

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА**

На правах рукописи
УДК 745/749

Кашхынбай Байжуман Балтабайулы

**Формирование педагогической толерантности у руководителей
образовательных организаций**

Шифр и наименование специальности

(13.00.01 - общая педагогика, история педагогики и образования)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, профессор
Асипова Нурбубу Асаналиевна

Бишкек - 2024

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|---|----------|
| | Перечень сокращений и обозначений | 3 |
| | Введение | 8 |
| 1. | ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ, ГЕНЕЗИС РАЗВИТИЯ ФЕНОМЕНА ТОЛЕРАНТНОСТИ И ЕГО ПРОЕКЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ СУБЪЕКТАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ | |
| 1.1 | Генезис развития толерантности как педагогическая категория | |
| 12. | Педагогическая толерантность как профессионально важное качество руководителя образовательной организации | |
| 1.3 | Образовательное пространство вуза как социокультурное условие формирования педагогической толерантности | |
| 2 | МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОСТРАНСТВОМ ВУЗА | |
| 2.1 | Методологические подходы, принципы и методы исследования толерантности в условиях вуза | |
| 2.2 | Сущность, содержание и критерии уровни показателей проявлений педагогической толерантности | |
| 2.3 | Моделирование педагогической толерантности руководителей образовательных организаций | |
| 3 | ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | |
| 3.1 | Состояние педагогической толерантности руководителя образовательной организации | |
| 3.2. | Формирования педагогической толерантности у руководителя образовательной организации | |
| 3.3 | Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию педагогической толерантности у руководителя образовательной организации | |
| | ЗАКЛЮЧЕНИЕ | |
| | БИБЛИОГРАФИЯ | |

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

| | |
|---------------|---|
| Толерантность | это способность к позитивному взаимодействию. Толерантность означает свободу самовыражения, образа мыслей, поведения как сложное уважение к политическим и религиозным ценностям. |
| Толерантность | это терпение, терпимость, терпимость |
| Толерантность | является признаком высокого и интеллектуального развития личности, группы и общества. |
| Толерантность | это разные идеи, обычаи, культура, характер Дифференцирующие, морально-психологические аспекты, возникающие в связи с уровнем восприятия или невосприятия событий |
| Толерантность | это норма важности поддержки разнообразия людей и этих традиций. |
| Толерантность | другие реалии, мнения, обычаи Позиция признания «культуры» с ее качествами, характеристиками, обычаями-группами на равных |
| Толерантность | универсальное качество человека, готового терпеть других людей и умеющего взаимодействовать с ними на основе согласия |
| Толерантность | это норма взаимодействия людей, знаний и поведения общества |
| Толерантность | это подготовка к сознательному гражданскому действию, направленному на достижение гуманного взаимодействия между людьми и человеческими группами. |
| Толерантность | это когда возникает фрустратор или стрессор. Психологическая подготовка и активная нравственная позиция толерантного социального педагога к конструктивному взаимодействию со всеми субъектами воспитательного управления. Формирование толерантности является первым шагом в процессе формирования и развития в ходе специально организованной деятельности, направленной на расширение поля сознательного интеллекта. |

| | |
|---|--|
| Толерантность | профессиональное качество, характеризующее способность будущих социальных педагогов уважать себя и других, окружающую среду, строить активное межличностное и групповое взаимодействие |
| Личностная толерантность | связана с социальными ценностями и установками. Проявляется через внешние и внутренние границы толерантности, которые бывают жесткими или гибкими, управляемые и или не управляемы. |
| Межличностная толерантность | это качество личности, проявляющееся в способности жить в неодинаковом мире среди неодинаковых людей». |
| Субъект деятельности | специалист, а объектом являются люди, физические объекты, знаки и художественные образы, на которых направлена деятельность специалиста. |
| Профессиональная толерантность | характеризуется как интегративная характеристика, или профессионально важное качество. |
| Педагогическая толерантность | это разновидность профессиональной толерантности. |
| Педагогическая толерантность | это «владение умениями и навыками толерантного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса: учащимися и их родителями» |
| Педагогическая управленческая толерантность | Это конструктивное неконфликтное взаимодействие в ситуациях профессионального общения при реализации руководителем его управленческих и педагогических функций |
| Профессиональная способность педагога | – это установление диалогического отношения с субъектами образования. |
| Функциональная толерантность | – разновидность профессиональной толерантности, определяющая взаимодействие, основанное на ценностных ориентациях, готовность субъекта к осознанным личностным действиям, направленным на толерантность выстраивание отношения с представителями образовательной среды на конструктивной основе, охватывающий весь спектр его управленческих и педагогических функций. |

| | |
|-----------------------------|---|
| Эмпатия | понимание эмоционального состояния другого человека посредством сопереживания, проникновения в его субъективный мир |
| Этнополитика | деятельность государства и политических партий в сфере отношений между различными нациями, народностями и национальными меньшинствами (группами). |
| Этнос | исторически сложившаяся на определенной территории устойчивая совокупность людей (племя, народность, нация, народ), обладающих общими чертами и стабильными особенностями культуры, языка, психологического склада, а также осознанием своих интересов и целей, своего единства, отличия от других подобных образований самосознанием и исторической памятью. |
| Этническая толерантность | личностное образование, входящее в структуру социальных установок, выражается в терпимости к иному образу жизни, инокультурным обычаям, традициям, нравам, чувствам, мнениям и идеям, выражаемым представителям других этносов и культур |
| Шовинизм | крайний национализм, проповедование национальной исключительности, направленное на разжигание национальной вражды и ненависти |
| Этнократия, нациократия | власть, господство элиты какого-либо этноса (нации) над другими народами |
| Этноцентризм, нациоцентризм | склонность человека воспринимать и оценивать жизненные явления сквозь призму традиций и ценностей собственной этнической группы, выступающей в качестве некоего всеобщего эталона или оптимума |

**В ДИССЕРТАЦИИ УКАЗАНЫ ССЫЛКИ НА СЛЕДУЮЩИЕ
НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:**

| |
|--|
| Конституция Республики Казахстан. 30 августа 1995 года он был одобрен на республиканском референдуме. |
| № 319 РК от 27 июля 2007 года об образовании/"2016-Государственная программа на 2019 год». |
| Декларация о Кодексе толерантности. Он был принят решением 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 июля 1995 г |
| Закон Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года № 207-III «О культуре» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.) |
| Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» //Казахстанская правда. – 2012 |
| Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы: утв. 1 марта 2016 года, № 205. |
| Декларация принципов терпимости. Принята резолюцией 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года |
| Концепция укрепления единства народа и межэтнических отношений в Кыргызской республике 2013 г. |
| Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 221 |
| Концепция единства |
| Концепция развития гражданской идентичности – Кыргыз жараны в Кыргызской Республике на период 2021-2026 годы |
| Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 Об образовании |
| Об образовании. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III. |
| О государственном имуществе. Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV. |
| Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-II Об акционерных обществах |

ВВЕДЕНИЕ

Образование, в условиях глобализации, как социальный институт не может не реагировать на реально происходящие в современном мире процессы, способствующие интеграции, ассимиляции культур, актуализирующих проблему межкультурных взаимоотношений и самосохранении национально-культурного разнообразия в мире, на которых базируются развитие всей современной мировой культуры. Поэтому построение системы образования с учетом современных глобализационных тенденций и традиционных устоев общества - первостепенные задачи образования.

Образовательное пространство вуза представляет собой сложное, неравномерное, многоуровневое явление, тесно взаимосвязанных количественных и качественных преобразований, базирующихся на единстве в подходах, целеполагании, в содержании образования, в терминологии, категориях и стандартах образования. Оно одновременно является социальным фактором развития социально-экономического и духовного развития страны, направленное на опережающее подготовку педагогических и научно-педагогических кадров для различных отраслей науки, культуры. От научно обоснованного управления, основанного на толерантности руководителей образовательных организаций, во многом зависит качество формирования человеческих ресурсов, профессиональная готовность будущих кадров, а также социально-психологический климат в образовательном пространстве.

Одним из актуальных задач образования продолжает оставаться тезис Ж. Делора, указанный в 1996 году, в статье «Образование сокрытое сокровище», где автор выделяет четыре базовых принципа - учиться жить, учиться познавать, учиться делать и учиться сосуществовать, т.е. уметь жить в мире согласии с окружающим, одним из важных условий соблюдение толерантности.

В законе РК об образовании среди государственной политики в области сказано о гуманистическом характере образования, направленный на формирование у обучающихся гармоничной системы общечеловеческих и национальных ценностей (2023).

Обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности, за социально-экономическое процветание. Система образования должна готовить людей, умеющих не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и создавать их. В то же время образование должно использовать свой потенциал для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства страны.

Следовательно, формирование педагогической толерантности руководителей образовательных организаций является одним из актуальных задач как педагогической науки, так и практики образования.

Степень изученности темы. Вопросы толерантности нашли отражение в трудах ученых Казахстана и Кыргызской Республики. Философские аспекты толерантности нашли отражение в трудах ученых Казахстана: В.Ю. Дунаева [51], В.Д. Курганской [77], Ф.К. Шрмангалиевой [142], А.Н. Нысанбаева [101], Г.Г. Соловьевой [125], Н.Л. Сейтахметовой [119], Т.Х. Габитова [35], Ж.Ж. Молдабекова [89] С.Е. Шмаратова [141], М.С. Шайкемелева [139], Р.К. Кадыржанова [59], А.А. Камалдиновой, Г.К. [60], Афидигалиевой [15], А.Т. Кульсариевой, Ж.Н. [76], Шайгозовой [138], М.Е. Султановой [12], З.Н. Исмагамбетовой [56], А.Г. Карабаевой [56], Г.Ж. Нурьшевой [100], Ю.Е. Мырзабекова [100] и др.

Политические и культурные аспекты формирования толерантности рассматривали казахстанские исследователи А.А. Фролов [133], М.Н.

Шаяхметова [140], Ж.С. Батталова [22], Н.Б. Цепкова [24], А. Тугель [128], Дж.Дж. Картбаева [63], Е.Л. Тугжанов [129], Карманова [62], З.Б. Кабильбекова [58], К. Багашаров [18], С.С. Аубакирова [14], Д.С. Дарябеков [32] и другие.

В педагогической науке внимание ученых акцентируются на отдельных аспектах, имеющие отношение к толерантности как агрессия, конфликтность, стрессовость и т.д.

Формирования толерантности в общеобразовательных организациях изучены Е.Л. Пастуховой [33], П.В. Степановым [34], И.В. Бурнашовой [35]. Н.А. Валеевой [36], В.В. Богдановой [37], И.В. Миротворской [38].

Проблема формирования толерантности в области дошкольного воспитания посвящены работы Е.А. Ильинская [46], Е.Г. Контров [47], Х.К. Тилова [4]. 1. О.И. Крушельницкая [49] А.Е. Ширванян [50], О.А. Спицына [С У, Е.А. Коньшева [52].

Исследования непрерывного дополнительного образовании провели Сиротюк (53), Е.В. Оборина [54], Е.Л. Ремарчук [55], С.Б. Фадеев [561 и др.]. Толерантность в профессиональных лицах изучена Н.В. Сапруновой [57], О.О. Кащенко [58], Д.В. Корневым [59].

Проблема толерантности были изучены полиаспектно. Анализ зарубежных ученых показывает, что разноаспектные изучения проблемы толерантности находят отражение в трудах: Д.Г. Уайзман, Г.Х. Хант [85]. Н. Давидс, У. Вахид [87] определили значение научных дебатов в разрешении конфликтов в сфере образования.

В Кыргызской Республике проблемы толерантности исследовались в контексте межнационального общения и нашли отражение в работах А. Ачыловой [16], Н.А. Адыбек кызы Гулназ, Т.Н. Умарова [151], Т. Сатиева [151], Г.М. Сыдыковой [152]. В частности, в монографии профессора Н.А. Асиповой «Межкультурные коммуникации и поликультурное образование» (2015г.) отмечается все усиливающий процесс глобализации, которая

выдвигает на первый план подготовку молодежи к умению жить и трудиться в поликультурном пространстве [8].

В диссертационной работе Адылбек кызы Гулназ представлено влияние национально-психологических факторов на поликультурное воспитание младших школьников (2005г.) Диссертационная работа Ма Дюан посвящена формированию толерантности студентов гуманитарных направлений [10].

В целом, анализ философских, психолого-педагогических, социологических трудов показывает, что исследование проблемы толерантности находится в центре внимания многих современных ученых гуманитариев. В то же время анализ научно-теоретических источников показывает, что все еще слабо изученными остаются аспекты формирования педагогической толерантности с учетом особенностей субъектов образовательного пространства. В частности, отсутствуют исследования, предметом которых является проблема формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций вуза.

Из вышеизложенного следует, что в теории и практике управления высшим образованием существуют ряд противоречий от успешного решения которых зависит социально-психологический микроклимат в образовательных организациях и качество образования, среди которых наиболее зримо проявляются следующие **противоречия**:

- между многочисленностью исследований, посвященных философскому осмыслению категории толерантности и отсутствием исследований, посвященных педагогической рефлексии данной категории;
- между исследованием, посвященным специальной профессиональной подготовке специалистов и отсутствием работ, посвященных исследованию проблем толерантного взаимодействия в мультикультурной среде;
- между практической необходимостью регулирования межкультурных проблем в образовательной среде и отсутствием специальных исследований,

посвященных формированию педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций;

- между потребностью общества в педагогически толерантных руководителях и не обоснованностью научно-методической и содержательной сущности и теоретических основ формирования толерантного качества у руководителей образовательных организаций и др.

Указанные противоречия свидетельствуют о существовании **реальной научной проблемы**, суть которой состоит в исследовании научно-теоретических основ формирования и раскрытии сущности педагогической толерантности руководителей образовательных организаций.

Научно-теоретическая актуальность и практическая необходимость решения обозначенной выше проблемы обусловили выбор темы исследования **«Формирование педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций»**.

Связь темы диссертации с крупными научными программами (проектом) и основными научно-исследовательскими работами. Исследование осуществлено в рамках плана научно-исследовательской работы кафедры «Педагогика высшей школы» КНУ им. Ж. Баласагына.

Объект исследования: управление образовательным процессом в современном вузе.

Предмет исследования: процесс формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций современного вуза.

Цель исследования: раскрыть сущность педагогической толерантности, определить научно-теоретические основы и пути формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций современного вуза.

Ведущая идея исследования состоит в признании педагогической толерантной как профессионально важного качества руководителей

образовательных организаций, проявляющееся как способность обеспечить морально-психологический климат с учетом культурно-образовательного разнообразия вуза и социально-психологическими особенностями субъектов образовательного пространства вуза.

Гипотеза исследования: качество управления образовательным процессом в вузе будет эффективным если: раскрыта сущность и генезис формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций; обоснованы научно-теоретические и методологические основы формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций; спроектирована модель формирования педагогической толерантности руководителя образовательного учреждения; определены содержание, формы и методы формирования данного качества у руководителей образовательных организаций; разработаны механизмы перехода от интолерантной к толерантной среде в образовательном пространстве вуза, **то результатом** такой деятельности явятся руководители образовательных организаций, способные проявлять педагогическую толерантность в решении профессиональных задач в многокультурном образовательном пространстве.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность и генезис педагогической толерантности, как профессионально важного качества современных руководителей образовательных организаций.

2. Обосновать методологические подходы и принципы исследования образовательного пространства вуза на предмет формирования педагогической толерантности руководителей образовательным процессом.

3. Охарактеризовать мультикультурное образовательное пространство вуза и спроектировать модель формирования педагогической толерантности у руководителей образовательного учреждения.

4. Разработать содержание, формы и методы формирования толерантности у руководителей образовательных организаций и реализовать в опытно-педагогической работе по проверке эффективности предлагаемой модели.

Научная новизна исследования состоит:

1. На основе анализа научно-теоретических источников раскрыта сущность понятий толерантность и «педагогическая толерантность», генезис формирования педагогической толерантности, как явление объективной реальности, определена многокомпонентная структура и содержание когнитивного, мотивационного, деятельностного и рефлексивного компонентов содержания понятия «педагогическая толерантность».

2. Обоснованы методологические подходы, принципы исследования образовательного пространства вуза на предмет формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций, определены педагогические механизмы управления переходом от интолерантной к толерантной среде в образовательном пространстве вуза.

3. Охарактеризованы особенности мультикультурного образовательного пространства вуза и спроектирована модель формирования педагогической толерантности у руководителей образовательного учреждения, определены составляющие ее компоненты и обоснованы их взаимосвязь и взаимозависимость.

4. Разработаны содержание, формы и методы формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций, эффективность которых прошла апробацию в процессе опытно-экспериментальной работе с руководителями образовательных организаций.

Методология исследования базируется на идеи о диалектическом характере социальных отношений, взаимообусловленности явлений и действительности, гуманистических принципах организации управления образовательным процессом, на идеях деятельностного подхода и теории

«Диалога культур», раскрывающей механизмы межкультурного взаимодействия субъектов управления образовательным процессом.

Теоретическая значимость исследования состоит в обогащении теоретических знаний, понимания педагогической толерантности как интегративной качественной характеристики личности и профессионально-функционального качества руководителей образовательных организаций, наполненных с когнитивным, мотивационным, деятельностным, рефлексивным содержанием, а также в расширении теоретического поля педагогического знания о механизмах построения толерантной среды в образовательном пространстве вуза, возможности внутренней трансформации образовательной среды от интолерантной к толерантной;

Практическая значимость исследования состоит в разработке диагностических инструментариев определения уровня сформированности педагогической толерантности руководителей вуза, показателей эффективности построения толерантной среды, мониторинговой экспертизы построения толерантной среды вуза.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Генезис проблемы педагогической толерантности управленческих субъектов образования; понятийно-категориальный аппарат теории толерантности и его педагогического аспекта, включающий понятия: педагогическая толерантность как профессионально-важное качество личности педагога, которое зависит от установки на толерантность как активной позиции по формированию толерантности не только себя, но взаимодействующих субъектов образовательной организации.

2. Уточненные и обоснованные методологические подходы управления формированием педагогической толерантности руководителей образовательных организаций вуза.

3. Характеристика особенностей толерантной образовательной среды и модель формирования педагогической толерантности у руководителей

образовательного учреждения, отличительной особенностью которых направленность на обеспечение взаимодействия субъектов образовательного процесса с учетом многообразия индивидуально-личностных особенностей, многослойности, полиэтничности состава, роста академической мобильности студентов и преподавателей и др.

4. Результаты опытно-педагогической работы по проверке эффективности модели формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организации, содержание и пути методического обеспечения формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций, а также практические рекомендации по их реализации.

Достоверность и обоснованность основных научных результатов обеспечивается обоснованностью исходных теоретических положений; применением комплекса методов исследования, адекватных его объекту, предмету, целям и задачам исследования; личным участием автора в опытно-педагогической и руководящей работе; многолетним личным опытом управленческой деятельности вуза, подтверждением гипотезы результатами исследования.

Этапы исследования. Деятельность по организации исследования осуществлялась в рамках традиционной логики:

На первом этапе (2019--2020 гг.) изучалась научная литература по избранной проблеме, анализировался и обобщался генезис и сущностные характеристики основных понятий к формированию педагогической толерантности руководителя вуза. Формировалась концепция исследования, разрабатывалась структурно-функциональная модель формирования педагогической толерантности руководителей высшего учебного заведения.

Второй этап (2021-2022 гг.) предполагал выявление особенностей педагогической толерантности у руководителя образовательного учреждения, образовательном пространстве вуза обоснована и определена как эффективное

педагогическое условие по формированию педагогической толерантности у руководителя вуза.

На третьем этапе (2022-2023 гг.) была проведена экспериментальная работа обоснованы первоначальное состояние овладение педагогической толерантностью субъектов – функционалов высшего учебного заведения; реализован формирующий эксперимент, направленный на выявление эффективности разработанных методологических, теоретических основ разработаны модели формирования педагогической толерантности в вузе, определены технологии, комплекс педагогических условий формирования толерантности, проведена обработка и систематизация полученных результатов. Выдвинуты выводы и предложения.

Опытно-экспериментальной базой исследования явился Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева (Казахстан).

Апробация материалов. Основные идеи и результаты диссертации обсуждались на пяти международных конференциях и 8 публикациях автора.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложения.

В первой главе **«Теоретические основы и генезис понятия толерантности и его проекция в управлении субъектами образовательной системы»** представлено решение первой и второй задачи исследования, раскрыты генезис развития понятий «толерантность» как интегрального качества личности, педагогическая толерантность обоснована как профессионально важное качество руководителя образовательной организации, определены методологические подходы и принципы к созданию толерантной среды по формированию педагогической толерантности руководителя в условиях образовательного пространства вуза

Во второй главе **«Методология и методы исследования толерантности в управлении образовательным пространством вуза»** представлено решение третьей задачи исследования, обоснованы

методологические подходы, принципы исследования образовательного пространства вуза на предмет формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций, определены педагогические механизмы управления переходом от интолерантной к толерантной среде в образовательном пространстве вуза.

В третьей главе **«Опытно-экспериментальная работа по формированию педагогической толерантности руководителя образовательной организации»** описаны ход и содержание опыт-экспериментальной работы, первоначальное состояние педагогической толерантности руководителя образовательной организации, реализована модели формирования педагогической толерантности у руководителя образовательной организации, по результатам обоснована эффективность модели формированию педагогической толерантности у руководителя образовательной организации.

В заключении даны общие выводы по результатам исследования и практические рекомендации по формированию педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций современного вуза.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ, ГЕНЕЗИС РАЗВИТИЯ ФЕНОМЕНА ТОЛЕРАНТНОСТИ И ЕГО ПРОЕКЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ СУБЪЕКТАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1 Генезис развития толерантности как педагогическая категория

Образовательная среда современная вуза представляет собой поликультурное образовательное пространство, где учатся представители разных народов и культур. Поэтому вопрос воспитания молодежи в духе уважения культурного многообразия, подготовка специалистов к работе с представителями разных культур и традиций, учет гетогенности современной образовательной среды и др. факторов становится одним из важных стратегий современного вуза [9].

Обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. Система образования должна готовить людей, умеющих не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и создавать их.

Интерес к такому явлению, как толерантность, находится в центре внимания исследований различных наук: педагогика и философия, психология и социология, политология. В каждой из них сложились подходы к определению данного понятия, выявлению его специфики, особенностей в зависимости от изучаемой научной области знаний.

Ученые виды толерантности классифицировали по следующим критериям и видам, которые представлена в таблице 1:

Таблица 1- Классификация понятий «толерантности» по критериям и видам

| № | Критерий | Вид |
|----|------------|---------------------------|
| 1. | этнический | этническая, межэтническая |

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 | 3 |
|----|---|--|
| 2. | связи культуры с этническими, социальными особенностями | этнокультурная, межкультурная, социокультурная. |
| 3. | направленности деятельности | педагогическая социально-педагогическая, управленческая, познавательная |
| 4. | по принципу взаимодействия | коммуникативная деятельностная |
| 5. | направленности взаимодействия | носитель, объект формирования |
| 6. | по принципу формы взаимодействия | внутренняя внешняя |
| 7. | по типу профессиональной деятельности | толерантность юриста толерантность педагога толерантность психолога и т.д. |

Из данной таблицы понятие «толерантность» рассматривалась, как явление личностное, индивидуальное, межличностное, социальное, социокультурное. В контексте сфер общения: этническое, политическое, религиозное, профессиональное, межпоколенческое, управленческое, гендерное явления.

Анализ словарей позволяет выделять несколько аспектов толерантности.

В Современном словаре иностранных слов даются следующие толкования. [123].

Термин "толерантность" относительно молодой в науке. Термин был введен в медицине в 1953 английским иммунологом П.Медавара. Он использовал данное понятие для обозначения «терпимости» и принятия иммунной системой организма пересаженных чужеродных тканей [115].

Во-первых, сниженная иммунологической реакции организма; во-вторых, способность организма переносить неблагоприятные воздействия и в-третьих, терпимость и снисходительность к другому [27].

Аналогичное толкование дается и в «Большом медицинском словаре», где толерантность определяется как «способность организма переносить воздействие определенного лекарственного вещества или яда без развития соответствующего терапевтического или токсического эффекта» [26]. Отсюда

вытекает, что толерантность рассматривался как ответ или чувствительность организма к внешнему воздействию.

В философской науке считается, что толерантность произошел от латинского слова «tolerantia» (терпение) термин. Толерантность появился в философской мысли в 16 веке в значении религиозной свободы. Были выдвинуты идеи, рассматривающие толерантность как некоторая философия с одной стороны, с другой – как отношенческая категория, в-третьих - как культура толерантного сознания [20]. В рассматриваемых нами исследованиях идей доминируют идеи мысли, связанные с системой отношений, которые могут быть терпимыми, толерантными и нетерпимыми [33].

В эпоху Просвещения 18 в. происходит осмысление и практическое воплощение принципа толерантности. А уже в 19 в. толерантность понимают как выражение внутренней и внешней свободы, возможность выбора разных точек зрения и способов поведения. К-началу 20 века. в зарубежной теории толерантности можно проследить два основных направления в определении содержания этого понятия. Во-первых, толерантность как принцип диалога; Во- вторых, толерантность как условие развития индивидуальности [68].

Интерпретация толерантности в «Новой философской энциклопедии» очень близка к современному толкованию, где рассматривается как природа отношений человека к другому человеку, как «равнодостоинство личности и настроенность на диалог с другим» [97].

В.А. Лекторский выделяет четыре типа понимания толерантности как:
[78]

- безразличие, имеющий либерально-политическую основу, где права общества более важны, нежели разность между людьми;

невозможность взаимодействия. Если мы не можем понять другую культуру или новое, мы не должны быть враждебны;

снисхождение к слабостям других. Иметь оттенок презрения;

расширение собственного опыта и критичного диалога [78].

Социологи, рассматривая толерантность как социальную проблему, определяют как норму общественных отношений и систему ценностей, где ключевым показателем указывается значимость умения конструктивно взаимодействовать с другими, непохожими, непонятными [109].

Толерантность в социальном аспекте рассматривается как социальная норма либерального общества. В нее следует включить такие характеристики:

- как уважение и признание равенства прав партнеров по общежитию;
- отказ от доминирования и насилия в межличностных отношениях;
- признание права каждой культуры на самобытность и самовыражение;
- готовность принять культуру «другого» такой, какая она есть;
- способность конструктивно разрешить конфликтные ситуации, но без ущемления собственных интересов.

Структуру «толерантность» с позиции социальной проблемы [135] определяет, разделяя по типу государственного устройства, см. табл. 2.

Таблица 2 - Структурная характеристика толерантности по типу государственного устройства. (И.Цепкова)

| Тип государственного устройства | Субъект толерантности | Объект толерантности | Цель толерантности | Тип государственной толерантности (по цели) |
|--|---------------------------------------|------------------------------|--|---|
| Многонациональная империя | Правительство | Группы | Поддержание мира в империи | Кратоцентристская |
| Международное сообщество, или конфедерация | Правительство | Действия, поступки индивидов | Сохранение статуса суверенитета | Фобиоцентристская |
| Консоциативное устройство. | Небольшие группы | Индивиды | Дичная безопасность | Эгоцентристская |
| Национальное государство | Большая группа (господствующая нация) | Группы | Воспроизводство титульной нации | Этноцентристская |
| Иммигрантские общества | Правительство | Индивиды | Безопасность граждан во благо общества | Социоцентристская |

Динамической стороной социальной толерантности является готовность принять человека таким, какой он есть, и отсутствие негативных реакций на проявления его особенностей. Операционной основой считается знания о психологических особенностях людей и способность общаться и контролировать процесс общения.

Первым условием проявления толерантности является признание в обществе равнозначности культур, прав различных этнических групп. В общественном сознании должно доминировать общечеловеческая культура, состоящая из множества культур, выражающихся в социальной практике.

Второе условие это наличие в сознании представителей разных этнических групп общих целей, направленных на становление этнического партнерства через идею общего жизненного пространства.

Третье - толерантные установки создаются в ходе социализации личности под воздействием семьи, школы учреждений культуры, СМИ, общественных организаций, то есть под влиянием целого ряда факторов.

С позиции политической науки толерантность понимается как терпимое отношение к "чужому": поведению, верованиям, традициям, ценностям, идеалам, политическим вкусам [98].

Анализируя формы толерантности с позиции политики, М. Уолцер делает следующие выводы:

-политическая толерантность ограничивается местной спецификой государства: традиции, устоявшиеся обычаи, институты и стиль жизни, конкретными социально-историческими обстоятельствами;

- границы толерантности зависят от объекта и цели толерантности;

-согласно границам толерантности устанавливаются политические режимы;

-толерантность может смениться интолерантностью: большинство объектов толерантности, оказаться субъектами нетерпимости. Потому как как субъектами власти являются люди, считается необходимым выявить границы

толерантности на индивидуальном уровне, которые несут несколько иную смысловую нагрузку в психологической литературе.

Многовековой опыт межнационального общения в Казахстане это убедительный пример толерантного отношения различных этнических групп, стабильность этнокультурных взаимодействий и взаимовлияния.

Хронологический анализ данного понятия показал, что в феномене «толерантность» с исторической точки зрения зафиксирована морально-нравственная характеристика социальных отношений, в которых индивиды, имея культурные различия, обладают равным достоинством, равными правами, и осознающие самоценность и автономность друг друга. Признание права всегда выступала как норма цивилизованного общества.

К примеру, важнейшей особенностью казахского философского мировосприятия это ориентированность на сохранение гармонии мира, определение пути установления между социальными слоями и государствами лояльных, неагрессивных, доброжелательных отношений.

В условиях кочевого образа жизни, когда казахи целыми месяцами могли не видеться с людьми из другого рода или племени, обычай гостеприимства следует оценивать, как своеобразное проявление толерантного сознания и гуманизма, свойственного казахскому народу, жившему в территориально-разрозненных, природно-суровых и социально-тяжелых условиях жизни.

Гостеприимства входит в моральный кодекс всех народов, хотя не у всех он стоит на первом месте. В мусульманской системе моральных ценностей гостеприимство занимает одну из верхних строк. Обычай гостеприимства является одним из устойчивых обычаев - в Казахстане он сохранился до настоящего времени, тогда как у европейских народов оно выражается весьма слабо.

В идеях Махмуд Кашгари можно найти мысли о необходимости соблюдения правил гостеприимства [83]. По его мнению, усталый от

трудностей дорог, замученный жаждой или голодом, любой спутник мог найти у казахов прием, беззащитный человек - покровительство.

Гостеприимство - священный долг для казахского народа. Традиция гостеприимства имеет особую социальную значимость. В условиях территориальной разобщенности гость из другого рода или представитель иного народа был вестником из внешнего мира, своеобразным проводником его культуры, любой гость, независимо от его национальности и возраста, пользовался почетом и уважением.

С.Н. Акатаев, считал, что гостеприимство это народный мировоззренчески завет предков, по-казахски, «бөлінбеген енші». Бөлінбеген енші - неразделенная доля [2]. Об отношении людей к этому принципу свидетельствует благословение: «Дастархан мол болсын, үйінең қонақ үзілмесін!» - «Пусть будет богат угощениями стол, и не покинет гость Вашего очага!».

Щедрость и гостеприимство считались непревзойденными добродетелями, к которым непременно должен стремиться каждый человек. Отсюда вытекает, что дружеские отношения с соседними народами помогли выжить в суровых условиях территориальной разобщенности.

Толерантность категория универсальная, имеет временную локальность, проявляется во всех культурах.

Казахская философия, в которой хорошо выражена суть национального характера и менталитет народа, открыта к другим культурным влияниям и традициям. Она пронизана духом терпимости. Требования толерантности применялись, прежде всего, к самим себе.

Оставаясь чуткой и отзывчивой к социальным заботам и волнениям, каазхи всегда выше ставили прагматичные интересы, чем классовые и сословные амбиций.

Особенностью духовной культуры нашего народа является тесное переплетение и взаимное плодотворное влияние разных видов творчества:

философии, литературы, музыки, политической и религиозной мысли. Она выступала как способ существования национальной философии, взаимообогащалась разными видами творчества.

Межкультурные контакты между народами имели место еще в глубокой древности. У многих страны, как Киризстан и Казахстан есть общее историческое прошлое. Давние хозяйственно-экономические и политические связи, в которых связующим звеном выступил Шелковый путь. Исследования показывают, что в III веке до н.э. на Шелковом пути уже шел обмен такими продуктами как шелк, фарфор, чай.

Первых и пятых веках н.э. приходится расцвет Шелкового пути, в VII-IX вв. н.э. происходит наиболее интенсивный пик товарооборота, и лишь к IX в. н.э. он снижается вследствие развития морской торговли

По мнению казахского культуролога М.Ауэзова, в феномене Шелкового пути заложено некое возрожденческое начало. Он пишет: «В землях, охваченных его действием, во времени – от «осевой эпохи» до европейского Возрождения, - в определенной последовательности и причинно-следственной связи происходили ренессансные явления, подарившие высокие смыслы и славу мировому историческому процессу. По существу, это было развитие интеллектуального-информационного потенциала взрослеющего человечества. Остановки в развитии, регресс, деградация и увядание на этом пути случались в период развития нитей духовности, связующих с прошлым и многообразной современностью, в периоды вынужденной капитуляции подлинного знания перед фрагментарным, дробным, эгоцентричным и агрессивным псевдознанием, отдающим предпочтение дозированной и поэтому, конечно же, искаженной информации» [1].

Сегодня часто поднимается вопрос о возрождении Шелкового пути, который должен усилить межкультурные контакты, взаимовлияние образа жизни и языков народов Центральной Азии и Китая.

Будучи Генеральным секретарем ШОС Б. Нургалиев в выступлении на 17-ой Международной торгово-экономической ярмарке, прошедшей в г. Урумчи (Синьцзян-Уйгурский автономный район КНР), констатировал роста товарооборота и объемов инвестирования между странами – членами ШОС. центром возрождающегося Шелкового пути [148].

Считается, что на Шелковом пути встретились культуры оазисного земледелия и кочевого животноводства, открыв новый этап в развитии междивизиационного взаимодействия. Это взаимодействие происходило во благо международной культуре, оно не строилось по модели замещения или вытеснения одной цивилизации другой.

Будучи заведующая кафедрой ЮНЕСКО «Межкультурный диалог в современном мире» (РТГУ) М. Юлдашева писала: «Регион Центральной Азии символичен... тем, что здесь вот уже несколько столетий царит дух таких величайших мыслителей и просветителей своего времени как Ибн-Сина, Аль-Фараби, Джелалетдин Руми, Навои, Баласагуни и многих других-уроженцев Центральной Азии, внесших неоценимый вклад в общую копилку человеческих знаний» [143].

Творческим наполнением идеи мыслителей, было гуманизм, который переплелся с элементами античной, тюркской, исламской культур, являясь примером взаимного культурного обогащения. Одной из причин популярности Казахстана у трудовых мигрантов из центрально-азиатских республик является то, что приезжающие находят здесь родственные языки, традиции и обычаи, которые способствуют улучшению взаимопониманию людей, упрочнению толерантных отношений между ними.

Если рассматривать толерантность как особую социальную норму либерального общества, то в нее следует включить такие характеристики как уважение и признание равенства прав партнеров; отказ от доминирования и насилия в межличностных отношениях; признание каждой культуры, самобытность и самовыражение; готовность принять культуру «другого»;

конструктивно разрешить конфликтные ситуации, без ущемления собственных интересов.

Если обратиться к опубликованным международным правовым документам ООН, Советы Европы, СНГ в области прав и основных свобод человека, то увидеть, что в них используется не термин «толерантность», а слово «терпимость» и производный от этого антоним - «нетерпимость».

Обоснованием того, что проблема толерантности всегда была и остается проблемой общества на всех этапах, показывает те нормативные акты, которые указаны в табл. 3.

Таблица 3 - Этапы принятия нормативных актов по проблеме толерантности

| № | Название нормативных документов | Годы |
|----|--|----------|
| 1. | Официальные публикации ООН - Всеобщей декларации прав человека. | 1948 год |
| 2. | Международный пакт о гражданских и политических правах. | 1976 год |
| 3. | Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений и др.; | 1981 год |
| 4. | Итоговый документ Венской встречи; | 1989 год |
| 5. | Копенагагенского совещания по человеческому измерению и др.; | 1990 год |
| 6. | Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств Совета Европы и др.; | 1995 год |
| 7. | Постановление о сектах в Европе Рекомендация Парламентской ассамблеи Совета Европы Европейского парламента; | 1996 год |
| 8. | СЕДТ-Конвенцию о правах и основных свободах человека | 1998 год |
| 9. | «Религия и перемены в Центральной и Восточной Европе» Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе; | 2002 год |

Перчисленные документы так или иначе касающиеся к проблеме толерантности или же мирного сосуществования в обществе, позволяют утверждать, что проблема взаимоотношения в обществе всегда выдвигалась на первый план.

После распада СССР и образования десяти 10 суверенных государств. значимость толерантности неизмеримо возросла по сравнению с прежними эпохами.

16 ноября 1995 года в рамках мандата ООН в ЮНЕСКО была разработана и принята «Декларация принципов толерантности» [40]. В ней толерантность признана «в качестве внутренней установки каждого человека

и социально-политического механизма, определяющих и формирующих межличностное отношение. С этого времени, понятие толерантность обрела конкретное воплощение в документах международных прав, социальных институтов, правосудии, культуры, коммуникации и как этика совместной ответственности» [41]. Декларация была принята и подписана 185 государствами - членами ЮНЕСКО.

10 ноября 1998 года 53-й сессией в Генеральной ассамблее ООН была принята Программа действий в области культуры мира. Данная программа была направлена на нераспространение в обществе различных форм экстремизма, культивирования жестокости и насилия.

К происхождению слова толерантность, можно найти истоки неоднозначности и полинаучности понятия "толерантность". Есть мнения о том, что данное понятие имеет иностранное происхождение. Этому подтверждение, что в словарях русского языка отсутствуют интерпретации и толкования слову толерантность.

С странах Европейского Союза стандарты толерантности утвердились в них лишь в последние десятилетия второй половины XX века. Этому свидетельствует давние события - эксцессах молодежного бунта 60-70-х годов в Германии, Франции в ряде других западноевропейских стран. Об относящихся к этому времени острые социальные схватки в Италии, о разгуле терроризма во многих государствах Западной Европы, о кровавых столкновениях между этническими группами в Бельгии.

В последнее десятилетие XX века в некоторых экономически развитых странах происходило заметное упрочнение толерантного поведения массовых групп населения которому способствовали экономический рост, сопровождаемый заметным прогрессом в социальной сфере.

Считая, что мир, а не война является естественным выбором миллиарда обитателей планеты, мы должны помнить о необходимости строить его и защищать. Поэтому проблема толерантности не оставляют

равнодушными учеными, изучающие социальные и духовные процессы, в том числе законодательную и исполнительную ветви власти. Возникла необходимость создания общественной модели межэтнической толерантности [31].

Для молодых государств полиэтничность при определенных условиях может стать проверкой на их приверженность демократии. Если сильные государства с развитой демократией располагают большими ресурсами, чтобы удовлетворить интересы различных этнических групп, то в транзитных обществах возможности для аккомодации ограничены, что может предрасположить этнические, религиозные группы к активации протестных действий.

В своем выступлении на Генеральной Ассамблеи 6 июня 2006 г. Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан отметил, что миграция, не только изменяет к лучшему судьбу тех, кто покидает страны, но и способствует прогрессу всего человечества. Отношения между принимающим обществом и мигрантами зависят в разных странах от различных факторов, в том числе и культурно-цивилизационного плана. Как считает Миль Паин, генеральный директор Российского Центра этнополитических исследований, «представление, что этничность есть явление выдуманное и что между разными народами не существует никакой дистанции - такая же мифология, как и представление о врожденных, извечных свойствах этноса. Сталкиваясь с любым этносом, мы всегда встречаем сложившийся на данный момент комплекс культурных, социальных и профессиональных особенностей, которые нельзя игнорировать, в том числе и в миграционной политике» [61]. Так прибывающие из исламского мира в Европу мигранты имеют свои особенные ценности, свои коммуникативные практики, свое представление о правилах общежития. Прибыв в ту или иную страну, они переносят коммуникативные модели традиционного общества в европейскую

среду, которая в силу своей демократичности не отторгает их, но трансформирует или оставляет без изменения.

