

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА**

На правах рукописи
УДК: 37:378:378.1:373.1

Кашхынбай Байжуман Балтабайулы

**ФОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ У
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

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

ВВЕДЕНИЕ.....4

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

1.1. Генезис развития толерантности как педагогическая категория.....13

1.2. Педагогическая толерантность как профессионально важное качество руководителя образовательной организации.....28

1.3. Образовательное пространство вуза как социокультурное условие формирования педагогической толерантности.....53

Заключение по первой главе..... 74

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

2.1. Методологические подходы, принципы и методы исследования толерантности в условиях вуза.....78

2.2. Сущность, содержание, критерии и уровни показателей проявлений педагогической толерантности.....96

2.3. Моделирование педагогической толерантности руководителей образовательных организаций.....110

Заключение по второй главе.....125

ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВУЗА

3.1. Начальное состояние педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций.....128

3.2. Формирование педагогической толерантности у руководителей вуза.....146

3.3. Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию педагогической толерантности у руководителей образовательной организации.....160

Заключение по третьей главе.....173

ВЫВОДЫ.....175

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....178

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....179

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ:

РК – Республика Казахстан

КР – Республика Кыргызстан

ППС – Профессорско-преподавательский состав

ЕНУ – Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева

КНУ – Кыргызский национальный университет

ООН – Организация Объединенных Наций

СНГ – Содружество Независимых Государств

НСК – Национальной системы квалификации

НАН РК – Национальная академия наук Республики Казахстан

АНК – Ассамблея народов Казахстана

СМИ – Средства массовой информации

SPSS – статистический пакет для общественных наук

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации. Глобализация общества выдвигает определенные вызовы перед системой образования в целом, перед высшим образованием как социального института. Поэтому ответ на вызов нужно рассматривать инновационные процессы, которые происходят в условиях образовательной среды, способствующие интеграции, ассимиляции культур, актуализирующих проблему межкультурных взаимоотношений и самосохранению 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.

Современный вуз представляет себя как многоструктурный, многоуровневый институт общества, где есть единая система, направленная на количественные и качественные преобразования, основанных на собственную политику и стратегию определяющие содержательное наполнение всей образовательной деятельности. Оно одновременно является социальным фактором развития социально-экономического и духовного развития страны, направленного на опережающую 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.

Одной 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 и

согласии с окружающим – одного из важных условий соблюдения толерантности.

В Законе РК “Об образовании” в области государственной политики утверждается гуманистический характер образования, направленный на формирование у обучающихся гармоничной системы общечеловеческих ценностей и национальных менталитетов (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 [152]. Современный университет обеспечивает кадровым потенциалом, который не только насыщает внутренний трудовой рынок, но и может позиционировать на мировом трудовом рынке не только, как работодатель, но и представитель казахстанского общества. Содержание процесса подготовки должен дать возможность использовать личностный потенциал для диалога в обществе, создать и сохранить единое социокультурное пространства для всех граждан живущей в нашей стране.

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

Вопросы толерантности нашли своё отражение в трудах ученых Казахстана и Кыргызской Республики. Философские аспекты толерантности использованы 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, [60], Г. К. Афидигалиевой [15], А. Т. Кульсариевой, Ж. Н. [76], Шайгозовой [138], М. Е. Султановой [12], З. Н.

Исмагамбетовой [56], А. Г. Карабаевой [56], Г. Ж. Нурышевой [100], Ю. Е. Мырзабекова [100] и др.

Политические, культурные аспекты формирования толерантности рассматривают казахстанские исследователи А. А. Фролов [133], М. Н. Шаяхметова [140], Ж. С. Батталова [22], Н. Б. Цепкова [24], А. Тугель [128], Дж. Картбаева [63], Е. Л. Тугжанов [129], З. Б. Кабильбекова [58], К. Багашаров [18], С. С. Аубакирова [14], Д. С. Дарябеков [32] и другие.

В сфере образования проблема толерантности стала как отдельная педагогическая проблема на которые многие ученые обратили внимание и рассматривали, как отдельную проблему педагогической науки акцентируя внимание на отдельные аспекты толерантности с позиции разных наук в том числе психология. С позиции психологической науки рассматривались такие аспекты толерантности как агрессия, конфликтность, стрессовость и т.д.

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

Проблеме формирования толерантности в области дошкольного воспитания посвящены работы Е. А. Ильинской [46], Е. Г. Контрова [47], Х. К. Тиловой [4], О. И. Крушельницкой [49], А. Е. Ширванян [50], О. А. Спицыной [51], Е. А. Коньшевой [52].

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

Проблема толерантности была изучена 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], которые определили значение научных дебатов в разрешении конфликтов в сфере образовании.

В Кыргызской Республике проблема толерантности исследовалась в контексте межнационального общения и нашла отражение в работах Р. А. Ачыловой [16], Н. А. Адылбек 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, который 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 (2005). Диссертационные работы Ма Дюань (2023), У. Ж. Акматовой (2023), А. К. Байсубановой (2024) посвящены педагогическим условиям формирования толерантности в студенческой среде [10]. Исследования З. Р. Джоошбековой (2023), Г. А. Омурзаковой (2024) посвящены вопросам многокультурного образования и воспитания на основе народных традиций воспитания.

Проблема толерантности были рассмотрены на философском, психолого-педагогическом и социологическом аспекте, что подтверждает многоаспектность, полинаучность данной проблемы и как непереходящая ценность человеческого общения на всех уровнях общественного и институционального развития. В то же время анализ научно-теоретических источников выявляет, 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 существует 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 проблем поликультурного образования и категории толерантности, и отсутствием исследований, посвященных педагогической рефлексии данной категории;

– между исследованием, посвященных специальной профессиональной подготовке специалистов, и отсутствием работ, посвященных исследованию проблем толерантного взаимодействия ППС и руководителей 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 неразработанностью научно-методической и содержательной сущности и теоретических основ формирования толерантности как важного качества руководителей образовательных организаций и др.

Указанные противоречия свидетельствуют о существовании **реальной научной проблемы**, суть которой состоит в раскрытии научно-теоретических основ и путей формирования педагогической толерантности у 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 (проектами) и основными научно-исследовательскими работами.

Исследование осуществлено в рамках плана научно-исследовательской работы кафедры «Педагогика высшей школы» КНУ им. Ж. Баласагына.

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

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность и генезис понятий педагогической толерантности как профессионального качества современных руководителей вуза.

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 их в опытно-педагогической работе для проверки эффективности предлагаемой модели.