В настоящее время этническое и культурное многообразие характеризует практически любое современное государство.

За годы независимости национальный состав Республики Казахстан претерпел существенные изменения. На V сессии Ассамблеи народов Казахстана отмечено: «Возвращайтесь на нашу общую Родину, двери наши открыты, и мы надеемся, что вместе мы будем только сильнее». Похоже, что призыв главы государства был услышан, и в настоящее время наблюдается положительное сальдо миграции.

В современном казахстанском обществе многоэтническим и поликонфессиональным составом, нередко встречаются негативные позиции к национальной нетерпимости, ксенофобии и экстремизму. Поэтому толерантность в обществе является актуальным вопросом, который стоит перед общественными и государственными институтами для формирования в обществе высокой толерантности.

Межнациональные и межконфессиональные отношения - сфера деликатная, где нужен осторожный и тонкий подход, особая чуткость и осмотрительность во всем, что затрагивает интересы каждого этноса, национальные и религиозные чувства людей. Эти вопросы не могут занимать второстепенное место или быть предметом спекуляции в политической борьбе. Даже в ходе их успешного разрешения перед обществом будут появляться новые, подчас непростые задачи. Ведь развитие любого полиэтнического общества объективно не может идти гладко. Множество факторов способно осложнять межнациональное и религиозное взаимопонимание. В этом ряду, на взгляд автора, первое место занимает незнание истории, культуры как своего, так и других народов, связанных общими корнями и судьбой.

Стратегия нашего государства в развитии духовного, национального, социально-культурного потенциала общества - необходимое условие для того, чтобы занять достойное место в мировой цивилизации.

В настоящее время в ее рамках успешно реализуется и долгосрочная государственная Программа «Культурное наследие». Создан Общественный совет из деятелей науки, культуры, искусства, открыт фонд «Культурное наследие».

За годы независимости в Казахстане создана органичная система межэтнических отношений, сочетающих в себе особенности общегражданского сознания, традиционного казахского менталитета и национального самосознания других народов, хотя в поликультурном обществе достаточно сложно построить модель межэтнической интеграции, в которой все этнические группы имели бы равные возможности для реализации своих прав и не ощущали бы свою отчужденность от общественной жизни [45], рисунок -1

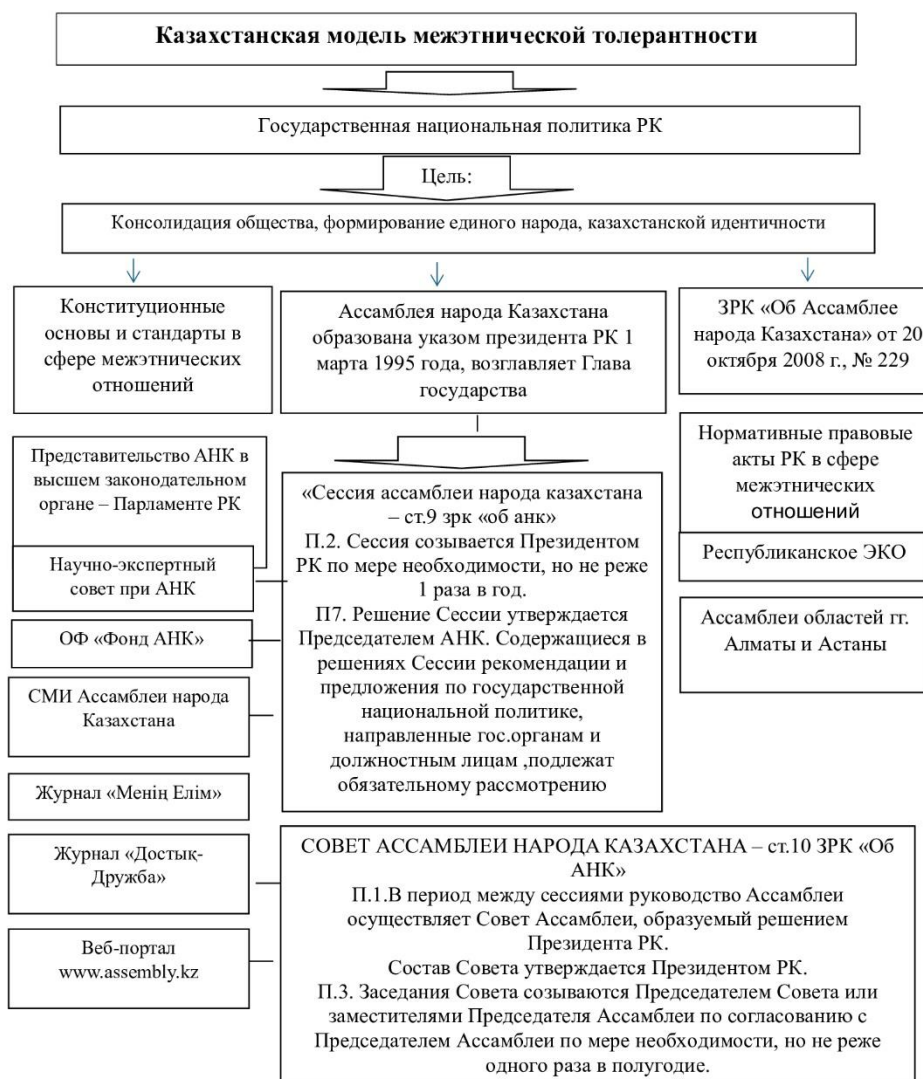


Рисунок 1 - Казахстанская модель меэтноческой толерантности

Таким образом, анализ экономического, политического и социального состояний, предыдущий опыт не только Казахстана, но и других стран опыт показал важность и необходимость создания казахстанской модели меэтноческой толерантности, где выделены пять основополагающих принципов модели меэтноческой толерантности:

I. Этническое, конфессиональное, культурное и языковое многообразие.

II. Создание всех условий для развития культуры и языков этносов Казахстана.

Толерантность и ответственность.

Консолидирующая роль казахского этноса.

Единство казахстанского народа. Данные принципы и составляют, на наш взгляд, основы развития толерантности у молодёжи.

Резюмируя, вышеизложенное можно отметить, что в каждой стране в силу исторических причин сформировалась своя специфика жизнедеятельности меньшинств, и во многом многонациональный состав государств изменился вследствие миграции.

В условиях глобализации экономические и культурные связи между государствами многократно усиливаются, и соответственно многократно усиливаются, и соответственно многократно усиливаются и миграционные потоки.

Тенденция темпов развития глобализационных процессов в обществе, интеграция финансовых рынков, активизация культурно-информационных обменов, переход к масштабному мироустройству, где пространство диалога перестает быть совокупностью отдельных национальных государств, а становится многополярным и целостным, особую значимость имеет толерантность личности. Толерантность остается как условие сосуществования, взаимообогащения межкультурной коммуникации, способствующее расширению спектра международных контактов.

1.2 Педагогическая толерантность как профессионально важное качество руководителя образовательной организации

В современном обществе толерантность стала сознательно формируемой моделью взаимоотношений людей, народов, стран. Поэтому в научной литературе, в образовании часто используется понятие толерантность.

В Законе Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года № 207-III «О культуре» в статье 3 к доминирующим принципам культурной политики казахстанского государства отнесены равенства прав и возможностей граждан и развитие систем образования и воспитания, способствующих приобщению к ценностям национальной и мировой культуры [52].

Понятие «толерантность» в научный оборот начала входить во второй половине XX века. Данное понятие в педагогической науке значит как «воспитанность», как нравственная категория, позволяющие относиться к другому человеку, как к равному.

В педагогической науке феномен толерантность рассматривается с позиций личности, как ценностные установки.

Толерантность - это ценность и качество личности, которое проявляется в неконфликтном поведении. Это некий личностный стержень, стабилизирующий личность изнутри, а также фактор, являющийся условием мирного существования общества.

Толерантность отражает становление различных педагогических систем. Например, толерантность стала значимым понятием в социальной педагогике, педагогике сотрудничества, инклюзивной педагогике, в которых многие ученые акцент делается на обращение к внутреннему миру воспитанника, его чувствам, переживаниям. (В. Ф. Шаталов, Е. И. Ильин, С. И. Лысенкова, Ш. Амонашвили).

В европейской педагогике Ж.Ж. Руссо, Я. Корчак, К. Роджерс, Э. Бернс уделяли внимание на степень совместной деятельности.

К нашей проблеме очень близки мнения М.Н.Певзнера, П.А. Петрякова, И.А. Дониной, которые толерантность рассматривают как педагогический принципам организации деятельности в условиях многообразия: связь обучения с жизнью, совместная развивающая деятельность взрослых и детей, взаимопонимание, эмпатия, сопереживание, толерантность.

В психологии, толерантность рассматривается как психофизиологическое понятие, свойство личности, а также как межэтническое взаимодействие. Как свойство личности является наполнителем структуры социальной зрелости: ответственность, терпимость, саморазвитие и позитивное мышление. Сенсуальная терпимость отождествляется с психофизиологической толерантностью и означает снижение чувствительности к воздействию неблагоприятных внешних факторов и характеризуется как установка позитивного отношения к действительности [114].

Утверждается, причина негативных проявлений других - в нас самих, в нашей нетерпимости, «людям, проявляющим нетерпимость, не следует жаловаться, если по отношению к ним продемонстрирована нетерпимость» [24].

Спорным остается вопрос определения границ толерантности. Границы толерантности у разных людей различаются, и напрямую зависят от социальных и индивидуальных особенностей. Они подвижны и включают диапазон от желаемого до совершенно недопустимого.

Критерии границ социальной толерантности базируются на системе и приоритете личности, общества. Исследователь О. Грауманн говорит, если мы хотим содействовать развитию толерантности, следует признавать границы толерантности и интолерантности [37]. По мнению ученого как понятие «толерантность» имеет этическую основу и является оценочной категорией. Мы воспринимаем других с позиции норм, принятых в обществе и конкретной культуре.

Сложно определить границы толерантности, если ценности не являются общезначимыми: эвтаназия, ложь во спасение, эксперименты над животными, когда речь идет об обсуждении личностно значимых ценностей - цели, идеалы, интересы, и каждый из этих понятий имеет свой оттенок у разных людей и сообществ.

Индивидуализм отдает предпочтение индивидуальным ценностям, индивидуальному самоконтролю, тогда как коллективизм: семья, друзья, рабочая группа - групповым ценностям.

Разновидностью толерантности является личностная толерантность, связанная с социальными ценностями и установками. Такая толерантность проявляется через внешние и внутренние границы толерантности, которые бывают жесткими или гибкими, управляемые и или не управляемы.

Внешние границы - открыто предъявляемые декларируемые. Внутренние - это осознанно или неосознанно выстраиваемые отношения каждым человеком на основе самостоятельного выявления границ возможного, допустимого независимо от мнений и принятий обществом.

Ученый М.П. Мчедлов считает, что отношение к границам толерантности также разное: зависит от сложившихся систем, культурных особенностей, традиций:

- считают, что не следует особо - проявлять индивидуальную свободу в обществе, чтобы не возводить стену между Мы и Они. Проявление индивидуальной свободы или свободы отдельных групп оказывается опасней, чем единая социальная идентичность;

- понимание границ социальной толерантности связано с признанием ее ценностью, общественным идеалом;

- толерантность - категория отношений между личностью и обществом на базе закона;

- толерантность - своеобразный баланс между правами и обязанностями, свободой личности и принадлежности обществу [94].

Рассматривая сущностную характеристику понятий «толерантность», можно сделать следующие выводы:

- толерантность не может быть безграничной, так как она тождественна свободе, а свобода всегда ограничена;

-толерантность обусловлена совокупностью у человека социальной группы, общности, общества и т. д., возможностью к допущению «чужой» свободы;

-границы толерантности тождественны моральному идеалу. Они не требуют от человека примирения со всем существующим.

-установлены два основных ограничения. Во-первых, следует отвергать то, что противоречит моральному основанию, на котором зиждется идеал толерантности, а именно уважению ко всем людям как полноправным моральным субъектам. Во-вторых, следует отвергать все, противоречащее самому идеалу толерантности;

- толерантность ограничивают «неотчуждаемые права человека». Они апеллируют к законодательству и другим формам социального контроля за соблюдением прав человека;

- толерантность будет являться безграничной в случае требований относиться терпимо к нетерпимому.

Рассмотрев и проанализировав термины «толерантность», с позиций философской, психологической, социологической, политической наук мы видим, что основой является одна смысловая нагрузка – принятие его как своего, самого себя. То есть толерантность понимается и как выбранное человеком форма социального поведения, которое определяет его жизненный путь, выбор профессии и в общем, создает призму, через которую человек смотрит на мир, а не является формой пассивного восприятия жизни.

Изучение понятий «толерантность», привели к тому, что исследователи различают виды толерантности, который позволяет объединить понятия по некоторым общим критериям в одну видовую группу [106].

Одновременно такой анализ позволяет нам принять толерантность как личностное качество, показатель зрелости, социальной успешности, готовности к конструктивному диалогу. Ценностная, интегративная составляющая личности позволяющие находить точку соприкосновения в

социуме, с уважением строить эффективное межличностное взаимодействие, развить свою собственную идентичность и с измененной позицией.

Опираясь на результаты исследования толерантности как личностного качества и как способа общения и взаимодействия с субъектами совместной деятельности, мы можем перейти к рассмотрению толерантности на уровне профессиональной деятельности, в логике нашего исследования - управленческо-педагогической.

Исследования в этом аспекте свидетельствуют, что педагогическая толерантность является разновидностью социальной толерантности, предполагающее оперированием данного понятия на уровне педагогического взаимодействия в образовательном пространстве, которое имеет свои особенности.

На наш взгляд, педагогическая толерантность — это разновидность профессиональной толерантности представляет собой овладение умениями и навыками толерантного взаимодействия со всеми субъектами образовательного пространства. Педагогическая управленческая толерантность, сопровождающаяся конструктивным, в то же время неконфликтным взаимодействием в ситуациях профессионального общения в процессе реализации руководителем его управленческих и педагогических функций.

В научном обороте «педагогическая толерантность» и «толерантность педагога» - часто используется как синонимы. Некоторые ученые как М.А. Перепелицына, О.Г. Шаврина отождествляют эти два понятия. В исследовании М.А. Перепелицыной термин «педагогическая толерантность» или «толерантность педагога», рассматривается как интегрированный вид толерантности, в котором заключены все виды и уровни толерантности. По утверждению ученого, они проявляются в соответствии с особенностями педагогической деятельности и ситуаций, и определяется как профессиональное, так и личностное качество учителя [136].

О.Г. Шаврина считает, что оба термина можно применять для определения «готовности педагога принять на позицию другого, способности к сотрудничеству, позитивизм, оказания конструктивной помощи и непринятия антигуманных поступков» [136].

По нашему мнению, эти два понятия не тождественны. «Педагогическая толерантность» — это профессиональное качество личности, тогда как «толерантность педагога» — это интегральное личностное качество педагога. Но эти понятия тесно связаны, детерминированы. Они находят отражение и в образовании, которое становится главной производительной силой общества.

Ученые И.Г. Пчелинцевой, М.М. Рамазановой как явление социальное, толерантность, дают следующие характеристики: гуманность, рефлексивность, гибкость, свобода, ответственность, защищенность, уверенность в себе. Готовность к сотрудничеству, эмпатия, умение вести диалог, умение управлять собственным поведением, принятие иного, умение жить с непохожим рядом, знание способов решения конфликтов, владение искусством цивилизованного компромисса. Такая характеристика позволяет рассматривать толерантность как регулятор социальных отношений в условиях межличностной, межкультурной коммуникации и профессионального взаимодействия.

Профессиональная деятельность не зависима от сферы правления, сопряжена с необходимостью контактировать с объектами и субъектами деятельности, поэтому нуждается в установлении эффективных и стабильных отношений.

Сфера образования по своей социальной природе объединяет людей различных возраста, разного уровня образования и социального опыта, где ярко проявляется иерархия взаимоотношений, целенаправленная организация и управление образовательным процессом.

Исследования роли педагогической толерантности приобретает особую важность в управленческой деятельности вуза, которое предполагает

принятие менеджмента, обуславливающий продуктивность любой деятельности, связанной со спецификой межличностного взаимодействия.

Рассматривая проявление качества толерантности в управленческой деятельности в образовательной организации, придерживаемся классических мнений Я. А. Коменского, Ж. Ж. Руссо, К. Д. Ушинского, В. А. Сухомлинского, которые приведены в воспоминании Д.Л. Брудного [32]. Он отмечает, что педагоги, рассуждая тему правил поведения, структурным компонентом считают воспитания справедливости, нравственных качеств, умения прислушаться к мнению другого и бесконфликтного взаимодействия с другими людьми.

Прежде чем анализировать педагогическую толерантность, нам необходимо раскрыть сущность понятий толерантность как личностное качество, поэтому в первом параграфе в процессе развития и трансформации данного понятия рассматривали ее как качество и проявление толерантности в межличностном взаимодействии.

В нашем исследовании мы рассматриваем толерантность в сфере педагогических взаимоотношений между субъектами образовательного пространства вуза, определенную установку педагога на принятие и понимания, в основе которого лежит эмпатия и уважение к личности. Поэтому нам необходимо уточнение содержания толерантности как качества личности педагога и специфику педагогической деятельности для выявления психологических и профессиональных качеств, необходимых педагогу для эффективного взаимодействия с субъектами педагогической деятельности.

Следовательно, для понимания специфики профессиональной педагогической деятельности, необходимо исходить из сущности понятие «деятельность».

В философской трактовке деятельность понимается как «способ бытия человека» проявляющаяся в осознанном, преобразовательном, активном отношении к окружающей действительности, но не в пассивном

приспособлении к природе [21], Человек в процессе преобразования природы выступает как субъект деятельности, те явления, которые он осваивает, становятся объектом его деятельности, и в этом процессе человек не только преобразует внешнюю природу, но так же развивается сам, включая ее в «состав своей материальной и духовной культуры» [131].

Таким образом, отношение толерантное можно проследить процесс развития деятельности, который начинается с мотива и приводит в действие субъект деятельности, нацеленный на объект. Если с позиции В. Д. Шадрикова, деятельность рассматривается как форма активного отношения к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей, связанных с созданием общественно значимых ценностей и освоением общественного опыта, то толерантность или толерантное отношение нужно рассматривать как рациональный инструмент диалога по достижению целевых установок [137].

Деятельность, в отличие от труда, обладает признаком преобразования личности. Она носит целенаправленный характер. Личность в деятельности удовлетворяет потребности и достигает ценных результатов, развивается сама и преобразует объект, на который направлены ее усилия. Поэтому в управлении этим процессом необходимо создание эмоциональной атмосферы для формирования духовного мира личности.

Отправной точкой педагогической деятельности является мотивация. Педагогическая мотивация возникает в момент возникновения цели и плана деятельности, развивается в процессе ее осуществления, носит устойчивый характер. Целью педагогической деятельности является отражение мотивов личности педагога и социального заказа общества, который он выполняет. Мотивом выбора педагогической деятельности потребность в достижении конечного результата, позиция и политика образовательной организации, притязание на общественное признание, способности или желание

позиционировать на мировом рынке труда. Толерантность на данном этапе педагогической деятельности можно назвать системным стимулятором.

Толерантность как фактор, стабилизирующий систему личность, общество изнутри и терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению. Считалась признаком высокого духовного и интеллектуального развития индивидуума, группы, общества в целом.

В реалиях современной действительности социальным заказом казахстанского общества исследователи называют формирование «...современно образованных, нравственных, предприимчивых людей, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью и динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладают чувством ответственности за судьбу страны» [57].

Эти требования полностью соответствует тем гуманитарным задачам, которые ставит перед нами само общество. Иными словами, толерантность предусматривает отсутствие сословных, культурных и этнических предрассудков, предубеждений против тех, кто на нас не похож по тем или иным параметрам. Рассматривается не просто как характеристика индивидуального сознания, но и как особая личностная черта, которая может быть в большей или меньшей мере сформирована соответствующим педагогическим воздействием [38].

Важным методологическим ориентиром для нашего исследования является принятие толерантности как нравственного критерия межличностной толерантности, проявляющегося не только в процессе бытового общения, но и в рамках профессиональной деятельности. Относительно высшего образования это означает необходимость конструктивно решать производственные задачи, взаимодействуя с субъектами целостного образовательного процесса. В этих условиях межлич-

ностная толерантность становится необходимым личностным качеством профессионала, сфера деятельности которого происходит в рамках взаимодействия «человек-человек».

Для профессии педагога характерны определенные субъектно-объектные отношения. И кем является субъект профессионально-предметной среды, от этого и зависит тип ее толерантности. Характер отношений в разных профессиях определяет тип профессиональной толерантности.

Субъект деятельности - специалист, а объектом являются люди, физические объекты, знаки и художественные образы, на которых направлена деятельность специалиста [92].

Профессиональная толерантность характеризуется как интегративная характеристика, или профессионально важное качество. Отсюда вытекает педагогическая толерантность — это разновидность профессиональной толерантности. Профессиональная способность педагога – это установление диалогического отношения с субъектами образования.

Исходным специфической особенностью или компонентами, механизмами её формирования, операционной основы педагогической толерантности является общепрофессиональная толерантность.

Зона профессиональной деятельности педагога охватывает всех субъектов образовательного учреждения и имеет единую направленность. Поэтому толерантность в образовании необходимо рассматривать в аспекте отношений между всеми участниками образовательного процесса.

В русле нашего исследования феномен толерантности интересен как необходимая характеристика педагога, как профессионально-личностное образование, система принципов, основанных на признании прав другого человека и уважении личности. Необходимым условием успешного решения профессиональных задач является бесконфликтность, терпимость к образу жизни, обычаям, традициям, нравам, личностным характеристикам, чувствам, мнениям и идеям других людей.

Педагогическая толерантность как профессионально-важное качество личности педагога, зависит от установки на толерантность как активной позиции по формированию толерантности не только себя, но взаимодействующих субъектов образовательной организации [87]. Она рассматривается как способность на открытое и доверительное диалоговое взаимодействие, общение, способствующая формированию толерантности у других субъектов образования.

Педагогика ненасилия- педагогика, утверждающая принцип ненасилия (т. е. признания ценности человека и его жизни, отрицание принуждения как способа решения политических, нравственных, экономических, межличностных проблем и конфликтов) в сфере обучения и воспитания подрастающего поколения. Прогрессивная педагогика всегда была пронизана идеями гуманизма, последовательно выступала против физического и духовного принуждения личности. *Педагог, обладающий позицией ненасилия*, способен не раздражаться, не обижаться, эмоционально устойчив, уверен в себе, обладает позитивной открытостью, преодолевает собственный эгоцентризм, терпим к чужому мнению и др. человеку, умеет сдерживать свою агрессивность и формировать в сознании намерения, связанные с ненасильственным действием, позитивно оценивает детей, снижает у них уровень напряженности, тревожности и страхов. Характеристика разработана специалистом по педагогике ненасилия В.А. Ситаровым [121].

Педагогика толерантности- понимается как объединительный принцип всех прогрессивных педагогов, выступающих за права человека в образовательных учреждениях, ненасильственно разрешающих противоречия и конфликты в образовании, не приемлющих различных форм агрессии в организациях образовательной среды.

Педагогическая толерантность - психологическая и профессиональная готовность к терпимому и уважительному отношению к

личности ученика (ребенка) , принятие его как равного , имеющего право на собственное мнение , эмпатическое понимание его , которое основано на знании индивидуальных и возрастных особенностей детей и осуществляется путем открытого, доверительного общения.

Особое значение в проявлении педагогической толерантности считается усвоение мировой культуры, общие корни культуры, многообразие культур, различия между культурами, взаимовлияние культур, культурная конвергенция, межкультурная коммуникация. Умения сравнивать и осуществлять осознанный выбор гуманистических нравственных ценностей и руководствоваться ими в общении, деятельности и поведении, умение преодолевать негативные стереотипы и предрассудки, способы конструктивного разрешения конфликтов и др.

Педагог на всех уровнях образования должен действовать на основе принципов толерантности, которые включают уважение прав человека, взаимотерпимость, взаимопонимание и доверие людей друг к другу. Но терпимость не означает безразличного отношения к социальной несправедливости, отказа от своих убеждениям или уступки чужим. Реализация принципов толерантности предполагает «признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим. Таким образом, педагогическая толерантность имеет определенные границы и ценностные критерий:

- отражает гуманистические ценности;
- характеризует уникальные самобытные черты в культурах народов мира;
- показывает в культурах этносов общие элементы, традиции, позволяющие жить в мире и согласии;

- включенность в мировую культуру, раскрывало процессы глобализации, взаимозависимости стран и народов в современных условиях;
- способствует воспитанию в духе уважения к отечественной и мировой культуры;
- дает возможность формировать умения и навыки межкультурного общения.

М.А. Перепелицына в диссертационном исследовании «Формирование педагогической толерантности у будущих учителей» отмечает, что «педагогическая толерантность несет в себе черты всех видов и уровней толерантности, определяется целями, задачами и особенностями педагогической деятельности учителя и всем многообразием встречающихся педагогических ситуаций, является профессионально-личностным качеством учителя» [108].

А.Б. Ахметовой и В.В. Щербиной под педагогической толерантностью будущего педагога-психолога понимают системообразующую характеристику личности педагога, «способность понять, признать, принять ученика таким, какой он есть, видя в нем носителя иных ценностей, логики мышления, форм поведения» [15].

Л.Б. Коржакова дает следующее определение «педагогическая толерантность — это «владение умениями и навыками толерантного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса: учащимися и их родителями» [72].

Определения к понятию педагогическая толерантность очень много, но все они имеют единый смысл, что педагогическая толерантность как интегративное профессиональное качество в сферы «Человек-Человек».

Изучив сущностную характеристику понятия «толерантность», классификаций видов толерантности, мы пришли к выводу, что педагогическая толерантность, являясь разновидностью профессиональной толерантности, расширяет содержательно-смысловые рамки

рассматриваемого феномена. Ее смысл связан не только с профессией педагога, но и с выполнением педагогических функций другими специалистами, в нашем случае, руководителем образовательной организации.

Педагогическая толерантность как качество руководителя, необходимо рассматривать в разрезе его профессиональной деятельности. Толерантность проявляется в решении задач деятельности, на поведенческом уровне, на уровне свойств личности, а также на уровне управления коллективом сотрудников, взаимодействия, сотрудничества с партнерами, спонсорами. Это и является важным качеством для эффективной профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, профессионально важным качеством.

Выполняя управленческие и педагогические функции, руководитель выступает в роли управленца, наставника и консультанта педагогов, а также представителей территориального сообщества. Реализуя управленческие функции, как: планирование, прогнозирование, организация, мотивация, координирование, контроль за обеспечением качества и результатов деятельности, управление финансовыми и человеческими ресурсами, выполняет одновременно педагогические функции: образовательную, организационную, прогностическую, информационную, коммуникативную.

Для реализации управленческой деятельности, стратегических и оперативных целей образовательной организации, руководитель использует методы руководства, связанные с образовательной функцией организации, где успешность гарантируется педагогической толерантностью.

Для определения структурного составляющего педагогической толерантности большой интерес представляет научный подход М.А.Дмитриева. Автор под профессионально значимыми качествами понимает индивидуально-психологические типологические качества:

сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства человека [42].

Ниже представлены структурные составляющие управленческой педагогической толерантности на основе толерантности О.Н.Трофимовой, рисунок 2.

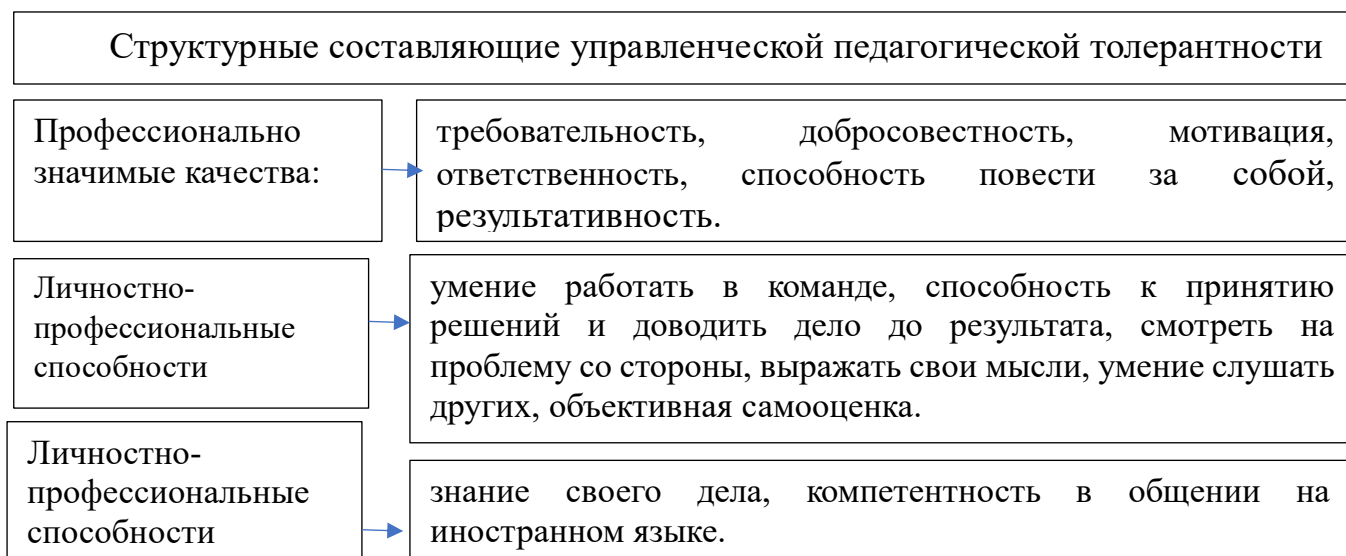


Рисунок 2 - структурные составляющие управленческой педагогической толерантности

Совокупности указанные структурные компоненты составляет фундамент для развития профессионализма...» [76].

Исследователя Е.С.Литке педагогическую толерантность характеризует как динамически развивающееся целостное личностное образование. Это способность педагога к милосердию, ответственностью за принимаемые решения, выдержкой и самообладанием, настойчивостью, чувством профессионального долга. Именно наличие качество обеспечивает успешное осуществление профессиональной деятельности» [80]. И она определяется спецификой профессиональной деятельности, в данном случае управленческой педагогической деятельностью со следующим содержательным наполнителем как: мотивационные, креативные, управленческо-организационные, коммуникативные, психолого-организационные [80].

Совокупность всех исследовательских суждений ученых феномена педагогическая толерантность позволяет классифицировать и выдвинуть следующие характеристики, см. табл. 4:

Таблица 4 - Классификация характеристики педагогической толерантности

| | Характеристика | Содержание |
|---|---|---|
| 1 | Мотивационное качество: | как умение ставить цели с учетом общественной реалий, мотивировать к деятельности коллег; |
| 2 | креативное качество: | умение гибко реагировать на изменение ситуации с учетом психологического состояния педагогических работников и отношений в формальной и неформальной структурах педагогического коллектива |
| 3 | Управленческо-организационное качество: | умения строить диалог, обладать чувством ответственности, вести анализ и синтез своей и профессиональной деятельности и коллег |
| 1 | 2 | 3 |
| 4 | Коммуникативное качество: | умение корпоративно и конструктивно взаимодействовать, эффективно использовать все ресурсы образовательной среды, соблюдение этических норм, проявление гибкости, корректности, порядочности; |
| 5 | Психолого-организационное качество: | проявлять эмпатию, поддержать корпоративный дух, создавать эмоциональный социально-психологический средовой микроклимат. |

Из данной таблицы вытекает, что педагогическая толерантность руководителя образовательной организации — это профессионально важное и личностно значимое качество, которое проявляется в способности руководителя осуществлять конструктивный диалог в образовательной среде, с социальными партнёрами, представителями территориального сообщества на принципах сотрудничества, взаимного уважения, доверия и признания фактора многообразия как ресурса развития образовательной организации.

Педагогическая управленческая толерантность — это конструктивное неконфликтное взаимодействие в ситуациях профессионального общения при реализации руководителем его управленческих и педагогических функций.

В педагогической толерантности руководителя образовательной организации доминантом является умение конструировать продуктивное,

основанное на диалоге и кооперации взаимодействие с различными субъектами образовательно-воспитательной деятельности образовательной организации.

Л.В. Байбородова выделяет следующие типы взаимодействия: 1) диалог; 2) сотрудничество; 3) опека; 4) подавление; 5) индифферентность; 6) конфронтация; 7) конфликт» [19]. Выражению педагогической толерантности соответствуют первые три типа, так как самовыражение и индивидуальность субъектов образовательной среды проявляется в диалоге; происходит взаимообогащение, взаимообмен, соблюдение равенство позиций в общении.

В структуре диалогового взаимодействия или диалогового подхода в процессе управленческой и педагогической деятельности необходимо подключение эмоционального интеллекта и когнитивизма. Указанные компоненты позволяют понять, адекватно воспринимать себя и других, высоким уровнем эмпатии, гибкостью педагогического и управленческого мышления. Поэтому эмоциональный интеллект и когнитивизм являются фундаментом педагогической толерантности и уровнем толерантных убеждений в образовательной организации.

Управленческая педагогическая толерантность рассматривается как исходным принципом педагогики сотрудничества. Толерантное взаимодействие имеет аналогичные признаки: социальная активность, доброжелательность, доверительность, направленность на взаимодействие, доверие, терпение. Из совокупности этих перечисленных характеристик педагогической толерантности руководителя необходимо внесение и опеку. Поскольку средовое составляющее не может иметь однородными. Некоторые члены организации коллектива будут нуждаться в таком виде взаимодействия, который подразумевает заботу, характеризуется эмоциональной стабильностью, высоким уровнем эмпатии, экстравертностью, умением прийти на помощь. Хотя, опека не должна стать доминирующим типом взаимодействия, осуществляемого руководителем образовательной

организации, поскольку она может привести к социальной лености, иждивенчеству, пассивной, выжидательной позиции.

Мы солидарны исследователем Л.В.Головатой, которая выделяет четыре компонента педагогической толерантности: онтологический, гносеологический, аксиологический и этический.

Онтологический компонент характеризует педагогическую толерантность не просто как условие совместного бытия субъектов педагогической и образовательной деятельности, но и как открытость принципиально новому смыслу и взаимодействию её активных участников.

Гносеологический компонент педагогической толерантности состоит в осознании и принятии руководителем сложности, многомерности мира. Центральным моментом здесь является признание невозможности сведения многообразия педагогических альтернатив к единообразию, а также неизбежное существование множества управленческих и педагогических концепций. Аксиологический компонент педагогической толерантности позволяет понять её в качестве одной из важнейших аксиологических форм, которая помогает организовать совместную деятельность коллективе и которая выступает в качестве доминирующей ценности её корпоративной культуры [74].

Педагогической толерантности предполагает овладение знаниями о сходствах и различиях культур, развитие широты профессионального мышления, формирование нового ментального и эмоционального сознания, что позволит педагогу или управленцу быстро адаптироваться к новым условиям деятельности, успешнее строить профессиональное общение, избегать межличностные и межкультурные конфликты.

В соответствии с общественной потребностью педагог должен быть полиязычным. Знание иностранного языка расширяет спектр общения и мобильность в организации профессиональных функций, как субъекта диалога культур.

К. М. Левитан в своей работе «Основы педагогической деонтологии» приводит результаты опроса 675 респондентов, отвечавших на вопрос "Какие качества личности учителя вы считаете наиболее ценными?" Ответы давались без ограничения числа качеств, которые хотел назвать респондент. По данным этого опроса в иерархии профессионально значимых качеств личности учителя выше всех качеств выделены те, что относятся к уровню владения преподаваемым предметом, среди личностных качеств отмечены требовательность, доброжелательность, педагогический такт и терпение, среди профессиональных умений - организовать интересный урок, внеклассные занятия, внедрять новые технологии [79].

В рамках данного исследования интерес вызывает перечень психофизиологических требований, составленный на основе профессиограмм, разработанных разными авторами: тактичность и вежливость, активность, целенаправленность, настойчивость, справедливость, педагогический такт, профессиональный долг и ответственность (Шилова М.И, Слостенин В.А.), педагогическое воображение и способность к распределению внимания (Крутецкий В.А), креативность (А.К.Маркова), способность устанавливать правильные взаимоотношения, умение общаться, (Н. В. Кузьмина, В.А. Слостенин, В. А. Кан-Калик), терпение, понимание детей, индивидуальный подход (К.М. Левитан).

Таким образом, мы можем рассматривать педагогическую толерантность как профессионально-важное качество педагога, необходимое педагогу в соответствии с современными государственными квалификационными требованиями к личности педагога.

В нашей работе важным считается уточнение педагогической толерантности как профессионально важное качество руководителя образовательной организации

Анализ различных подходы к определению понятия «толерантность», изучение разных классификаций видов толерантности, позволяет сделать

вывод, что педагогическая толерантность, являясь разновидностью профессиональной толерантности, расширяет содержательно-смысловые рамки рассматриваемого феномена, поскольку её смысл связан не только с профессией педагога, но и с выполнением педагогических функций другими специалистами, например руководителем образовательной организации.

Феномен педагогической толерантности может быть рассмотрен как профессионально важное качество руководителя образовательной организации, который выполняет одновременно управленческие и педагогические функции, выступая в роли воспитателя, наставника и консультанта педагогов, учащихся и отчасти их родителей, а также представителей территориального сообщества.

Реализуя, можно отметить, что руководитель образовательной организации, выполняя управленческие функции, такие как: планирование, прогнозирование, организация, мотивация, координирование, контроль за обеспечением качества и результатов деятельности, одновременно выполняет образовательную, организационную, прогностическую, информационную, коммуникативную, контролирующую функции и др.

Исследователи Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, А.И. Щербаков и др. выделяют также функции педагогической деятельности: диагностическая, прогностическая, проектировочная, организаторская, информационно-объяснительная, коммуникативная, оценочная, творческая [19].

Таким образом, для реализации основного вида профессиональной деятельности - управления - руководителю образовательной организации необходимо использовать педагогические формы и методы руководства, связанные с воспитательно-образовательной функцией организации. В этом смысле педагогическая толерантность выступает как профессионально важное качество управленца-педагога, необходимое для успешной реализации стратегических и оперативных целей образовательной организации.

Отметим, что следует различать понятия профессионально важных качеств и профессионально значимых качеств. Изучая профессионально значимые качества будущих управленцев, О.Н. Трофимова в своем диссертационном исследовании дифференцирует их как те качества, которые имеют особую личностную значимость [127]. М.А. Дмитриева под профессионально значимыми качествами понимает индивидуально-психологические качества и отношения личности. К индивидуально-психологическим (типологическим) качествам относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства человека. Отношения личности включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, тем или иным профессиональным задачам и т.д. Согласимся с О.Н. Трофимовой, что профессионально значимые качества «представляют собой совокупность личностных качеств (требовательность, добросовестность, мотивация, ответственность, способность повести за собой, результативность), личностно-профессиональных качеств (умение работать в команде, способность к принятию решений, способность доводить дело до результата, способность посмотреть на проблему со стороны, способность выражать свои мысли, умение слушать других, объективная самооценка) и профессиональных качеств (знание своего дела, компетентность в общении на иностранном языке), что составляет фундамент для развития профессионализма...» [76].

Таким образом, представленные определения позволяют не отождествлять понятия профессионально «профессионально важное качество» и «профессионально значимое качество». Под профессионально важным качеством будем понимать качество, важное для осуществления данного вида профессиональной деятельности, а профессионально значимым оно становится при его личностном принятии. Понятие «профессионально значимое качество» можно трактовать как «профессиональное личностно

значимое качество». Считаем, что педагогическая толерантность должна стать для каждого руководителя образовательной организации не только профессионально важным качеством, но и профессионально значимым качеством.

Исследуя профессионально значимые качества управленца, исследователь Е.С. Литке рассматривает понятие «профессионально важное качество как сложное, динамически развивающееся целостное личностное образование, характеризующееся развитой способностью к милосердию, ответственностью за принимаемые решения, выдержкой и самообладанием, настойчивостью, чувством профессионального долга, наличие и степень сформированности которых обеспечивает успешное осуществление данной профессиональной деятельности» [80]. Ученый также утверждает, что «профессионально значимые качества определены спецификой профессиональной деятельности». Выделяет такие группы качеств, как: мотивационные, креативные, управленческо-организационные, коммуникативные, психолого-организационные [80].