Научная новизна полученных результатов:

1. На основе анализа научно-теоретических источников раскрыта сущность понятий толерантность и «педагогическая толерантность» как важного профессионального качества современных руководителей образовательных организаций, генезис формирования искомого феномена «педагогическая толерантность», по структурному составяющему определен как многоаспектный, а по содержанию когнитивным, мотивационным, деятельностным и рефлексивным структурным составяющим.

2. Обоснованы методологические подходы, принципы исследования образовательного пространства вуза на предмет формирования педагогической

толерантности руководителей вуза, определены педагогические механизмы по переходу от интолерантного управления к педагогической толерантности в образовательной среде вуза.

3. Охарактеризованы особенности мультикультурного образовательной среды вуза, как пространства общения и спроектирована модель формирования педагогической толерантности у руководителей вузовской системы, уточнены структурные составляющие и обоснованы их взаимообусловленность и взаимосвязь.

4. Разработаны содержание, формы и методы формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций, которые прошли апробацию в процессе педагогического эксперимента и нашли отражение в положительной динамике профессионального и личностного опыта руководителей.

Практическая значимость полученных результатов состоит в возможности использования результатов исследования при разработке диагностических инструментариев определения уровня сформированности педагогической толерантности руководителей вуза; в разработке содержания образования по постановке педагогической толерантности у руководителей вуза; в решении организационных проблем по тайм-менеджменту в многоструктурной и многоаспектной вузовской среде.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Педагогическая толерантность как один из важных аспектов деятельности руководителей образовательных организаций имеет свои особенности проявления в многокультурной образовательной среде. Это профессионально и личностно важные качества, проявляемые в способности руководителей образовательных организаций чутко реагировать на особенности образовательной среды, которая сегодня представляет сложное разновозрастное, многокультурное сообщество, объединяющее людей с разной социальной ориентацией и профессиональной направленностью. Следовательно,

исследование путей формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций становится одной из актуальных задач педагогической науки.

2. Подходы, такие как: процессный, средовой, функциональный, проектный, системный, культурологический, диалоговый, синергетический подходы являются как основополагающие методологические инструментари по формированию педагогической толерантности у руководителя вуза определены следующие, представляющие собой совокупность образовательной, развивающей и культурно-воспитывающей условий, способных обеспечивать толерантное взаимодействие субъектов учебно-воспитательного процесса.

3. Основными условиями формирования педагогической толерантности у руководителей вуза являются повышение общей педагогической культуры, создание комфортной образовательной и толерантной среды, разработка и внедрение структурно-функциональной модели формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций, где доминирующее значение имеет учет многокультурных особенностей образовательной среды.

4. Опытнo-экспериментальная работа показала обоснованность методологических подходов исследования и эффективность предлагаемой структурно-функциональной модели формирования педагогической толерантности руководителей образовательных организаций, которые проявились в повышении толерантных установок, снижении проявлений интолерантности, в повышении профессионального опыта управленческого персонала в многокультурной среде, в гармонизации социально-психологического климата в вузе.

Личный вклад соискателя заключается в раскрытии сущности понятий толерантность и «педагогическая толерантность»; в обосновании методологических подходов и принципов формирования педагогической

толерантности руководителей образовательных организаций; в раскрытии особенностей мультикультурного образовательного пространства вуза; в создании структурно-функциональной модели по формированию педагогической толерантности; в разработке программы тренинга по формированию педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций, которая прошла апробацию в процессе опытно-экспериментальной работы в ЕНУ им. Л.Н. Гумилева (Казахстан).

Апробация и подтверждение результатов исследования осуществлялась на всех этапах исследования путем предоставления отчетов, выступлением на международных научно-практических конференциях: «Социально-гуманитарные науки в Казахстане» (Астана, 2016), «Актуальные проблемы общества в цифровую эпоху» (Санкт-Петербург, 2022), «Инклюзивное образование в вузе: вызовы и решения» (Астана, 2024); на международном форуме: «Педагогическая толерантность – залог комфортной образовательной среды университета» (Астана, 2024).

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. По результатам исследования было опубликовано 8 статей – 2 из них в журнале индексируемые в базе РИНЦ, 1 – индексируемых в рейтинговых журналах (Scopus).

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения. Таблиц – 15 и рисунков – 25, диаграмм – 4. В библиографический источник дана 151 литература.

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 современного вуза представляет собой поликультурное образовательное пространство, где учатся представители разных народов и культур. Поэтому вопрос воспитания молодежи в духе уважения культурного многообразия, подготовки специалистов к работе с представителями разных культур и традиций, учета гетерогенности современной образовательной среды и других факторов становится одним из важных стратегий современного вуза [9].

Обществу нужны культурные, 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. Следовательно, система образования должна готовить специалистов, обладающих гражданской позицией и умеющих вступать в диалог, создающих толерантную обстановку.

Интерес к такому явлению, как толерантность, находится в центре внимания исследований различных наук: педагогики и философии, психологии и социологии, политологии. В каждой из них сложились подходы к определению данного понятия, выявлению его специфики, особенностей в зависимости от изучаемой научной области знаний.

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].

В «Большом медицинском словаре» дается толкование: «толерантность 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 доминируют идеи, связанные с системой отношений, которые могут быть терпимыми, толерантными и нетерпимыми [33].

В эпоху Просвещения XVIII в. происходит осмысление и практическое воплощение принципа толерантности. А уже в XIX 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].

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 общечитию;
- 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.

Ученые классифицируют виды толерантности по следующим критериям и видам, которые представлена в таблице 1.1:

Таблица 1.1 – Классификация понятий «толерантности» по критериям и видам

	Критерий	Вид	Сферы общения
	этнический	этническая, межэтническая	этническое,
	связи культуры с этническими, социальными особенностями	этнокультурная, межкультурная, социокультурная.	политическое,
	направленность и деятельности	педагогическая педагогическая, познавательная	социально-управленческая,
	по принципу взаимодействия	коммуникативная деятельностная	религиозное,
	направленность и взаимодействия	носитель, объект формирования	профессиональное,
	по принципу формы	внутренняя внешняя	межпоколенческое,
			управленческое, гендерное

	взаимодействи я		явления
	по типу профессиональ ной деятельности	толерантность юриста толерантность педагога толерантность психолога и т.д.	

Из данной таблицы понятие «толерантность» по критериям классифицируются по связи, направленности, принципа, по форме и по типу. По видам этнические, межэтнические; этнокультурная, межкультурная, социокультурная; педагогическая социально-педагогическая, управленческая, познавательная; как коммуникативная деятельность и носитель, объект формирования.

Структуру «толерантность» с позиции социальной проблемы [135] определяет, разделяя по типу государственного устройства, см. табл. 1.2.

Таблица 1.2 – 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	Поддержания мира в империи	Кратоцентристская
Международное сообщество, или конфедерация	Правительство	Действия, поступки индивидов	Сохранение статуса суверенитета	Фобоцентристская
Консоциативное устройство.	Небольшие группы	Индивиды	Личная безопасность	Эгоцентристская
Национальное государство	Большая группа (господствующая нация)	Группы	Воспроизводство титульной нации	Этноцентристская

Иммигрантские общества	Правительство	Индивиды	Безопасность граждан во благо общества	Социоцентристская
------------------------	---------------	----------	--	-------------------

В контексте сфер общения: этническое, политическое, религиозное, профессиональное, межпоколенческое, управленческое, гендерное явления.

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].

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 взаимодействия 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 видаться 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.

Гостеприимство 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, каахзи 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 Киристан 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 благе 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 этап, показывает те нормативные акты, которые указаны в таблице 1.2

Таблица 1.2 - Этапы принятия нормативных актов по проблеме толерантности

	Название нормативных документов	Годы
·	Официальные публикации ООН - Всеобщей декларации прав человека.	1948 год
·	Международный пакт о гражданских и политических правах.	1976 год
·	Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений и др.;	1981 год
	Итоговый документ Венской встречи;	1989 год
	Копенагагенского совещания по человеческому	1990 год

	измерению и др.;	
·	Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств Совета Европы и др.;	1995 год
·	Постановление о сектах в Европе Рекомендация Парламентской ассамблеи Совета Европы Европейского парламента;	1996 год
	СЕДТ-Конвенцию о правах и основных свободах человека	1998 год
	«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 ассамблеи 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 ученых, 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 1.1.

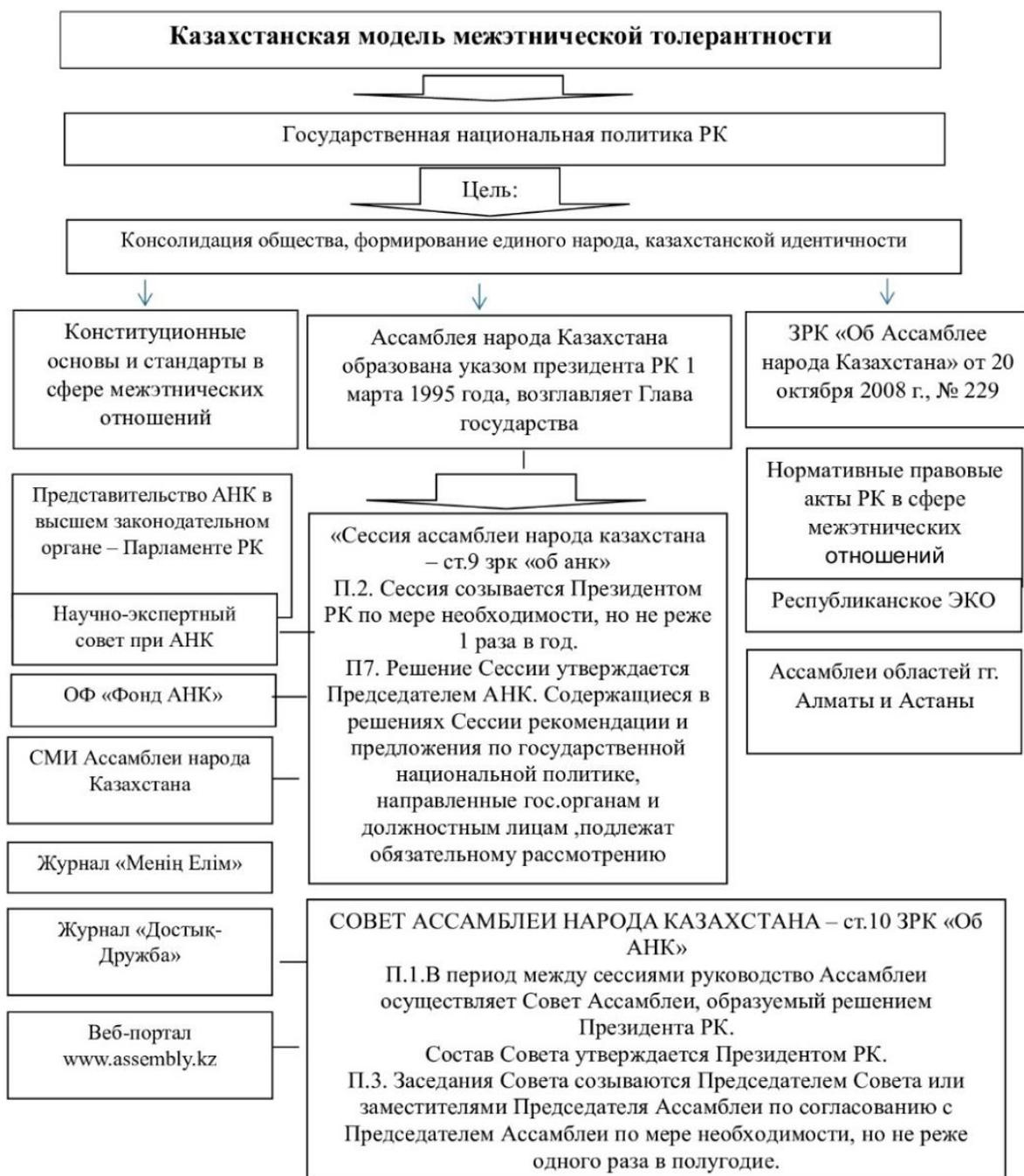


Рисунок 1.1 Казакштанская модель межнациональной толерантности.

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 межнациональной толерантности, где выделены пять основополагающих принципов модели межнациональной 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 межличностная 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 основой 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, attentionные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства человека [42].

Ниже представлены структурные составляющие управленческой педагогической толерантности на основе толерантности О. Н. Трофимовой, рисунок 1.2.