Исследование феномена толерантности позволяет среди каждой из групп качеств выделять характеристики педагогической толерантности. Как профессионально значимое качество, представляющее собой совокупность индивидуально-психологических качеств и отношения личности к ним, с учетом специфики профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, было выявлено, что педагогическая толерантность обладает следующими характеристиками:

- как мотивационное качество: умение ставить цели и быстро реагировать на внешние изменения, мотивировать к деятельности коллег, обучающихся, их родителей;

- как креативное качество: умение гибко реагировать на изменение ситуации с учетом психологического состояния педагогических работников и

отношений в формальной и неформальной структурах педагогического коллектива;

- как управленческо-организационное качество: умение сотрудничать, готовность брать ответственность, умение анализировать работу сотрудников, с учетом их личностных и профессиональных особенностей;

- как коммуникативное качество: умение конструктивно взаимодействовать, эффективно используя возможности среды, соблюдение деловой этики, проявление гибкости, корректности, порядочности;

- как психолого-организационное качество: способность проявлять эмпатию, организовать командную работу с учетом групповой динамики, умение создавать благоприятный социально-психологический микроклимат в коллективе.

Педагогическая толерантность выражается также в конструктивном неконфликтном взаимодействии в ситуациях профессионального общения при реализации руководителем его управленческих и педагогических функций.

1. Характеризуя педагогическую толерантность руководителя образовательной организации, следует отметить такую её особенность, как умение организовать продуктивное, основанное на диалоге и кооперации взаимодействие с различными субъектами образовательно-воспитательной деятельности образовательной организации. Л.В. Байбородова выделяет «следующие типы взаимодействия людей: 1) диалог; 2) сотрудничество; 3) опека; 4) подавление; 5) индифферентность; 6) конфронтация; 7) конфликт» [19]. Выражению педагогической толерантности соответствуют первые три типа. Индивидуальность всех участников взаимодействия проявляется в диалоге; происходит взаимообогащение, взаимообмен, что подразумевает равенство позиций в общении родителей, педагогов и учащихся. В структуре диалогового взаимодействия в процессе управленческой и педагогической деятельности эмоциональный и когнитивный компоненты преобладают, что характеризуется умением понять, адекватно воспринимать себя и других,

высоким уровнем эмпатии, гибкостью педагогического и управленческого мышления. Это является фундаментом педагогической толерантности и уровнем толерантных убеждений в образовательной организации.

2. Педагогика сотрудничества подразумевает совместное определение цели деятельности школьного коллектива, совместное ее планирование и осуществление. Такой уровень толерантного взаимодействия может быть охарактеризован такими признаками, как: социальная активность, доброжелательность, доверительность, направленность на взаимодействие, доверие, терпение. Опекунство также нельзя исключать из совокупности характеристик педагогической толерантности руководителя, поскольку некоторые члены школьного коллектива нуждаются в таком виде взаимодействия, который подразумевает заботу, характеризуется эмоциональной стабильностью, высоким уровнем эмпатии, экстравертностью, умением прийти на помощь. Вместе с тем, опека не должна стать доминирующим типом взаимодействия, осуществляемого руководителем образовательной организации, поскольку она может приучить членов педагогического коллектива к социальной лености, иждивенчеству, пассивной, выжидательной позиции.

Опираясь на исследования Л.В. Головатой, можно выделить 4 компонента педагогической толерантности: онтологический, гносеологический, аксиологический и этический. Онтологический компонент характеризует педагогическую толерантность не просто как условие совместного бытия субъектов педагогической и образовательной деятельности, но и как открытость принципиально новому смыслу и взаимодействию её активных участников. Гносеологический компонент педагогической толерантности состоит в осознании и принятии руководителем сложности, многомерности мира. Центральным моментом здесь является признание невозможности сведения многообразия педагогических альтернатив к единообразию, а также неизбежное

существование множества управленческих и педагогических концепций. Аксиологический компонент педагогической толерантности позволяет понять её в качестве одной из важнейших аксиологических форм, которая помогает организовать совместную деятельность в школьном коллективе и которая выступает в качестве доминирующей ценности её корпоративной культуры.

Таким образом, педагогическая толерантность руководителя образовательной организации является профессионально важным и личностно значимым качеством. Проявляется в способности руководителя осуществлять продуктивное взаимодействие с педагогами, учащимися, социальными партнерами и другими представителями территориального сообщества на принципах сотрудничества, конструктивного диалога, взаимного уважения и доверия, а также признания фактора многообразия как ресурса развития образовательной организации и профессионально-личностного потенциала её сотрудников.

1.3 Образовательное пространство вуза как социокультурное условие формирования педагогической толерантности

Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы нацелена на создание среды для развития человека, раскрытие потенциала каждого, кто живет в нашей стране, обеспечение его благополучия [96]. В системе образования страны в последнее годы происходят изменения, которые требуют разработки и применения новых подходов и требований к системе образования, весьма актуальной задачей в рамках этого процесса является формирование Национальной системы квалификации (далее – НСК) в стране.

С целью создания нормативной правовой основы Национальной системы квалификации были внесены изменения в Закон Кыргызской Республики «Об образовании», в частности внесены новые термины, способствующие созданию НСК, такие как, доктор философии (PhD), квалификации и уровни квалификаций, Национальная рамка квалификаций

(далее – НРК), НСК и профессиональный стандарт, который утвержден Указом №71 от 14 июня 2019 года [48]. Согласно данного Закона КР, Национальная система квалификаций – совокупность механизмов, позволяющая обеспечить взаимодействие сфер образования и рынка труда, включающая НРК, отраслевые/секторальные рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты и процедуры их признания, системы оценивания квалификаций, образовательных организаций и программ.

Приказом Министра образования и просвещения Республики Казахстан от 17 февраля 2023 года No 41 был утвержден Правило планирования и осуществления бюджетных инвестиций в рамках пилотного национального проекта в сфере образования и порядка исполнения бюджета при реализации пилотного национального проекта в сфере образования [54].

Целью пилотного национального проекта в сфере образования «Жайлы мектеп» (далее – Национальный проект) является ликвидация аварийных объектов, обучения в три смены и дефицита ученических мест в средних общеобразовательных учреждениях [104].

В рамках данного приказа в Казахстане повсеместно стали создаваться комфортные школы. Даже создание комфортной образовательной среды для обучающихся за счет строительства школ.

Задачи приоритета комфортной образовательной среды для обучающихся:

- Создание благоприятной образовательной среды для формирования и развития обучающихся;
- Гармонизация социально-психологического климата;
- Обеспечение обучающихся качественным образованием;
- Создание качественных условий для организации школьного питания;
- Обеспечение обучающихся качественными условиями для физического развития;

- Обеспечение условий для всестороннего развития обучающихся;
- Устранение дефицита мест;
- Обеспечение безбарьерной среды;
- Коммуникационная доступность;
- Создание неоднородной архитектурной среды;
- Применение инновационных технологий при строительстве объекта.

Также можно отметить выступление Главы государства Касым-Жомарта Токаева на третьем заседании Национального курултая «Адал адам – Адал еңбек – Адал табыс» 15 марта 2024 года, где были обсуждены вопросы «Адал азамат» – это человек, обладающий лучшими качествами, который добросовестно трудится и добивается заслуженного успеха, ставя честность и справедливость превыше всего. Чтобы стать прогрессивной нацией, нам нужно изменить мировоззрение всех граждан и укоренить в общественном сознании новые ценности.

Если каждый гражданин будет следовать идеалам концепции «Адал азамат», мы построим справедливое общество. «Ответственный человек – Честный труд – Заслуженный успех» – это неотделимые друг от друга понятия, имеющие ключевое значение для построения прогрессивного государства.

Вопрос воспитания детей и молодежи в духе всех прогрессивных ценностей требует особого внимания. Вы знаете, что в течение последних пяти лет мы много говорили о тех или иных ценностях. И это были не рассуждения на эфемерные высокие темы, а четкая проекция для комплексной работы в идеологической сфере.

Казахстанская действительность убедительно показывает, что глобальные кризисные явления находят свое отражение, в сфере образования, которая является социальным институтом общества.

Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать реше-

ния в ситуации выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. Система образования должна готовить людей, умеющих не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и создавать их.

Образование должно использовать свой потенциал для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства страны.

Аналитическая работа реформирования вузовской системы не только нашей страны и стран ближнего зарубежья показывает, что все это требует нового подхода в организации образовательного процесса. Такие реформы так или иначе касаются образовательной среды, меняют их структурные состав и обуславливают выработку новых толерантных отношений и диалога. Соответственно, все это происходит многообразной образовательной среде.

Рассматривается как условие функционирования гуманистически-ориентированной педагогической системы, как средство воспитания и социализации личности учащегося» [122].

Анализ теоретических исследований, предыдущих глав, а также результаты первоначальной диагностики показали, что успешность развития педагогической толерантности руководителей образовательных организаций определяется уровнем готовности к развитию педагогическую толерантность, возможностями образовательной среды. Также обусловлены мотивированностью самих субъектов, их готовностью к доброжелательному отношению в качестве руководителя образовательной организации.

Далее рассмотрим содержание организационно-педагогического условия образовательной среды.

Мы приведем краткую справку, образовательное пространство нашего базового вуза Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, которая взята с официального сайта

ЕНУ имени Л.Н. Гумилева основан Указом Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева от 23 мая 1996 года на основе объединения двух вузов- Целиноградского инженерно-строительного института и Целиноградского педагогического института. Постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 октября 2000 года №1589

Образовательная деятельность осуществляется на 13 факультетах и 67 кафедрах 1331 штатным преподавателем, в т.ч. 171 доктором наук, 489 кандидатами наук, 213 докторами PhD. Доля ППС, имеющая ученые степени и звания, составляет 65,5%. В составе ППС 16 академиков НАН РК, 8 - членов-корреспондентов НАН РК, 140 выпускников программы «Болашақ».

На 2022 год контингент обучающихся составляет 19588 чел.: студентов - 15958 чел., магистрантов – 2535 чел., докторантов – 1095 чел.

Научные исследования проводятся на факультетах и в 30 научно-исследовательских подразделениях ЕНУ. В ЕНУ издается 17 научных журналов, 3 из которых входят в мировые библиометрические базы данных (Web of Science и Scopus), а также 8 - в Российский индекс научного цитирования. Функционируют 26 диссертационных советов по защите PhD диссертаций. Международное сотрудничество осуществляется на основе 376 договоров с зарубежными вузами, научными центрами и другими научными организациями. ЕНУ имеет за рубежом 12 культурно-образовательных центров – в Китае, Индии, Турции, Бельгии, России, Белоруссии и других странах. ЕНУ участник Сетевого университета стран СНГ и Университета стран ШОС.

Для развития предпринимательства среди студенческой молодежи с 2017 года действует Молодежный бизнес-инкубатор.

Образовательная деятельность нацелена на подготовку кадров с высшим и послевузовским образованием, удовлетворяющих потребностям индустриально-инновационного развития экономики РК, запросам внутреннего и внешнего рынка труда.

Подготовка бакалавров осуществляется по 111, магистров - 116, докторов PhD – 56 программам.

42 программ реализуются на английском языке, 25 – программ двойного диплома. Впервые в 2020 году запущена программа постдокторантуры.

Студенты университета активно участвуют в реализации социально-значимых республиканских проектов. Широко развивается волонтерское движение. Более 1500 активистов ЕНУ вовлечены в социальную работу по оказанию помощи престарелым людям, детским учреждениям и т.д.

Для удовлетворения потребности в развитии творческих интересов студентов работают 85 молодежных клубов и объединений.

В ЕНУ издается 17 научных журналов, 3 из которых входят в мировые библиометрические базы данных.

Функционирует 22 диссертационных совета по защите PhD диссертаций.

Для развития предпринимательства среди студенческой молодежи с 2017 года действует Молодежный бизнес-инкубатор, где прошли акселерацию более 100 проектов.

Учебно-информационная среда вуза включает организацию учебного процесса, образовательные программы, рабочие программы дисциплин, программы практик, программы внеучебной деятельности вуза, факультета, программы дополнительного образования, используемые технологии, методики преподавания.

На основании изучения нормативной документации «Должностные инструкции уполномоченного по этике и противодействию коррупционным рискам» от 21 сентября 2020 года уточнено, что руководитель образовательной организации должен иметь высшее образование по соответствующему профилю подготовки или высшее образование и дополнительное профессиональное образование в виде профессиональной

переподготовки или повышение квалификации по профилю профессиональной деятельности [50].

Многообразие представлено типом образовательных организаций, образовательных программ, образовательных возможностей, а также многообразием педагогического коллектива: многообразие культур, религий, взглядов, интересов, потребностей.

Научиться выживать в поликультурной и многообразной среде означает научиться толерантному отношению, которое предполагает уважение к национальным культурам, межличностному диалогу, профессиональной культуре и развитию корпоративного духа.

Толерантность признает позитивные аспекты разнообразия в интерпретации фактов и явлений действительности, обусловленные функциональными обязанностями и общей политикой образовательного учреждения.

Современное развитие отечественных вузов происходит в направлении приобщения к мировому образовательному процессу и соответствие принципам Болонской декларации, которые обусловили расширению международных связей, развитию академической мобильности студентов и ППС реализацию совместных программ с зарубежными партнерами.

Во всех вузах страны интернационализация образовательного процесса сегодня становится неотъемлемой частью преподавания, исследовательской работы и управления. Во всем этом образовательная сфера чутко реагирует на любые изменения в общественном развитии и оказывает самое существенное влияние на становление тех или иных общественных процессов. Она призвана противостоять глобальным разрушительным процессам и обеспечить прогрессивные преобразования, делать нас открытыми глобальному миру для восприятия общечеловеческих ценностей и опыта. Быть восприимчивым к новизне, способность к новаторству и предприимчивости, терпимость к чужому мнению, умение адаптироваться к

быстро меняющимся условиям. Для многих вузов в мире интернационализация образовательного процесса сегодня становится неотъемлемой частью преподавания, исследовательской работы и управления. Под интернационализацией вообще понимается взаимное обогащение культур; в контексте же образования речь идет об интеграции образовательных учреждений в международную образовательную среду, усиление взаимного обмена студентами, преподавателями, гармонизация образовательных систем. Интернационализация образования порождена процессами глобализации и революцией в средствах коммуникаций. Происходящие радикальные перемены в мире бросают вызов всем институтам общества, в том числе и системе высшего образования.

В настоящее время в вузах Казахстана в соответствии с действующими нормативами функционируют попечительские и наблюдательные советы. В вузах с частной формой собственности вопросы управления находятся в поле зрения соответствующих советов директоров. Изучение вопросов эффективности структур корпоративного управления в вузах в настоящее время является ключевым элементом дальнейшего развития системы менеджмента в вузах страны.

Например, структуры общего руководства учебными заведениями остались такими же с некоторыми незначительными отличиями. Ученый совет, возглавляемый ректором, включающий в составе проректоров, деканов, заведующих кафедрами, нескольких представителей преподавательского состава и студентов является высшим органом коллегиального принятия решений. Ректорат, состоящий из административно-управленческого персонала, решает оперативные вопросы, хотя решения особой важности должны вноситься на Ученый совет. Научный, методический и исследовательский совет решает вопросы, связанные с обучением, и проводит исследования.

Вузы выполняют многочисленные функции для общества, но они не ограничиваются только подготовкой кадров. Выступают генераторами новых идей, обучают открыто смотреть на мир, формировать восприимчивость к новизне, способность к новаторству и предприимчивости, терпимость к чужому мнению, умение адаптироваться к быстро меняющимся условиям. Является разработчиком методологии системно-синергетического подхода к действительности, призванного оказать помощь образовательному процессу, являющиеся ориентирами на новое мировосприятие. Эти характеристики предполагают осознание:

внутренней многозначности позиций и точек зрения при изучении того или иного достаточно сложного и нового вопроса;

- внутренней альтернативности принимаемых решений, т.е. взвешенный учет отрицательных и положительных последствий этих решений;

- необходимости привлекать к сотрудничеству при выработке решений различных специалистов;

- установка на сотрудничество и диалог;

- ценности и уникальности различных культур, взглядов и обычаев;

- принципа ненасилия в отношении других людей;

- расширение контактов.

Важно, чтобы человек осваивал целостную (а не мозаичную) картину мира и понимал свое место в нем.

Для того, чтобы содержание образования изменялось в соответствии с приращениями в культуре, к социальному конструированию, культур творчеству, в управлении образовательными системами должны произойти изменения, которые и стимулируют образовательные системы к самоорганизации.

Образовательное пространство — это контекст восприятия себя и окружающую действительность. Здесь формируется социокультурная и

жизненная установка, самодостаточность, стремление к самосовершенствованию, толерантный подход к жизни. К таким установкам можно отнести, см. табл. 5.

Таблица 5 - Социокультурная и жизненная установка в образовательном пространстве вуза

| № | Установки | Характеристика |
|----|----------------------------------|---|
| 1. | Открытость к новому | критичность ума, творческое мышление, уравновешенность между стремлением к новому и критичностью его оценки. |
| 2. | Дивергентность | Конвергентность мышления. Анализа и продуцирования проблем и идей - установка на дивергентное мышление, на многозначный и многоплановый мир реального. |
| 3. | Лабильность | Стереотипность ума. Соотношение между лабильностью и стереотипностью, гибкость ума. |
| 4. | Импульсивность - рефлективность. | Принятие решения, предполагающее некоторую долю риска. Разумное действие, регулирование на основе рефлексии, в которой осмысливается над ситуативная активность человека и которая дает возможность проигрывать разные последствия предполагаемого решения. |

Развитие данных качеств личности, обеспечивающих ее толерантность в образовательном пространстве, социально ориентированность, соответствующим потребностям общества. Такое пространство позволит каждому человеку реализовать заложенный в нем потенциал, стать полезным членом общества, трудиться в условиях глобальной экономики.

Идея успешности человеческого развития исторически восходит к представлениям о целях, задачах и возможностях взаимодействия воспитуемых с предметно-развивающей средой как "социальной ситуацией развития" [34].

Пространство – это категория разных наук. В каждой отдельно взятой науке «пространство» обретает иной концептуальный смысл. Чаще пространство характеризуется совокупностью между этими объектами, или частями.

Особенностью образовательного пространства является то, что оно объективно предлагает информационное обеспечение самообразования участников образования, которое проявляется в процессах обмена информацией с окружением. Г.Н. Сериков подобный обмен информацией делит на четыре: [120], см. табл. 6

Таблица 6 - Особенность образовательного пространства

| № | Особенности образовательного пространства | Характеристика |
|----|---|--|
| 1. | Нормативно-регламентирующий, | Представляет спектр законов, других законодательных документов, в которых отражаются права и обязанности участников образования, регламентируются условия их жизнедеятельности. |
| 2. | Перспективно-ориентирующий | Представляется доктринами образования или программами развития образования, которые определяют перспективы образования на обозримо длительный период |
| 3. | Коммуникативно-информационной, | Создает условия для обмена информацией и представлена специально отобранными сведениями о реальном мире и о роли человека в нем, служит специфическим средством обмена между участниками образования |
| 4. | Деятельностно-стимулирующий, | Предназначена для побуждения участников образования не только к исполнению своих обязанностей, но и к удовлетворению познавательных и иных духовных потребностей. |

Образовательное пространство вуза характеризуется не только заданными координатами, но и многоуровневым составом. В его структуру входят личностно-деятельностный, ценностный, информационный, предметно-смысловой, компаративный, коммуникативный, экологическо-эргономический уровни, табл. -7

Таблица 7 - Многоуровневый состав образовательного пространства

| № | Уровни | Характеристика |
|----|----------------------------------|--|
| 1. | Личностно-деятельностный уровень | Рассматривается как уровень самореализации, самоутверждения личности. Происходит самоутверждение в разных направлениях профессиональной деятельности, творческие дела. Отклонения от разумного направления самоутверждения может достичь иногда опасной точки. Поэтому обеспечение разумного и высокого смысла |

| | | |
|----|-----------------------------|--|
| | | деятельности членов организации первостепенная задача оптимизации аксиологического аспекта образовательного пространства. На данном уровне предполагает гуманизацию образовательного пространства, обеспечивается интеграция с его реальными жизненными проблемами; учет особенностей и потребностей. |
| 2. | Ценностный уровень | Предполагает приобщение субъектов к общечеловеческим ценностям, формирование социально ценностной культурной и соотношение их образовательной политикой государства и образовательной традицией общества. |
| 3. | Коммуникативный -уровень | Это непосредственное общения и социальная оптимизация в сфере межличностного общения. |
| 4. | Компаративный уровень | Это такой уровень, который выступает социальным фоном для сравнения и само сравнения человека. Человек выступает для другого своего рода "зеркалом", в котором тот видит себя, свои достоинства и недостатки. Регулирование компаративного фона входит в число методов оптимизации управления образовательным пространством. |
| 5 | Предметно-смысловой уровень | Образовательного пространства включает в себя множество значимых предметов, с которыми человек соотносит свое поведение и деятельность, оказывающие регулирующие воздействия. |
| 6. | Информационный уровень | Это содержание и объем необходимой информации, ее источники, направленность и плотность, каналы передач, отбор информации, современное техническое обеспечения информационным потоком. |

Экологизация образовательного пространства предполагает четкое определение "нормального состояния" функционирования и развития социального субъекта признаком для выявления и определения человеческой нормы: физическое здоровье, психическое здоровье, социальное здоровье, профессионализм и нравственное здоровье.

Основной установкой в нашей работе по созданию модели образовательного пространства являются концептуальные мнения Б.С. Гершунского [36], Е.А. Бондаревской [28], Л.П. Буева [33]. Ученые указывают на необходимости замены парадигма рационализма в образовании, парадигмой культуросообразности и культуротворчества. Поэтому

содержательным наполнением образовательного пространства вуза должна быть «культура»:

- образование и воспитание - социальные институты социальной преемственности;

- включения в образовательный процесс духовно-нравственного потенциала национальной культуры;

- ориентация на принципы партнерства и социальной ответственности;

- образовательный и воспитательный процессы строятся на принципе диалогичности информационно-ценностного поля обучения;

- Такого же мнения придерживаются другая группа ученых В.С. Библер [25], В.А. Конев [67], А.А. Макареня [84]. Они отмечают, что именно культура должна определять структуру образования, логику действий педагога, стратегию организации всего образовательного процесса.

А.А. Андреев [5], Б.Т. Лихачева [81] утверждают, что вся духовная и материальная культура человечества, опирается на образование как систему трансляции, передачи знаний, умений и навыков. Отсюда вытекает, что образование - универсальная форма деятельности по воспроизводству культуры. Человек получая образование, приобщается к культуре, так как задача образования заключается в культурологическом обогащении, в формировании собственной культуры, самосознании, отношении к другим культурам. Подобные заключения сделаны учеными Н.В. Бордовской [29], В.И. Кузнецовым [75], А.В. Мудрик [93], что образование - социальный феномен, выполняющее социокультурные функции:

- оптимальный и интенсивный способ по освоению культурных ценностей;

- процесс трансляции культурных образцов поведения и деятельности, устоявшихся форм общественной жизни;

- стабилизирующий фактор между новыми социальными представлениями и идеалами предшествующих поколений, позволяет определить новые ориентиры общественного и культурного развития;

- трансляции культурных образцов человеческой деятельности, освоение нормы морали и нравственного поведения, правил общения, межличностных и деловых контактов;

- активный ускоритель культурных перемен и преобразований в общественной жизни и в отдельном человеке.

Анализ мнений и утверждений ученых дает основание, что именно образование и образовательная среда способны формировать толерантное сознание, готовность взаимодействовать на основе толерантности

В образовательном пространстве вуза необходимо постоянно ставить цель формирования толерантности, задавать нормы отношений, осмысливать толерантность как особый социальный феномен. Только толерантная среда позволит создание моделей образовательного процесса, исходящих из жизненной практики и основывающихся на субъектном опыте толерантных отношений участников образовательного процесса.

Толерантность в вузе выступает как как инструмент, показатель и результат социального заказа общества. Основная средовая установка - поликультурное духовное развитие, формирование готовности противостоять давлению окружающей действительности, организации субъект - субъектного взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

Важным аспектом образовательной среды по формированию не только толерантности, но ценностных качеств субъектов образовательной организации является социализация личности в процессе профессиональной деятельности. Она понимается как совокупность целостного педагогического процесса, благодаря которого функциональное лицо усваивает и воспроизводит определенную систему знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена.

Теория средового влияния представляет собой территорию, которая имеет динамичную структуру; обладают характеризующими их параметрами; разнообразны по характеристикам и поддаются классификации.

Социально-развивающий характер образовательного пространства вуза мы обосновываем путем следующих теории социализации личности: теория Т.Парсонса, Р.Мертонса, И. Кона и других.

Теория Т.Парсонса [107]. Теория Т.Парсонса гласит, что важнейшим условием социализации индивида является его адаптация к социальной среде, путем усвоения определенных нормативных структур, символов культуры, чему способствует приобщение ее к современным знаниям для выполнения в будущем социальных ролей.

Теория социальной аномии Р.Мертонса [88], для нашего исследования интересна тем, отношения личности и общества могут характеризоваться согласованностью - рассогласованностью. Аномия, ведущая к социальным конфликтам, - следствие несогласованности. Поэтому необходимо тщательно анализировать именно эту проблему.

Теория социализации личности И. Кона [66]. Теория социализации личности И. Кона предполагает, что повышение автономности личности, объективно необходима для формирования гибкой творческой личности. Но автономность может иногда привести к увеличению возможностей социальных аномалий, отклоняющегося поведения. Социализация происходит в трех основных сферах - деятельности, общении, самосознании.

Таким образом, образовательное пространство вуза является способом приобщения к социальным ценностям, в том числе толерантности, усвоения языка, знаний, символов, ценностей, норм, обычаев и традиций своего народа, своей социальной группы, всего человечества.

Образование вузе, это не только подготовка квалифицированных специалистов, но и это среда формирования личности всех субъектов образовательной деятельности. Деятельность преподавателя вуза перемещена

на усиление развивающего и воспитательного потенциала содержания учебных программ, овладение современными технологиями. Учет в моделировании образовательного процесса степень субъектности и ее развитие через включение в практическую деятельность, научное исследование, различные виды организационной деятельности.

Введение такой технологии придаст образовательному пространству вуза социально-развивающий характер и способствует овладению такими качествами, как уникальность, неповторимость, которые являются основой для благодатных межсубъектных отношений, стимулирующих стремление к взаимодействию, сотрудничеству, общению, толерантности.

Образовательное пространство — это достаточно стабильный поток ситуаций, повторяющихся во времени и пространстве, социоэстетическая ниша существования отдельного субъекта, контекст восприятия себя и других.

Поэтому мы склонны к мнению, что образовательное пространство вуза — это целостное явление, где происходит взаимопроникновение различных компонентов: архитектура, живопись, скульптура, звук, цвет, слово - все, что составляет текст жизни.

открытость, понимание истории и культуры других народов, обучение основам поликультурности;

отказ от насилия и поиск конструктивных путей разрешения споров и конфликтов;

воспитание альтруизма, уважения к другим, способности понимать других при сохранении своей индивидуальности;

- опора на чувство собственного достоинства и способность признать культурное многообразие.

В образовательном пространстве вуза ценным и значимым признается культурная самобытность каждого, в нем формируется социокультурная и жизненная установка, каждый ощущает комфортность бытия, самодостаточность, стремление к самосовершенствованию. Среди которых

считается толерантность, как основа мира, безопасности и диалога между культурами. Мирное будущее зависит от ежедневных усилий и действий.

Становление профессионала, обретение им смысла жизни и профессионализма во многом зависит от субъективных и объективных влияний на процесс формирования толерантности в условиях современной социокультурной ситуации.

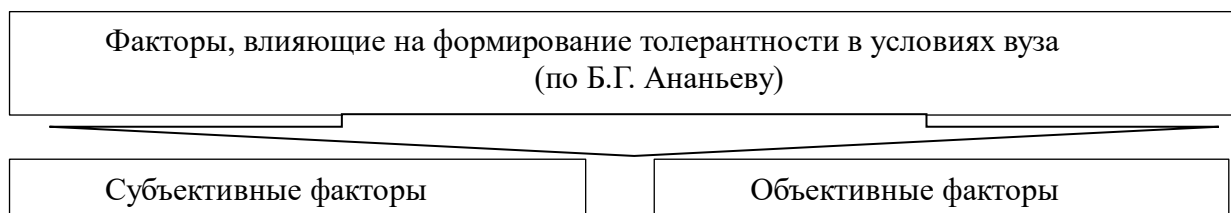
В рамках поставленных исследовательских задач нам важно уточнить, условия и факторы, влияющие на формирование толерантности в условиях вуза.

Известно, что формирование любых ценностных качеств происходит на основе объективных и субъективных явлений в средовой пространстве.

Понятия «условия» и «факторы» очень близки между собой, но не тождественны. По С.И. Ожегову [105] условие раскрывается как обстоятельство, от которого что-нибудь зависит, фактор - как момент, существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе. А Ю.К. Бабанский под факторами понимает основные причины процесса, движущая сила процесса формирования личности, как задача воспитания и особенности обучаемых [17].

В рамках теории развития личности Б.Г. Ананьев [4] утверждает, что человеческое развитие обусловлено взаимодействием многих факторов: наследственности, среды (социальной, биогенной, абиогенной), воспитания (вернее, многих видов направленного воздействия общества на формирование личности), собственной практической деятельности человека. Эти факторы действуют не порознь, а вместе на сложную структуру развития.

В связи с этим развитие личности в условиях образовательной среды носит субъективно-объективный характер, рисунок 5.



Индивидуальные особенности человека: его психофизиологические свойства, генетические особенности, задатки и способности, профессиональные и личностные характеристики, степень образованности и квалификации, практический жизненный опыт, профессиональное мастерство, уровень усвоения нравственной культуры и развитость сознания.

Факторы, связаны с окружающей людей действительностью: уровнем развития общества, сложившимся типом отношений в обществе, оценкой этого в сознании людей, условиями жизни личности.
усвоения нравственной культуры и развитость сознания.

Рис. 5- факторы, влияющие на формирование толерантности в условиях вуза

(по Б.Г. Ананьеву)

Объективные факторы проявляют себя в основном с двух сторон: она обусловлена сформированными внутренними свойствами человека и определенными свойствами окружающей среды. Это касается всех основных аспектов жизнедеятельности людей, регулирующих и направляющих сознательные и поведенческие установки человека: глобальные проблемы современности, государственно-правовые аспекты, этноконфессиональная сфера, культура, образование, социальное обеспечение.

Субъективные влияния рассматриваются в двух направлениях. Первое направление влияет, когда реализуются определенные замыслы преобразования каких-то сторон действительности, осуществляется косвенное влияние на развитие человека. Второй связан с реализацией чьих-то намерений, адресованных конкретному человеку, с которым он вступает в непосредственный контакт и осуществляет прямое влияние на человека. Эти факторы находятся в диалектическом взаимодействии.

Эффективность формирования толерантности в значительной степени зависит от субъективных и объективных факторов социально-политических реалий. Вместе с тем формирование толерантности организации образования зависит от создания условий, способствующих определенным изменениям средового порядка.

В Философском энциклопедическом словаре, понятие условие определено как обусловливаемый компонент комплекса объектов вещей, их состояний, взаимодействий.

В ходе наблюдения в ходе исследовательской работы показали, что формирование и развитие толерантности в вузе происходит под воздействием различных условий, т.е. составных частей или характеристик среды, в которой осуществляется трудовая деятельность управленца. Система всех условий образовательной среды образует среду обитания. Полученные ценностные культурологические поведения, знания, качества личности, формируемые в процессе деятельности, становятся необходимыми не только в профессиональной деятельности, но и для всей его последующей жизнедеятельности. Структура условий образовательной среды вуза состоит из с следующих компонентов, рисунок 6.

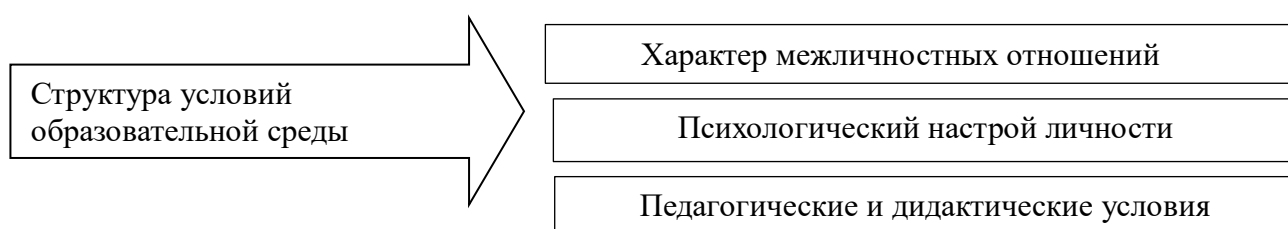


Рис. 6 -Условия, влияющие на развитие толерантности

Характер межличностных отношений — это общественные условия развития личности, которые определяют степень ее социальной зрелости, активности, психический настрой являются составляющими психологической атмосферы среду становления по формированию толерантного управленца как социального объекта, а педагогические и дидактические условия обеспечивают успешность обучения, эффективность функционирования педагогической системы, способствующей становлению толерантной личности.

Личный управленческий опыт убеждает в том, что при формировании толерантности следует учитывать всю систему учебно-воспитательной работы в вузе, все педагогические средства, так или иначе влияющие на формирование

толерантности. Важными оказываются знание индивидуальных особенностей самих функционалов, их стратификационный статус, личностные особенности, уровень притязаний и др. Так же необходимо учитывать национальный и этнический состав, причины проблем и конфликтов, возникающих между студентами, культурные особенности социума и др.

Толерантность требует глубокие знания и широкую эрудицию в культурологической сфере, уметь сотрудничать с окружающими, владеть инновационной тактикой и стратегией, методами решения творческих задач.

Толерантно компетентным считается в том случае, если он обладает разными видами:

1. Профессиональной компетентности: специальная компетентность; владение, собственно, профессионально- педагогической деятельностью на достаточно высоком уровне; способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, умение работать с компьютером, с оргтехникой;

2. Социальная компетентность - владение кооперативной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, приемами профессионально-педагогического общения;

3. Личная компетентность - владение приемами личного самовыражения и саморазвития, способность находить нестандартные решения (креативность), способность самостоятельно приобретать новые знания и умения;

3. Индивидуальная компетентность - владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, стремление к повышению качества своей работы;

4. Экстремальная профессиональная компетентность - готовность и способность к быстрой и адекватной модификации своей профессионально- педагогической деятельности при возникновении новых обстоятельств, к работе во внезапно усложнившихся условиях.

Названные виды профессиональной компетентности является показателем зрелости руководителя в его способности не только быть толерантным, но и воспитывать толерантную личность.

Можно отметить направленность образовательной среды вуза:

5. Гуманистическая направленность образовательной среды.

Гуманистическая направленность образовательной среды предполагает, что в зависимости от функциональной деятельности специальности функционал человек становится в центре образовательного процесса, т.е. происходит «очеловечивание» образования. Здесь главная задача заключается в создании гуманистических отношений, существуют следующие области гуманистических ценностей: экзистенциальные, социальные, политические, нравственные, эстетические и др. Каждая из них непосредственно связана с жизнью и жизнедеятельностью вузовской системы. В плане формирования толерантности важными являются также ценности самостоятельности, установления гуманных, доверительных отношений между субъектами образования, максимальной реализации своих возможностей, восприятия нового опыта, способности на осознанный и ответственный выбор в разнообразных учебных и жизненных ситуациях.

Гуманистическая направленность образовательного процесса способствует преобразованию деятельности в направлении более полного раскрытия возможностей каждого в плане становления толерантности.

6. Субъект - субъектный характер взаимодействия в системе предполагают равноправное сотрудничество, открытость для взаимодействия между студентом и преподавателем. Это взаимодействие выступает как интегрирующий фактор педагогического процесса, способствующий проявлению личностных толерантных качеств у каждого из субъектов этого процесса.

Развитие субъект-субъектных отношений между субъектами способствует ориентироваться для формирования собственных отношений к своей деятельности, к себе, к другим.

Таким образом, опора на педагогические условия и факторы, влияющие на развитие толерантности, признается многими авторами, но детально не рассматривался. , Поэтому остается неясным вопрос об их эффективном взаимодействии в плане воспитания толерантной личности. В ходе исследования, проектируя толерантную среду, мы учитывали необходимость создания педагогических условий, обеспечивающих успешное формирование толерантных взаимодействий субъектов образовательного процесса.

ГЛАВА 2 МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОСТРАНСТВОМ ВУЗА

2.1 Методологические подходы, принципы и методы исследования толерантности в условиях вуза

Руководителю образовательного учреждения требуется умение быть посредником между разными людьми: по возрасту, статусу, национальности и т.д. Для этого общения необходимо быть педагогически толерантным иметь терпение, понимание, принятие происходящего, мотивации поведения противоположных сторон, умение конструктивно и толерантно взаимодействовать.

Само по себе толерантное управление способствует накоплению опыта, уверенности к лидерству руководителя в коллективе.

Толерантному руководителю свойственно четкое формулировка задач, ясно понимание роли в решении проблем, способность задействовать внутренние стимулы подчиненных для понуждения их к самостоятельным действиям, предвидеть возможных трудностей, прогнозировать решение в каждой конкретной ситуации. Мы считаем приоритетным развитие позиции терпимого и толерантного отношения руководителя к субъектам педагогической реальности.

Каждый руководитель как функциональное лицо целенаправленно выстраивать свои контакты с окружением. Он осуществляет деятельность в рамках политики и целевых установок вуза. Взаимодействие с окружением выстраивалось на основе их сосуществования, как единство всех сторон его жизни, осуществляемое путем интеграции внутренних потенциалов с внешними [65].

По А. Маслоу [149], К. Роджерс [117] образовательная среда вуза является педагогической средой, основывается на идеях гуманистического направления.

Осваивается система ценностей, норм стереотипов общества, складывается система внутренних регуляторов, привычных норм поведения [30].

Специфика управления качеством образования зависит от характеристик каждого элемента по Г. А. Бордовской, С. Ю. Трапицына, рисунок 7.

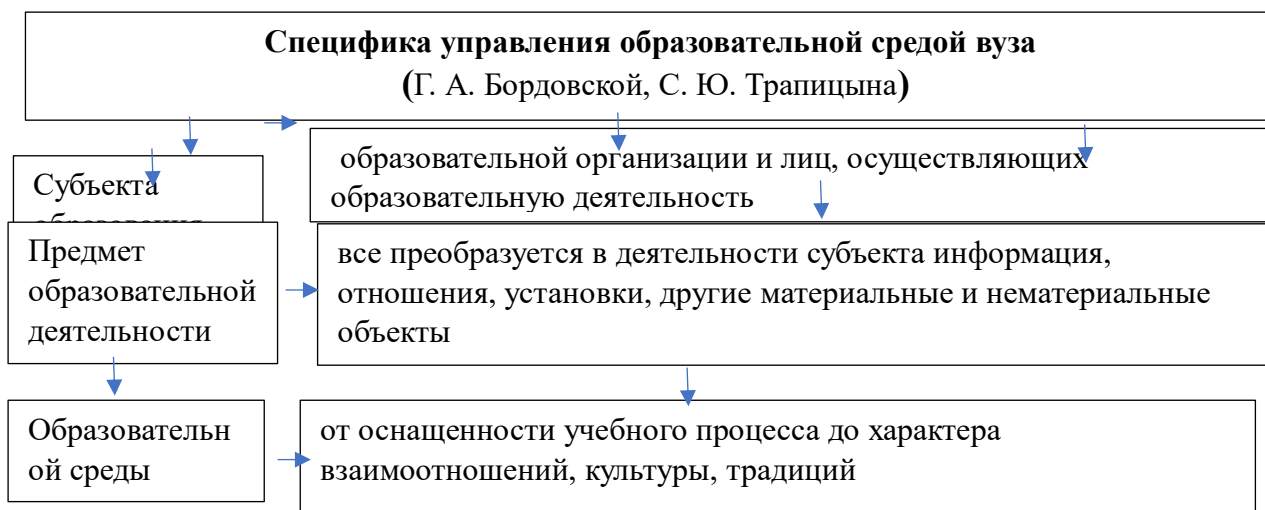


Рис. 7 - Специфика управления образовательной средой вуза

Следовательно, в управленческой деятельности в вузе спектр общения является многоаспектным и многоступенчатым, что требует корректного и правильного эмоционального отношения.