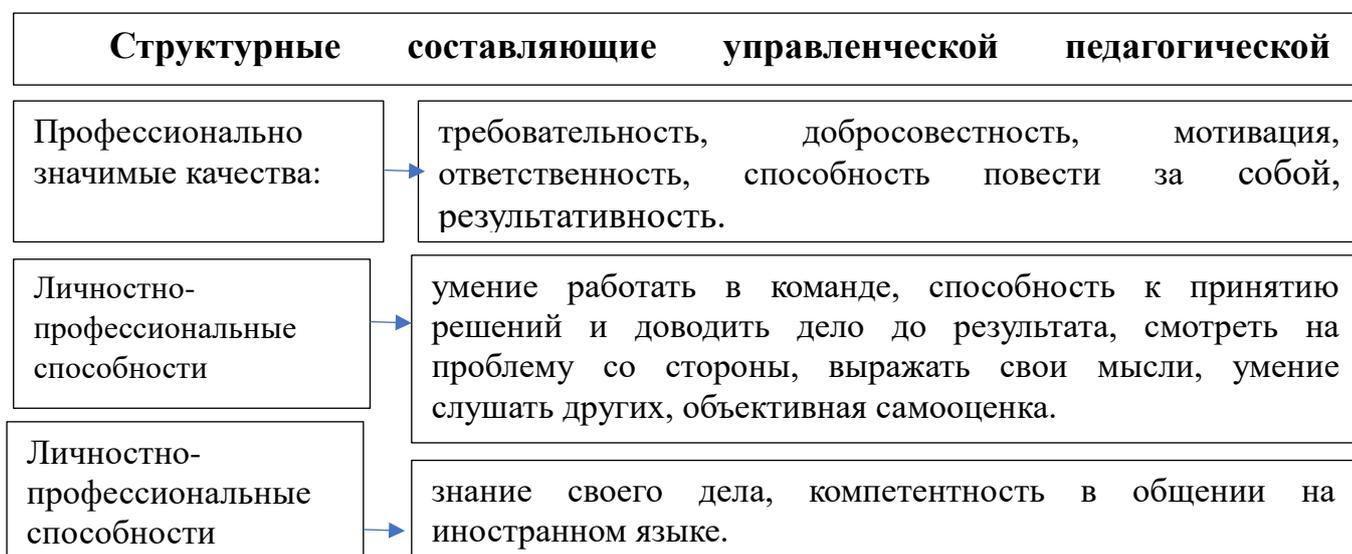


Рисунок 1.2. Структурные составляющие управленческой педагогической толерантности.

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. 1.3:

Таблица 1.3 – Классификация характеристики педагогической толерантности

	Характеристика	Содержание
	Мотивационное качество:	как умение ставить цели с учетом общественной реальности, мотивировать к деятельности коллег;
	Креативное качество:	умение гибко реагировать на изменение ситуации с учетом психологического состояния педагогических работников и отношений в формальной и неформальной структурах педагогического коллектива
	Управленческо-организационное качество:	умения строить диалог, обладать чувством ответственности, вести анализ и синтез своей и профессиональной деятельности и коллег
	Коммуникативное качество:	умение корпоративно и конструктивно взаимодействовать, эффективно использовать все ресурсы образовательной среды, соблюдение этических норм, проявление гибкости, корректности, порядочности;
	Психолого-организационное качество:	проявлять эмпатию, поддерживать 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 быть 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, Сластенин 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. Сластенин, 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. Слостенин, 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 образовательной 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. Опеку 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 последние 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 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.

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 выработки новых толерантных отношения 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 том числе 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, то есть 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. 1.4

Таблица 1.4 - Социокультурная и жизненная установка в образовательном пространстве вуза

	Установки	Характеристика
·	Открытость к новому	Критичность ума, творческое мышление, уравновешенность между стремлением к новому и критичностью его оценки.
·	Дивергентность	Конвергентность мышления. Анализа и продуцирования проблем и идей - установка на дивергентное мышление, на многозначный и многоплановый мир реального.
·	Лабильность	Стереотипность ума. Соотношение между лабильностью и стереотипностью, гибкость ума.
·	Импульсивность - рефлексивность	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. 1.5

Таблица 1.5 – Особенность образовательного пространства

	Особенности образовательного пространства	Характеристика
·	Нормативно-регламентирующий,	Представляет спектр законов, других законодательных документов, в которых отражаются права и обязанности участников образования, регламентируются условия их жизнедеятельности.
·	Перспективно-ориентирующий	Представляется доктринами образования или программами развития образования, которые определяют перспективы образования на обозримо длительный период
·	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
	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 (таблица 1.6).

Таблица 1.6 – Многоуровневый состав образовательного пространства

	Уровни	Характеристика
	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.
	Ценностный уровень	Предполагает приобщение субъектов к общечеловеческим ценностям, формирование социально ценностной культурной и соотношения их образовательной политикой государства и образовательной традицией общества.
	Коммуникативный-уровень	Это непосредственное общения и социальная оптимизация в сфере межличностного общения.

	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.
	Предметно-смысловой уровень	Образовательного пространства включает в себя множество значимых предметов, с которыми человек соотносит свое поведение и деятельность, оказывающие регулирующие воздействия.
	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. Мертона, И. Кона и других.

Теория Т. Парсонса [107] 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. Мертонa [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 технологи. Учет в моделирование 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 средовом 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 1.3).