В последнее время в мировом масштабе получил распространение такой способ управления персоналом, как интерактивный менеджмент. Философия интерактивного менеджмента была разработана для того, чтобы преодолеть проблемы пары «менеджер – сотрудник». Хотя эти идеи и не являются абсолютно новыми, их применение для формирования толерантного взаимоотношений между субъектами образовательного процесса вуза можно считать уникальным. В его основе лежит принцип, что эксплуатация и манипуляция людьми не только не полезна, но и не выгодна. Одним из главных положений этого подхода является следующее: люди работают эффективно потому, что они разбираются в ситуации и чувствуют понимание со стороны своего руководителя, а не потому, что их заставляют что-то делать по указке сверху.

Хансейкер Ф., Алессандра Э. в статье «Искусство управления людьми» отмечают: «эффективность интерактивного менеджера в том, что он ориентирован на людей, при этом проблемы персонала для него так же важны, как и задача. Главной целью интерактивного менеджера является развитие отношений с сотрудниками таким образом, чтобы они были заинтересованы

лично решить стоящие перед ними задачи. Стиль управления интерактивного менеджера адаптирован к каждому отдельному сотруднику и ситуации. Они очень хорошо понимают и словесные, и другие знаки, которые посылает им подчиненный, а также желают и способны изменять свой подход и цели в случае необходимости» [134].

Таким образом, при интерактивном же менеджменте нормой являются доверие, одобрение и понимание. Процесс общения руководителя и сотрудника характеризуется открытостью, честностью и прямотой. Происходит постоянный обмен информацией, и проблемы решаются на деле, а не на словах. Независимо от того, принимается решение или нет, как руководитель, так и сотрудник чувствуют взаимное расположение и довольны взаимодействием друг с другом. Обе стороны в выигрыше.

С учетом вышеизложенного, чтобы приступить к моделированию формирования педагогической толерантности в высшей школе необходимо обосновать методологические подходы, которые предоставят возможность создать угол взгляда на логику и этапы формирования, закладывать аксиологические параметры оценки педагогической толерантности руководителей высшего учебного заведения.

Задачи данного параграфа заключаются в обосновании теоретико-методологических подходов раскрывающие сущность содержания процесса управления с учетом обоснованных научно-методологических основ педагогической толерантности в образовательной среде вуза.

Подход — это основной путь решения исследовательской задачи, он раскрывает направление и стратегию решения [118]. Подход определяет значимые в рамках исследования характеристики феномена педагогическая толерантность, его сущность и содержание.

Под методологией понимается просто совокупность методов, приемов и других познавательных средств, реально используемых в науке [126].

В то же время методология понимается как научно-теоретический ориентир при определении исходных позиций исследования [13].

Методологический подход — это модель авторского видения, понимания и интерпретации, и своеобразный научно обоснованный целостный анализ.

В рамках нашего исследования методологические подходы и принципы выступают не только как ориентир, но и как условия, способствующее обеспечению формирования основного культурно-образовательного и социально-нравственного мышления и инструментарию общения с окружающей действительностью.

Методологические подходы и принципы сосредоточивают руководителя управленца на гуманистических, нравственных ценностях и создает условия для развития интересующего процесса образования на фоне актуальных преобразований личности. Они являются условием гуманистического образования, развивающего и воспитывающего толерантную личность с адекватной самооценкой, активно осваивающую и преобразующую окружающий мир, открытую и свободную, с высоко развитыми механизмами самоидентификации, выражающими определенные духовные и культурно-исторические ценности.

В ходе исследования было обосновано использование для построения толерантной среды следующих подходов: системного, средового ресурсного, диалогового, процессного, цивилизационного, социокультурного, деятельностного и системно-синергетического подходов.

Системный подход – это инструмент, повышающий эффективность управления, позволяющий оперативно находить новые, нестандартные варианты решения проблем. Обеспечивает быстро и четко достичь целей, создавать командный дух в коллективе.

Применение системного подхода тесно связано с использованием общей теории систем для принятия управленческих решений

Предприятие в рамках данного подхода рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов: подразделений, функций, процессов, методов. Основная идея системной теории в формировании педагогической толерантности у руководителей вуза заключается в том, что любое действие и решение имеют последствия для всей системы. Системный подход в управлении позволяет избежать ситуации, когда принятое решение в одной области превращается в проблему для другой.

По мере связей вуза с внешней средой системный подход позволяет сделать акцент на перенос, выявление, описание ее неразрывной связи с внешним миром, как совокупности факторов, воздействующих на функционирование организации и находящихся за ее границами.

Цивилизационный подход. Педагогическая толерантность формируется на основе цивилизационного подхода, рассматривающий процесс управления соответствии с требованиями социального общества. Данный подход направлен на усвоение ценностей общества, коллективе, на гармонию со своим духовным миром. Позволяет выделить целевые установки образовательного пространства и построения толерантной среды, направленного на становление толерантной личности.

Особенность цивилизационного подхода в формировании педагогической толерантностей руководителей вуза заключается в том, что целевые установки всегда соразмерно в общественными ценностями, с учетом развития цивилизации и культуры. К целевым установкам относятся: человеческое достоинство, социальная справедливость, демократия, общество ненасилия и сотрудничества, мирное сосуществование, социальная комфортность. Перечисленные целевые способствуют управленцу функционалу осознать многообразие социальной, личностной и культурной идентичности, а также социальных проблем, признания множественности форм демократических процессов и демократического правления. Позволяют руководителю-управленцу вуза находить альтернативные способов конструктивного

разрешения конфликтов, настрой на позитивное отношение к различиям между людьми.

Социокультурный подход. В наше случае, позволяет в управлении определить и актуализировать структурную характеристику образовательной среды современного вуза: многоплановость воспитания толерантности в условиях полиэтничности, полиязычия, поликультурности. Только при соблюдении социокультурного подхода формирование толерантного отношения и толерантной личности приобретает особенности поликультурного образования.

Основной целью социокультурного подхода, как методологической установки и инструментарии в формировании педагогической толерантности, а также толерантного проявления во взаимоотношении руководителей высшего учебного заведения являются следующие:

- глубокое и всестороннее овладение национальной культурой как обязательное условие интеграции в иные культуры;
- формирование представлений о многообразии культур и положительного отношения к культурным различиям;
- создание условий для интеграции в культуры других народов с учетом как структуры образовательной среды и особенности казахстанского общества;
- формирование и развитие умений и навыков эффективного взаимодействия с представителями различных культур;
- проявления в общении терпимости, гуманного межнационального общения и духовного мира.

В нашем контексте понятие «культура» и понятие «образование» рассматривается межнаучном и междисциплинарном аспекте. Все ценное в человеке – это культура, освоенная в процессе развития цивилизации, которая отражается в диалоге в образовательном пространстве высшего учебного заведения.

Деятельностный подход необходим в качестве практико-ориентировочной методологической основы, который должен соответствовать объективным реалиям толерантной среды - свобода в выборе личностных ценностных ориентиров, определяющих направленность поликультурное развитие будущих кадров, как доминирующего ресурса общества. Позволяет выделить основные виды деятельности субъектов учебно-воспитательного процесса при построении толерантной среды в плане развития педагогической толерантности в вузе:

- информирование, что подразумевает ознакомление всех субъектов учебно-воспитательного процесса с понятием толерантности, его видами, критериями и показателями, изучение данного явления с учетом развития человеческого общества и наук;

- формирование и развитие ценностных ориентаций, включающих в себя интересы, мотивы, оценки, и нормы поведения, усвоение и применение в практической деятельности и общении этических принципов педагогической толерантности, такие как: принципы равенства, сотрудничества, свободного выбора и ценностного самоопределения;

- формирование умений и навыков педагогического толерантного межличностного взаимодействия, имеющего в своей основе ознакомление с практико-поведенческой стороной процесса формирования толерантности и самостоятельное нахождение оптимальных приемов и способов душевно-духовного и делового общения, создающие комфортную среду.

Системно-синергетический подход рассматривается нами как способствующий полному изучению, прогнозированию и проектированию процессов в образовательном пространстве вуза, учитывающий все факторы педагогического взаимодействия при построении толерантной среды. Поэтому построение толерантной среды нами рассматривается как:

- сложная система, содержащая в структуре многообразие форм и способов отношений между субъектами образовательного пространства;

- открытая система, испытывающая на себе влияние социальных отношений других: органы управления, работодатели, вузы – партнеры, базы практик и т.д. ;

- нелинейная система, так как образовательная среда вуза неоднородно, разные субъекты, изменяются по-разному;

- неравновесная система, так как любое образовательное учреждение в своем развитии зависит от наличия многообразных и взаимоисключающих тенденций в системе образования, которые требуют чувствительной к воздействиям социума, способной к эволюционным и инновационным изменениям.

Системно-синергетический подход в формировании толерантной среды рассматривается как процесс взаимодействия субъектов образовательного пространства: преподавателя, студента и пространства между ними. Организация и деятельности и воспитательный потенциал современного вуза должен соответствовать формуле «взаимодействие со средой» и схеме «субъект-среда-субъект». Предполагается активная позиция субъектов в построении и освоении открытой, сложной, нелинейной, неравновесной толерантной среды, что связано с системно-синергетическим подходом в методологии науки. Данный процесс реализуется поэтапно:

1. Развитие неустойчивости, возникновение многообразия, выбор путей развития.

2. Структурирование, рост упорядоченности, начало периода устойчивого развития.

3. Достижение определенного предела упорядоченности, период устойчивого развития.

Ситуационный подход. Хотя, в рамках нашего исследования, системный подход является одним из доминирующих методологических подходов, однако он в управлении не дает ответа на вопрос о том, почему предприятия со сходным строением и в одной и той же внешней среде значительно

отличаются в отношении результата функционирования. На этот вопрос можно получить на основе ситуационного подхода, который посредством увязывания различных приемов и концепций с конкретными ситуациями функционирования, позволяет концентрироваться на ситуационных различиях между внешними связями и внутри самого образовательного пространства. Представляет возможность в управлении определить значимые переменные ситуации и их влияние на эффективность деятельности руководителя. Под внутренними имеется ввиду следующие внутренние переменные: цели, структура, ресурсы культура организации, которые предопределяет возможность решения проблемы гибкости и адаптивности к внешней среде.

Ситуационный подход внес большой вклад в теорию управления, используя возможности прямого приложения науки к конкретным ситуациям и условиям. Центральным моментом ситуационного подхода является ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время. Из-за того, что в центре внимания оказывается ситуация, ситуационный подход подчеркивает значимость «ситуационного мышления». Используя этот подход, руководители могут лучше понять, какие приемы будут способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.

Ситуационный подход содержит конкретные рекомендации по применению научных концепций, принципов, методов в зависимости от сложившейся ситуации и условий внешней среды.

Рассматривать ситуационный подход в процессе управления как простой набор предписания для руководства, не следует. Это скорее всего способ мышления об организационных проблемах и их решение, где сохранена концепция процесса управления, применимая ко всем организациям и руководитель для эффективного достижения целей организации должен использовать различные методы организации и

варьировать их, которые так или иначе отражаются в процессе общения и отражает степень педагогической толерантности.

Методологию ситуационного подхода в рамках формирования педагогической толерантности, можно структурировать по следующему алгоритму:

1. Руководитель должен быть знаком со средствами функционального и педагогического управления. Осмыслить и понимать процесс педагогического управления, индивидуального и группового поведения, системного анализа, методов планирования и контроля и количественных методов принятия решений.

2. Знать сильные и слабые стороны или сравнительные характеристики управленческих концепций и методик, и их применимость к конкретной ситуации. Он должен уметь предвидеть как положительные, так и отрицательные вероятные последствия от применяемых методик и приемов.

3. Руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию: какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какой вероятный эффект может повлечь за собой изменение одной или нескольких переменных.

4. Должен уметь увязывать конкретные приемы, которые вызвали бы наименьший отрицательный эффект тем самым обеспечить достижение целей организации самым эффективным путем.

Процессный подход. С учетом специфики деятельности вуза – управление учебно-воспитательным процессом, имеющий многоступенчатый и многоуровневый характер. Поэтому в формировании педагогической толерантности широко применяется процессный подход. Данный подход впервые был предложен для школы административного управления, рассматривает функции управления во взаимосвязи.

Управление образовательным процессом рассматривается как процесс по достижению целей с помощью серии других непрерывных взаимосвязанных

действий и процессов. Каждые действия и процессы само по себе являются важными для успеха организации, выполняют управленческие функции. Таким образом, управленческая функция процессного подхода представляет собой процесс, образуют цикл взаимосвязанных действий, которые являются общей суммой всех функций процесса управления. Он направлен на оказание помощи персоналу в понимании процессов, а не на его подчинение. Сам подход строится на крепких, доверительных взаимоотношениях, которые требуют открытости и честности. Тем самым процессный подход можно рассматривать интерактивный подход, где главная его задача – помочь подчинённому выработать наилучший способ действий и претворить его в жизнь.

Диалоговый подход. Основополагающим подходом для нашего исследования является диалоговый подход. Диалог, являясь целью нашего исследования, имеет преимущество как способ активного взаимодействия и гуманизации образовательного процесса.

Как отмечает М.М. Бахтин, истина не рождается в голове отдельного человека, а открывается в процессе диалогического общения, поэтому диалог будет выступать не просто как форма или метод, а приоритетным направлением образования [3].

По мнению А.Д. Король, диалог в образовательной среде создает условия для нового типа отношения – диалогизирующего. Диалоговая структура является условием получения творческого ответа в общении. Диалоговый подход создает необходимые и достаточные условия для успешного формирования творческой деятельности и эмоционально-ценностного формирования отношения к действительности, позволяющие ставить учебные и жизненные цели [73].

Диалоговый подход в формировании педагогической толерантности становится фундаментальной стратегией формирования социокультурных знаний и умений, а также жизненно-практического и эмоционально-

личностного опыта. Каждый участник диалогического взаимодействия является высшей целью или ценностью, но никогда не выступает как средство. Диалоговый подход дает возможность развиваться личности в процессе общения. Руководитель, находясь в социокультурной среде вуза, поднимает свой культурный познавательный уровень, а также приобщается к умению вести диалог с окружающими.

Сотруднику диалог позволяет: соотнести цели организации со своими личными профессиональными целями; понять, как результаты его работы оцениваются руководством; получить рекомендации по улучшению своей работы и повышению личного профессионализма; быть включенным в планы компании по развитию и кадровому движению; высказать свою точку зрения относительно рабочего процесса руководству. Работодатель же в свою очередь ожидает благодаря проведению диалога о развитии: – получить обратную связь от работника; донести до работника рекомендации по улучшению эффективности его трудовой деятельности, раскрыть его кадровый потенциал; улучшить мотивацию сотрудника и тем самым увеличить бизнес-показатели [90].

Диалоговый подход основывается на идеях открытости, диалога культур, культурного плюрализма. Суть диалога – приобщение к различным культурам с целью формирования сознания, позволяющего тесно взаимодействовать с представителями разных культур.

Потому как, речь идет о педагогической толерантности в вузовской системе, то все методологические подходы приемлемые в высшей школе как непосредственно, так и опосредовано использованы в процессе формирования педагогической толерантности, в общении между управленческими субъектами образовательного процесса.

Данные подходы организуют и определяют целенаправленность деятельности по формированию педагогической толерантности толерантной управленцев в вузовской среде. Служат основой выделения ряда

специфических закономерностей и принципов формирования педагогической толерантности в управлении вузовской среде.

На всех уровнях образования ученые пытались определить принципы, относящиеся к функциям управления. Этот комплекс теоретических знаний о том, как должны работать руководители, традиционно рассматривается как научный компонент управления. Применение этих принципов на практике традиционно рассматривалось как искусство, т.е. как нечто, чего можно достичь только через опыт, методом проб и ошибок.

Успешность в управлении в сегодняшнем быстро меняющемся мире можно добиться не только благодаря набору технических управленческих навыков, можно быть успешным благодаря своей способности учиться и адаптироваться к постоянно изменяющимся требованиям рынка.

Управление в вузе как целостный педагогический процесс определяет закономерность как необходимую, существенную, постоянно повторяющуюся взаимосвязь явлений реального мира, определяющую этапы и формы процесса становления, развития явлений природы, общества и духовной культуры.

Закономерностями педагогического процесса признаются объективно существующие, повторяющиеся, устойчивые, существенные связи между явлениями, отдельными сторонами педагогического процесса.

Закономерности принципа формирования толерантности руководителей вуза.

1. Толерантная среда имеет открытый характер для различных убеждений, конфессий и национальностей, для критического диалога, межличностного и группового общения.

2. Толерантная среда устойчива к влияниям и изменениям как изнутри, так и извне.

3. В толерантной среде реализуются возможности для осуществления вариативного образовательного процесса как по содержанию, так и по используемым образовательным технологиям.

Принципы управления, положенные в теоретико- методологическую основу формирования педагогической толерантности, основаны на социально-развивающем характере образовательного пространства вуза и подготовки кадров. Обоснование педагогических принципов было осуществлено на основе идеи И.Г. Пчелинцевой, которые были даны в работе «Построение толерантной среды в образовательном пространстве высшего учебного заведения» [112] см. табл. 8.

Таблица 8 - Принципы, формирования педагогической толерантности управленцев вуза

| № | Принципы | Характеристика принципов |
|----|--|--|
| 1. | Поликультурности и полнэтничности. | Данный принцип в процессе формирования педагогической толерантности способствует самоидентификации личности, ее адаптации в неконфликтном сосуществовании с представителями других культур и этносов в одном и том же пространственном окружении. |
| 2 | Принцип дополнительности | Субъекты не исключают друг друга как противоположные, а взаимно дополняют друг друга на основе ведения критического диалога. |
| 3. | Принцип аффилиации | вытекает из потребности человека осознавать себя членом определенных групп, вхождение в которые позволяет ему чувствовать себя защищенным и уверенным, когда группа не поглощает, а раскрепощает его, открывает широкий простор для разностороннего и гармоничного развития. |
| 3. | Средовой обусловленности | определяет способы взаимодействия субъектов среды со средовыми факторами, что позволяет прогнозировать характер их влияния и целенаправленно использовать в процессе построения толерантной среды. |
| 4. | Единства содержания учебной и других видов деятельности | предполагает формирование образовательной среды в достаточно широкой сфере, охватывающей не только собственно образовательные интересы, непосредственно связанные с процессом обучения, но и более широкие интересы. |
| 5 | Гармоничного взаимодействия предметно-пространственной организации среды | Создает более полное представление о возможных подходах к рассмотрению различных реальных ситуаций, а также моделирует такие ситуации, с которыми студенты столкнутся в жизни. |

| | | |
|----|---|---|
| 6. | Принцип реализации субъект-субъектного взаимодействия | способствует активному воздействию участников образовательного процесса друг на друга без использования открытых и скрытых форм агрессии при сохранении независимости и ведет к совместным усилиям для достижения позитивных результатов. |
| 7 | Принцип диалогового обучения | обеспечивает достижение позитивной открытости, взаимного движения и преодоления тревожности, страха, чувства неполноценности. |

Подводя итог по обоснованию методологических подходов и принципов к формированию педагогической толерантности, можно утверждать о том, что они определяют успешность реализации педагогической толерантности и построения толерантной среды в вузе и служит опорой ее практической реализации. Исходя из объективности и детерминированности педагогических явлений процесс построения толерантной среды как процесс развития, обусловленного присущими ей внутренними противоречиями, закономерностями, принципами и подходами, обеспечивающими построение и функционирование толерантной среды.

2.2 Сущность, содержание и критерии уровни показателей проявлений педагогической толерантности

Для нашего исследования отправной точкой считается определение сущности, содержание и критерии уровни показателей проявлений педагогической толерантности руководителей образовательной организации, в данном случае высшего учебного заведения.

Высшее учебное заведение как институт образования функционирует в условиях многообразия. Составляющим организации вуза является профессорско-преподавательский состав, студенческая молодежь, общественные организации, разно функциональные структурные подразделения. При такой многослойной организации системообразующим компонентом профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, выступает управленческая компетентность руководителей образовательных организаций, от эффективного, толерантного управления которых зависит гетерогенность образовательной среды.

Повседневные наблюдения показывают, что в деятельности современного руководителя образовательной системы наиболее востребованными проявляются такие качества, как умение работать в условиях поликультурной среды, готовность принимать решения и действовать в неопределенных ситуациях, гибкость и креативность мышления, «мягкий» стиль руководства, умение проявлять терпимость к плюрализму мнений, одним словом - быть толерантным. При этом успех руководства определяется от технологии взаимодействия с субъектами образовательного процесса, владения технологией коммуникации и управления человеческими отношениями. Только толерантное управление формирует солидарную команду сотрудников. Объединенные усилия, пронизанные толерантностью, способствует успешному решению профессиональных задач, трансляции идеи толерантности, проявлению терпимости к инакомыслию коллег и утверждению демократического стиля руководства в коллективе.

Е. Ю. Клепцова в статье «Формирование толерантности руководителя в системе дополнительного профессионального образования» отмечает «Терпимость – во многом пересекается с толерантностью. Но только для терпимости характерно повышение сензитивности: понимание, эмпатия и терпения - выдержка, самообладание, самоконтроль. Границы выражения являются снисхождением, сотрудничество, уступчивость. Толерантность является промежуточным этапом между терпимостью и нетерпимостью [64].

Далее автор также отмечает, что в основе толерантности управленца должно лежать интеллектуальное убеждение, договоренность сторон о границах сосуществования. Она должна выражаться как личностное образование и характеристика поведения, которые базируются на аксиологические принципы ненасильственного взаимодействия. Терпимое отношение зависит от внутренней мотивации, формы активности, которое отражает бескорыстные действия [65].

Толерантность носит адаптивный характер, дает возможность приспособиться к неблагоприятным факторам

Терпимость вместе с адаптивной функцией, выполняет еще и активную функцию. Руководителю образовательного учреждения требуется умение быть посредником между разными людьми. Поэтому должен соблюдать терпение, понимание, принятие происходящего, мотивации поведения противоположных сторон, умение конструктивно и толерантно взаимодействовать.

Велика роль в формировании толерантности практический опыт толерантного управления. В процессе повседневного общения человек, приобретает уверенность, приобретает к бессознательной компетентности, к лидерству руководителя в коллективе. Жизненный опыт позволяет создать в образовательную среду, как материальный мир, так и мир человеческих взаимоотношений. Составляющими этих миров является систему социального поведения, которая регулируется обычаями, традициями, нормами, характерными для определенных национальных и культурных сообществ, которые выражаются в особом языке, манере поведения, религии, системе эстетических взглядов, социальных институтов.

Характерной чертой толерантного руководителя считается четкое формулирование задачи. Ясное понимание свою роль в их решении. Способность задействовать внутренние стимулы подчиненных для самостоятельного действия. Прогнозировать возможные трудности и находить наилучшее решение в каждой конкретной ситуации. Соответственно, руководитель в своей функциональной деятельности имеет свою определенную позицию.

Под позицией понимается определенное положение человека в системе межличностных отношений, определяемое статусом и социальными ролями, одной стороны. С другой стороны — это отношение человека к какому-либо

явлению их оценка, основанная на опыте, нравственных принципах, убеждениях.

Длительная педагогическая деятельность педагога руководителя создает модальность тотального долженствования: делать и говорить только то, что правильно. Все действия должны исходить из педагогической и управленческой необходимости. Постепенно выполнение профессиональной и управленческой деятельности в условиях строгой регламентации для руководителя педагогические и управленческие нормы, правила и ограничений собственной доминируют над индивидуальностью. Поэтому педагоги и руководители образовательных учреждений так внешне отличаются. Вырабатываются поведенческие паттерны: авторитарно-назидательная позиция, директивный голос, манера общения и поведения, обилие в речи словесных оборотов с четкой бинарной оппозицией: «хорошо - плохо», «владеет - не владеет», «можно - нельзя», «правильно - неправильно», «должен», «обязан» и т. д.

Поэтому нами формирование толерантности, рассматривается с учетом социально-педагогического характера, как осознание руководителем сложной и противоречивой нормы общения.

Сложность и противоречивость характер толерантности, заключается в том, что содержательным наполнением является морально-нравственная характеристика социальных отношений, в которых субъекты, имея культурные различия, обладают равным достоинством, равными правами, и осознающие самоценность и автономность друг друга.

В условиях казахстанской реалий, а также с учетом структуры вузовской системы особо важно отметить этический смысл толерантности, который не зависимо от его функциональной деятельности, должен проявляться в образе жизни каждого субъекта - выступать как норма цивилизованного общества.

По мнению А.Г. Асмолова [12], толерантность может рассматриваться как ценность социокультурной системы, некий поведенческий ориентир, а

также может функционировать как принцип, основное положение, внутреннее убеждение, определяющее деятельность человека. Толерантность как норма усиливает упорядоченность социальных взаимодействий, ориентирует личность на конкретные образцы поведения.

Этические нормы необходимо в осознании самоограничения своеволия, собственных претензий на абсолютность, отказ от превосходства во взаимоотношениях. Отказ от таких проявлений является показателем человеческих взаимоотношений, условием конструктивного диалога и приобщения к духовным и культурным универсалиям. Этическое составляющее толерантности, связано с другими значимыми ценностями, с этикой любви, ненасилия.

По утверждению А. Хоффманн воспитывать толерантность нельзя. Через образовательный процесс, через социализацию переход к толерантности. Только жизненные условия могут помочь сделать выбор в пользу толерантности. Соответственно формирование толерантности часто необходимо начинать с перенастройки интолерантности [147].

Толерантность руководителя должен предполагать компромисс, разумную уступчивость, постоянную готовность к диалогу. Она несовместима с фундаментализмом. Ей должна быть присуща гибкость в подходах и переосмыслении своей позиции, когда это надо. Она исключает ортодоксальное отстаивание, тем более навязывание каких-то своих неизменных принципов и взглядов.

В диалоге необходимо соблюдение паритет двух сторон. Равенство взаимодействующих сторон, как правило, исключает патернализм и желание, быть покровителем другой. Патернализм часто переходит в интолерантные отношения.

В нашем случае, толерантность руководителя образовательной организации несовместима с монополизмом. Он не должен стремиться сделать свою позицию господствующей и не считаться с позицией другого. Она

предполагает признание наличия другого мнения, уникальности и ценности другой человеческой личности. На этой основе создается атмосфера доверия, равенства и терпимости друг к другу. Стремление к монополизму создает напряженность, сопротивление, что значительно снижает возможность диалога, доверия, равноправных отношений.

Руководитель образовательной организации, выполняет одновременно управленческие и педагогические функции, выступая в роли педагога, наставника и консультанта педагогов, а также представитель структурного подразделения.

Толерантность проявляется в управленческой деятельности руководителя образовательной организации и обладает следующими характеристиками.

1. Мотивационное качество. Умение ставить цели, адекватно и мобильно реагировать на внешние изменения, мотивировать коллег к корпоративной деятельности;

2. Креативность. Умение гибко адаптироваться к изменениям и новой ситуации;

3. Управленческо-организационное качество. Умение строить диалог, готовность брать ответственность, анализировать работу коллег, учет их личностных и профессиональных особенностей;

4. Коммуникативное умение. Конструктивно взаимодействовать, эффективно использовать средовой потенциал, соблюдение деловой этики, быть гибким, корректным;

Таким образом, мы попытались дать собственное определение к понятию «педагогическая функциональная толерантность».

Педагогическая толерантность – разновидность функциональной профессиональной толерантности, определяющая взаимодействие, основанное на ценностных ориентациях, готовность субъекта к осознанным личностным действиям, направленным на выстраивание отношения с

представителями образовательной среды на конструктивной основе, охватывающий весь спектр его управленческих и педагогических функций.

В русле данного определения, а также с учетом функциональной педагогической деятельности, формирование педагогической толерантности руководителей вуза, должно быть направлено на сотрудничество, дух партнерства, готовность выслушать мнение других и принять по ним рациональное решение, уважение человеческого достоинства, признание многообразия, отказ от доминирования, причинения вреда и насилия. Отсюда вытекает,

Потому как толерантность рассматривается не только как личностное качество, но качество руководителя, то следует определить структурные составляющие толерантности с позиции компетентностного подхода в системе высшего образования.

Деятельность управленца высшего учебного заведения включает в себе такие управленческие функции, как: планирование, прогнозирование, организация, мотивация, координирование, контроль за обеспечением качества, контроль результатов деятельности, управление финансовыми и человеческими ресурсами. Одновременно выполняется образовательная, организационная, прогностическая, информационная, коммуникативная, контролирующая педагогические функций.

Указанная система деятельности предполагает проявление руководителя как талантливый, компетентный, активный, уверенный в себе функционер, способный принимать неординарные решения в неопределенной ситуации.

Таким образом, в ходе исследования мы пришли к выводу, что управленец должен обладать «разумная толерантность», так как разграничит или же определить границы толерантности представляется невозможным. Все определяет деятельность, создавшаяся ситуация, а также обратная связь участников. Отсюда вытекает обоснование, что руководитель вузовской системы, так или иначе, зависит от педагогического процесса, от

государственной образовательной политики и политики вуза, от мотивации и академической мобильности как работников структурных подразделений, а также ППС и студентов. Соответственно большую роль в толерантном проявлении играет образовательная среда, где каждый руководитель должен использовать больше личностно значимые качества.

Формирование педагогической толерантности у руководителей педагогических вузов является обязательным условием его готовности к осуществлению организаторской педагогической деятельности. Поэтому для оценки эффективности процесса формирования толерантного качества как личности и организатора, нами выявлены критерии, а также соответствующий этому критерию набор показателей, по которым можно будет судить об уровне сформированности вышеперечисленных компонентов педагогической толерантности руководителей вуза.

Критерий содержательный является отражением когнитивного компонента, мотивационного, деятельности и рефлексивный. По обозначенным критериям можно судить об уровне сформированности когнитивного, мотивационного, деятельности и рефлексивности компонентов педагогической толерантности руководителей педагогических вузов.

На основании представленного материала, можно выделить следующие показатели педагогической толерантности как профессионально важного и личностно значимого качества руководителя образовательной организации: когнитивный, мотивационный, деятельностный, рефлексивный указаны в табл. 9.

Таблица 9 - Показатели педагогической толерантности руководителей вуза

| № | Показатели | Характеристика |
|----|-----------------------|--|
| 1. | Когнитивный компонент | Знания о педагогической толерантности как профессионально важном качестве руководителя образовательной организации и знания технологий и способов продуктивного взаимодействия. Осознания значимости своей профессии, ценности толерантного отношения, установки на эмпатическое понимание и осуществление педагогически целесообразного |

| | | |
|----|--------------------------|---|
| | | влияния на базе таких общечеловеческих ценностей, как порядок, мир, стабильность. Принятие идей толерантности и ненасилия как общечеловеческой и личностной ценности |
| 2. | Мотивационный компонент | Включает в себя цели, потребности, мотивы, ценностные установки, а также направленность развивать педагогическую толерантность в профессиональной деятельности. Осознание мотивов толерантного отношения, гуманистическая направленность и позитивного отношения, принятие идей толерантности и ненасилия как общечеловеческой и личностной ценности |
| 3. | Деятельностный компонент | Предполагает умение осуществлять продуктивное взаимодействие на принципах сотрудничества, конструктивного диалога, взаимного уважения и доверия. Уважительное отношение к личному опыту коллег, педагогически целесообразное отношение к различным формам проявления активности, позитивное взаимодействие и сотрудничество, стремление к диалогу, организация самоконтроля и эмоциональная устойчивость, умение критично оценивать свое мнение и продуктивно решать конфликтные ситуации, способность к достижению компромисса |
| | Рефлексивный компонент | предполагает умение сознательно контролировать уровень личностных достижений и результатов собственного развития; сформированность таких качеств и свойств, как: способность к самоанализу, направленность на сотрудничество, взаимодействие. Является регулятором личностных достижений, поиска личностных смыслов в общении, самоуправления, а также побудителем самопознания, профессионального роста, и формирования индивидуального стиля работы |

Предполагается, что в дальнейшем указанные показатели послужат основным компонентами педагогической модели нашей работы отражены предиктором измерения сформированности педагогической толерантности руководителей вуза

Нами использовалась уровневая классификация степени сформированности компонентов, выделены такие уровни как: высокий, средний и низкий. Высокие показатели каждого из критериев являются показателями высокого уровня педагогической толерантности, средние показатели каждого критерия - среднего уровня педагогическом толерантности, низкие показатели - низкого уровня педагогической толерантности.

Каждый компонент показателя педагогической толерантности имеет уровни сформированности рассмотрены в табл. 10.

Таблица 10 -Уровни сформированности толерантности

| № | Критерии: | Показатели |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 | Когнитивный или знаниевый компонент | Высокий, средний, низкий |
| 2 | Мотивационный компонент | Высокий, средний, низкий |
| 3 | Деятельностный компонент | Высокий, средний, низкий |
| 4 | Рефлексивный компонент | Высокий, средний, низкий |

*полная версия с описанием дана в приложении 1

Когнитивный и знаниевые показатели предполагают знаний о сущности понятия толерантности, толерантных стратегий взаимодействия, знание о субкультуре; технологий профессионального саморазвития и самообразования; технологий педагогической диагностики личности и коллектива; народной педагогике и кросскультурной и возрастной психологии. Понимание преимуществ идей толерантности, необходимости толерантного типа отношений в педагогической деятельности, знакомство с приемами толерантного взаимодействия и способами толерантного реагирования на конфликтную ситуацию, изучением особенностей культуры этнических групп региона, возрастной психологии.

В этой связи необходимо отметить тот факт, что само понятие толерантность социально динамичный, с изменением структурного компонента общества, а также созданные ситуации требует особого толерантного отношения. Поэтому постоянное самообразование и самосовершенствование вошли как показатель, отчего зависит моделирование профессионального и функционального диалога, направленное на качество. Адекватное восприятие, понимание его особенностей через познание всех факторов, влияющих на формирование личности, являются основой уважительного к нему отношения. Таким образом, для того, чтоб понять другого, а значит, и уважать его.

Осознание мотивов толерантного отношения к деятельности и коллегам, гуманистическая направленность и позитивного отношения к субкультуре, принятие идей толерантности и ненасилия являются основным наполнителем толерантного диалога. Уважительное отношение к опыту коллег,

педагогически целесообразное отношение к различным формам, проявления их активности, позитивное взаимодействие и сотрудничество, стремление к диалогу, организация самоконтроля и эмоциональная устойчивость, умение критично оценивать свое мнение и продуктивно решать конфликтные ситуации способность к достижению компромисса это верный путь к достижению результатов на основе благоприятной обстановки.

Мотивационный компонент означает установку на ответственное, толерантное взаимодействие в организации целостного педагогического процесса. Заинтересованность в реализации идеи толерантности в педагогической деятельности, мотивированность на профессиональную деятельность и направленность на приобретение необходимых управленческих механизмов освоения и применения толерантного поведения в профессиональной деятельности. Мотивационный компонент педагогической толерантности играет роль «активной потребности», составляющего элемента установки, которая возникает в «активной ситуации» взаимодействия с объектами педагогической деятельности.

2. Критерий рефлексивный раскрывают следующие показатели: осознание мотивов толерантного отношения к детям, гуманистическая направленность и позитивное отношение к детской субкультуре.

Высокий уровень педагогической толерантности характеризуется высокой степенью сформированности мотивационного, коммуникативного и поведенческого компонентов данного качества личности педагога и определяется наличием показателей каждого из критериев. Бакалавр образования с высоким уровнем педагогической толерантности не только владеет информацией об идеях ненасилия и толерантности, возрастной и культурной особенности детского и юношеского возраста, но у него устойчивая установка на толерантное взаимодействие, он способен принять особенности проявления детской, подростковой, молодежной культуры,

своеобразие их поведения, мышления, организовать эффективное взаимодействие на основе понимания, принятия и уважения их особенностей. Это проявляется в умении видеть детские проблемы с позиции ребенка, знать социокультурные инварианты, зафиксированные в детском языке, и относиться к ним без предрассудков. Проявление понимания особенностей национального, семейного воспитания, повышенная восприимчивость к любым проявлениям дискриминации в отношении ребенка, умение решать конфликтные ситуации являются показателями высокого уровня педагогической толерантности.

Средний уровень педагогической толерантности характеризуется сформированностью всех компонентов педагогической толерантности на среднем уровне, педагог на словах признает права ребенка, вне зависимости от социальной, национальной, религиозной принадлежности, но при этом может испытывать неприязнь к детям с нестандартным поведением, внешностью или из отдельных культурных групп, освободиться от некоторых исторически сложившихся предрассудков по отношению к детской субкультуре, которая воспринимается как забава, развлечение, временная несмышленость и недостаток этого периода жизни. Ему трудно представить себя на месте ребенка, воспринять его проблемы серьезно, увидеть мир ребенка изнутри. Так же он не может увидеть скрытые проявления дискриминации и культурных предрассудков по отношению к ребенку в школе и может не контролировать свое поведение, в том числе и вербальное, в момент эмоционального напряжения при конфликтной ситуации.

Низкий уровень педагогической толерантности показывают низкие показатели сформированности компонентов, что определяется наличием основных знаний о толерантности, понимание положительного эффекта эмпатии и толерантных норм поведения, но эти знания не поддержаны активной установкой и не проявляются в педагогической деятельности.

Так же низкий уровень выражается в сознательном отказе признать, принять и понять ребенка как представителя иной социальной культуры, другого этноса, вероисповедания. Это проявляется в характеристике ребенка как физически и умственно неполноценного человека, в желании полностью игнорировать его как личность, доминировать в процессе взаимодействия, а также отрицательное отношение к проявлениям индивидуальности, особенностей характера.

Необходимо отметить, что представленная модель разработана с целью определения технологии формирования педагогической толерантности у студентов, будущих бакалавров образования в процессе профессиональной подготовки. Так как в педагогическую деятельность не должны вступать специалисты с низким уровнем педагогической толерантности. Для успешной реализации студентом его профессионально-педагогической деятельности необходимо формировать у него достаточно высокий уровень педагогической толерантности, отсутствие которого может привести к серьезным искажениям в отношениях между воспитателем и воспитанником, может быть причиной формирования отрицательных черт характера у учащегося, его антисоциальных поступков.

Формирование педагогической толерантности функционалов педагогических вузов является обязательным условием его готовности к осуществлению профессиональной деятельности, для оценки эффективности процесса формирования данного профессионального качества личности нами выявлены критерии, а также соответствующий этому критерию набор показателей, по которым можно будет судить об уровне сформированности вышеперечисленных компонентов педагогической толерантности студентов.

1. Критерий содержательный. Показателями данного критерия являются: знание о сущности понятия толерантность, толерантных стратегий взаимодействия, основ речевой профессиональной культуры, знание о правах ребенка, молодежной и детской субкультуре; технологий профессионального

саморазвития и самообразования; способов педагогического и психологического сопровождения воспитания личности и коллектива; целей и задач профессиональной деятельности; кросс-культурной и возрастной психологии.

За счет осознания значимости своей профессии, ценности толерантного отношения к детям, установки на эмпатическое понимание детей педагог имеет возможность осуществления педагогически целесообразного влияния на детей и подростков на базе таких общечеловеческих ценностей, как порядок, мир, стабильность.

Так же показателями данного критерия является принятие идей толерантности и ненасилия как общечеловеческой и личностной ценности.

3. Критерий результативный характеризуют показатели: уважительное отношение к личному опыту ребенка, педагогически целесообразное отношение к различным формам проявления детской активности, позитивное взаимодействие и сотрудничество, стремление к диалогу, организация самоконтроля и эмоциональная устойчивость, умение критично оценивать свое мнение и продуктивно решать конфликтные ситуации, способность к достижению компромисса, создавать комфортные условия протекания педагогического процесса.

Критерий содержательный является отражением когнитивного компонента, рефлексивный - мотивационного, результативный - поведенческого, по обозначенным критериям можно судить об уровне сформированности когнитивного, мотивационного и поведенческого компонентов педагогической толерантности у студентов педагогических вузов.

Таким образом, нами использовалась уровневая классификация степени сформированности компонентов, выделены такие уровни как: высокий, средний и низкий. Высокие показатели каждого из критериев являются показателями высокого уровня педагогической толерантности, средние показатели каждого критерия - средний уровень – среднего уровня, низкий уровень – низкого уровня педагогической толерантности.

2.3 Моделирование педагогической толерантности руководителей образовательных организаций

Анализ проблемы формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций показал, что исследование ее теоретического и практического аспектов еще нераскрыто в должной степени и требует дальнейшего изучения и развития, которое может совершаться через построение и использование педагогической модели формирования толерантности руководителей образовательных организаций. Мы полагаем, что для нашей модели отправной точкой в плане профессионального взаимоотношения может лечь предложенная Покушаловым Л.В. модель специалиста является одним из важнейших понятий педагогики высшей школы и представляет собой набор требований, которые предъявляются к выпускнику в профессиональной деятельности [44].

Целенаправленное формирование педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций предполагает определенную прогностическую работу, направленную на поиск путей создания оптимальной модели и педагогических условий способствующих включения субъектов образовательной среды в социокультурный контекст, отличительной особенностью которой является толерантные взаимоотношения между членами образовательного процесса. Прогностическую работу в этом направлении мы связываем с разработкой «Структурно-функциональной модели формирования педагогической толерантности руководителей вуза», которая представляет собой теоретические представления о модели формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций.

В нашей работе при разработке и составлении педагогической модели был использован подход к понятию «модель» представленный Б. А. Глинской: «Под моделью понимается такая мысленно или материально реализованная

система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [52].

Предлагаемая модель формирования педагогической толерантности отражает взаимосвязь условий, обеспечивающих формирование субъекта образовательной деятельности. Отличительной особенностью такой модели является утверждение принципов толерантного взаимодействия с со всеми субъектами образовательного процесса. Она отображает все связи между элементами педагогического эксперимента и является важнейшим наглядным средством в исследовании.

В проектировании образовательной среды учтена включенность каждого члена в учебно-воспитательную деятельность, образовательная среда вуза выступает основным фактором регуляции его поведения. С любым компонентом среды человек связан через процессы приспособления к ней и вместе с тем процессы ее преобразования. Данные процессы опосредуются с помощью диалога с пространственной средой.

Название модели «Структурно-функциональная модель формирования педагогической толерантности руководителей вуза» обусловлено тем, что данная форма моделирования позволяет рассмотреть процесс формирования педагогической толерантности как целостную систему, в которой все структурные компоненты взаимосвязаны и позволяют проследить логическую последовательность решения поставленной в исследовании задачи.

Процесс разработки модели состоял из трех этапов: подготовительный этап, этап разработки модели, экспериментирование модели.

В подготовительном этапе, проводился анализ сущности понятии «толерантность», «педагогическая толерантность», «образовательное пространство вуза» как условие формирования педагогической толерантности

особенности, механизмы взаимодействия, определена форма модели и ее теоретическое обоснование.

Во втором этапе осуществлялся сам процесс разработки модели, были установлены связи, зависимость компонентов и описание модели.

На третьем этапе, экспериментальным путем проведена проверка эффективности, продуктивности модели, экспертная оценка и корректировка, определение ее прикладной характер.

Следовательно, анализ круга проблем исследования дает возможность сделать вывод, что моделирование как метод научного исследования при грамотном применении обладает достаточно эффективной результативностью, позволяя проверить истинность полноты теоретических представлений. Руководствуясь общими принципами моделирования, мы взяли за основу образовательную среду вуза, где совокупность взаимодействий выступает как фактор формирования педагогической толерантности в процессе организационно-образовательной деятельности.

С учетом изложенного можно утверждать о дальнейшем формировании педагогической толерантности на основе моделирования данного процесса. Процесс моделирование предполагает построение системы, функционирующей подобно педагогическому процессу в вузе.

Моделирование содержательного и процессуального компонентов процесса формирования педагогической толерантности позволило нам создать модель с учетом требований инструктивных требований к руководителю вузовской системы. В настоящее время управление вузами регулируется Законами Республики Казахстан «Об образовании» [103], «О государственном имуществе» [102], «Об акционерных обществах» [54], «О некоммерческих организациях».

В основу моделирование взята «Казахстанская модель межэтнической толерантности», так как казахстанское общество в целом, вузовская образовательная среда, в частности, представляет неоднородную

поликультурную среду, где переплетаются национальные и интернациональные черты культуры, характерные для сегодняшнего дня, культурные традиции переплетаются и образуют неповторимый облик. Однако такие процессы не всегда приводят к конструктивному «диалогу культур». Поэтому формирование педагогической толерантной культуры и поведения, миролюбие и взаимная терпимость становятся сегодня насущной необходимостью и условием подготовки профессионального и человеческого ресурса.

Формирование педагогической толерантности у руководителей вуза представляет собой последовательную разноплановую деятельность, направленных на достижение цели. Характерной особенностью такого процесса является диалог со всеми субъектами образовательного процесса вуза, со всеми другими социальными институтами: государственными, общественными, а также молодежными организациями и представляет собой полигон для реального взаимодействия по организации педагогической работы по формированию толерантной культуры руководителей вуза в условиях деятельности высшего учебного заведения. Структурные компоненты и их оптимальное сочетание позволят, на наш взгляд, достичь максимального результата в формировании толерантности в условиях вуза.

Проблема построения толерантной среды — это прежде всего проблема внутренней и внешней организации образовательного процесса в вузе в контексте исторического и социокультурного развития общества, затрагивающие его содержание и способы организации деятельности субъектов управления его развитием, проблема управления инновационной образовательной деятельностью.

Современная образовательная среда отличается сложной структурированностью, поскольку имеет несколько взаимосвязанных уровней: глобальный, региональный и локальный.

В условиях казахстанской реалии, как подписант Болонской декларации и субъект мирового образовательного пространства, глобальный уровень заключается мировых тенденциях развития культуры, политики, образования, экономики, глобальные информационные сети.

Региональный уровень - образовательная политика страны и особенность системы образования, имеющая национальный характер, образовательная деятельность вуза в соответствии с национальными и социальными нормами, ценностями, обычаями и традициями, СМИ.

Локальный уровень – само образовательное пространство вуза, его микрокультура, микроклимат, ближайшая зона человека, непосредственный круг общения. Взаимодействие в этом пространстве может способствовать формированию важнейших и значимых качеств, в нашем случае, руководителя.

В основе актуального образа образовательной среды лежат ценностно-смысловые доминанты, которые отражаются в философских и психолого-педагогических концепциях. Они либо отражаются в действиях, или же просто присутствовать лишь в сознании участников образовательного процесса.

Хотя считается, что образовательная среда вуза обладает значительным потенциалом для формирования педагогической толерантности, но он обусловлен созданием высокой индивидуальной мотивации у самого субъекта, связанной с возможностью самореализации. Мотивация должна включать в себя также создание толерантной среды, удовлетворяющей потребности в общении, самоутверждении, развитии разнообразных интересов.

Разрабатываемая нами структурно-функциональная модель формирования педагогической толерантности у руководителей вуза рассматривается как целостное образование и соответствует следующим характеристикам:

1. Целостность. Направленность на результат, обусловленной полной реализацией структуры модели.

2. Открытость. Связь модели с внешней средой и диалектическое взаимодействие.

3. Иерархичность. Соподчинение субъектов, всех структур и уровней модели.

Социально-культурная и образовательная деятельность вуза по формированию педагогической толерантности должны носить системный характер и основываться на принципах антропоцентричности, уважения социокультурного наследия, поликультурности, единства и преемственности культурно-исторического, социально-педагогического и национально-этнического опыта, личностно-ориентированного подхода.

Предлагаемая модель состоит из следующих структурных блоков:

1. Основополагающим структурным блоком предлагаемой модели выступает социальный заказ, которые отражены государственных нормативных документах в Декларации принципов толерантности, которая была Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года, см. рис. 8.



Рисунок 8 - Структурно-функциональная модель процесса формирования педагогической толерантности руководителей вуза

Целеполагающий блок - включает в себя социальный заказ по формированию педагогической толерантной культуры руководителей.

Основной целевой установкой является знание субъектов образовательной деятельности о сущности и содержании понятия «толерантность», о культуре толерантного поведения, об особенностях психики людей о педагогической этике. Но все возможно только при мотивации. Формирование мотивации к толерантности предполагает воспитание толерантного отношения в окружающей среде, осознание необходимости во взаимодействии с субъектами образовательного процесса придерживаться идей толерантности, принятие принципов толерантности как правила, способствующие верность организационно-педагогической деятельности.

В структуру целевого блока входит формирование навыков толерантного поведения, которое связано с организацией педагогически целесообразного сотрудничества и взаимодействия, опытом бесконфликтного общения, технологиями поведения в конфликтных ситуациях, готовностью к деятельности на основе гуманного отношения, способностью к самоконтролю и самооценке.

При разработке модели были поставлены задачи педагогической деятельности:

1. Формирование педагогической толерантности как культуры активной жизненной позиции субъектов образовательной деятельности;
2. Развитие навыков толерантного взаимодействия между субъектами;
3. Формирование позитивного восприятия других.

Следовательно, мы утверждаем, что при решении этих задач будет возможно создание благоприятных социально-культурных условий, способствующих формированию педагогической толерантной не только руководящих лиц, но и его коллектива, которые будут придерживаться

активной жизненной позиции и социальной ответственности за те процессы, которые происходят в вузе.

Субъектами в моделировании выступают все участники образовательного процесса, все структурные подразделения и их действующие функциональные лица, профессорско-преподавательский состав и обучающиеся всех уровней. Субъекты вузовской образовательной среды вступает во взаимодействие со средой в следующих важнейших аспектах: осваивают мировую и национальную среду; функционирует в среде как носитель и выразитель их ценностей; создают среду, будучи активными субъектами общества, соответствующие его требованиям.

Образовательная среда охватывает комплекс социальных факторов, которые могут влиять прямо или косвенно на их жизнедеятельность и деятельность людей. Одновременно являются продуктом и творцом этой среды, которая дает ему физическую основу для жизни и делает возможным интеллектуальное, моральное и духовное развитие. Образовательную среду высшего учебного заведения следует понимать, как часть социокультурного пространства, зону взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательного материала и субъектов образовательных процессов [124].

Методологический блок. Данный блок включает в себе методологические установки, содержанием наполнением являются методологические подходы и принципы, которые рассматриваются как методологической и теоретической основы построения толерантной среды.

Данный блок включает следующие методологические подходы: системный, диалоговый, культурологический, синергетический, ситуационный, функциональный, проектный процессный, средовой подходы и выделенных принципов организации процесса формирования педагогической толерантности у руководителей образовательной организации. Методологические подходы позволяют обосновать выбор дидактического и методического обеспечения.

Согласно И.Г. Фомичевой, при систематизации образовательных моделей, нужно структурировать на трех разных направлениях, в основе которых лежат исторический, педагогический и философско-методологический подходы [132].

Модель толерантной среды вуза мы проектируем на основе выделенных подходов при соблюдении закономерностей и принципов, используя процессуально-содержательные блоки для упорядочения своих действий.

Потому как в структуре диссертации к методологическим подходам посвящен отдельный параграф, во избежание повтора остановимся на некоторые методологические подходы. Детальное описание и обоснование имеется в параграфе 1.3.

Методологические подходы позволяют обосновать выбор дидактического и методического обеспечения.

Системный подход позволяет рассмотреть искомый наш феномен в его целостности и выявить его внутренние связи и отношения. Системность дает возможность проследить взаимосвязь элементов модели, определить цели, задачи, обозначить дидактическое обеспечение и ожидаемые результаты.

Культурологический подход предполагает учета условий поликультурной среды в формировании толерантного сознания и поведения, принятие культурных различий в процессе взаимодействия в образовательной среде с многослойным составом.

Средовой подход предполагает определить стратегию управления процессом посредством образовательной, воспитательной среды.

Образуют методологические подходы и принципы, раскрывающие сущность содержания процесса построения толерантной среды. Они создают динамичную систему знаний, объединяющих в себе общенаучный базис, стратегические намерения и практическую ориентацию в плане построения толерантной среды.

Формирование педагогической толерантности происходит на основе научных принципов. В данном исследовании комплекса педагогических принципов, которые обеспечивают необходимую эффективность решения задач формирования и развития личности. Это исходные фундаментальные положения, правила, в которых отражаются наиболее характерные, существенные черты и закономерности образовательного процесса.

Определяющим компонентом педагогической толерантности будущего руководителя образовательной организации – мотивационный. Мотивационный показатель — это признание приоритетными ценностями человеческого достоинства и неприкосновенности. С учетом особенности самой организации каждый руководитель должен быть заинтересован в знании, способствующим формированию толерантного поведения, потребность в установлении конструктивных, бесконфликтных отношений с коллегами, критериальным показателем является сформированность социально-нравственных мотивов в процессе общения в образовательном пространстве вузе .Он включает цели, потребности, мотивы, ценностные установки, а также направленность развивать педагогическую толерантность в профессиональной деятельности. Критериальным показателем является готовность и способность к конструктивному диалогу и сотрудничеству с различными субъектами образовательного пространства. Могут выступать индекс эмпатийности и направленность личности.

При определении педагогической толерантности руководителя образовательной организации мы подходили с двух позиции. Во-первых, как профессионально важное и личностно значимое качество, которое проявляется в способности руководителя осуществлять продуктивное взаимодействие с другими конструктивного диалога. Во-вторых, взаимного уважения и доверия, а также признания фактора многообразия как ресурса

развития образовательной организации и профессионально-личностного потенциала её сотрудников.

Когнитивный показатель представляет собой своеобразное знаниевое «поле», необходимые для толерантного взаимодействия в процессе организации учебно-воспитательного процесса в вузовской среде. Руководитель для создания эмоциональной обстановки, обязательно должен владеть определенными знаниями по психологии и педагогики, придерживаться вышеуказанными методологическими установки и педагогическими принципами: понятие о толерантности, процессах, характеризующихся толерантной направленностью, технологиях толерантного поведения. Осознание многообразия и ценностных основ различных культур, права других на собственные убеждения, на свободное выражение своих взглядов и при этом не терять личностное своеобразие. Так, критерий когнитивного компонента включает знание различных видов толерантности, осознание педагогической толерантности как профессионально важного качества руководителя образовательной организации. Среди основных показателей развития педагогической толерантности в когнитивной сфере можно выделить следующие: знание видов толерантности, вариативность решений педагогических и управленческих ситуаций. Для диагностики знания видов толерантности, знания целей, задач и особенностей педагогических функций в управлении, а также диалоговых стратегий общения считаем целесообразным применять различные кейсы, педагогические ситуации в практике управления

Третьим компонентом педагогической толерантности в модели является деятельности компонент. Данный компонент направлен на умение осуществлять продуктивное взаимодействие на принципах сотрудничества, конструктивного диалога, взаимного уважения и доверия. Необходимость деятельностного компонента заключается в том, что с учетом многообразия образовательного пространства, он выступает в качестве умения выбрать

оптимальный стиль руководства и организовать продуктивное коммуникативное взаимодействие. Выражается деятельностный компонент в реальной социальной приемлемости, экспансии, коммуникативной толерантности, в стиле руководства. А также в умении решать профессиональные задачи с использованием педагогических технологий. В способности организовать командную корпоративную работу, умения организовать конструктивное неконфликтное взаимодействие.

Рефлексивный компонент, разработанной модели предполагает умение с контролировать уровень личностных достижений и результатов собственного развития. Сформированность способность к самоанализу, направленность на сотрудничество, взаимодействие. Развития рефлексивного компонента способствует умению анализировать и оценивать степень проявления педагогической толерантности в ситуациях профессиональной деятельности руководителя. Обеспечивает развитию склонности к определенному стилю руководства, микроклимат в коллективе, стрессоустойчивость, толерантность к неопределенности.

Следующий структурный компонент модели - функций формирования педагогической толерантной руководителей в процессе взаимодействия образовательной деятельности.

Основной функцией нам взяты прогностическая, социальная, адаптивная, коммуникативная, гуманитарная и функция идентификации.

На основе анализа и оценки педагогических процессов прогностическая функция, позволяет определить направления развития педагогических процессов и явлений.

Гуманитарная функция способствует в формировании педагогической толерантности ценностных ориентации интересов руководителей, духовно обогащает, способствует противостоять технократизму и бесчеловечности. Данная функция реализуется посредством самопонимания, взаимопонимания, способности к диалогу, общению, сотрудничеству. Функция идентификации

детерминируется параметром идентичность, которая позволяет осознать свою индивидуальность, аутентичность, способность самоопределяться в образовательной сфере. Она проявляется в процессе педагогической и руководящей деятельности, которые требуют рефлексии собственного представления о самом себе.

Адаптационная функция помогает руководителю соразмерно окружающей обстановки и условий развивать способность убедительного диалога и обеспечивает продуктивное взаимодействие. Это позволяет руководителю образовательной организации реально оценивать собственный потенциал, адекватно соотнося его с ожиданиями в среде общения, содействовать в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании в целях успешной самореализации.

Коммуникативная функция обеспечивает умениями устанавливать контакт с субъектами образовательного процесса и транслировать необходимые знания, убеждения, способствует взаимодействию между субъектами деятельности.

Последующим компонентом является критерии результативности. В качестве критериев результативности процесса формирования педагогической толерантности, использовали уровневый подход, фиксирующий последовательность этапов, ступеней развития.

Согласно Д.А. Новикову, в качестве критериев того или иного педагогического явления используются или уровни сформированности каких-либо качеств, как правило, низкий, средний, высокий, или уровни принципиально, качественно отличающиеся друг от друга [99].

Мы выделяем следующие уровни: высокий, средний и низкий. Данные уровни можно охарактеризовать количественными и качественными показателями. В этом случае критерии рассматриваются как этапы, ступени перехода от более низких уровней к более высоким и более сложным. Такой подход, характеризует формирование, развитие педагогической толерантности

руководителей. Отобранные критерии выступают как качества, свойства управленческого качества. Дают возможность судить о его состоянии и уровне развития, а показатели характеризуют меру сформированности педагогической толерантности руководителя вуза.

Низкий уровень характеризует недостаточность сформированности толерантности, пассивности, отсутствием установки на формирование педагогической.

Средний уровень означает развитость некоторых критериев. Но отсутствуют установки на реализацию педагогической толерантности в организационно-педагогической деятельности.

Высокий уровень предполагает интеграцию всех критериев и их реализацию в профессиональной деятельности.

Средовое пространство вуза воздействует на объективные обстоятельства жизнедеятельности руководителя и на субъективную основу их личности. В этой среде формируется и отрабатывается социальный опыт, учатся воспринимать сложные жизненные явления, сглаживаются проявления социальной и материальной стратификации, формируется гуманистическая направленность. Руководитель осваивает систему ценностей, норм стереотипов общества, у него складывается система внутренних регуляторов, привычных норм поведения. В образовательном пространстве идет не только реализуется функциональная деятельность, но адаптация к социальной среде, но становится творцом своей жизни, преобразует себя, самореализуется.

Таким образом, образовательная среда вуза является основополагающим фактором. Эта та среда, которая позволяет целенаправленно выстраивать свои контакты не только с собой, но и с окружением. Как активный субъект, он осуществляет деятельность ради достижения своих целей. Поэтому разумный компромисс с окружением видится в том, чтобы их взаимодействие с окружением выстраивалось на основе их сосуществования. Тогда жизнедеятельность человека можно представить, как единство всех сторон его

жизни, осуществляемое путем интеграции внутренних потенциалов с внешними [113].

ГЛАВА 3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1 Состояние педагогической толерантности руководителя образовательной организации

Результаты исследования сущностных и содержательных характеристик феномена толерантности на основе полипарадигмального подхода к исследованию путей формирования педагогической толерантности требуют изучения состояния искомого качества у руководителей образовательной организации.

Опытно-экспериментальное исследование позволяет установить закономерные связи между объективными сторонами педагогического процесса и создаваемыми специальными условиями целенаправленного формирования педагогической толерантности, благодаря чему эксперимент дает возможность вносить коррективы в ход учебно-воспитательной работы.

В ходе опытно-экспериментальной работы для эффективности, разработанной моделей формирования педагогической толерантности руководителей проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого решались следующие задачи:

- изучение нормативных документов, состояния образовательной практики развития педагогической толерантности;

- рассмотрение различных сторон проявления педагогической толерантности руководителей вуза;

- определение показателей сформированной педагогической толерантности руководителей вуза;

- проведение диагностического исследования по определению сформированности педагогической толерантности у руководителей.

На основе анализа психолого-педагогической, философской, политической литературы, которая раскрывала сущностную характеристику понятия «толерантность», в частности, раскрывающая проблему педагогической толерантности в целом, нами были разработаны показатели сформированной толерантности.

В качестве базы опытно-экспериментальной работы выступал Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева Казахстан. Всего в экспериментальном исследовании приняло участие 50 респондентов, из них - 32 заведующих кафедрой, - 13 декана, - 5 директоров департамента.

Экспериментальное исследование проводилось в несколько этапов:

Первый этап - констатирующий эксперимент. Данный этап предполагал анализ состояния и выявление проблем развития педагогической толерантности действующих руководителей образовательных ЕНУ имени Л.Н. Гумилева.

В данном параграфе представлены первоначальные результаты сформированности педагогической толерантности действующих руководителей подразделения указанной образовательной организации. Эти результаты были получены на основе изучения мнения педагогов и обучающихся об ожидаемых профессиональных качествах руководителей. Готовность их развивать педагогическую толерантность; изучение организационно-педагогических возможностей образовательной среды вуза для развития педагогической толерантности руководителей образовательной организаций. Констатирующий эксперимент осуществлялся на основе разработанной и предложенной модели.

Второй этап - формирующий эксперимент. Данный этап предполагал экспериментальную апробацию модели формирования педагогической толерантности руководителя, базовой образовательной организаций. Реализации модели на формирующем эксперименте осуществлялась в

процессе реальной функциональной деятельности, включал в себя организационно-педагогический компонент.

Третий этап - контрольно-результативный эксперимент. Он осуществлялся на предпрофессиональном этапе реализации модели, и представлен как результативно-оценочный компонент. Результаты контрольного эксперимента представляют собой комплексную оценку уровня формирования педагогической толерантности как профессионально важного качества, которое возможно развивать далее при реализации и осуществлении функциональной деятельности руководителей образовательных организаций.

Для выявления уровня педагогической толерантности руководителя в эксперименте использовались анкетные опросы (см. приложение 2). Вопросы были устными (интервью) и письменными (анкетирование и тестирование), по результатам которых проводились сравнительные исследования. Применялись открытые тесты, также использовались «полярные» анкеты с балловой оценкой.

По принципу анкетного опроса руководителей составлялись опросные листы для самооценки и оценки других, а также использовался метод «групповой дифференциации».

Для констатации первоначального состояния педагогической толерантности у руководителей вуза были использованы следующие методы и методики исследования:

1. Методика диагностики общей коммуникативной толерантности В. В. Бойко;
2. Авторская методика педагогической толерантности руководителей вузов;
3. t-критерий для независимых выборок Стьюдента для определения значимости различий при сравнении групп;
4. Факторный анализ для выявления факторной структуры педагогической толерантности руководителей вузов см. табл.11

Таблица 11. Показатели коммуникативной толерантности руководителей вуза

| № п/п | Наименование показателя | Экспериментальная группа | | | Контрольная группа | | |
|-------|---|--------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------------|----------------|
| | | Высокий уровень | Средний уровень | Низкий уровень | Высокий уровень | Средний уровень | Низкий уровень |
| 1 | Неприятие и непонимание индивидуальности другого человека | 19 | 6 | 0 | 17 | 8 | 0 |
| 2 | Использование себя в качестве эталона при оценке поведения и образа мыслей других людей | 14 | 9 | 0 | 17 | 8 | 0 |
| 3 | Категоричность или консерватизм в оценках других людей | 10 | 15 | 0 | 8 | 17 | 0 |
| 4 | Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров | 8 | 17 | 0 | 13 | 12 | 0 |
| 5 | Стремление переделать, перевоспитать партнеров | 7 | 18 | 0 | 13 | 8 | 4 |
| 6 | Стремление подогнать партнера под себя, сделать его «удобным» | 7 | 18 | 0 | 12 | 13 | 0 |
| 7 | Неумение прощать другим ошибки, неловкость, непреднамеренно причиненные вам неприятности | 13 | 12 | 0 | 12 | 13 | 0 |
| 8 | Нетерпимость к физическому или психическому дискомфорту, создаваемому другими людьми | 12 | 13 | 0 | 18 | 7 | 0 |
| 9 | Неумение приспосабливаться к характеру, привычкам и желаниям других | 8 | 17 | 0 | 10 | 15 | 0 |

В процентном соотношении параметры коммуникативной толерантности руководителей вузов представлены ниже на рисунках 9, 10.



Рисунок 9 – Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов (экспериментальная группа)

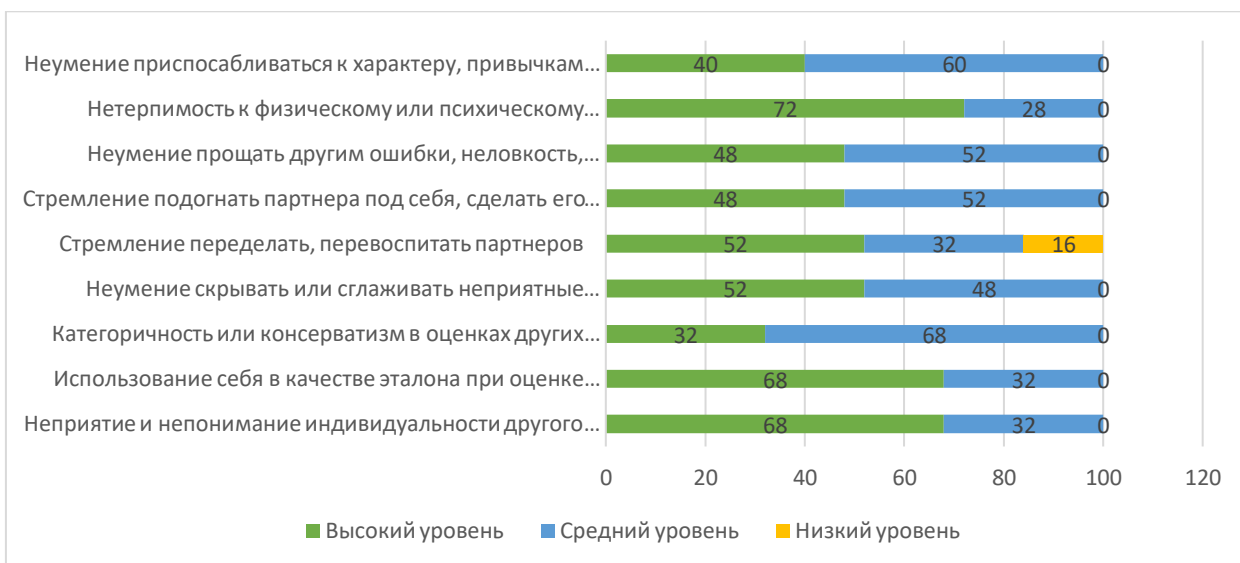


Рисунок 10 – Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов (контрольная группа)

Сравнение результатов двух групп было осуществлено посредством статистического анализа в программе SPSS 27/0.

Так, расчет значений по t-критерию Стьюдента показал, см. рис. 11.

Критерий для независимых выборок

| | | Критерий равенства дисперсий Ливиня | | t-критерий для равенства средних | | | | | | |
|----------|------------------------------------|-------------------------------------|-------|----------------------------------|---------|-----------------------|------------------|------------------------------------|---|---------|
| | | F | знач. | t | ст. св. | знач. (двухсторонняя) | Средняя разность | Среднеквадратичная ошибка разности | 95% доверительный интервал для разности | |
| | | | | | | | | | Нижняя | Верхняя |
| VAR00001 | Предполагаются равные дисперсии | 3,327 | ,074 | ,607 | 48 | ,547 | ,32000 | ,52713 | -,73987 | 1,37987 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,607 | 43,863 | ,547 | ,32000 | ,52713 | -,74246 | 1,38246 |
| VAR00002 | Предполагаются равные дисперсии | 4,703 | ,035 | 1,028 | 48 | ,309 | ,60000 | ,58378 | -,57377 | 1,77377 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 1,028 | 42,495 | ,310 | ,60000 | ,58378 | -,57771 | 1,77771 |
| VAR00003 | Предполагаются равные дисперсии | ,058 | ,811 | ,259 | 48 | ,797 | ,16000 | ,61720 | -1,08096 | 1,40096 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,259 | 47,855 | ,797 | ,16000 | ,61720 | -1,08106 | 1,40106 |
| VAR00004 | Предполагаются равные дисперсии | 2,390 | ,129 | 1,860 | 48 | ,069 | 1,12000 | ,60200 | -,09040 | 2,33040 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 1,860 | 45,538 | ,069 | 1,12000 | ,60200 | -,09209 | 2,33209 |
| VAR00005 | Предполагаются равные дисперсии | 8,120 | ,006 | ,540 | 48 | ,591 | ,40000 | ,74018 | -1,08823 | 1,88823 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,540 | 35,676 | ,592 | ,40000 | ,74018 | -1,10163 | 1,90163 |
| VAR00006 | Предполагаются равные дисперсии | 9,531 | ,003 | ,540 | 48 | ,591 | ,40000 | ,74018 | -1,08823 | 1,88823 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,540 | 40,019 | ,592 | ,40000 | ,74018 | -1,09594 | 1,89594 |
| VAR00007 | Предполагаются равные дисперсии | 8,305 | ,006 | ,861 | 48 | ,393 | ,44000 | ,51082 | -,58707 | 1,46707 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,861 | 44,569 | ,394 | ,44000 | ,51082 | -,58911 | 1,46911 |
| VAR00008 | Предполагаются равные дисперсии | ,557 | ,459 | ,763 | 48 | ,449 | ,44000 | ,57677 | -,71968 | 1,59968 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,763 | 45,368 | ,449 | ,44000 | ,57677 | -,72142 | 1,60142 |
| VAR00009 | Предполагаются равные дисперсии | ,291 | ,592 | 1,027 | 48 | ,310 | ,48000 | ,46748 | -,45992 | 1,41992 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 1,027 | 47,839 | ,310 | ,48000 | ,46748 | -,46000 | 1,42000 |

Рисунок 11 – критерий для независимых выборок

Результаты по методике педагогической толерантности руководителей вузов.

Результаты данной методики были проанализированы посредством факторного анализа и представлены ниже в табл. 12.

Таблица 12 – Совокупная дисперсия факторов педагогической толерантности руководителей вуза

| Компонент | Извлечение суммы квадратов нагрузок | | | Ротация суммы квадратов нагрузок | | |
|-----------|-------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------------|-------------|-------------|
| | Всего | % дисперсии | Суммарный % | Всего | % дисперсии | Суммарный % |
| 1 | 20,111 | 57,460 | 57,460 | 7,977 | 22,792 | 22,792 |
| 2 | 3,285 | 9,385 | 66,845 | 5,668 | 16,194 | 38,986 |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|--------|-------|--------|--------|
| 3 | 2,098 | 5,994 | 72,839 | 4,098 | 11,709 | 50,694 |
| 4 | 1,970 | 5,630 | 78,469 | 3,953 | 11,294 | 61,989 |
| 5 | 1,745 | 4,986 | 83,455 | 3,672 | 10,492 | 72,481 |
| 6 | 1,328 | 3,794 | 87,248 | 3,205 | 9,157 | 81,638 |
| 7 | 1,186 | 3,389 | 90,637 | 3,150 | 8,999 | 90,637 |
| Метод выделения факторов: метод главных компонент. | | | | | | |

Таким образом, факторный анализ результатов позволил выделить факторную структуру педагогической толерантности руководителей вузов, состоящую из 7 компонентов. А в соответствии с факторными нагрузками переменных методики, были определены их названия, см. рисунок 12.

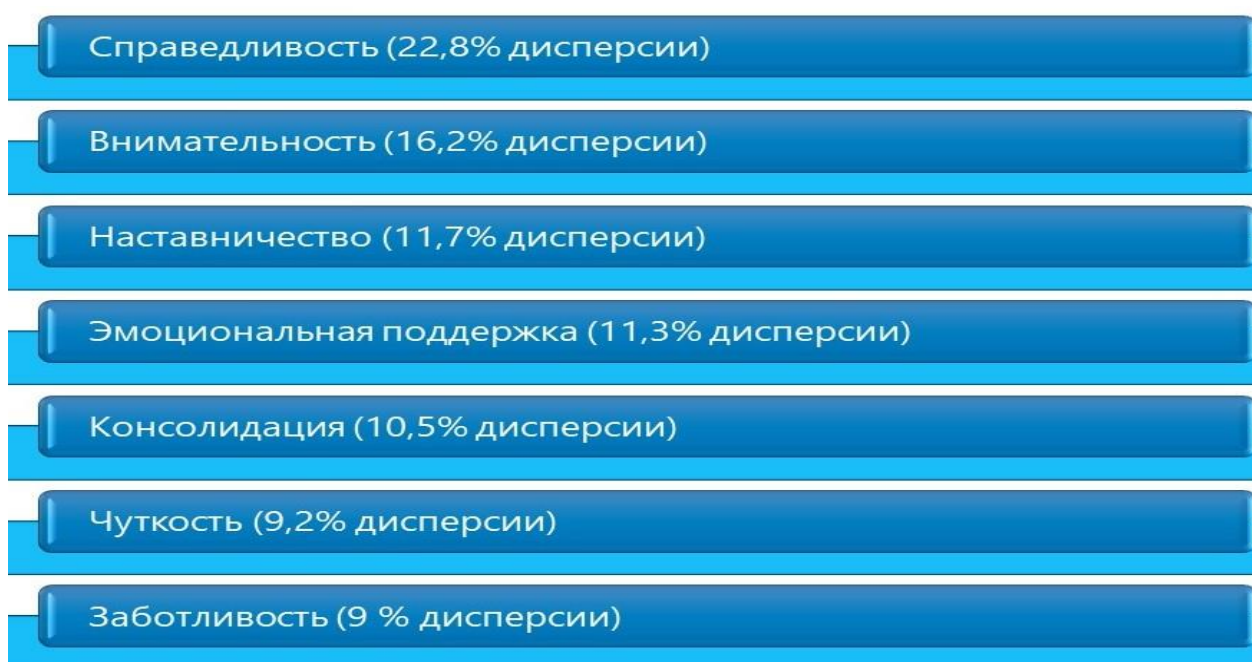


Рисунок 12 – Факторная структура педагогической толерантности руководителей вуза

Так, фактор 1 – «справедливость» охватил 22,8% дисперсии и включил в себя 12 переменных, касающихся честного и справедливого отношения руководителей к свои подчиненным.

Фактор 2 – «внимательность» охватил 16,2% дисперсии и включил в себя 6 переменных, касающихся чуткого отношения руководителя к потребностям коллектива, а также выступает в роли медиатора при возникновении конфликтов.

Фактор 3 – «наставничество» охватил 11,7% дисперсии и включил в себя 4 переменных, включающих в себя такие утверждения как «Я активно поддерживаю и поощряю инициативы сотрудников по профессиональному обучению и развитию», «Я провожу регулярные беседы с сотрудниками о их карьерных целях и планах развития», «Я стимулирую подчиненных к самообразованию и саморазвитию, предлагая им ресурсы и материалы для изучения», «Я стимулирую сотрудников использовать возможности для профессионального развития, которые не требуют значительного времени вне рабочего графика».

Фактор 4 получил название «эмоциональная поддержка» и охватил 11,3% дисперсии, включив в себя 3 переменные.

Фактор 5 был назван «консолидация» и охватил 10,5% дисперсии, включив в себя 5 переменных.

Факторы 6 и 7 получили название «чуткость» и «заботливость» соответственно.

На основании выделения факторов были сопоставлены результаты двух групп руководителей вуза: экспериментальной и контрольной группы, см. рисунки 13, 14 и 15.

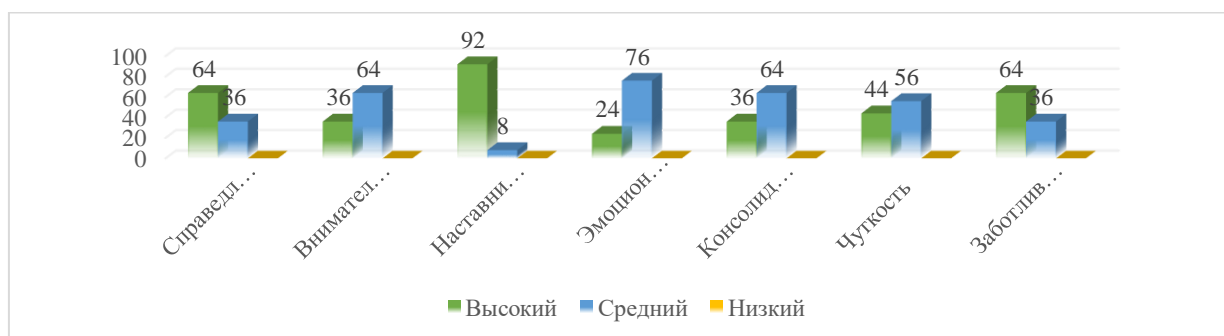


Рисунок 13 – Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза (экспериментальная группа)

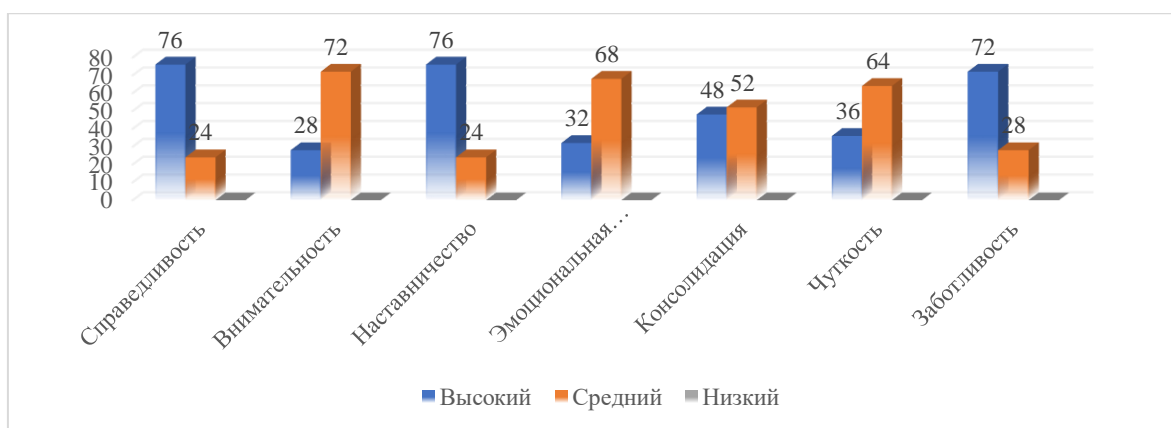


Рисунок 14 – Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза (контрольная группа)

| Критерий для независимых выборок | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------|----------------------------------|---------|-----------------------|------------------|------------------------------------|---|---------|
| | | Критерий равенства дисперсий Ливиня | | t-критерий для равенства средних | | | | | | |
| | | F | знач. | t | ст. св. | знач. (двухсторонняя) | Средняя разность | Среднеквадратичная ошибка разности | 95% доверительный интервал для разности | |
| | | | | | | | | | Нижняя | Верхняя |
| VAR00003 | Предполагаются равные дисперсии | ,068 | ,796 | -1,662 | 48 | ,103 | -,29200 | ,17570 | -,64527 | ,06127 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -1,662 | 47,713 | ,103 | -,29200 | ,17570 | -,64532 | ,06132 |
| VAR00004 | Предполагаются равные дисперсии | ,058 | ,811 | ,146 | 48 | ,885 | ,02000 | ,13711 | -,25567 | ,29567 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,146 | 47,962 | ,885 | ,02000 | ,13711 | -,25568 | ,29568 |
| VAR00005 | Предполагаются равные дисперсии | 1,019 | ,318 | ,033 | 48 | ,974 | ,00400 | ,12261 | -,24252 | ,25052 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,033 | 47,313 | ,974 | ,00400 | ,12261 | -,24262 | ,25062 |
| VAR00006 | Предполагаются равные дисперсии | 4,301 | ,043 | ,598 | 48 | ,553 | ,06400 | ,10699 | -,15112 | ,27912 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,598 | 45,508 | ,553 | ,06400 | ,10699 | -,15142 | ,27942 |
| VAR00007 | Предполагаются равные дисперсии | ,869 | ,356 | -,308 | 48 | ,759 | -,04000 | ,12970 | -,30077 | ,22077 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -,308 | 47,348 | ,759 | -,04000 | ,12970 | -,30087 | ,22087 |
| VAR00008 | Предполагаются равные дисперсии | ,251 | ,619 | ,924 | 48 | ,360 | ,14000 | ,15144 | -,16449 | ,44449 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,924 | 47,854 | ,360 | ,14000 | ,15144 | -,16451 | ,44451 |
| VAR00009 | Предполагаются равные дисперсии | 2,996 | ,090 | ,208 | 48 | ,836 | ,03600 | ,17267 | -,31117 | ,38317 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | ,208 | 45,771 | ,836 | ,03600 | ,17267 | -,31160 | ,38360 |

Рисунок 15 – критерий равенства дисперсий Ливиня

Однако, статистический анализ позволил достоверно определить отсутствие значимых различий при сравнении двух групп.