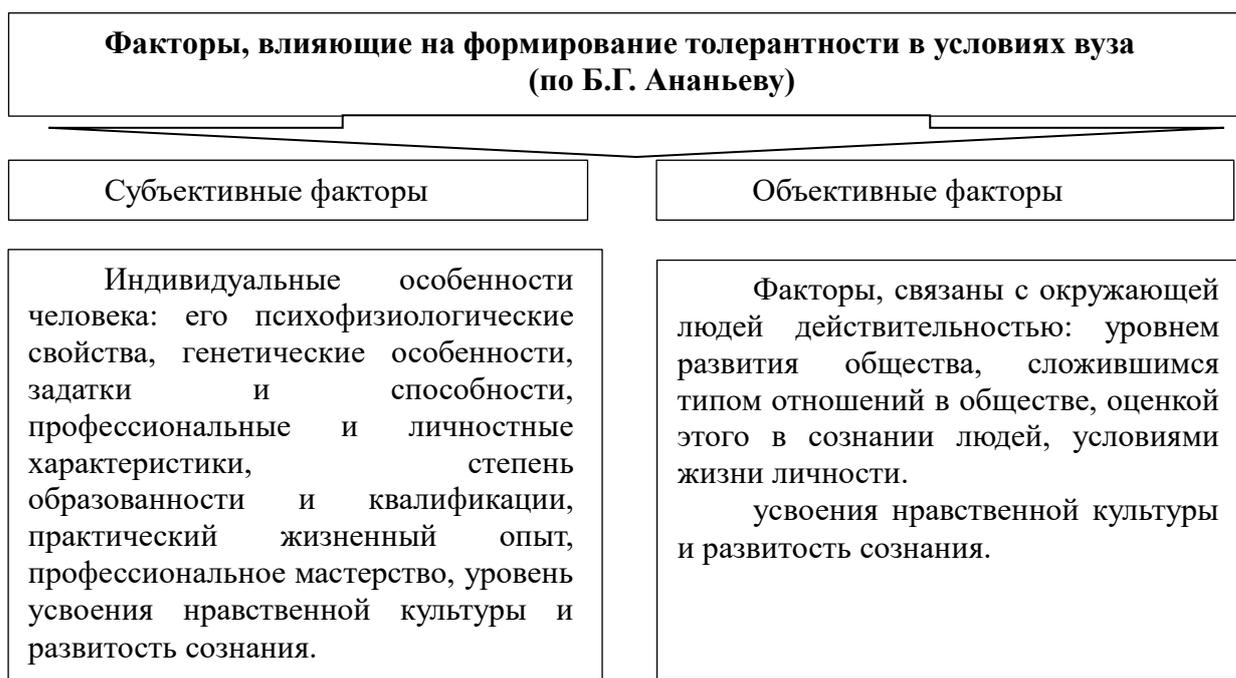


Рисунок 1.3 Факторы, влияющие на формирование толерантности в условиях вуза (по Б.Г. Ананьеву).

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 обуславливаемый 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, то есть 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 со следующих компонентов (рисунок 1.4).

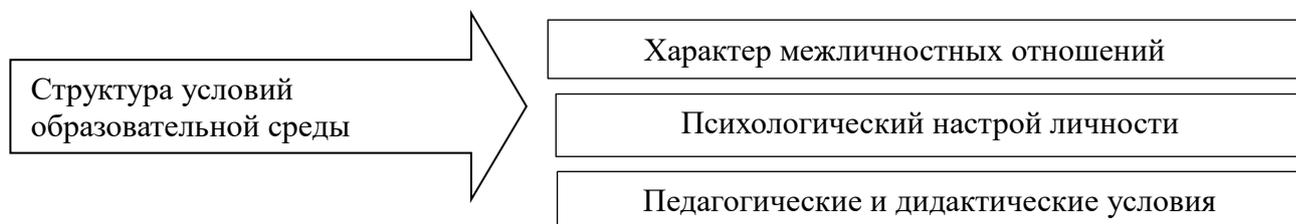


Рисунок 1.4. Условия, влияющие на развитие толерантности.

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.

Решение первой задачи по раскрытию раскрытию сущности и генезиса педагогической толерантности, как профессионально важного качества современных руководителей образовательных организаций предопределяет необходимость обоснование методологических подходов и принципов исследования образовательного пространства вуза, которые будут обеспечивать научно-верное направление в использовании методологических и практических инструментарию и приведут к ожидаемым результатам. Поэтому вторая глава посвящена методологической проблеме исследуемого феномена, педагогическая толерантность.

Заключение по первой главе

Теоретические основы формирования педагогической толерантности управленцев в вузовской системе были изучены на основе нормативных основ, стратегического плана и политики образовательного учреждения, анализа изученности данной проблемы, диссертационных исследований, а также психолого-педагогической литературы, что позволило сделать следующие выводы:

Педагогическая толерантность прежде всего нами рассмотрено как социальная проблема, где толерантность качество присуще каждой личности. Соответственно отправной точкой в разработке данной проблемы были взяты личностное развитие, которое путем изучения теории личностного развития были рассмотрены его трансформация в профессиональное качество. Лейтмотивом по первой главе стояла задача раскрыть сущность основных понятий, которые позволили обосновать содержательное наполнение и через их характеристики обосновать составляющие педагогической толерантности. Отсюда вытекает, что педагогическая толерантность является личностным качеством, необходимым педагогу в его профессиональной деятельности. Исследование межличностного взаимодействия, возникающего в профессиональной деятельности, в психолого-педагогических исследованиях

показало необходимость толерантности как личностного качества профессионала, обуславливающего продуктивность любой деятельности, связанной со спецификой межличностного взаимодействия.

Изучение сущности феномена педагогической толерантности позволило выявить различия в дефиниции: 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. Профессиональная толерантность - характеризуется как интегративная характеристика, или профессионально важное качество.

Педагогическая толерантность — это «владение умениями и навыками толерантного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса: учащимися и их родителями»

Соответственно данное понятие определено как качество личности функционала-управленца, распространяющееся на всех субъектов педагогического процесса в вузовской системе, проявляющееся в установке на толерантное отношение и диалоговый способ общения. Проведенное исследование позволило определить педагогическую толерантность как профессионально-важное качество руководителя, проявляющееся в уважительном отношении к личности в целом, эмпатическом понимании его, которое основано на знании индивидуальных, возрастных, культурных особенностей и в готовности к взаимодействию на основе диалога.

Для понимания роли педагогической толерантности руководителя был проведен анализ специфики функциональной деятельности управленца, профессионально-важных качеств функционала-управленца, что привело к заключению: педагогическая деятельность имеет большую социальную значимость, что обуславливает ответственность руководителя перед обществом, постоянное общение с структурными ответственными людьми и студенческой молодежью, определяет значимую роль каждого участника целостного

педагогического процесса в вузе. 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. 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.

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 лично значимые качества.

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.

Объект исследования: образовательное пространство и процесс образования современного вуза.