Была использована методика диагностики профессиональной педагогической толерантности Ю. А. Макарова «Личность педагога и метод диагностики толерантности в профессиональной педагогической среде [85].

Чтобы определить и подтвердить вышеописанные положения, было проведено анкетирование руководителей.

Была предложена анкета, которая была направлена для определения знаний руководителя, какие качества необходимы для организации для

успешной профессиональной деятельности. Выявление мнений руководителя структурных подразделений университета о важности профессиональных и личностных качеств для успешной профессиональной деятельности. Результаты измерялись по пятибалльной шкале.

В анкету вошли вопросы, которые были сосредоточены на определения таких качеств, как: мотивационно-волевые, когнитивные, коммуникативные качества руководителя.

К мотивационно-волевым качествам были внесены такие характеристики как: желание достичь успеха, инициативность, активность, порядочность, стрессоустойчивость, ответственность;

В когнитивную группу вошли: инициативность, креативность, работоспособность, самообучаемость, самокритичность;

В коммуникативные качества были внесены: общительность, обаяние, педагогическую толерантность, дипломатичность, гибкость, эмпатия, доброжелательность, эмоциональную стабильность, не конфликтность.

Составленные вопросы для анкетирования предназначены для действующих руководителей - 43 человека, что составляет 100%.

Предлагаем, некоторые вопросы, которые вошли в структуру анкеты, которые даны в Приложении 2.

Результаты, определения знаний руководителя, какими качествами должен обладать руководитель для организации успешной профессиональной деятельности, показали следующие результаты, которые даны в табл. 13.

Таблица 13– Показатели профессионально-функциональных качеств руководителя вуза

| Составляющие толерантности | баллы в % |
|-----------------------------------|------------------|
| Интеллектуальные качества | 48% |
| Эмоционально-волевые | 41% |
| Коммуникативные качества | 49% |
| Стрессоустойчивость | 89 % |
| Эмоциональная стабильность | 78% |
| Самообучаемость | 72%, |
| Самокритичность | 64 %, |

| | |
|------------------------------|------|
| Педагогическая толерантность | 4,1% |
|------------------------------|------|

Графически, результаты определения знаний руководителя о составляющих профессионально-функциональные качеств руководителя вуза выглядят следующим образом, рис. 16.

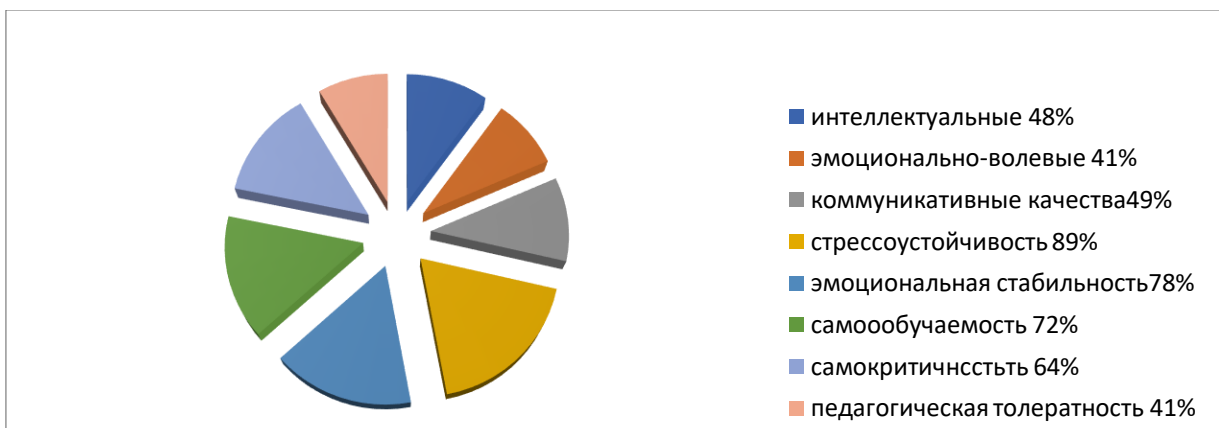


Рисунок 16 - Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза

Если интерпретировать согласно представленным ответам, самыми важными качествами которыми должен овладевать руководитель имеет следующие показатели. Интеллектуальные качества отметили – 48% эмоциональные волевые качества составили 41%, коммуникативные качество набрали – 49% стрессоустойчивость отметили 89 % респондентов, эмоциональная стабильность - 72%, само обучаемость - 72%, самокритичность - 64 %, педагогическая толерантность - 41% респондентов.

Незначимыми считались самообучаемость - 72% респондентов, самокритичность - 64 % респондентов, педагогическая толерантность - 41% респондентов.

Для нашего исследования ключевой характеристикой качества руководителя образовательной организации является «педагогическая толерантность». Но по ответы констатируют о том, что самый низкий балл получил показатель «педагогическая толерантность».

Первая причина в том, что данное понятие является относительно новым в педагогической науке. Как предмет отдельного исследования, именно в вузовской структуре не рассматривался. И настоящее время нет единой трактовки понятия «педагогическая толерантность руководителя образовательной организации»;

Вторая причина, на наш взгляд, заключается в том, что руководители не считают себя педагогами, поэтому педагогическая толерантность у них значится на последнем месте.

Нами было проведено анкетирование среди ППС. В анкетирование были включены те же вопросы, что и руководителю, а также дополнены и вопросами, направленными на оценку взаимодействия руководителей и ППС.

Цель анкетирования заключалась в определении оценки взаимодействия руководителей и стиля их общения глазами ППС.

Результаты анкетирования выглядели следующим образом: 69% респондентов указывают на авторитарный стиль управления руководителя образовательной организации.

Согласно определению Э.Фромма, Т.Адорно авторитарному стилю руководства присущи консерватизм, потребность в иерархии и уважении к себе, уважение силы, негибкость установок, стереотипность мышления, часто агрессивность, тревожность в поведении, трудности в установлении доверительных отношений с другими людьми, в нем нет места педагогической толерантности [146].

В анкету вошли следующие вопросы: Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать руководитель образовательной организации?

Что такое «толерантность»?

Что такое «педагогическая толерантность»? Что вкладываете в это понятие?

Можно ли в процессе обучения можно ли развивать толерантность?

- Желаете ли бы Вы получить знания о том, как развивать толерантность и педагогическую толерантность?

На вопрос, какие качества Вы бы хотели видеть? Были получены результаты, что ожидаются от своих руководителей следующие профессиональные качества: порядочность - 88%, организаторские способности - 58%, лидерские качества - 56%, умение эффективно использовать возможности и ресурсы образовательной организации - 53%, толерантность / терпение -51%, тактичность - 45, умение найти компромиссное решение -47% см. табл. 14.

Таблица 14 - Показатели профессиональных качеств руководителя вуза

| Профессиональные качества | показатели |
|--|------------|
| Организаторские способности | 58% |
| Лидерские качества | 56% |
| Умение эффективно использовать возможности и ресурсы образовательной организации | 53% |
| Толерантность / терпение | 51% |
| Тактичность | 45% |
| Умение найти компромиссное решение | 47% |

Графически, результаты определения профессиональных качеств руководителя вуза выглядят следующим образом, рис. 17:

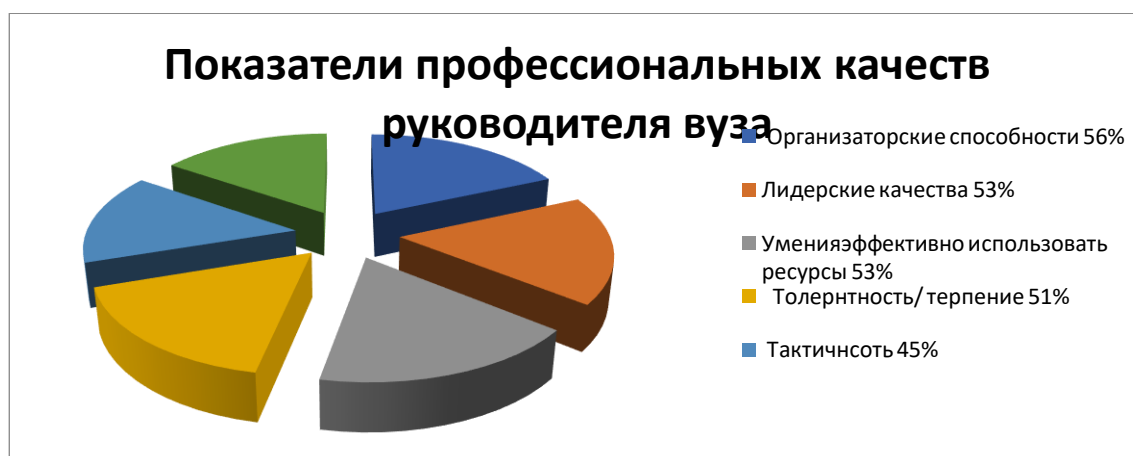


Рисунок 17 - Показатели профессиональных качеств руководителей вуза

По мнению студентов, так как декан факультета работает со студентами, он как руководитель должен быть гибким (90%), уметь пойти на компромисс

(65%), больше интересоваться студенческой жизнью (7%), участвовать в них (69%).

Всего в опросе приняло участие 12 человек ЕНУ имени Л.Н. Гумилева. Следует отметить, задействованы в эксперименте респонденты, считают, что является необходимым профессионально важным качеством руководителя образовательной организации, большинство респондентов (80%) ответили утвердительно. Но были, отрицательно ответившие на необходимость руководителю образовательной организации быть толерантным. Встречаются ответы «руководитель не должен всё терпеть и всем угождать, иначе будет хаос в управлении», «руководитель должен быть строгим и непреклонным», «толерантность означает попустительство», «на первом месте руководитель должен быть хозяйственником, толерантность здесь не нужна».

Почему толерантность является необходимым профессионально важным качеством руководителя, были ответы: «руководитель должен прислушиваться к мнению коллектива» (28%), «руководитель должен быть гибким» (26%), «руководитель должен понимать студентов и преподавателей» (12%).

Что такое толерантность, большинство респондентов указало, что «толерантность — это жить в согласии с другим», «умение идти на компромисс», «тактичность», «принимать другого таким, каков он есть».

Результаты ответов на первый вопрос о качествах, которыми должен обладать руководитель образовательной организации, представлены выше. Полученные результаты опроса показывают, что действующие руководители базового вуза недостаточно владеют педагогической толерантностью. По мнению опрошенных студентов, они хотят видеть следующие черты у руководителей: коммуникабельность, чуткость по отношению, способного понять другого человека, ставить себя на его место, уметь быть компромиссным, готового слышать проблемы другого человека.

Даже в ответах содержались мнения о том, что некоторые руководители не умеют продуктивно взаимодействовать с педагогическим коллективом, так

как не осознают многообразие самой организации, а также недостаточность профессионально - личностного потенциала самого руководителя.

Необходимо отметить тот факт, что в процессе профессиональной подготовки вуз не готовит напрямую руководителей образовательных организаций. Такая подготовка ведется опосредованно. Поэтому сам процесс взаимодействия в вузе создают условия для развития профессионально важных качеств будущих руководителей образовательных организаций.

Полученные результаты позволили нам увидеть ясную картину проблемы педагогической толерантности в вузе, что впоследствии определили содержательное наполнение работы по формированию педагогической толерантности руководителя. Основная причина заключается в том, что многие руководители не осознают, что их функциональная деятельность всецело направлена на подготовку будущих специалистов, и она осуществляется в образовательной среде, которая имеет свои специфические особенности и научно-методологические подходы. Образовательная среда не состоит как образовательно-воспитательной, если не будет основана на принципе гуманизма, на культурологических, акмеологических и диалоговых подходах, которые обеспечивают педагогические толерантные проявления.

На констатирующем этапе эксперимента проведена комплексная оценка развития педагогической толерантности по определенными компонентами: когнитивный, мотивационный, деятельностный и рефлексивный.

Были использованы методы теста, беседа, кейсы, педагогические ситуации, управления, опросник эмпатических тенденций.

По каждому показателю были применены следующие методики: опросник эмпатических тенденций А.Мехрабиена и Н. Эпштейна; методика Б.Басс «Диагностика направленности личности»; методика «Шкалы социальной дистанции» Э.Богардус; методика В.Бойко «Методика диагностики общей коммуникативной толерантности»; методика Е.П.Ильиной «Склонность к определенному стилю руководства и «Самооценка стиля

управления»); методика В.П.Соломина «Шкала оценки микроклимата в коллективе»; методика К.Томаса «Тест поведения в конфликте; методика И.А.Усатова «Методика определения стрессоустойчивости»; методика С.Баднер «Шкалы толерантности к неопределенности».

Результаты констатирующего эксперимента развития педагогической толерантности в фокус группе представлены в табл. 15.

Таблица 15 - Результаты констатирующего эксперимента формирования педагогической толерантности в фокус группе

| Компоненты | Количество респондентов | Оценка уровня развития педагогической толерантности | | |
|----------------|-------------------------|---|---------|--------|
| | | высокий | средний | низкий |
| Когнитивный | 43 | 11% | 26% | 53% |
| Мотивационный | 43 | 19% | 39% | 42% |
| Деятельностный | 43 | 18% | 25% | 57% |
| Рефлексивный | 43 | 16% | 30% | 54% |

Таким образом, результаты, полученные на этапе констатирующего эксперимента, по формированию показателей компонента педагогической толерантности показали, что руководители вуза имеют в основном, средний и низкий уровень. Показатели были следующими высокий -11%, средний -26%, низкий-53%.

Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза можно увидеть в следующей диаграмме, рис. 18.

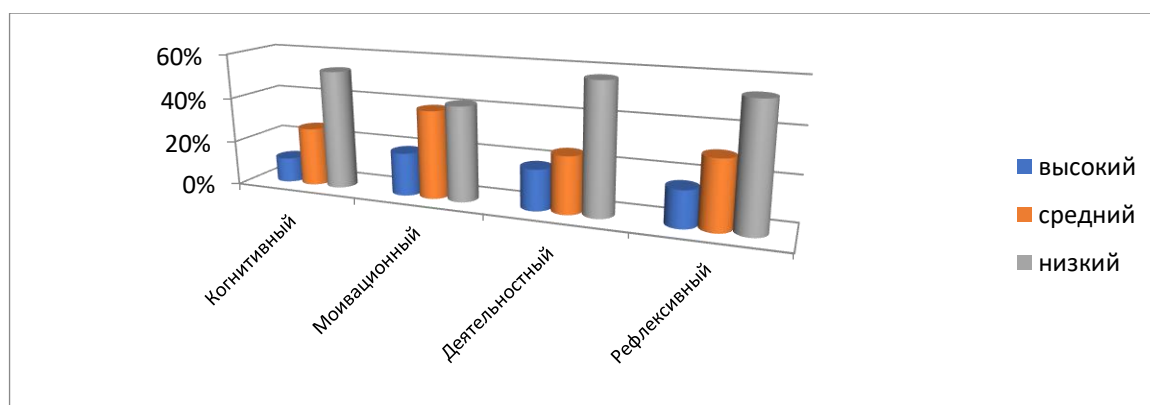


Рисунок 18 - Динамика искомых показателей компонентов толерантности у
руководителя вуза

Это объясняется тем, что не все руководители имеют образования педагогического направления, а также не осознают, что они сидят в педагогическом процессе подготовки будущих специалистов. Осуществляемая функциональная деятельность реализуется в рамках системы «человек-человек», что имеет особый научно-методологический подход. Не все руководители владеют знаниями, умениями, навыками и опытом решений педагогических ситуаций, связанных с управлением в гетерогенной образовательной среде.

В сформированности мотивационного компонента педагогической толерантности группы показали средний уровень эмпатийности. По результатам диагностики направленности личности Б.Басса, руководители проявили большую направленность «на дело» - 40%. Направленность на студентов -24 %, и направленность «на себя» 36%.

Таким образом, по данному компоненту результаты такие: высокий - 19%, средний -39%, низкий-42%.

Согласно результатам диагностики «Шкалы социальной дистанции» Э.Богардуса, методики диагностики общей коммуникативной толерантности В.В.Бойко, показателям шкал реальной социальной приемлемости, реальной социальной экспансии сформированность деятельностного компонента педагогической толерантности на этапе, констатирующего эксперимент составили высокий - 18 %, средний-25%, низкий-57%. Такой показатели нами понимается, что деятельностный компонент является детерминантом предыдущих двух компонентов.

Выявлено преобладание авторитарно-демократического стиля руководства. Полученные результаты соответствуют среднему и низкому показателю уровня развития деятельностного компонента педагогической толерантности.

По показателям методик самооценки стиля управления Е.П.Ильина, шкал оценки микроклимата в коллективе В.П.Соломина, теста поведения в конфликте К.Томаса, методики определения стрессоустойчивости И.А.Усатова, шкал толерантности к неопределенности С.Баднер выявлено, что рефлексивный компонент педагогической толерантности также показали средний уровень.

К группе низкого уровня сформированности педагогической толерантности относились руководители, которые по разным причинам не имеют четкого представления о толерантности, испытывают проблемы в общении, проявляют нетерпимость к тем, кого не могут или не хотят понять, и не готовы к позитивному взаимодействию с ними. Они отрицают значимость и необходимость овладения педагогической толерантностью в профессиональной деятельности.

К группе среднего уровня были отнесены руководители, которые в целом признают права других и необходимость позитивного толерантного взаимодействия с ними, но недостаточно заинтересованы в приобретении новых знаний и умений, а также не полностью осознают значимость педагогической толерантности и толерантного взаимодействия в педагогической деятельности.

Группа высокого уровня характеризовалась высоким уровнем интереса к проблемам общения, безусловным признанием и уважением прав других, готовностью к позитивному взаимодействию, стремлением овладеть будущей профессией на уровне современных требований.

Таким образом, результаты, полученные на этапе констатирующего эксперимента, соответствуют среднему и низкому уровню сформированности педагогической толерантности.

3.2 Формирования педагогической толерантности у руководителя образовательной организации

В теоретической части диссертационного исследования проанализированы организационно-педагогические возможности образовательной среды вуза и обоснованы наличие ресурсов для формирования педагогической толерантности у всех субъектов образовательного процесса.

Следует отметить, прежде чем развивать педагогическую толерантность у студентов, необходимо педагогическая толерантность как функциональное качество проявляться у руководителей образовательных организаций, а затем действующая администрация будут создавать условия для развития педагогической толерантности в целом коллективе.

Именно толерантная среда формирует внешние условия и внутренние предпосылки, за которыми должна последовать смысловая активность человека, его свободное и ответственное самоопределение в каждой конкретной жизненной ситуации.

Содержательное наполнение процесса формирования педагогической толерантности включала не только систему знаний, умений, навыков, компетенций, но и общее развитие, педагогический опыт руководителя, соответствие модели, социальному заказу и государственному образовательному стандарту, ориентацию на общечеловеческие и национальные ценности.

Содержание проводимой работы по обоснованию эффективности разработанной модели по формированию педагогической толерантности у руководителей вуза было ориентировано на повышение уровня сформированности когнитивного, мотивационного, деятельностного и рефлексивного компонентов их педагогической готовности к развитию толерантного отношения к субъектам образовательного пространства вуза.

С целью формирования мотивационной готовности руководителей к педагогической толерантности, нами были проведены ряд обучающих

семинаров и тренинги. Применены такие методики, как мозговой штурм, деловая игра, кластер, дебаты, метод проекта, мастер-классы, кейс-стади и др.

Вебинар и тренинги проводились с привлечением ППС кафедры педагогики и психологии. Теоретическое обучение через вебинар проводилась силами ППС кафедры педагогики, а тренинги - ППС кафедры психологии. Теоретическая часть программы была реализована в режиме онлайн на платформе MOOK.

Главной целевой установкой разработанной программы являлась формирование активной педагогической позиции и психологической готовности руководителей подразделения к толерантному взаимодействию при выполнении функциональных обязанности, независимо от статуса, от национальных культур, взглядов, позиций, ориентации, образа жизни.

Данная программа предполагает формирование компетенций в области педагогического взаимодействия у руководителей структурных подразделений, а также по желанию функционально ответственных лиц. Поэтому разработанный цикл тренингов имели направленности на формирование педагогической толерантности у руководителей образовательной организаций.

Вебинар включал следующие темы «Толерантность», «Педагогическая толерантность как важное качество субъектов вуза», «Проблема диагностики и технологии формирования педагогической толерантности».

По первой теме дана историческая справка о проблеме развития проблемы «толерантности» и «педагогической толерантности», а также определены виды и границы толерантности, которые предполагают углубление знаний в области современных отечественных и зарубежных теорий толерантности. В ходе были рассмотрены различные классификации толерантности, проведена дискуссия о границах толерантности. В качестве ведущей идеи выступила идея толерантности как обязательного качества современного человека, настроенного на взаимодействие, сотрудничество,

диалог, это активная нравственная позиция каждого человека. В ходе дискуссии слушатели пришли к выводу о том, что абсолютизировать толерантность нельзя и невозможно. Это понятие должно иметь границы и свою очередь предложили понятие «разумная толерантность».

Второй вебинар - на тему «Педагогическая толерантность как важное качество субъектов вуза», где толерантность рассматривалась как категория входящая в систему «человек-человек». Слушателям было предложено различные определения понятия «педагогическая толерантность» и на основе этих определений обосновать ее как данное понятие важное качество образовательной сферы.

Третья тема вебинара была «Проблема диагностики и технологии формирования педагогической толерантности». С целью саморазвития педагогической толерантности были диагностированы определения толерантности, критерии, уровни, индикаторы и показатели и методики измерения. Данные методические установки освоены слушателями диагностических методик измерения толерантности. Слушатели получали практические навыки применения разнообразных форм, методов и технологий развития педагогической толерантности.

Немаловажным на данном этапе является рефлексия, на котором подводятся итоги совместной деятельности, проводится анализ возникших трудностей и планирование дальнейшей совместной деятельности. Здесь акцент делается на умении завершить дискуссию на оптимистической ноте для того, чтобы не оставить горечи от переживания, обиды, равнодушия и т.п.

Нами разработано понятийное поле теории воспитания толерантности и построения толерантной среды:

- составлялся тезаурус толерантности;
- возможности образовательного пространства университета для формирования толерантной личности;
- подходы, закономерности и принципы построения толерантной среды;

- методы и формы работы со студентами по формированию толерантной личности с практическими занятиями по построению конструктивного взаимодействия субъектов образовательного процесса;

- современные технологии обучения, их возможности в воспитании толерантной личности, использование диагностических методик для изучения уровней сформированности толерантности и др.

В итоге было предложено разработать различные проекты по педагогическому менеджменту и подготовить различные кейсы, тренинги, квесты и др.

В беседе с участниками вебинара было выявлено о том, что многие не задумывались о необходимости мотивационной готовности и направленности на управленческую деятельность в образовательной сфере. Многие участники отметили, что готовность к педагогической толерантности представляет собой не только эмоционально-волевые характеристики, но также интеллектуальные, особенно в области педагогической и психологической науки.

Было заявлено о готовности использовать диагностические методики к стрессоустойчивости, желание иметь определенный багаж знаний в управлении в образовательной организации.

Даны установки о том, что приобрести знания, умения, навыки практического владения способами, методиками развития педагогической толерантности у будущих руководителей образовательных организаций можно в ходе реализации специальных тренингов.

Педагогическая толерантность может развиваться только в практической деятельности, в ситуациях межличностного и профессионального общения, поэтому в качестве целесообразных методических средств использовались активные и интерактивные способы взаимодействия в процессе тренингов, содержание которых имели педагогическую направленность. Была разработана программа.

Формирование мотивационной готовности руководителей к педагогической толерантности (см. приложение 3). Нами были проведены ряд обучающих семинаров и тренинги. Применены такие методики, как мозговой штурм, деловая игра, кластер, дебаты, метод проекта, мастер-классы, кейс-стади и др.

В процессе проведения тренинга были разные мнения о влиянии негативного слова на состояние человека. Однозначно все они имели единый подход. Негативное словесное влияние оказывает также негативное влияние.

Резюмируя, участники пришли к общему мнению о том, что, когда с кем-то ссориться и говоришь что-то неприятное, при этом в душе человека оставляешь негативные следы. Хотя после осознания, того, что ты горячился и просишь прощения, тем не менее, словесные раны причинят такую же боль, как и физические. Поэтому терпимость, проявление понимания и спокойствие, выдержанность, доброжелательность это и есть проявление толерантности.

В процессе вебинара затрагивались и роль культурного наследия в процессе построения диалога. Используя национальную культуру и традиции, не только строим благоприятные диалоговые отношения на основе принципа природосообразности и культуросообразности, но и способствуем развитию национального самосознания, гражданской позиции, национальной самоидентификации. Освоения богатства традиций через отношения старшего поколения будет прививать социальную ответственность, умения ценить и применять духовные и материальные ценности общества и стремлению к самореализации, гармонизация отношений в социуме, способствуют развитию сотрудничества.

Формирование педагогической толерантности требует от руководителя определенных демократических механизмов в организации функциональной деятельности. С одной стороны, принимать другого как значимого и ценного, а с другой стороны - критически относиться к собственным взглядам.

Руководителю образовательного учреждения требуется умение быть посредником между разными людьми. Для этого необходимо терпение,

понимание, принятие происходящего, мотивации поведения противоположных сторон, умение конструктивно и толерантно взаимодействовать. С накоплением практического опыта толерантного управления, приобретает уверенность, что в конце концов приводит к бессознательной компетентности, к лидерству руководителя в коллективе.

По осмыслению и осознанию необходимости педагогической толерантности для руководящей должности вуза проводились ряд упражнений:

1. Упражнение «Стереотипные очки»

Цель: научиться понимать другого, уважать точку зрения другого человека. Скачать приложения ниже.

2. Упражнение «Согласие, несогласие, оценка»

Цель: закрепить теоретический материал о толерантности.

3. Упражнение «Плакат толерантности»

Цель: уточнить и закрепить знания участников об основных характеристиках толерантности.

При подведении итогов проведена рефлексивная работа по обсуждению и подведению итогов:

Подведение итогов, обсуждение:

-Опыт: что делали и это на что направлено?

-Рефлексия: какие ощущения, реакция?

-Какую информацию получили, какие выводы сделали?

-Действия (как вы будете действовать в будущем?)

Тренинг «Я - толерантная личность»

Цель: формирование установок функционала на толерантное взаимодействие в сфере “студент – взрослый”, “коллега – коллега” и необходимость создания толерантной среды в образовательном учреждении.

Задачи:

-ознакомление педагогов с использованием толерантных техник “Я – сообщение”, “Ты – высказывание”

-развитие чувства собственного достоинства и умения уважать достоинство других;

-развитие способности к самоанализу, самопознанию, навыков ведения позитивного внутреннего диалога о самом себе;

Ход тренинга

1. Упражнение-разминка “Поздороваемся по-разному”

Цель: создание эмоционально – положительного настроения на работу участников в группе.

Паралингвистическая составляющая несет большую часть эмоционального содержания процесса общения, поэтому необходимо широко использовались метафоры, неожиданные сравнения и ассоциации, а также невербальные средства. Речь отражает подлинные душевные переживания и проявляется связь внутреннего и внешнего. Это позволяет человеку самому проанализировать, осмыслить, четко сформулировать свою идею. Нередко в процессе такого осмысления человек меняет свою точку зрения или приобретает единомышленников.

Респондентам предлагались такие речевые стратегии, как: «накопление согласия», «поиск совпадающих интересов», «принятие совместных решений» и др. Данные стратегии способствуют развитию умения внимательно слушать и слышать, вырабатывают стремление получить совет, открыто ставить вопросы, выражать согласие или несогласие, предлагать свои варианты решений, добиваться понимания с помощью расспрашивания или уточнения.

В процессе обучения к дискуссии, речевым стратегиям, обеспечивались привитие навыков разъяснения своей позиции по обсуждаемой проблеме. К факторам, стимулирующим формирование толерантного речевого поведения,

можно отнести потребность самоактуализации, самоутверждения, осознание ответственности за себя и других, настойчивость, критичность, гибкость.

К сдерживающим факторам мы относим отсутствие стойких убеждений и уверенности в своих позициях, стереотипность мышления, а также привычку подчинения, игнорирование, повышенную нервозность.

Кроме того, в арсенале руководителей должны быть речевые клише для выражения уважения, поддержки, подбадривания. Они должны уметь дать совет, похвалить, утешить. Именно эти качества присущи толерантному речевому поведению.

2. Упражнение “Что такое "толерантность"”

Цель: дать возможность участникам сформулировать “научное понятие” толерантности; показать многоаспектность понятия “толерантность”.

Участники делятся на группы по 3—4 человека. Каждой группе предстоит выработать в свое определение толерантности и создать ее эмблему. Определение должно быть кратким и емким. После обсуждения представитель от каждой группы знакомит с выработанным определением остальных участников. Использован метод “мозговой штурм”.

В процессе обсуждения даны вопросы “Должен ли руководитель или функционал подразделения быть толерантным?”, “Какого работника можно назвать толерантным? Интолерантным?”, “Как помогает толерантность в работе руководителя и работника?”. В результате участники путем рефлексии рассуждают данное понятие и узнают какую роль играет наличие толерантных или интолерантных качеств в профессиональной деятельности.

3. Упражнение “Чем мы похожи”

Цель: повышение доверия участников группы друг к другу, формирование толерантных взаимоотношений.

Член группы приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой, затем тот другого. Игра продолжается до тех пор, пока все члены, группы не окажутся в кругу.

4. Упражнение “Язык принятия” и “Язык неприятия”.

Цель: формирование представлений педагогов о толерантном взаимодействии,

Участники должны составить список элементов и провести обсуждение вербальных и невербальных проявлений, полная версия дана в Приложении 2.1.

Участники при обсуждении выразили мнение о том, что несомненно, установление добрых и доверительных отношений существенно снижает уровень непонимания и конфликтов. Каждому человеку хочется, чтобы его понимали и принимали таким, какой он есть. Способность руководителя к безусловному принятию других — это, в первую очередь, учёт индивидуальности другого человека. Потребность в любви, то есть нужности другому, одна из фундаментальных человеческих потребностей. Ее удовлетворение – необходимое условие для взаимоотношения.

5. Упражнение “Кто похвалит себя лучше всех или памятка на “черный день”

Данное упражнение было использовано в качестве домашнего задания для участников группы.

Цель: развитие навыков ведения позитивного внутреннего диалога о самом себе; развитие способности к самоанализу.

С участниками провели беседу о том, что у каждого человека в жизни бывают случаи, когда человек начинает оценивать себя только негативно. Забываются все собственные достижения, одержанные победы, способности, радостные события, которыми можно надо гордиться.

Участникам раздаются бланки с таблицами, в которых они должны самостоятельно заполнить следующие графы.

- “Мои лучшие черты”: в эту колонку участники должны записать черты или особенности своего характера, которые им в себе нравятся и составляют их сильную сторону.

- “Мои способности и таланты”: сюда записываются способности и таланты в любой сфере, которыми человек может гордиться.

- “Мои достижения”: в этой графе записываются достижения участника в любой области.

Вновь воспроизведенное достоинства, достижения, способности этого человека придают бодрость, и позволяет оценивать себя более адекватно.

Тренинг толерантности для педагогов «Жить в мире с собой и другими»

Цели тренинга:

1. Показать значение толерантного поведения при взаимодействии с людьми, а также в различных жизненных сферах.

2. Научить участников тренинга конкретным приёмам, позволяющим развить у себя качества толерантной личности.

3. Развить воображение, способность к эмпатии, сопереживанию, доверию, достоинству и самопознанию как элементам толерантности в контексте отношений «Я» и «Другие».

1. Упражнение – приветствие «Как люди разных стран приветствуют друг друга»

Цель: познакомить участников с занимательной информацией, которая может использоваться ими в работе; эмоциональный настрой участников тренинга.

2. Упражнение «Портрет толерантной личности»

Цель: расширить круг представлений участников о толерантной личности и создать словесный портрет толерантной личности; сближение участников в коллективной работе;

Ход:

«Перечислим по кругу качества толерантной личности, не повторяя друг друга».

Рефлексия: - Приходилось ли вам в жизни встречаться с таким человеком?

«Толерантность – как особенность сознания или личностная черта не присуща человеку изначально. Она должна быть специально сформирована и воспитана.

3. Упражнение «2 портрета»

Цель: осознать роль установки в аспекте проявления толерантности. Участники делятся на две группы. Предлагается 2 одинаковых портрета мужчины. Участники располагаются так, чтобы не видеть портрета соседей по игре. Одной группе сообщается, что данный человек – преступник, а другой - известный учёный.

Задание: «Найдите черты, которые доказывают мою установку». (высказывания команд, показ портретов - они одинаковые)

Рефлексия: - Повлияла ли моя установка на ваши рассуждения?

«Не судить о человеке только по установкам...».

4. Упражнение «Шаг навстречу»

Цель: предоставить участникам возможность прислушаться к мнению других; умение договариваться и искать компромиссы.

Участники слушают песню, вызывающую заведомо разные чувства и мнения. Предлагалась в две шеренги. В одну кому слова песни понравились и другую – кому не понравились, Каждая сторона выдвигает аргументы в пользу своего мнения, пытаясь переубедить тех, кто, напротив. Если в итоге им удаётся договориться, то они делают шаг навстречу.

Рефлексия: - Просто ли было договориться между собой? Что помогало? Что мешало?

«Готовность мериться с чужим мнением, умение договориться, умение найти компромиссы, решать проблемы конструктивным путем».

5. Упражнение «Ничего страшного...»

Цель: Умение проявлять чувство сострадания, эмпатии.

Участники делятся на 1-2. Первые номера жалуются на что – то, а вторые – должны в свою очередь успокоить, начиная с фразы «Ничего страшного...»

Рефлексия: - Что легче или труднее: быть в роли жилетки для окружающих или в роли высказывающегося?

«Проявление чувства сострадания и эмпатии к окружающим»

5. Упражнение «Сарафанное радио»

Цель: дать участникам увидеть наглядно, что каждый человек воспринимает информацию и передает ее по-своему – с изменениями и личными переживаниями.

Четыре участника, по желанию покидают аудиторию, оставшимся объясняется цель упражнения.

Приглашается первый участник, которому зачитывается отрывок. После чего, в круг приглашается второй участник, которому первый приглашенный рассказывает то, что услышал. Затем приглашается третий участник, который слушает отрывок в пересказе второго и так до последнего участника»

Рефлексия:

-Что поняли в процессе данного упражнения?

«Доверять информации о ком-то или о чем-то, которая звучит из первых уст»

6. Упражнение – релаксация «Волшебная лавка»

Цель: помочь участникам сосредоточиться на представлении о себе, на своих особенностях и на их анализе; обдумать, что им хотелось бы изменить в себе.

Участникам напоминаем о врачебной заповеди: «...Излечи себя сам!», а мудрецы рекомендовали всем без исключения начинать с самопознания. Я тоже предлагаю вам обратить внимание на самого себя и провести анализ собственных достоинств и недостатков».

Инструкция: «Я предлагаю вам отдохнуть. Устройтесь по удобнее. Несколько раз глубоко вдохните и выдохните, добейтесь полного расслабления.

Представьте, что вы идёте по узенькой тропинке через лес. В лесу сумрачно и прохладно... и только кое-где, сквозь листву проглядывают лучики солнца.

Внезапно тропинка приводит вас к дому. Вам интересно, и вы заходите внутрь. Здесь полки, ящики, зеркала. Оказывается, это старая волшебная лавка. Теперь представьте себе, что я продавец этой лавки. Добро пожаловать! Здесь вы можете приобрести, что-нибудь, но не вещи, ни драгоценности, а черты характера, способности и таланты.

Но есть одно правило: за каждое приобретённое качество вы должны расплатиться, каким-нибудь своим качеством, которое у вас в избытке или вовсе вам не нужно, и вы хотите от него избавиться. Подумайте...

На счет три мы возвращаемся в круг и тот, кто пожелает воспользоваться товарами волшебной лавки, должен подойти ко мне и сказать, что он хочет приобрести, и что готов отдать взамен. Участники по желанию выходят к ведущему и делятся своим самоанализом.

Рефлексия: - Легко или трудно было найти в себе «лишнее» и «недостающее»?

V. Обратная связь (*рефлексия*):

1. Упражнение «*Оживи солнышко*»

Цель: подвести итог **тренинга**, узнать какие эмоции испытывают участники в конце занятия.

Психолог: «Эти солнышки ненастоящие, но мы можем их оживить, раздать «*солнышки*» участникам.

На каждом лучике запишите те ресурсы, которыми вы зарядились на сегодняшнем занятии. В центре – ваши отзывы и пожелания о **тренинге**.

Завершающие слова ведущего: «Я желаю, чтобы на вашем пути встречались только добрые и чуткие люди, которые озаряли бы и согревали вас своим теплом, как настоящее солнце. Спасибо всем. До новых встреч».

В процессе организации вебинаров, при содержательном наполнении их, мы учли искомые нами компоненты когнитивность, мотивация, деятельность и рефлексия.

К числу основных показателей результативности было отнесено наличие у руководителей умений понимать и принимать других людей, нации, религии, социальной среды; доброжелательность, эмпатия, вежливость, терпение; отсутствие стереотипов, предрассудков по отношению к людям другой национальности, сформированность позитивной этнической идентичности; выраженность социально-нравственных мотивов поведения в процессе общения со сверстниками, бесконфликтное общение.

Толерантный руководитель четко формулирует задачи, ясно понимает свою роль в их решении, способен задействовать внутренние стимулы подчиненных для понуждения их к самостоятельным действиям, предвидеть возможные трудности, предупреждать неудачи и находить наилучшее решение в каждой конкретной ситуации.

Таким образом, первое понимание позиции в большей степени характерно для социального индивида, а второе – для личности. На уровне социального индивида позиция толерантности выступает как внутреннее желание и внешне соответствовать нормам педагогического толерантного поведения по отношению к себе, коллегам, подчиненным, общественности, когда мы говорим, о руководителе образовательного учреждения.

Овладение данной позицией толерантности становится возможным только при создании окружающими соответствующих условий, специально организованного обучения.

На уровне личности позиция педагогической толерантности, насыщаясь нравственным содержанием, перерастает в позицию терпимого отношения.

Выступает как особая система взглядов, ценностей, мотивов, установок, как результат внутреннего осмысления и усвоения идей ненасильственного взаимодействия как ценности. Выражается в стремлении человека строить отношения с собой, другими людьми, природой, миром без принуждения, при конструктивном разрешении проблем и противоречий посредством диалога и полилога, свободного и ответственного выбора.

Смысл организации и проведения тренингов по формированию педагогических толерантных отношений содействовали повышению коммуникативной компетентности участников. Они считают, если ранее не знали и они должны обладать педагогической толерантностью, что после цикла вебинара и тренинга, на их взгляд они приобрели знания и умения и навыки и готовность вступать в диалог. Вместе с другими искать истину и сообщать о результатах своих поисков в форме, понятной каждому, кто в этой истине нуждается. Педагогическая толерантность представляет собой новую основу педагогического общения в пространстве вуза, сущность которого сводится к таким педагогическим принципам, которые создают оптимальные условия для формирования у руководителя культуры, достоинства, самовыражения личности, исключают фактор боязни неправильного ответа.

При реализации опытно-экспериментальной работы с целью расширения возможности формирования педагогической толерантности у руководителей проведена неделя «Педагогическая толерантность-гарантия комфортной образовательной вузовской среды». Целью данной недели явилась подведение итога по осмыслению понятий «толерантность», «педагогическая толерантность», «комфортная образовательная среда». Способствование активизации их личностного и функционально-управленческого потенциала.

Были приглашены зарубежные ученые д.п.н., профессор Асипова Н.А., д.п.н., профессор Карабалаева Г.Т., более детальная информация дана в приложении 3.

В качестве итогового результата было прослушано выступление д.п.н., профессор Асипова Н.А. «Межкультурная коммуникация как теоретическая дисциплина и социальная практика» и д.п.н., профессор Карабалаева Г.Т. «Состояние и перспективы инклюзивного высшего образования в КР».

С учетом западающих навыков руководителям подразделения, деканов, заведующими кафедр и докторантов, магистрантов были предложены доклады на тему «Комфортная образовательная среда в вузе», «Проблема толерантности в управлении академическим процессом», «Место ЕНУ в глобальном рейтинге QS World University Ranking».

Необходимо отметить, что для определения перспективы руководящим персоналом было предложено результаты опытно-экспериментальной работы для коррекции и совершенствования педагогической толерантности под темой: «Методическое сопровождение подготовки к педагогической толерантности функциональных лиц в вузе (психолого-педагогический аспект)».

Таким образом, цель, задачи, содержание, формы и методы опытно-экспериментальной работы были направлены на реализацию структурно-функциональной модели формирования педагогической толерантности руководителей вуза, основное назначение которого состоит в расширении возможностей реализации педагогической толерантности структурных подразделений. С этой целью были разработаны образовательные программы «Педагогическая толерантность», мастер-классы на тему «Педагогическая толерантность как ценность, цель и средство», где каждый руководитель в русле своих функциональных обязанностей должен был показать проявление педагогической толерантности. в обеспечении взаимосвязи между субъектами образовательного процесса и утверждение принципов толерантного взаимодействия с со всеми субъектами образовательного процесса.

3.3 Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию педагогической толерантности у руководителя образовательной организации

Логика диссертационного исследования предполагает представить результаты формирующего этапа эксперимента по проверке эффективности «Структурно-функциональной модели формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций», а также систему процесса реализации указанной модели в деятельности руководителей вуза.

В предыдущих главах диссертационного исследования было обосновано, что руководитель образовательной организации должен обладать педагогической толерантностью, которая проявляется в его способности осуществлять продуктивное взаимодействие с педагогическим коллективом, социальными партнерами на принципах сотрудничества, конструктивного диалога, взаимного уважения и доверия. Также признания особенности образовательного пространства и фактора многообразия как ресурса формирования профессионально - личностного потенциала ее субъектов.

В процессе экспериментальной работы мы учитывали дифференцированный характер образовательного пространства как комплекса следующими составляющими компонентами: учебно-информационная среда, социальная среда, материальная, особенности субъектов.

Изучение нормативной документации, регламентирующей деятельность руководителя образовательных организаций, показало, что руководитель образовательной организации должен в большей мере использовать возможности образовательной среды вуза.

Анализ теоретических исследований, также показали, что успешность развития педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций - определяется уровнем готовности их развивать педагогическую толерантность у субъектов образовательного пространства, возможностями образовательной среды, а также мотивированностью самих руководителей.

В качестве методологических и теоретической основы построения толерантной среды в нашей работе выступает идея создания образовательной

среды, способствующих проявлению педагогической толерантности. Поэтому в русле отмеченных установок были проделаны методологические, теоретические и прикладные работы, результаты, которых позволят судить об эффективности модели и использованных технологии и измерительных инструментов.

С целью определения адекватности полученных результатов использовался сравнительный анализ состояния первоначального изучения измерительными предикторами завершающего этапа. Задача данного этапа работы заключалась в определении уровня знаний руководителей до и после опытно-экспериментальной работы, выявить насколько руководители осознали необходимость педагогической толерантности и создания комфортной организации учебно-воспитательного процесса. Эти показатели представлены в табл. 16.

Таблица – 16 Показатели до и после эксперимента профессионально-функциональных качеств руководителя вуза

| Составляющие толерантности | баллы в % | |
|------------------------------|-----------------|--------------------|
| | До эксперимента | После эксперимента |
| Интеллектуальные качества | 48% | 73% |
| Эмоционально-волевые | 41% | 54% |
| Коммуникативные качества | 49% | 61% |
| Стрессоустойчивость | 89 % | 91% |
| Эмоциональная стабильность | 78% | 84% |
| Самообучаемость | 72%, | 89% |
| Самокритичность | 64 %, | 77% |
| Педагогическая толерантность | 4,1% | 73% |

Графически, результаты определения знаний руководителя о составляющих профессионально-функциональных качеств руководителя вуза до формирующего эксперимента выглядят следующим образом, рис. 19.

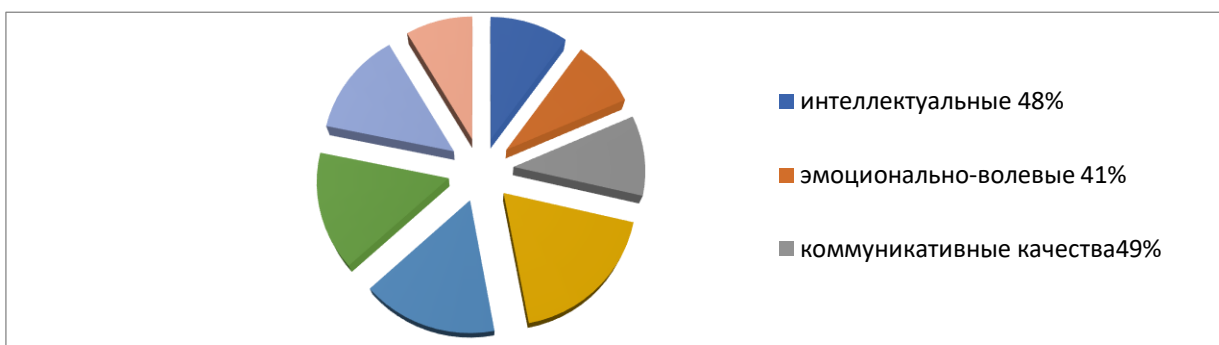


Рисунок 19 - Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза после эксперимента

Нами выбраны те качества, которые подвергались к измерению в констатирующем эксперименте. К показателям внесены 8 качеств, которые могут как показатели личности, а также как показатели функциональной педагогической толерантности руководителей образовательных организаций. функциональной деятельности.

Графически, результаты определения знаний руководителя о составляющих профессионально-функциональные качеств руководителя вуза после формирующего эксперимента выглядят следующим образом, см. рис. 20:

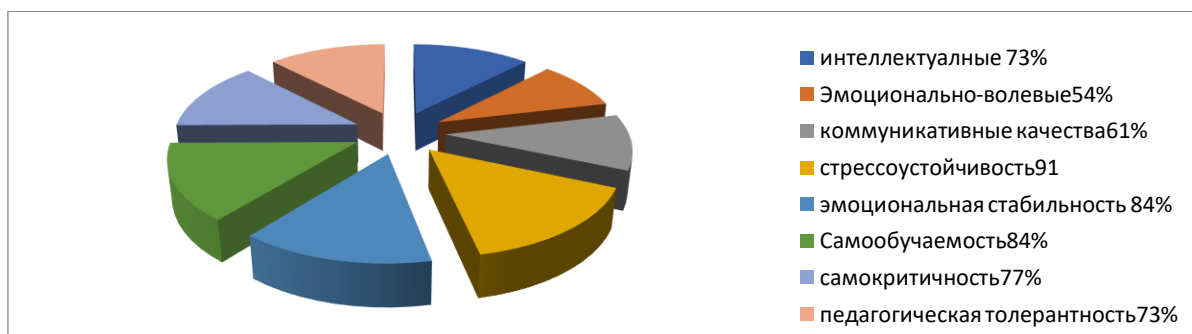


Рисунок 20 - Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза после эксперимента

Анализ результатов формирующего эксперимента показывает положительные сдвиги после формирующего эксперимента. Интеллектуальные качества от 48% выросли на 73%. Эмоционально-волевые от 41% до 54%, то стрессоустойчивость как важные качества руководителя, изначально отметили 89%, но после формирующего этапа вырос на 91% респондентов, работоспособность - 82%, эмоциональная стабильность -

78%, самообучаемость – от 72% вырос до 89% самокритичность – от 64% увеличился до 77%, а педагогическая толерантность - от 41% до 73%.

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что средний показатель был низким, что свидетельствует о неосознании и осмысления основных характеристик толерантности.

Для нашего исследования ключевой характеристикой качества руководителя образовательной организации является «педагогическая толерантность». Но ответы констатируют о том, что самый низкий балл получил показатель «педагогическая толерантность».

Показатель низкого уровня толерантности говорит о возможности наличия негативной коммуникативной установки у руководителей, которая отрицательно сказывается на самочувствии окружения. Состояние напряжения может привести к стрессу, срыву в общении. В отношении человека к представителям конкретной нации, социального слоя проявляется уровень высокой коммуникативной толерантности.

В эмоционально-волевом компоненте динамика показателя не высоки. Хотя в его структуру входят его умения преодолевать раздражительность, агрессивность и проявлять эмоционально-волевою саморегуляцию, самоконтроль, самообладание, самодисциплину и выдержку в различных педагогических ситуациях и жизнедеятельности. Кроме того, сюда относят устойчивые чувства человека к объектам, выражающиеся в эмоциональной оценке. На личностном уровне он проявляется в характеристиках толерантности как энергичности, смелости, уверенности в себе, ответственности, дисциплинированности, обязательности [150].

Было установлено, что уровень отношения сформированности положительной коммуникативной установки значительно вырос. Результаты итогового этапа эксперимента показали, что средний показатель соответствует норме, что свидетельствует об осознании сформированности основных характеристик педагогической толерантности.

При определении исходной теоретической позиции опыт-экспериментальной работы учитывались ведущие параметры педагогической, такие как эмоциональная устойчивость, выдержка, проявляющаяся в способности руководителя переносить большие напряжения; умения сдерживать и подавлять, когда необходимо, чувства, мысли, привычки; самообладание, проявляющееся в способности усилить ведущий мотив функциональной деятельности; умения мобилизовать внутренние ресурсы на исполнение принятого педагогического решения вопреки отвлекающим побуждениям; самоконтроль, выражающийся в способности осознавать, оценивать и контролировать собственные действия и психические состояния.

Фундаментальным ресурсом в реализации педагогической толерантности руководителя являлась ценностно-смысловые образования руководителя и система его отношений субъектам образовательного пространства. Наш концептуальный подход заключается в том, что все ценности педагогической толерантности, создавая ее целостность, лежат во всех компонентах педагогической толерантности и выполняют смыслообразующую роль и созидательное предназначение – подготовка кадрового капитала для общества.

Предложенная модель процесса формирования педагогической толерантности у руководителя образования позволила выделить конкретные показатели и соответствующие им интегративные критерии сформированности педагогической толерантности, которые первоначально подвергались к измерению. Поэтому наша задача сравнить результаты после формирующего эксперимента, которые будут обосновывать насколько эффективны был процесс формирования педагогической толерантности у руководителей вуза.

Сравнительные показатели констатирующего и формирующего эксперимента. Цифровые показатели до и после эксперимента формирования педагогической толерантности в фокус группе представлены в табл. 17.

Таблица 17 – Результаты до и после эксперимента формирования педагогической толерантности

| Компоненты | Количество респондентов | Оценка уровня развития педагогической толерантности | | | | | |
|----------------|-------------------------|---|-------|---------|-------|--------|-------|
| | | высокий | | средний | | низкий | |
| | | до | после | до | после | до | после |
| Когнитивный | 43 | 11% | 66% | 26% | 24% | 53% | 10% |
| Мотивационный | 43 | 19% | 75% | 39% | 23% | 42% | 2% |
| Деятельностный | 43 | 18 % | 67% | 25% | 23% | 57% | 10% |
| Рефлексивный | 43 | 16%- | 70% | 30% - | 25% | 54% | 5% |

Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза до формирующего эксперимента можно увидеть в следующей диаграмме 1.

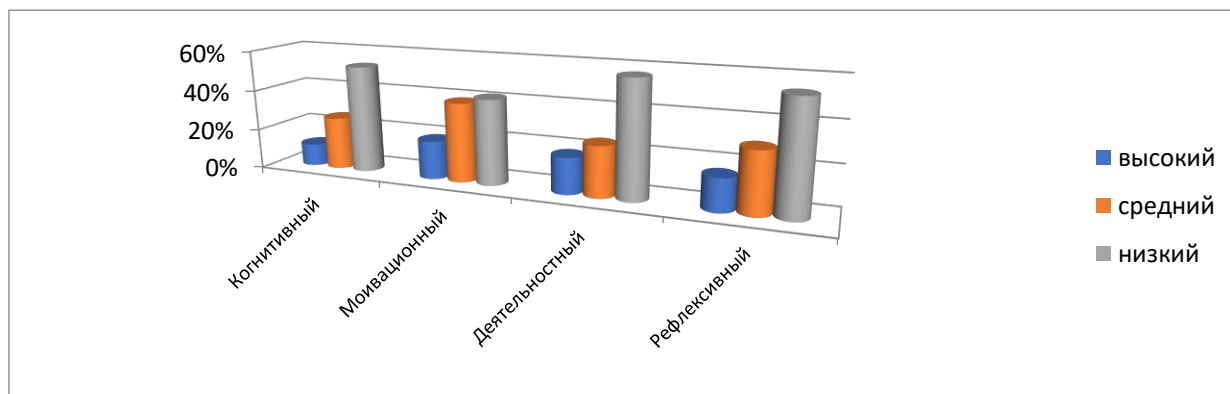


Диаграмма 1 - Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза после формирующего эксперимента

Результаты после формирующего эксперимента даны в графическом изображении в ниже диаграмме

Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза после формирующего эксперимента можно увидеть в следующей диаграмме 2.

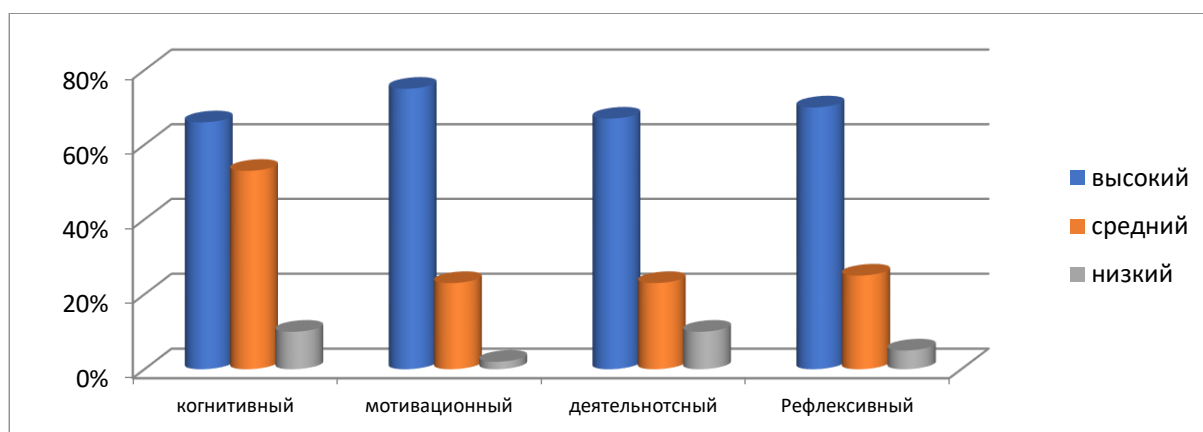


Диаграмма 2 - Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза после формирующего эксперимента

Как видно из таблиц и диаграмм, изменения коснулись всех компонентов педагогической толеранности. И если, результаты, полученные на этапе констатирующего эксперимента, по формированию педагогической толерантности, в основном они были средними и низкими уровень, то после формирующего эксперимента: когнитивный - высокий от 11% вырос до 66%, разница 55%, средний от 26% уменьшился до 24%, наблюдается небольшая разница, низкий показатель от 53% уменьшился до 10%, разница составляет 40%.

В мотивационном компоненте также наблюдаются позитивные изменения, высокий показатель составил от 19% вырос до 75%, средний – от 39% уменьшился до 23%, тогда как низкий показатель уменьшился от 42% до 2%.

Деятельностный компонент также имеет улучшение показателей. Подтверждения тому следующие изменения: высокий увеличился от 18% до 67%. Средний уменьшение от 25% до 23%, низкий от 57% до 10%.

Рефлексивный компонент показал следующие результаты: высокий увеличился от 16% до 70%, на снижение пошел средний показатель от 70% до 30% и низкий от 54% показал спад до 5%

Когнитивный показатель представляет собой своеобразное информационное «поле», знания, необходимые для толерантного взаимодействия: понятие о толерантности, процессах, характеризующихся

толерантной направленностью, технологиях толерантного поведения. Осознание многообразия и самоценности различных культур, права других на собственные убеждения, на свободное выражение своих взглядов. критериальными показателями являются знаний, их осознанность и устойчивость. Когнитивные компоненты позволили осмысление знаний о сущности понятия «толерантность», технологий профессионального саморазвития и самообразования.

Мы считаем, что повышение когнитивного компонента позволить руководителю образовательной организации поможет выразить образ мышление и понять происходящее посредством рефлексивного сознания. Характеризует совокупность информационной базы педагога, в которую входят все его знания о себе: самоощущения, самонаблюдение, самопознание, самооценка. Формировать, различные умения, навыки, способы и приемы профессиональной деятельности, отвечающие ценностям педагогической толерантности.

Деятельностные – принятие норм педагогического общения на личностном уровне, уважительное и ценностное отношение, проявление терпимости, эмпатии, доброжелательности, ответственности по отношению к другим людям.

Мотивационные - эффективное, толерантное взаимодействия и сотрудничества; умение бесконфликтного общения, коммуникабельность, самоконтроль и самокоррекция.

С целью уточнения влияния формирующего эксперимента на развитие педагогической толерантности руководителей вуза были повторно измерены показатели толерантности в двух группах – экспериментальной и контрольной. Так, при повторном применении методики диагностики общей коммуникативной толерантности В. В. Бойко, результаты в двух группах распределились следующим образом см. рисунок 21, 22, 23:

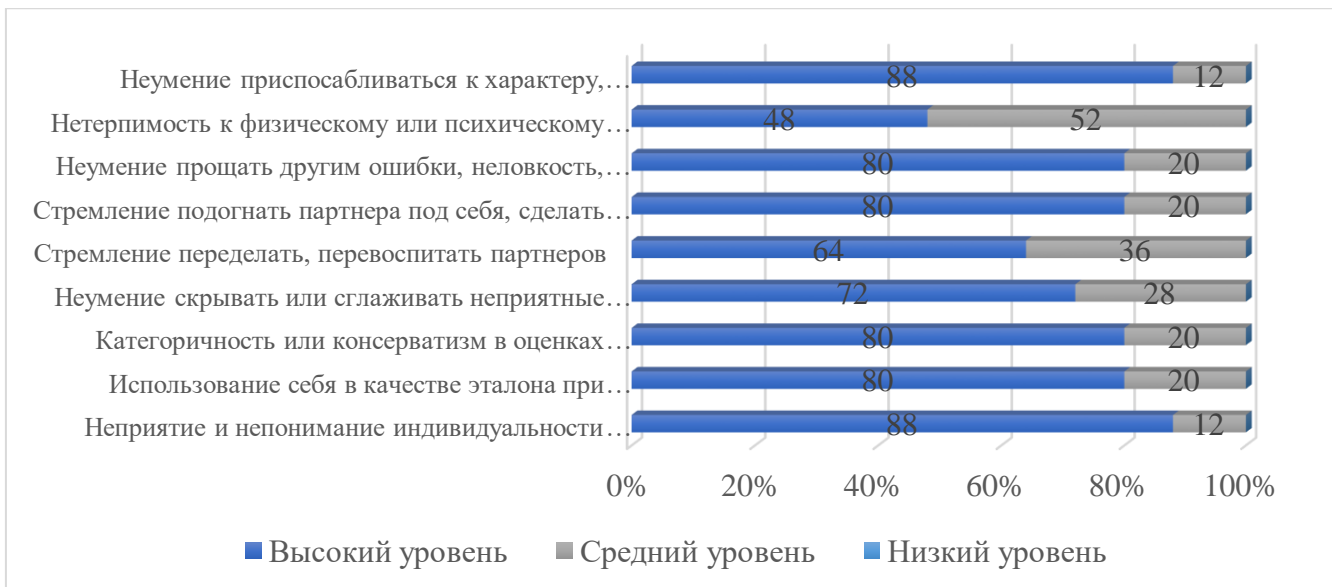


Рисунок 21 – Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов после повторной диагностики (экспериментальная группа)

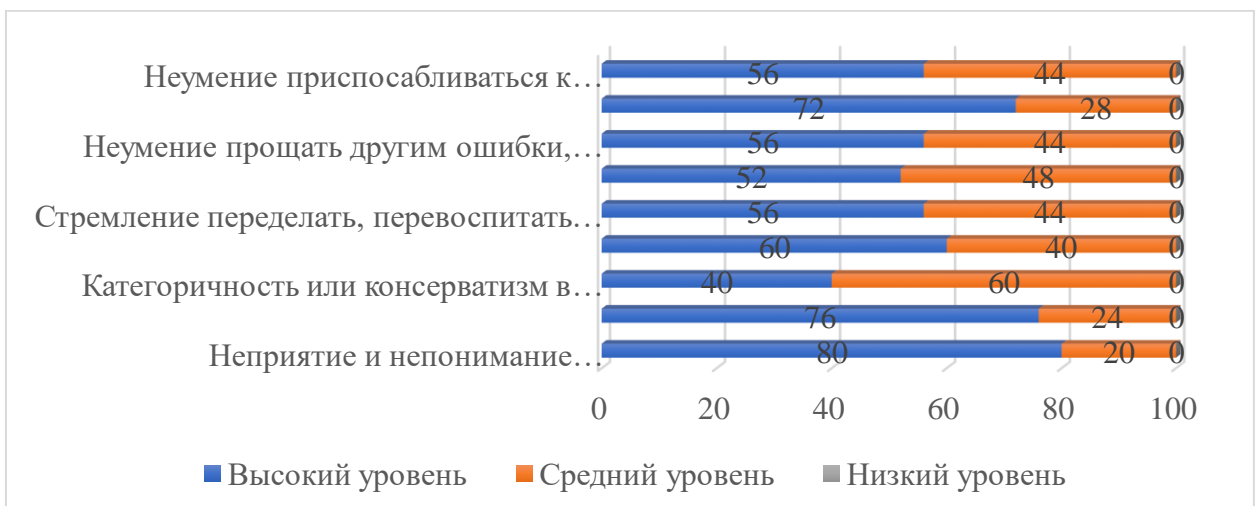


Рисунок 22 – Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов после повторной диагностики (контрольная группа)

Критерий для независимых выборок

| | | Критерий равенства дисперсий Ливиня | | | | t-критерий для равенства средних | | | 95% доверительный интервал для разности | |
|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------|--------|--------|----------------------------------|------------------|------------------------------------|---|---------|
| | | F | знач. | T | ст.св. | знач. (двухсторонняя) | Средняя разность | Среднеквадратичная ошибка разности | Нижняя | Верхняя |
| Неприятие | Предполагаются равные дисперсии | 1,139 | ,291 | -2,730 | 48 | ,009 | -1,20000 | ,43955 | -2,08376 | -,31624 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,730 | 47,795 | ,009 | -1,20000 | ,43955 | -2,08386 | -,31614 |
| Эталон | Предполагаются равные дисперсии | ,051 | ,822 | -2,476 | 48 | ,017 | -1,12000 | ,45240 | -2,02961 | -,21039 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,476 | 47,998 | ,017 | -1,12000 | ,45240 | -2,02961 | -,21039 |
| Категоричность | Предполагаются равные дисперсии | 4,992 | ,030 | -3,365 | 48 | ,002 | -1,20000 | ,35665 | -1,91710 | -,48290 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -3,365 | 46,350 | ,002 | -1,20000 | ,35665 | -1,91776 | -,48224 |
| Неприятные_чувства | Предполагаются равные дисперсии | ,217 | ,643 | -2,217 | 48 | ,031 | -1,08000 | ,48717 | -2,05952 | -,10048 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,217 | 47,991 | ,031 | -1,08000 | ,48717 | -2,05952 | -,10048 |
| Перевоспитать | Предполагаются равные дисперсии | ,383 | ,539 | -2,036 | 48 | ,047 | -1,04000 | ,51082 | -2,06707 | -,01293 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,036 | 47,892 | ,047 | -1,04000 | ,51082 | -2,06713 | -,01287 |
| Сделать_удобными | Предполагаются равные дисперсии | 4,656 | ,036 | -2,945 | 48 | ,005 | -1,56000 | ,52978 | -2,62519 | -,49481 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,945 | 46,554 | ,005 | -1,56000 | ,52978 | -2,62605 | -,49395 |
| Неумение_прощать | Предполагаются равные дисперсии | 5,219 | ,027 | -2,800 | 48 | ,007 | -1,36000 | ,48580 | -2,33676 | -,38324 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,800 | 45,821 | ,007 | -1,36000 | ,48580 | -2,33796 | -,38204 |
| Нетерпимость | Предполагаются равные дисперсии | 4,284 | ,044 | -2,595 | 48 | ,013 | -1,08000 | ,41617 | -1,91677 | -,24323 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,595 | 43,747 | ,013 | -1,08000 | ,41617 | -1,91888 | -,24112 |
| Неумение_приспосабливаться | Предполагаются равные дисперсии | ,019 | ,890 | -2,680 | 48 | ,010 | -1,08000 | ,40299 | -1,89026 | -,26974 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | -2,680 | 47,967 | ,010 | -1,08000 | ,40299 | -1,89028 | -,26972 |

Рисунок 23 – Результаты сравнения двух групп руководителей вуза по t-критерию Стьюдента

При повторном исследовании составляющих педагогической толерантности руководителей вуза были получены следующие результаты см. рисунок 24, 25, 26:

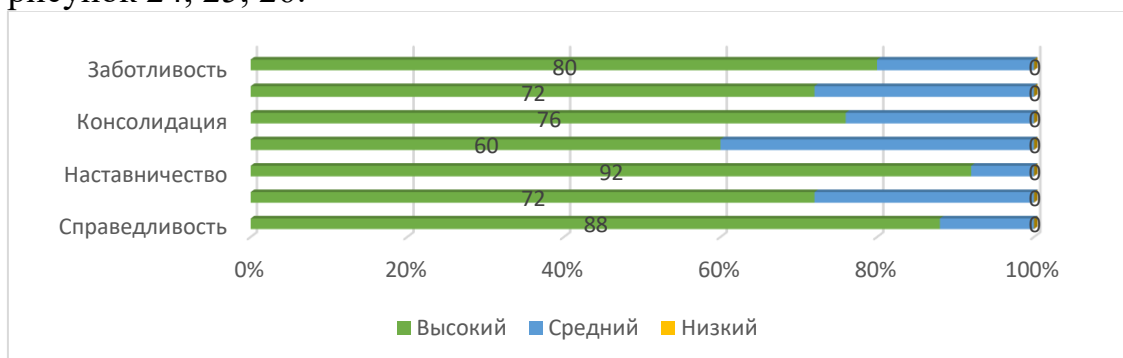


Рисунок 24 – Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза после формирующего эксперимента (экспериментальная группа)

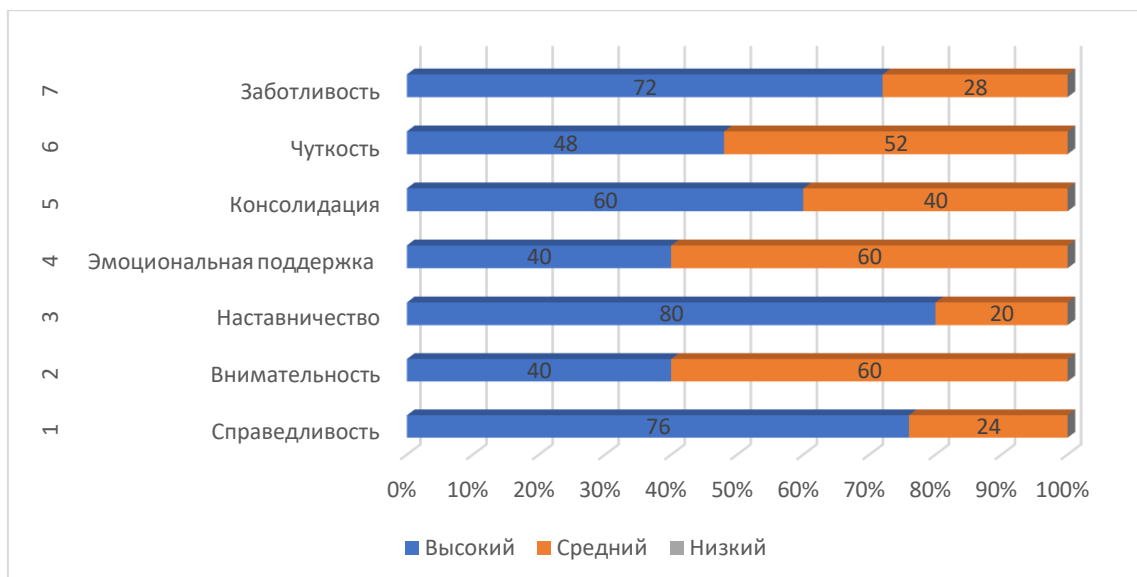


Рисунок 25 – Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза после формирующего эксперимента (контрольная группа).

| | | Критерий равенства дисперсий Ливинья | | t-критерий для равенства средних | | | | | | |
|----------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------|----------------------------------|---------|-----------------------|------------------|------------------------------------|---|---------|
| | | F | знач. | t | ст. св. | знач. (двухсторонняя) | Средняя разность | Среднеквадратичная ошибка разности | 95% доверительный интервал для разности | |
| | | | | | | | | | Нижняя | Верхняя |
| Справедливость | Предполагаются равные дисперсии | 2,291 | ,137 | 3,212 | 48 | ,002 | ,36400 | ,11331 | ,13617 | ,59183 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 3,212 | 46,927 | ,002 | ,36400 | ,11331 | ,13603 | ,59197 |
| внимательность | Предполагаются равные дисперсии | ,409 | ,525 | 2,716 | 48 | ,009 | ,34800 | ,12813 | ,09038 | ,60562 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 2,716 | 47,010 | ,009 | ,34800 | ,12813 | ,09024 | ,60576 |
| наставничество | Предполагаются равные дисперсии | 1,123 | ,294 | 2,859 | 48 | ,006 | ,34800 | ,12173 | ,10324 | ,59276 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 2,859 | 47,714 | ,006 | ,34800 | ,12173 | ,10320 | ,59280 |
| Эмоц_поддержка | Предполагаются равные дисперсии | 4,659 | ,036 | 2,184 | 48 | ,034 | ,15200 | ,06960 | ,01206 | ,29194 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 2,184 | 43,042 | ,034 | ,15200 | ,06960 | ,01164 | ,29236 |
| Консолидация | Предполагаются равные дисперсии | ,823 | ,369 | 3,498 | 48 | ,001 | ,39200 | ,11207 | ,16667 | ,61733 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 3,498 | 46,957 | ,001 | ,39200 | ,11207 | ,16654 | ,61746 |
| Чуткость | Предполагаются равные дисперсии | 12,418 | <,001 | 3,301 | 48 | ,002 | ,44000 | ,13329 | ,17200 | ,70800 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 3,301 | 42,938 | ,002 | ,44000 | ,13329 | ,17118 | ,70882 |
| Заботливость | Предполагаются равные дисперсии | ,111 | ,740 | 2,231 | 48 | ,030 | ,32400 | ,14522 | ,03202 | ,61598 |
| | Не предполагаются равные дисперсии | | | 2,231 | 47,508 | ,030 | ,32400 | ,14522 | ,03194 | ,61606 |

Рисунок 26 – Критерий для независимых выборок

Результаты приведенных данных свидетельствуют о том, что реализация программы по формированию педагогической толерантности дали определенные положительные результаты. Уменьшилось респондентов с низким уровнем всех показателей, значительно возросла сформированность когнитивного компонента произошли позитивные изменения и в сформированности мотивационного компонента

Исследование показало, что руководители, прошедшие обучение в рамках формирующего эксперимента, четко осознают необходимость формирования педагогической толерантности и проявление ее во взаимоотношениях. Умело

подбирают формы и методы толерантного взаимодействия, стремятся сделать процесс диалога толерантно ориентированным.

Описанные показатели формирования педагогической толерантности соответствуют основной цели предложенной нами модели: повышение теоретических представлений о педагогической толерантности и ее роли в функционально-педагогической деятельности; ценностно-смысловая оценка реальных и прогнозируемых ситуаций, приобретение знаний, умений и навыков для дальнейшего совершенствования руководящей деятельности; проявление педагогической толерантности и личного опыта в ходе решения в функционально-педагогических задач.

Таким образом результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили гипотезу нашего исследования и показали эффективность использованных методов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование, осуществленное с целью раскрытия сущности педагогической толерантности, определения научно-теоретических основы и путей формирования данного качества у руководителей образовательных организаций современного вуза показало, что толерантность является ключевым духовно-нравственным принципом социального взаимодействия граждан современного общества.

Научно-теоретический анализ существующих взглядов на проблему толерантности в целом и педагогическую толерантность в частности, а также результаты опытно-экспериментальной работы позволяют сделать следующие выводы:

1. Педагогическая толерантность является разновидностью социальной толерантности, как важное профессиональное качество личности педагога, она зависит от установки на толерантность, от активной позиции

педагога проявляющаяся во взаимодействии с субъектами образовательной организации.

Педагогическая толерантность руководителя образовательной организации — это профессионально важное и личностное качество, которое проявляется в способности руководителя осуществлять конструктивный диалог в образовательной среде, с социальными партнерами на принципах сотрудничества, взаимного уважения, доверия и признания фактора поликультурного многообразия как ресурса развития образовательной организации.

Педагогическая управленческая толерантность — это конструктивное неконфликтное взаимодействие в ситуациях профессионального общения при реализации руководителем его управленческих и педагогических функций.

В педагогической толерантности руководителя образовательной организации доминантом является умение конструировать продуктивное, основанное на диалоге и кооперации взаимодействие с различными субъектами образовательно-воспитательной деятельности образовательной организации.

2. основополагающими методологическими подходами формирования педагогической толерантности у руководителя вуза определены: системный, культурологический, диалоговый, синергетический, функциональный, проектный, процессный, средовой подходы, представляющие собой совокупность образовательной развивающей и культурно-воспитывающей условий, способных обеспечивать толерантное взаимодействие субъектов учебно-воспитательного процесса.

Основным условием формирования педагогической толерантности у руководителей вуза является повышение педагогической культуры, которая немислмо без педагогической толерантности и создание комфортной образовательного пространства и толерантной среды. Построение толерантной среды — это процесс целенаправленной деятельности всех

субъектов образовательного социума, где особую значимость приобретают педагогические механизмы, способствующие доминированию толерантных взаимоотношений.

3. В качестве основного методологического условия формирования педагогической толерантности у руководителей вуза предлагается структурно-функциональная модель, ведущими принципами которого являются: компетентное решение задач профессионального взаимодействия в гетерогенной образовательной среде; принятия единой гуманистической системы ценностей при сохранении разнообразия культурных и этнических особенностей; равноправия и равнозначности многообразия; единства личностного и профессионального развития; взаимообогащающего диалога.

Основными компонентами модели являются: целевой, методологический, содержательный, организационно-педагогический, оценочно-результативный. Особенностью разработанной модели является то, что каждый из четырех компонентов модели коррелирует с определенным этапом реализации модели, обеспечивая динамика формирования педагогической толерантности как профессионально важного качества обеспечивается посредством преемственности, взаимосвязи и последовательного перехода от одного этапа к другому.

Интеграция вошедших в структуру разработанной модели методологически подходы и педагогические принципа позволят избежать ошибок во взаимодействии, соблюдать педагогическую тактичность, педагогическую этику, характеризующихся количественными и качественными показателями и уровнем их проявления.

4. Эффективность предложенной структурно-функциональной модели находит отражение в содержании опытно-экспериментальной работы направленного на создание стабильных и устойчивых условий для формирования толерантной личности; повышение педагогической толерантности; формирование толерантных целевых установок,

корректировку межличностного общения субъектов образовательного процесса, снижения проявлений интолерантности и повышения проявлений толерантности.

Показатели формирующего эксперимента свидетельствуют о положительной динамике соответствующей основной цели предложенной нами модели: повышение теоретических представлений о педагогической толерантности и ее роли в функционально-педагогической деятельности; ценностно-смысловая оценка реальных и прогнозируемых ситуаций, приобретение знаний, умений и навыков для дальнейшего совершенствования руководящей деятельности; проявление педагогической толерантности и личностного опыта в ходе решения в функционально-педагогических задач.

Изменения коснулись всех компонентов педагогической толеранности. И если, результаты, полученные на этапе констатирующего эксперимента, по формированию педагогической толерантности, в основном они были средними и низкими уровень, то после формирующего эксперимента: когнитивный - высокий от 11% вырос до 66%, разница 55%, средний от 26% уменьшился до 24%, наблюдается небольшая разница, низкий показатель от 53% уменьшился до 10%, разница составляет 40%.

Диссертационное исследование не претендует на полное решение проблемы формирования педагогической толерантности руководителя вуза, в дальнейшем исследовании нуждаются многие вопросы, касающиеся практических путей реализации педагогической толеранности в реальном образовательном процессе.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

На основе нашего исследования можно сделать следующие предложения:

1. Руководителям образовательных программ включить в содержание подготовки магистрантов образовательного направления как инвариант курс по формированию педагогической толерантности.

2. Руководителям образовательных организаций практиковать периодическое организацию обучающих тренингов с административно-управленческим персоналом вуза по формированию педагогической толерантности.

3. На курсах повышения квалификации преподавателей вуза внести дисциплину «Педагогическая толерантность».

4. В содержании гуманитарных дисциплин усилить научно-методические акценты по признанию педагогической толерантности как основного показателя профессиональной подготовки будущих педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ауэзов М.М. Шелковый путь как магистраль информации: Дух, опыт, традиции и современность: Сб. науч. Ст. // Библиотековедение. Библиография. Книговедение. Алматы, 2006. Выпуск 1. С.7
2. Акатаев С.Н. Мироззренческий синкретизм казахов. Алматы 1994. с.60.
3. Аврахова Л.В. Абстрактный рационализм истины и экзистенциальная правда в диалогизме М.М Бахтина // Гілея: науковий вісник. – 2019. – №146(2). – С. 7-12
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л.: ЛГУ, 1969. - С. 206285.
5. Андреев А. Культурология: личность и культура: Учеб. пособие. - Минск: Дизайн-про, 1998. - 160с.
6. Асипова Н. Модернизация педагогического образования в классическом университете Вестник КРСУ им. Б.Н. Ельцина. -2022. Том 22. - №10. - С. 126-131.
7. Асипова Н.А. Заманбап билим берүү парадигмалары. Б., 2019. - 362 б.
8. Асипова Н.А. Межкультурные коммуникации и поликультурное образование. (монография). Бишкек: Эстет. - 2015- 233 с.
9. Асипова Н.А. Поликультурное образование ка одно из важных задач профессиональной подготовки специалистов. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной развитию научных идей академика Н.Н. Палагиной. КРСУ. Б., 2020. - С. 44-50

10. Асипова Н.А. Теоретические основы этнопедагогической парадигмы образования и пути ее реализации в образовательном процессе. Сборник с докладов Международной научной конференция в память проф. дфн Александра Федотова. София, • 2023. -С. 265-270.

11. Асмолов А. Г., Банцекин М. Б., Бухарина Г. В., Гонтмахер Е. Ш., Дробижева Л. М., Миролубова О. Д., Солдатова Г. В. Доклад Правительству РФ «О ходе реализации в 2001–2002 гг. Федеральной целевой программы “Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе” (2001–2005 гг.) от 15 мая 2003 г.» // Век толерантности. – 2003. – № 6. – С. 3–33.13

12. Асмолов А.Г. Мы обречены на толерантность // Семья и школа. - 2001. - № 11-12. - С.32-35.