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

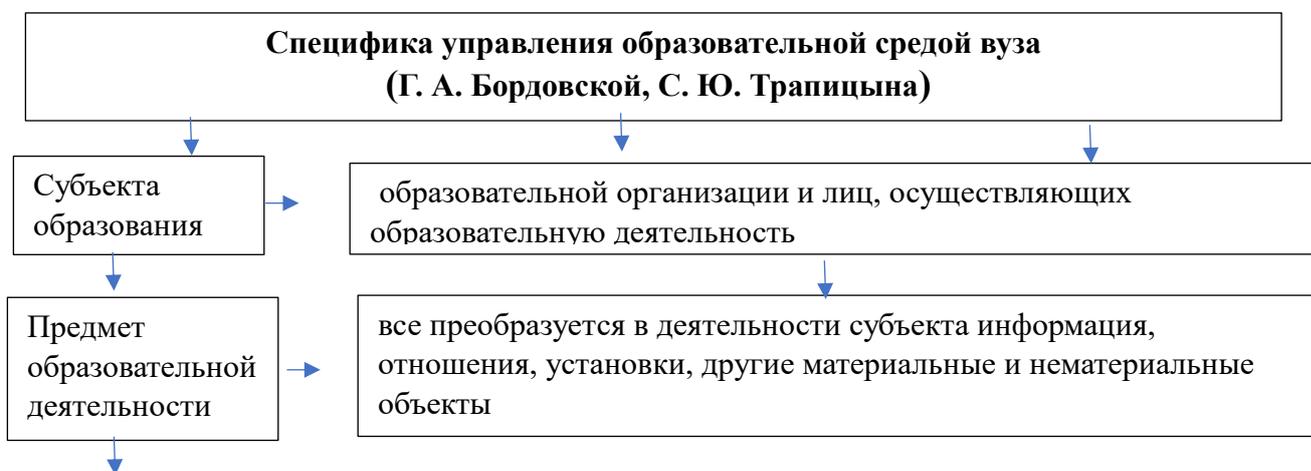
Каждый руководитель как функциональное лицо целенаправленно выстраивать свои контакты с окружением. Он осуществляет деятельность в рамках политики и целевых установок вуза. Взаимодействие с окружением выстраивалось на основе их сосуществования, как единство всех сторон его

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. На наш взгляд авторские позиции указанных ученых представляется вполне приемлимым для определения систему ценностей в толерантности руководителя вузовской системы. Поэтому вновь выстраивать свои контакты с окружением, осуществлять деятельность в рамках политики и целевых установок вуза является современным требованием, которые незыблемо выполняется в высших учебных заведениях. Авторские видения взаимодействие с окружением выстраивались на основе их сосуществования, как единство всех сторон образовательного процесса, осуществляемое путем интеграции внутренних потенциалов с внешними. Следовательно **«Специфика управления образовательной средой вуза»** ученых Г. А. Бордовской, С. Ю. Трапицыной могут быть основополагающими и отправными в нашей работе, которые даны в рисунке 2.7



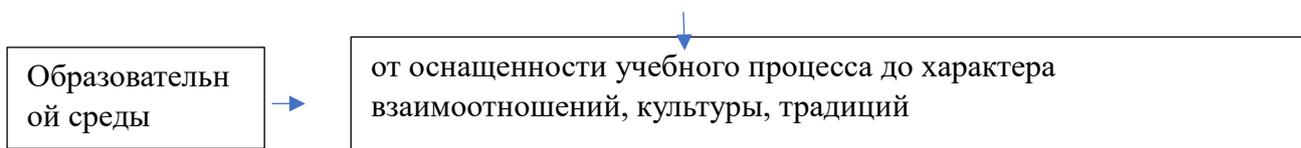


Рисунок 2.1 Специфика управления образовательной средой вуза.

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. Стилль 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 прямоотой. 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 инструментарии общения с окружающей действительностью.

Методологические подходы и принципы сосредоточивают руководителя управленца на гуманистических, нравственных ценностях и создает условия для развития интересубъектного 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:

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 в виду следующие внутренние переменные: цели, структура, ресурсы культуры 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, то есть 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, применяемая ко всем организациям и руководитель для эффективного достижения целей организации должен использовать различные методы организации и варьировать их, которые так

или иначе отражается 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. 2.1.

Таблица 2.1 – Принципы, формирования педагогической толерантности управленцев вуза

	Принципы	Характеристика принципов
	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.
	Принцип дополнительности	Субъекты не исключают друг друга как противоположные, а взаимно дополняют друг друга на основе ведения критического диалога.
	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.
	Средовой обусловленности	Определяет способы взаимодействия субъектов среды со средовыми факторами, что позволяет прогнозировать характер их влияния и целенаправленно использовать в процессе построения толерантной среды.
	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.

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.
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.
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.

В ходе исследования использовались многообразные:

- *теоретические* методы: сравнительно-сопоставительный анализ различных аспектов проблемы на основе изучения отечественной и зарубежной литературы - философской, психологической и дидактической, моделирование;
- *эмпирические* методы: нестандартизированное наблюдение, анкетный опрос и семинар-тренинг руководителей вуза, экспериментальная работа констатирующего, поискового, формирующего характера, обсуждение результатов исследования;

– *статистические методы*: математическая статистика по обработка экспериментальных данных.

Основной задачей семинар-тренинга в обосновании сущности и содержания понятия педагогическая толерантность, освоение понятий толерантность. Были включены вопросы для обсуждения:

1. Ознакомление с понятиями толерантность, профессиональная толерантность, педагогическая толерантность.
2. Сущность понятия педагогическая толерантность.
3. Толерантность как необходимое профессиональное качество руководителя вуза.

Основная задача - научить методам толерантного взаимодействия и способам выхода из конфликтных ситуаций, возникающих в педагогической среде. Представляется возможным использование методы, приемы, метод толерантного общения, конфликт, педагогический конфликт, коммуникативная толерантность.

1. Методы толерантного общения и взаимодействия включили в себя: убеждения, метод внушения, анализ воспитывающих ситуаций, беседа, пример.

2. В решении конфликтных ситуаций можно предложить рассмотрение ситуации педагогический конфликт. Основная идея заключалась в том, что педагогическая толерантность как основа бесконфликтного общения.

Для успешного освоения управленцами рекомендуется использовать такие апробированные временем и не утратившие в современных условиях своей практической и теоретической актуальности методы, как: методы руководитель – подчиненный, руководитель – студент и их совместная работа; метод восхождения их мыслей от абстрактного к конкретному; объяснительно-иллюстративные; проблемного изложения; методы активного обучения; исследовательские методы. Так, традиционный метод восхождения от абстрактного к конкретному позволяет анализировать с помощью полученных теоретических знаний. В результате использования этого метода руководители

получают более глубокие и основательные знания о том, что такое педагогическая толерантность, понимают технологии формирования толерантности в обществе, коллективе. Особое внимание в современных условиях руководитель должен уделять методам активного обучения, направленных на формирование толерантности и развитие саморефлексии в области межэтнического и межкультурного, межличностного взаимодействия. Данная группа методов обучения представлена тремя блоками: дискуссионные методы, игровые методы и методы социально-психологического тренинга. Все три вида методов активного социально-психологического обучения могут быть применены при освоении содержания данной учебной дисциплины. Руководителю следует уделить внимание структуре социально-психологического тренинга и созданию предметного содержания. Анализ индивидуально-личностных особенностей участников тренинга — это неотъемлемая часть групповой работы. Необходимо обозначить распределение основных групповых ролей (роли, связанные с решением задач и оказанием поддержки). Особое внимание следует уделить оценке эффективности тренинга (методы обратной связи, анкетирование). Социально-психологический тренинг представляет собой набор методов активного обучения. Классическими методами являются групповые дискуссии (анализ конкретных ситуаций (case - study), «мозговой штурм»), групповой самоанализ) и ролевые игры.

Таким образом, методологическая основа и методы исследования педагогической толерантности были направлены на освоение управленцами современных технологий толерантного взаимодействия с субъектами педагогического процесса. Обеспечение освоения функциональных компетентности в формировании педагогической толерантности на основе использования современных знаний о специфике межличностных отношений в образовательной среде. Предполагается проведения из пяти логически взаимосвязанных друг с другом тем, последовательно раскрывающих необходимый объем знаний и учений в вышеуказанной сфере. Освоение в полном объеме возможно только на основе комбинированной системы,

представляющей собой органическое соединение традиционных средств, методов и принципов обучения с современными инновационными технологиями обучения. Общетеоретического введения, знакомящего руководителя с феноменом толерантности, разновидностями толерантности с тем, чтобы в последующем ознакомить его со спецификой педагогической толерантности, технологиями ее формирования у различных субъектов образования.

Сущность, содержание и критерии уровни показателей проявлений педагогической толерантности

2.2 Сущность, содержание, критерии и 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, «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 снисхождение, 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 мобильность 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 лично значимого качества руководителя образовательной организации: когнитивный, мотивационный, деятельностный, рефлексивный указаны в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Показатели педагогической толерантности руководителей вуза

	Показатели	Характеристика
	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 личной ценности
	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
	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 таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Уровни сформированности толерантности

	Критерии:	Показатели	
	Когнитивный или знаниевый компонент	Высокий, низкий	средний,
	Мотивационный компонент	Высокий, низкий	средний,
	Деятельностный компонент	Высокий, низкий	средний,
	Рефлексивный компонент	Высокий, низкий	средний,

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 приобретении 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 (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8. 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 верности 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, содержательным 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 кото-

рых 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 формирования 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 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 требует 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].

Обоснование сущностной характеристики, диахронический и синхронический подход к генезису феномена «педагогической толерантности», как профессионально важного качества современных руководителей

образовательных организаций, обоснование методологических подходов, измерительные предикторы, условия и механизмы создали предпосылку для создания теоретической модели, охарактеризовать мультикультурное образовательное пространство вуза и спроектировать модель формирования педагогической толерантности у руководителей образовательного учреждения. Поэтому следующая глава диссертационного исследования будет посвящена разработке модели формирования педагогической толерантности руководителя образовательной организации.

Заключение по второй главе

Принципы управления, положенные в теоретико-методологическую основу формирования педагогической толерантности, основаны на социально-развивающем характере образовательного пространства вуза и подготовки кадров.

Основываясь на нормативные документы, определяющие политику и стратегию высшего учебного заведения, а также квалификационные требования к педагогам - Профессиональный стандарта педагога, позволяют нам сделать вывод, что педагогическая толерантность является важным профессиональным качеством руководителя современного вуза с учетом того, что каждое учебное заведение претендует на позиционирование на мировом рынке, а также на статус «исследовательский».

В данной главе было сделано попытка обоснование методологических подходов, которые являются стратегическим видением каждого руководителя. Методологические подходы позволяют определить правильные ориентиры в управленческой деятельности и установление толерантного диалога в общении с подчиненными. Опираясь на такое понимание педагогической толерантности и в соответствии с деятельностным, личностно-ориентированным, культурологическим подходами выделены группы условий формирования

педагогической толерантности в системе профессионального образования: методологические, социокультурные, психологические, педагогические.

Изучая вопрос о структуре педагогической толерантности руководителя, выявлена неоднозначность определения компонентов педагогической толерантности управленца, однако, базируясь на проведенный анализ научных работ, выделены следующие основные компоненты педагогической толерантности: когнитивный (знание о толерантности, культурных и личностных особенностей), мотивационный (педагогическая направленность на эмпатическое отношение), поведенческий (уважительное, толерантное отношение в общении). Для мониторинга эффективности процесса формирования толерантности руководителя вуза нами выявлены критерии (содержательный, рефлексивный, результативный), а также соответствующий каждому критерию набор показателей, по которым можно будет судить об уровне сформированности вышеперечисленных компонентов педагогической толерантности руководителя. Такое понимание сущности педагогической толерантности позволило разработать модель педагогической толерантности, для понимания дальнейшего пути формирования данного качества руководителя вуза в управленческой деятельности в образовательном пространстве вуза.

В рамках исследования условий формирования толерантности в высшем профессиональном образовании в модели на основе компетентностного подхода удалось уточнить концепцию компетентностного подхода как идею о профессиональной подготовке с учетом мировых тенденций.

Опираясь на средовой подход в модели позволяет рассматривать образовательную среду как платформу развития толерантной личности, поликультурная среда высшего учебного заведения выступает как толерантная образовательная среда, способствующая формированию педагогической толерантности управленцев всех подразделений, где педагогическая толерантность позволяет оказать поддержку студенческой молодежи и

подчиненным в процессе интеграции в профессионально ориентированную среду с носителями разных культур, где есть возможность получить знания о культурных различиях участников образовательного процесса, а так же опыт межкультурной коммуникации.

ГЛАВА 3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВУЗА

3.1 Начальное состояние педагогической толерантности у руководителей образовательных 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.

Экспериментальная часть исследования установил закономерности объективных сторон педагогического процесса и созданные специальными условиями по формированию 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 проведена констатация состояния, в процессе которого были определены:

- изучение нормативных основ, первоначальное состояние управленческой практики развития педагогической толерантности;
- комплексное рассмотрение сторон отражения педагогической толерантности руководителей вуза;
- определение показательных компонентов педагогической толерантности у руководителей вуза;
- диагностика сформированности исследования по определению 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. Общее количество респондентов было разделено на 2 группы: экспериментальная и контрольная. В экспериментальную группу вошли 2 директора Департамента, 7 деканов факультетов и 16 заведующих кафедр. Соответственно контрольная группа состояла из 3 директоров Департаментов, 6 деканов факультетов и 16 заведующих кафедр. Начало эксперимента приходилось на 2021-2022 учебный год и завершилось 2023 учебном году.