13. Асипова Н.А., Карабалаева Г.Т., Калибекова Д.Т. Көп маданияттуу билим берүү. Жогорку окуу жайлардын окутуучулары жана студенттер үчүн окуу китеп. Б.,2022. - 293 б.

14. Аубакирова С.С., Исмагаметова З.Н., Предпосылки исследования феномена толерантности. KazNU Bulletin. Philosophy series. Cultural science series. Political science series. No2 (51). 2015

15. Ахметова, Б.А. Технология формирования педагогической толерантности у будущих педагогов-психологов / Б.А.Ахметова // Педагогические науки / Проблемы подготовки специалистов. [Электронный ресурс]. -режим доступа: URL: http://rusnauka.com/3_3_NIO_2009/Pedagogica/54767.doc.htm.

16. А. Ачыловой, Ачылова А. Межнациональные браки и семьи в СССР. - М., 1968.

17. Бабанский Ю.К. Победоносцев Г.А. Комплексный подход к воспитанию учащихся. - М., 1981. - 315 с.

18. Багашаров К.С., «Межрелигиозный диалог и идея религиозной толерантности в произведениях Ф.Гулена». Аннотация на

соискание ученой степени доктора философии (Ph.D) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder14359/%.pdf>

19. Байбородова, Л.В. Толерантность и образование /Л.В.Байбородова. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : URL : <http://www.rost.websib.ru/tolerant/4.Html>

20. Барковская, М. Г., Осин А.К. Исследование мотивации педагогической деятельности [Электронный ресурс] / М.Г.Барковская , А.К. Осин // Электронный журнал Успехи современного естествознания. Режим доступа: <http://www.rae.ru>

21. Батищев, Г. С. Деятельностная сущность человека как философский принцип. Проблема человека в современной философии: монография/ Г. С Батищев. -М., 1969.-231с.

22. Батталова Ж.С., В зеркале прессы (Методы измерения толерантности и интолерантности газетных публикаций) [Текст] / Ж. Батталова // Мысль. - 2009. - №3. - С. 38

23. Батурина, О. С. Межличностная толерантность студентов педагогических вузов: дис... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Батурина Оксана Сергеевна. - Казань, 2009.-166 с.

24. Безюлева, Г. В. Толерантность в пространстве образования: учеб. пособие / Г. В. Безюлева, С. К. Бондырева, Г. М. Шеламова. - М.: Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та, 2005.- 147 с

25. Библер В.С. От наукоучения - к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век. - М.: Политиздат, 1991. - 412 с.

26. Большой медицинский словарь. Режим доступа: http://gufo.me/big_medslov_a

27. Большой энциклопедический словарь. Режим доступа: <http://bse.chemport.ru>

28. Бондаревская Е.В. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2002. - 368 с
29. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов. - СПб: Питер, 2001.-304 с.
30. Бордовский Г. А., Трапицын С. Ю., Методологические подходы к управлению качеством современного образования. //ВЕСТНИК Челябинской государственной академии культуры и искусств. 2005 / 2 (8)
31. Братченко, С. Л. Психологические основания исследования толерантности в образования [Электронный ресурс] /С. Л. Братченко // HPSY.RU. Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x831.htm>
32. Брудный, Д.Л. Учитель: Статьи. Документы. Педагогический поиск. Воспоминания. Страницы литературы / Д.Л. Брудный. - М. Политиздат, 1991. - 350 с., с.71
33. Буева Л. П., Кризис образования и проблемы философии образования // Вопросы философии. - 1999. - № 3. - С. 12-20
34. Выготский. Л.С Педагогическая психология. - М., 1996. - С.57.
35. Габитова Т.Х., Духовность и толерантность как ориентиры религиозной культуры казахов / Т. Х. Габитов // Влияние религии на современный мир [Текст]: материалы международной научно-практической конференции / Институт философии, политологии и религиоведения комитета науки ; Министерства образования и науки Республики Казахстан. - Алматы: Институт философии и политологии и религиоведения КН МОН РК, 2013. - С. 108-118.
36. Гершунский Б.С. Толерантность в системе ценностно-целевых приоритетов образования // Педагогика. - 2002. - № 7. - С. 3-12

37. Грауманн, О. Многообразие образовательного пространства: угроза или шанс для нас? / О.Грауманн // Научный электронный журнал «Непрерывное образование: XXI век». Выпуск 3 (15). - Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://11121.petrso.ru/>

38. Дербенёва С.М. Формирование толерантности как общественная потребность // Педагогика мәселелері. Вопросы педагогики. – 2008. – №2.

39. Дарябеков Д.С., Показатели продовольственной безопасности государства. Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2022. – 13 с.

40. Декларация о Кодексе толерантности. Он был принят решением 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 июля 1995 г

41. Декларация принципов терпимости. Принята резолюцией 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года

42. Дмитриева М.А.; Крылов А.А.; Нафтульев А.И.; Психология труда и инженерная психология. Издательство: Л.:Ленинградского университета; 224 страниц; 1979 г.

43. Сейдина М.З. Болашақ әлеуметтік педагогтардың толеранттылығын қалыптастыруу [[Мәтін]] : философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация : 6D012300 – Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану / М. З. Сейдина ; ғыл. кеңесшілер: Г. Ж. Менлибекова, Л. В. Мардахаев ; Л. Н. Гумилев атын. Еуразия ұлттық ун-ті. – Астана : [б. ж.], 2018.

44. Модель специалиста является одним из важнейших понятий педагогики высшей школы и представляет собой набор требований, которые предъявляются к выпускнику в

профессиональной деятельности (Покушалова Л.В. Проблема качества подготовки современного специалиста // Молодой ученый. 2011. № 2, т. 2. С. 107-109.

45. Национальное единство – наш стратегический выбор. Выступление Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева на XV сессии Ассамблеи народа Казахстана (Астана, 26 октября 2009 г.).

46. Концепция укрепления единства народа и межэтнических отношений в Кыргызской республике 2013 г.

47. Концепция развития гражданской идентичности – Кыргыз жараны в Кыргызской Республике на период 2021-2026 год

48. Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 Об образовании

49. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018–2040 годы, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 221

50. Должностные инструкции уполномоченного по этике и противодействию коррупционным рискам» от 21 сентября 20020 года

51. Дунаева В.Ю., Идеино-мировоззренческие основы государственноконфессиональных отношений. [Электронный ресурс] - <http://nlib.library.kz/elib/library.kz/journal/Dunaev.....6....13.pdf>

52. Закон Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года № 207-III «О культуре» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.) [Электронный ресурс] - https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30081960

53. Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 Об образовании

54. Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-II Об акционерных обществах

55. Закон Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года № 207-III «О культуре» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.)

56. Исмагамбетовой З.Н., Карабаевой А.Г., Толерантность как социокультурный феномен: монография – Алматы.: «Қазақ университеті», 2014-156 с.

57. Козыбаев М.К. Историография истории Казахстана: уроки истории. История и современность. - Алма-Ата: Ғалым, 1991. - 254 с.

58. Кабильбекова З.Б., Наука глазами молодежи: мат. Международ. науч.-теорет. конф. курсантов и студентов, посвященной Году волонтерства. 22 мая 2020 г. – 307 с.

59. Кадыржанов Р.К., Консолидация политической системы Казахстана: проблемы и перспективы. – Алматы, 1999. – сс. 106-107.

60. Камалдинова А.А., Возможности аксиологического подхода в проектировании экономической подготовки молодежи. Вестник Оренбургского государственного университета. - 2004. - N 4. - С. 31-37.

61. Кан-Калик, В. А. Учителю о педагогическом общении / В. А. Кан-Калик. — М., 1987.- 155–176 с.

62. Карманов М. В., Махова О.А. Толерантность: особенности и проблемы оценки // Статистика и экономика. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tolerantnost-osobennosti-i-problemy-otsenki> (дата обращения: 13.05.2024).

63. Картбаева Ж.Ж., Педагогические условия формирования толерантности студентов вуза. Материалы VII Международной научной конференции молодых ученых «Наука и образование - 2011», посвященной 20-летию независимости Республики Казахстан. – Астана, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2011. – 372 с.

64. Клепцова Е. Ю. в статье «Формирование толерантности руководителя в системе дополнительного профессионального образования» Образование и наука. 2006. № 1 (37) стр 80
65. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности. – М.: Академический проект, 2004. – 176 с.
66. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1989. - 255 с.
67. Конев В.А. Культура и архитектура педагогического пространства // Вопросы философии. - 1996. - № 10. - С. 46-57.
68. Конституция Республики Казахстан. 30 августа 1995 года он был одобрен на республиканском референдуме.
69. Концепция укрепления единства народа и межэтнических отношений в Кыргызской Республике.
<https://mfa.gov.kg/uploads/content/1040/3fc4719f-09d7-365f-81b4-0250ea9a3645.pdf>
70. Концепция развития гражданской идентичности – Кыргыз жараны в Кыргызской Республике на период 2021–2026 годы
71. Концепция укрепления единства народа и межэтнических отношений в Кыргызской республике 2013 г.
72. Коржакова, Л.Б. Педагогическая толерантность как профессионально важное качество педагога // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXI междунар. науч.-практ. конф. / Л.Б.Коржакова.Новосибирск: СибАК, 2012.
73. Король А.Д. Диалоговый подход к организации эвристического обучения // Педагогика. – 2007. – №9. – С. 18-24.
74. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. - М.: Высш.шк.,1990. - 142 с.

75. Кузнецов В.И. Принципы активной педагогики: Уч. пособие. - М.: Академия, 2001.- 116с
76. Кульсариева А.Т., Толерантность казахов: история и современное состояние // Электронный научный журнал «edu.e-history.kz» № 2.
77. Курганская В.Д., Нысанбаев А.Н., Дунаев В.Ю., Косиченко А.Г., Роль СМИ в консолидации казахстанского общества. - Алматы: Компьютерно-издательский центр Института философии и политологии КН МОН РК, 311 2010. - 232 с.
78. Лекторский В.А. О толерантности // Философия науки. – 1997. - №3-4. – с.15.
79. Левитан, К. М. Педагогическая деонтология. — Екатеринбург : Деловая книга, 1999. — 272 с.
80. Литке, Е.С. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-значимых качеств будущих менеджеров в процессе подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Литке Елена Сергеевна. - Калуга, 2011. - 199 с.
81. Лихачёв Б.Т. Педагогика: курс лекций. - М.: Прометей, 1993. - 527 с.
82. Лобанова, Т.Н. Формирование базовых элементов толерантности у студентов-лингвистов Дальнего Востока России в процессе профессиональной подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Лобанова Татьяна Николаевна. - Владивосток, 2006. - 208 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : URL : <http://www.dslib.net>.
83. Материалы по истории прогрессивной общественно-политической мысли в Узбекистане. Ташкент, 1976 г. С.387.
84. Макареня А.А. Культуротворческая среда: статус, структура, функции. Материалы к лекциям по курсам «Региональная педагогическая культурология»и др. - Тюмень, 1997. - 247 с.

85. Макаров, Ю. А. Личность педагога и метод диагностики толерантности в профессиональной педагогической среде / Ю. А. Макаров // Альманах современной науки и образования. - Тамбов: Грамота, 2011. - № 5. - С. 108-111.
86. Материалы 28-ой Генеральной конференции ЮНЕСКО. - Париж, 1995. - С. 2
87. Мацковский, М. С. Права ребёнка и толерантность. Пособие для учителей средних школ / М. С. Мацковский. - М., 2002. - 144 с.
88. Мертон Р., Мид Дж., Парсонс Т., Шюц А. - М.: МУБП, 1996. - 560 с.
89. Молдабекова Ж.Ж. Қазақтану.- Алматы: Қазақ университеті, 2003 – 459 с.
90. Моргунова, М. А. Основные компоненты толерантной культуры педагога / М. А. Моргунова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2009. — № 6 (6). — С. 177-179. — URL: <https://moluch.ru/archive/6/440/>
91. Морозов, К. Е. Математическое моделирование в научном познании [Текст]/ К. Е. Морозов. - М.: Мысль, 1969. 19
92. Мубинова, З. Ф. Воспитание национального самосознания и межэтнической толерантности в процессе преподавания обществоведческих наук в многонациональной городской школе: Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / З. Ф. Мубинова. - Уфа, 1998. - 191 с.
93. Мудрик А.В. Социальная педагогика: Учеб. пособие. - М.: Академия, 2000. - 194 с.
94. Мчедлов М.П. «Толерантность» под общ. ред. – М.: Республика, 2004. – 416 с.
95. Национальное единство – наш стратегический выбор. Выступление Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева на

XV сессии Ассамблеи народа Казахстана (Астана, 26 октября 2009 г.)

96. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы, утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 221

97. Новая философская энциклопедия. Институт Философии Российской Академии Наук. Режим доступа: <http://iph.ras.ru/enc.htm>

98. Новейший политологический словарь./авт. сост. Погорелый Д.Е., Фесенко В.Ю., Филлипов К.В.-Ростов-на -Дону «Феникс», 2010-318с

99. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами. 2-е издание. – М.: Физматлит, 2007.- 9 с.

100. Нурышевой Г.Ж., Адам өмірінің философиялық мәні.- Алматы: «Комплекс», 2001.- 240 с.

101. Нысанбаева А.Н., Малинин Г.В., Нурсултан Назарбаев: Казахстан – территория мира и согласия. – Алматы:2005. С. – 261.

102. О государственном имуществе. Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV.

103. Об образовании. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III.

104. Об утверждении принципов планирования и реализации бюджетных инвестиций в рамках пилотного национального проекта в сфере образования и порядка исполнения бюджета при реализации пилотного национального проекта в сфере образования <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300031930>,

105. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М.,1983. - С.707

106. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов. - М. : Русский язык, 1998. - 750 с.

107. Парсонс Т. Системы современных обществ. - М., 1997. - 358 с.
108. Перепелицына, М.А. Формирование педагогической толерантности у будущих учителей : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Перепелицына Мария Алексеевна. - Волгоград, 2004. - 176 с.
109. Победа, Н.А. Толерантность: содержательные смыслы и социологическая интерпретация / Н.А. Победа // Социологические исследования. - 2007. - №6. - С.13-28.
110. Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» //Казахстанская правда. – 2012
111. Покушалова Л.В. Проблема качества подготовки современного специалиста // Молодой ученый. 2011. № 2, т. 2. С. 107-109
112. Пчелинцева И.Г. «Построение толерантной среды в образовательном пространстве высшего учебного заведения» г. Санкт-Петербург 2006- 317 с.
113. Рапопорт С.С. Среда человека и социальное восприятие // Социально- психологические основы среднего образования. - Таллин, 1985. - С. 70-78.
114. Реан, А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А. Реан.- М.: АСТ, 2007. -407с
115. Рогова, Н., Гизатуллин, Ф. Тема толерантности в педагогическом образовании / Н. Рогова, Ф. Гизатуллин // Высшее образование в России. - 2007.№11. - С.148 - 151., с.148

116. Рогова, Н., Гизатуллин, Ф. Тема толерантности в педагогическом образовании / Н. Рогова, Ф. Гизатуллин // Высшее образование в России. - 2007. №11. - С.148 - 151., с.148, с.151
117. Роджерс К., Фрейберг Д. Свобода учиться. - М.: Смысл, 2002. - 527 с.
118. Российская педагогическая энциклопедия: В 2-х т.- М., 1993.- Т.3., 17
119. Сейтахметовой Н.Л., Сейтахметова Н.Л., Бектенова М.К. Роль ханафитской традиции в формировании исламской идентичности (казахстанский контекст) // Вестник КазНУ №1 (50) Алматы «Қазақ университеті» 2015 С. 45-51.
120. Сериков Г.Н. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. - М.: Логос, 1999. - 272 с
121. Ситаров В. А., Маралов В. Г. Педагогика и психология ненасилия в образовательном процессе: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений Текст. / Под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2000. — 216 с.
122. Слободчиков, В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. - М., 2000. - 230 с.
123. Современный словарь иностранных слов: под ред. Гришина Е.А.- М.: "Дуэт", 1994. - С.740
124. Соловьева, Н.В. Толерантность в научной дискуссии: лингвостилистический аспект (на материале текстов научных дискуссий 1950 - 2000-х гг.) : дис. ... канд. филологич. наук : 10.02.01 / Соловьева Наталья Васильевна. - Екатеринбург, 2008. - 241 с
125. Соловьевой Г.Г., Толерантность: понятие, концепт, категория. http://www.psu.ru/files/docs/personalnye-stranitsy-prepodavatelej/Solovjova/solovyova_ster_11.pdf

126. Таубаева Ш.Т. Введение в методологию и методику педагогического исследования: Учебн. пособие. - Туркистан: «Туран» баспасы, 2007.-190 с., **14**

127. Трофимова О.Н. Формирование профессионально значимых качеств у будущих менеджеров средствами иностранного языка в условиях вуза : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08 / Трофимова Ольга Николаевна. - Чебоксары, 2008. - 231 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : URL: <http://www.dslib.net>.

128. Тугел А. С., 2010, Толерантность как лингвокультурологический феномен в языковом сознании казахов и русских, Дисс. на соискание канд.фил. наук.

129. Тугжанов Е.Л., Казахстанская модель межэтнической толерантности и общественного согласия: новые парадигмы единства и консолидации. Вестник ЕНУ имени Л.Н. Гумилева № 1 (80) – 2011.

130. Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы: утв. 1 марта 2016 года, № 205.

131. Философский словарь: под ред. И.Т. Фролова. - 4-е изд.-М.: Политиздат, 1981. - 445 с.

132. Фомичева И.Г. Философия образования: некоторые подходы к проблеме. - Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2004. - 142с.

133. Фролов А.А., Тишкин, А.А., Топоры эпохи бронзы с территории лесостепного Алтая/ А.А. Тишкин, Я.В. Фролов (стр.87-96.) фывфыв: лесостепной Алтай, эпоха бронзы, топор

134. Хансейкер Ф., Алессандра Э. Искусство управления людьми. // Мир науки, культуры, образования. № 6 (61) 2016.

135. Цепкова И.Б. Формирование толерантности как фактор социально-политической стабильности в Республике Казахстан: автореф. дис....д.полит.наук. Алматы, 2009. – 291с.

136. Шаврина, О.Г. Формирование межличностной толерантности старшеклассников: автореферат:дис. ... канд. педагог. наук. : 13.00.01/ О.Г. Шаврина -Курган, 2005г.-169с

137. Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности как системы // Психологический журнал. – 1980. - № 3. – С. 33–46.

138. Шайгозова Ж.Н., Султанова М.Е. Культурный код в интермедиаальном пространстве: сборник научных трудов / Под редакцией С. М. Алтыбаевой. – Алматы: ҒЫЛЫМ, 2019. – 380 с.

139. Шайкемелев М. С. Казахская идентичность. Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2013. 272 с.; Шайкемелев М. С. Identity Politics in Managing the System Risks of Nation-Building: on the Example of the Republic of Kazakhstan // Baltic Journal of European Studies Tallinn University of Technology, 2019. Vol. 9, No. 1 (26), pp. 99–114; Шайкемелев М. С. The Space of Ethnonational Identities of Kazakhstan Society: Principles and Models of Stratification // Central Asia and the Caucasus. Journal of Social and Political Studies, CA&C Press AB, Sweden, 2019. Vol. 20, Issue 4, pp. 107–121; Шайкемелев М. С. Казахская идентичность в контексте модернизации общества. Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2020. 232 с.

140. Шаяхметова М.Н., Религиозно-культурологические традиции как средство нравственного воспитания младших школьников общества: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 - Казань, 2003. - 206 с. Ил.

141. Шмаратова С.Е., http://vlgdeti.volganet.ru/assistance/children/interesting.php?ELEMENT_ID=66855

142. Шрмангалиевой Ф.К., Феномен этничности в структуре казахстанских идентификационных иерархий // Аль-Фараби, №3 (51) 2015. - С.18-30.

143. Юлдашева М. Проблемы этнокультурной идентичности и межкультурного диалога в Таджикистане // Организация. 2008. №1. С.56
144. № 319 РК от 27 июля 2007 года об образовании/"2016-Государственная программа на 2019 год».
145. Fromm, E. Toleranz - eine diffuse Gemengelage? Eine Rezension zu: Rainer Forst (Hrsg.): Toleranz Philosophische Grundlagen und gesellschaftliche Praxis einer umstrittenen Tugend. [Электронный ресурс]: Режим доступа : URL: http://www.luise-berlin.de/lesezei/blz01_06/text27.htm 18.
146. Hoffmann, Dietrich. Über die Schwierigkeiten einer Erziehung zur Toleranz // S. Wollgast: Toleranz: Ihre historische Genese, ihre Chancen und Grenzen im 21. Jahrhundert. Gemeinsame wissenschaftliche Konferenz der Leibniz-Sozietät e.V., 2002. S. 85-105
147. <http://infoshos/?idn=2765>
148. Maslow A. Self-actualization and beyond// Challenges in Humanistic psychology. -NY, 1967. - P.71-102
149. The Magna Charta Universitatum [Electronic resource] // Observatory Magna Charta Universitatum [Official website]. – Режим доступа: <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/the-magna-charta-1/the-magna-charta> (дата обращения: 10.04.2015).
150. Why great career conversations matter [Электронный ресурс] // Penna. – 2015. – Режим доступа: <http://www.penna.com/news-and-opinion/news-details/2015/03/19/why-great-career-conversations-matter> (дата обращения: 06.02.16).
151. Умаров Т.Н., Сатиев Т. Изучение проблемы толерантности студентов кыргызстанских вузов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-problemy-tolerantnosti-studentov-kyrgyzstanskih-vuzov> (дата обращения: 14.05.2024).

152. Сыдыкова Гулина Мелисбековна Исследование толерантности у киргизских студентов // Пензенский психологический вестник. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-tolerantnosti-u-kirgizskih-studentov> (дата обращения: 14.05.2024).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Уровни сформированности толерантности

| Когнитивный или знаниевый компонент | | |
|-------------------------------------|---|--|
| Уровни | Критерии: | Показатели |
| высокий | Знает: виды и уровни толерантности; цели, задачи и особенности педагогических функций в управлении; педагогические технологии управления; диалоговые стратегии общения; основы конфликтологии | Умеет: найти верное решение в сложившейся ситуации; применить педагогические технологии, неконфликтность |
| средний | Знает: виды толерантности; особенности педагогических функций в управлении; педагогические технологии управления; основы конфликтологии | Найти решение в сложившейся ситуации; применить педагогические технологии |
| низкий | Знает: что такое педагогическая толерантность; имеет информацию о педагогических функциях в управлении; не знает педагогические технологии управления; диалоговые стратегии общения | Умеет: не умеет находить верное решение в сложившейся ситуации; применить педагогические технологии; сам конфликтен |
| Мотивационный компонент | | |
| высокий | -готов и способен к сотрудничеству, конструктивному | - умение ставить и оперативно менять цели деятельности в зависимости от ситуации, поддерживать интерес к деятельности; умение вырабатывать стратегию организации, планировать, принимать решения, администрировать, координировать деятельность, применять разные подходы к управлению; активность, уверенность в себе; конфликтоустойчивость; готовность рисковать в разумных пределах, настойчивость в осуществлении решений |
| средний | способен к сотрудничеству | - не всегда активен; часто не уверен в себе; умение вырабатывать стратегию организации, планировать, принимать решения, администрировать, координировать деятельность, применять разные подходы к управлению конфликтоустойчивый; готовность рисковать в разумных пределах |
| низкий | Знает: что такое педагогическая толерантность; - имеет информацию | - неактивен, - не уверен в себе; - не умеет ставить и оперативно менять цели деятельности в зависимости от ситуации, |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| | о педагогических их функциях в управлении; - не знает педагогические технологии управления; - диалоговые стратегии общения | - плохо поддерживает интерес к деятельности - не умеет вырабатывать стратегию организации, планировать, принимать решения, администрировать, координировать деятельность, применять разные подходы к управлению сотрудниками, -конфликтно устойчив, - часто не готов рисковать в разумных пределах, - не настойчив в осуществлении решений |
| Деятельностный компонент | | |
| высокий | неконфликтное взаимодействие всех участников учебно-воспитательного процесса образовательной организации | -способность выражать свои мысли, умение слушать других; инициативность, готовность брать на себя ответственность за принятие решений; способность успешно вести деловые переговоры; - соблюдение деловой этики, открытость, самостоятельность, гибкость, корректность; способность организовать командную работу; умение создавать в коллективе способность выражать свои мысли, умение слушать других; инициативность, готовность брать на себя ответственность за принятие решений; способность успешно вести деловые переговоры учебно-воспитательного Процесса образовательной организации; соблюдение деловой этики, открытость, самостоятельность, гибкость, корректность; способность организовать командную работу; создавать в коллективе климат доверия; способность к построению и поддержанию работоспособности коллег, развивать подчиненных; высокий уровень эмпатии, чувство партнера, умение принять его; гибкость мышления, ориентация на диалог |
| средний | - в основном решает профессиональные задачи, используя педагогические технологии; - организует продуктивное неконфликтное взаимодействие всех участников учебно-воспитательного процесса образовательной организации | -способен устанавливать диалогические отношения; - не всегда проявляет интерес к людям, сочувствие, сопереживание; - не всегда эмоционально устойчив; - коммуникабелен -в основном умеет взаимодействовать с другими людьми, - не всегда проявляет гибкость, - стремится быть лидером, -ответственен; -умеет работать в команде; -способен к принятию решений; -способен выражать свои мысли, умение слушать других; - не всегда готов брать на себя ответственность за принятие |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| | | решений; - способен успешно вести деловые переговоры; - не всегда проявляет гибкость, корректность; - ориентация на взаимодействие. |
| низкий | Умеет решать профессиональные задачи с использованием педагогических технологий, - не умеет организовать продуктивное неконфликтное взаимодействие всех участников учебно-воспитательного процесса образовательной организации | - не способен устанавливать диалогические отношения; - не всегда доброжелателен, - часто не сдержан; - не всегда проявляет интерес к людям, сочувствие, сопереживание, -эмоционально неустойчив, - необщителен, -не способен принимать неординарные решения в неопределенной ситуации, - плохо умеет взаимодействовать с другими людьми, - не обладает лидерскими качествами: - не умеет эффективно организовать работу других людей, и работать в команде; - перекладывает ответственность за принятие решений |
| Рефлексивный компонент | | |
| высокий | Осознает, координирует -самоконтроль, -регулирование Своего поведения в ситуации профессионального общения, возникновения конфликта | -чувство личностной значимости, -сформированный уровень профессионального развития личности, - ответственностью за принимаемые решения, - выдержка и самообладание, -настойчивость, -чувство профессионального долга; -умение. Адекватно воспринимать себя и других - умение проводить анализ и оценку своей и сотрудников - контактность, доброжелательность, отсутствие тревожности, -мобильность действий, вежливость, терпение, доверительность, - социальная активность-эмоциональная стабильность,- высокий уровень эмпатии, экстравертность, умение прийти на помощь – устойчивость личности,-способность посмотреть на проблему со стороны,- дивергентность мышления,- мобильность поведения,-социальная активность - видит мир в его многообразии, самокритичность, |
| средний | Осознает, координирует, умеет себя Контролировать; -регулирует свое поведение в ситуации профессионального общения, возникновения конфликта | -чувство личностной значимости среднее, - не всегда берет ответственностью за принимаемые решения, - не всего выдержан, - в основном умеет проводить анализ и оценку деятельности своей и сотрудников, - не всегда эмоционально стабилен, - средний уровень эмпатии, экстравертность, - консервативный или либеральный стиль общения |

| | | |
|---------------|---|---|
| <p>низкий</p> | <p>Осознает, координирует; -не обладает самоконтролем, - не может регулировать свое поведение в ситуации профессионального общения, возникновения конфликта</p> | <p>-заниженная или завышенная самооценка, -низкая производительность, - часто отсутствие выдержки и самообладания, - умение дать Адекватную анализ и оценку деятельности своей и сотрудников; -неконтактность, - тревожность, -социально неактивен -эмоционально не стабилен, - интроверт, - плохо относится к критике, - авторитарный либо попустительский стиль общения</p> |
|---------------|---|---|

Анкетирование
Инструкция для участников опроса

Уважаемый участник!

Просим Вас принять участие в исследовании, направленном на изучение уровня педагогической толерантности у руководителей вузов. Ваше мнение очень важно для нашего исследования. Пожалуйста, ответьте на следующие вопросы, выбрав наиболее подходящий вариант ответа.

Часть 1.

1. Пожалуйста, укажите свой пол:

Мужской

Женский

2. Ваш возраст:

Менее 25 лет

25-34 года

35-44 года

45-54 года

55-64 года

65 лет и старше

3. Ваш должностной статус в вузе:

Ректор

Проректор

Директор департамента

Декан

Заведующий кафедрой

Другое (укажите: _____)

4. Стаж работы в образовательной сфере (в годах):

Менее 5 лет

5-10 лет

11-20 лет

Более 20 лет

5. Считаете ли вы себя толерантным(ой) по отношению к различиям в культуре, расе, вере и половой ориентации?

Да, абсолютно согласен(на)

Скорее согласен(на)

Скорее не согласен(на)

Нет, абсолютно не согласен(на)

6. Как вы оцениваете уровень толерантности в вашем учебном заведении в целом?

Очень высокий

Высокий

Средний

Низкий

Очень низкий

7. Какие мероприятия по развитию толерантности проводятся в вашем вузе?

Даются лекции и семинары на эту тему

Проводятся тренинги и мастер-классы

Организуются культурные и развлекательные мероприятия с участием представителей разных культур и общественных групп

Публикуются материалы и рекомендации по толерантности

Ничего из вышеперечисленного

8. Какие препятствия могут мешать развитию толерантности в вашем учебном заведении?

Недостаточная финансовая поддержка

Недостаточное понимание важности толерантности среди коллег и студентов

Присутствие предвзятости или дискриминации в коллективе

Непонимание принципов и ценностей толерантности руководством вуза

Другое (укажите: _____)

9. Какие дополнительные инициативы вы предложили бы для улучшения педагогической толерантности в вашем учебном заведении?

Часть 2

Инструкция: отметьте, пожалуйста, степень согласия с тем или иным утверждением, согласно шкале, где:

1 - Полностью не согласен

2 - Скорее не согласен

3 - Нейтрален

4 - Скорее согласен

5 - Полностью согласен

| Блок 1 - Поддержка и стимулирование профессионального развития подчиненных | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| № | Утверждение | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Я активно поддерживаю и поощряю инициативы сотрудников по профессиональному обучению и развитию | | | | | |
| 2. | Я провожу регулярные беседы с сотрудниками о их карьерных целях и планах развития | | | | | |
| 3. | Я предоставляю возможности для обмена опытом и знаниями между сотрудниками внутри коллектива | | | | | |
| 4. | Я поощряю участие сотрудников в внутренних и внешних мероприятиях, способствующих профессиональному развитию | | | | | |
| 5. | Я обеспечиваю обратную связь и конструктивные рекомендации для улучшения навыков и результатов работы | | | | | |
| 6. | Я стимулирую подчиненных к самообразованию и саморазвитию, предлагая им ресурсы и материалы для изучения | | | | | |
| 7. | Я поддерживаю сотрудников в преодолении трудностей и вызовов на пути к их профессиональному росту | | | | | |
| Блок 2 - Отношение руководителя к своим подчиненным | | | | | | |
| 1. | Я обеспечиваю равные возможности для профессионального роста и развития всем своим подчиненным | | | | | |
| 2. | Я провожу регулярные оценки работы сотрудников на основе объективных показателей и критериев | | | | | |
| 3. | Я обеспечиваю честное и справедливое распределение ответственности и рабочих задач между сотрудниками | | | | | |
| 4. | Я обеспечиваю открытость и прозрачность в процессе принятия решений и распределения вознаграждений | | | | | |
| 5. | Я принимаю во внимание мнения и точки зрения сотрудников при принятии важных решений, которые затрагивают их интересы | | | | | |
| 6. | Я стимулирую честное и профессиональное поведение среди своих подчиненных, не допуская неправомерных действий или поведения | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 7. | Я обеспечиваю возможность обращения с жалобами и предложениями от сотрудников и гарантирую их рассмотрение и обратную связь | | | | | |
| Блок 3 – Позиция руководителя в соблюдении баланса между профессиональной и личной жизнью подчиненных | | | | | | |
| 1. | Я поддерживаю гибкий график работы для сотрудников, если это не противоречит требованиям работы | | | | | |
| 2. | Я обеспечиваю подчиненным доступ к возможностям работы из дома или удаленно, если это необходимо для сохранения баланса между работой и личной жизнью | | | | | |
| 3. | Я регулярно провожу беседы с сотрудниками о их рабочей нагрузке и уровне стресса, чтобы поддерживать их благополучие | | | | | |
| 4. | Я стимулирую сотрудников использовать возможности для профессионального развития, которые не требуют значительного времени вне рабочего графика | | | | | |
| 5. | Я учитываю личные обстоятельства и запросы сотрудников при распределении рабочих задач и проектов | | | | | |
| 6. | Я создаю условия для обсуждения баланса между работой и личной жизнью на периодических совещаниях или индивидуальных встречах с подчиненными | | | | | |
| 7. | Я всегда иду навстречу подчиненным если в рабочее время им необходимо решить личные вопросы (семья, здоровье и т.д.) | | | | | |
| Блок 4 – Позиция руководителя при возникновении конфликтных ситуаций между подчиненными | | | | | | |
| 1 | Когда возникает конфликт в коллективе, я стараюсь выслушать все стороны и понять точку зрения каждого сотрудника | | | | | |
| 2. | Я учитываю эмоциональное состояние участников конфликта при поиске решения | | | | | |
| 3. | Я стремлюсь к справедливому и сбалансированному подходу к разрешению конфликтов | | | | | |
| 4. | При разрешении конфликта я учитываю важность сохранения рабочих отношений и коллективного духа | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5. | После разрешения конфликта я слеую за его последствиями и монитрю, чтобы убедиться, что проблема не возобновляется | | | | | |
| 6. | Я активно работаю над предотвращением будущих конфликтов путем улучшения коммуникации и взаимодействия | | | | | |
| 7. | Я открыт для обратной связи и готов вносить изменения в свой подход к разрешению конфликтов на основе полученных замечаний | | | | | |
| Блок 5 – Учет руководителем эмоционального состояние подчиненных | | | | | | |
| 1. | Я всегда проявляю интерес к эмоциональному состоянию сотрудников и спрашиваю, как они себя чувствуют | | | | | |
| 2. | Я всегда стараюсь активно выслушать проблемы и беспокойства сотрудников, даже если они не связаны с работой | | | | | |
| 3. | В сложных ситуациях я поддерживаю сотрудников и помогаю им найти решение проблемы | | | | | |
| 4. | Я всегда стараюсь поощрять открытое обсуждение эмоциональных аспектов работы и стимулирую сотрудников выражать свои чувства | | | | | |
| 5. | Я предлагаю помощь и поддержку, например, обсуждение вопросов или временную реорганизацию рабочих задач, когда у подчиненных возникают личные проблемы | | | | | |
| 6. | Я всегда предлагаю поговорить с сотрудниками, когда замечаю, что они находятся в эмоциональном стрессе или напряжении | | | | | |
| 7. | Я гарантирую конфиденциальность сотрудников при обсуждении эмоциональных трудностей и не раскрываю информацию без моего согласия | | | | | |

Спасибо за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Предлагаем, некоторые вопросы, которые вошли в структуру анкеты

1. Какую направленность должны иметь управленческая деятельность в вузе?
2. Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать руководитель образовательной организации?
3. Насколько Вы удовлетворены взаимоотношением в вузе
4. Требуется ли улучшения в управлении руководителю нашего вуза и как?
5. Что Вы понимаете под толерантностью?
6. Является ли толерантность, на Ваш взгляд, необходимым профессионально важным качеством руководителя образовательной организации? Почему?
7. Что Вы вкладываете в понятие «педагогическая толерантность»?
8. Возможно, ли развивать толерантность как личностное качество?
9. Хотели бы Вы получить знания о том, как развивать толерантность / педагогическую толерантность
10. Должен ли руководитель вуза обладать толерантностью? Если да, то в чем это должно выражаться?

Табл. П. 3.1

| Язык принятия | Язык неприятия |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Улыбка | Угроза |
| Контакт глаз | Наказание |
| Поощрение | Негативные интонации |
| Комплимент | Сравнение не в лучшую сторону |
| Оценка поступка, а не личных качеств | Отказ от объяснений |
| Позитивные телесные контакты | Оскорбление |

Тренинг 1. «Психологический тренинг для педагогов: «Воспитание толерантности начинается с педагога»

Цель:

- познакомить участников с понятием «толерантность», «толерантная личность», «педагогическая толерантность»;
- развивать профессиональное самосознание у участников тренинга;
- формировать толерантное отношение к окружающим;
- гармонизировать взаимоотношения в коллективе.

Упражнение «Голубь настроения»

Цель: способствовать осмыслению поставленных задач, формировать установку на сотрудничество.

Упражнение «Ассоциативный ряд»

Цель: дать определение понятию «толерантность»; развивать умение логично и последовательно выражать свои мысли. Респондентам было предложено написать характеристики человека, который ассоциируется с понятием «толерантности». Затем они были комментированы. Проведена игра по определению эмоционального состояния

Путем показа презентации раскрыта сущность понятий «Толерантность — это...»

Вывод. Понятие «толерантность» имеет много аспектов. Каждое из определений обнаруживает какую-то грань толерантности.

Упражнение-демонстрация «Влияние слова на человека».

Цель толкование эмоционального стрессового состояния и пути его предотвращения.

После просмотра состоялся обсуждение, где участники поделились своими чувствами.

– Какие чувства у вас возникли во время этого упражнения-демонстрации?

«Бекітемін»
 Л.Н. Гумилев атындағы
 Еуразия ұлттық университетінің
 Басқарма мүшесі - Ғылым,
 коммерция және
 интернационалдару және іс
 проректор
 Ж.Д. Курмангалеева
 « 8 » ақпан 2024 ж.

Visit Schedule –Жұмыс бағдарламасы

Аты-жөні/ Name: Асипова Нурбубу Асаналиевна, Карабалаева Гульмира Таштановна
 Университет/University of affiliation: Кыргызский национальный университет им.
 Ж.Баласагына

E-mail: n-asipova@mail.ru. Tel:

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нен партнер/Partner: Әлеуметтік ғылымдар факультеті,
 педагогика кафедрасы

Күндері/Dates: 22-ші сәуірден 25 сәуір 2024 жыл.

Программа

«Педагогическая толерантность-гарантия комфортной образовательной
 вузовской среды»

| Күні Date | Уақыты Hours | Іс-шара түрі, аттары/Type of activity(lecture, seminar, consultation etc.), theme | Жауапты (Responsible person) |
|--------------|--------------|---|--|
| 22.04 пн | 10:00-13:00 | 1. Знакомство с зарубежными профессорами | к.п.н., и.о. профессора Асылбекова М.П. |
| | | 2. Межкультурная коммуникация как теоретическая дисциплина и социальная практика | д.п.н., профессор Асипова Н.А. |
| | | 3. Место ЕНУ в глобальном рейтинге QS World University Ranking | Директор департамента по международному сотрудничеству Кармелюк А.В. |
| | | 4. Комфортная образовательная среда в вузе | д.п.н., профессор Калкеева К.Р. |

| | | | |
|-------------|-------------|--|---|
| 23.04 вт | 10:00-13:00 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Состояние и перспективы инклюзивного высшего образования в КР 2. Проблема толерантности в управлении академическим процессом 3. Консультация докторантов ОП 8D01103 – «Педагогика и психология» и 8D01801-«Социальная педагогика» | <p>д.п.н., профессор Карабалаева Г.Т.</p> <p>Қашхынбай Б.Б.</p> <p>д.п.н., профессор Асипова Н.А., Карабалаева Г.Т.</p> |
| 24.04 ср | 10:00-13:00 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Методическое сопровождение подготовки к педагогической толерантности функциональных лиц в вузе (психолого-педагогический аспект) | <p>PhD Қуатов А.К. Гитихмаева Л.М.</p> |
| 25.04 чт | 10:00-13:00 | <ol style="list-style-type: none"> 2. Констатация готовности управленческого аппарата к реализации педагогической толерантности | <p>Командная работа</p> |

Келісемін:

Әлеуметтік ғылымдар
факультетінің деканы

Педагогика кафедрасының меңгерушісі

Сомжүрек Б.Ж.

Асылбекова М.П.