Опытно-экспериментальная работа проводилась поэтапно:

На начальном этапе констатирующей части эксперимента проведен анализ состояния и выявления уровня развития педагогической толерантности у руководителей административного управленческого аппарата 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, показателями которых явились профессиональные качества управленческого аппарата. Нами были определены настрой и мотивация по развитию педагогической толерантности у управленцев. Предварительно для проведения констатирующего эксперимента была разработана модель, которая легла в основу данного этапа эксперимента.

Следующий этап эксперимента была направлена на формирование педагогической толерантности у руководителей ЕНУ им. Л. Н. Гумилева. Формирующий эксперимент был направлен на проверку целесообразности использования модели на практике по формированию педагогической толерантности руководителей вуза.

На третьем этапе экспериментального исследования нами был проверен результат эффективности внедрения, разработанной нами модели по искомому ценностному качеству руководителей - педагогической толерантности. Результаты данной части эксперимента, нами рассматривается как оценочно-результативный этап реализации модели. Дана комплексная оценка на основе сравнения результатов констатирующего эксперимента и результатов после формирующего эксперимента. Как на начальном, так и на результативном этапе педагогическая толерантность рассматривается, как управленческое качество, которое отражается в процессе осуществления функциональной деятельности руководителей высшего учебного заведения.

Для выявления уровня педагогической толерантности руководителя в эксперименте использовались анкетные опросы (см. приложение 2). В экспериментальной работе были использованы интервьюирование, анкетирование и тестирование. По результатам данных методов исследования проделовался сравнительный анализ. В результате нами были использованы открытые тесты, а также «полярные» анкеты с разбаллованной оценкой.

Были составлены опросники для самоконтроля для анкетного опроса у руководителей.

Для констатации первоначального состояния педагогической толерантности у руководителей вуза применялась методика В. В. Бойко «Методика диагностики общей коммуникативной толерантности»:

1. Авторская методика измерения педагогической толерантности руководителей вузов;

2. Статистический метод «t-критерий для независимых выборок Стьюдента» для определения значимости различий при сравнении групп;

3. Факторный анализ для выявления факторной структуры педагогической толерантности руководителей вузов.

В процентном соотношении параметры коммуникативной толерантности руководителей вузов представлены ниже на рисунках 3.1, 3.2.

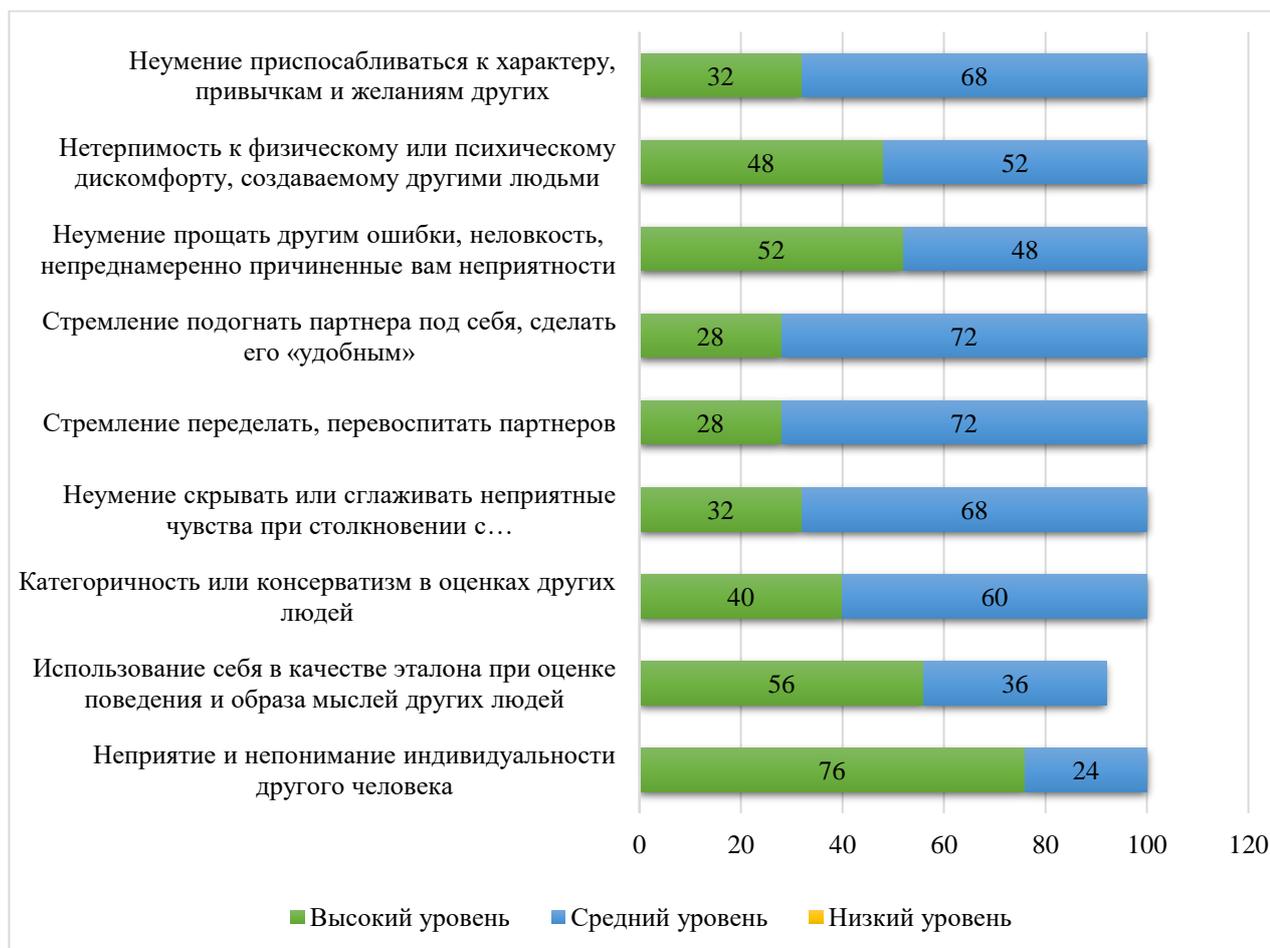


Рисунок 3.1. Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов (экспериментальная группа).



Рисунок 3.2. 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. 3.3

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 3.3. Критерий для независимых выборок.

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 3.4.

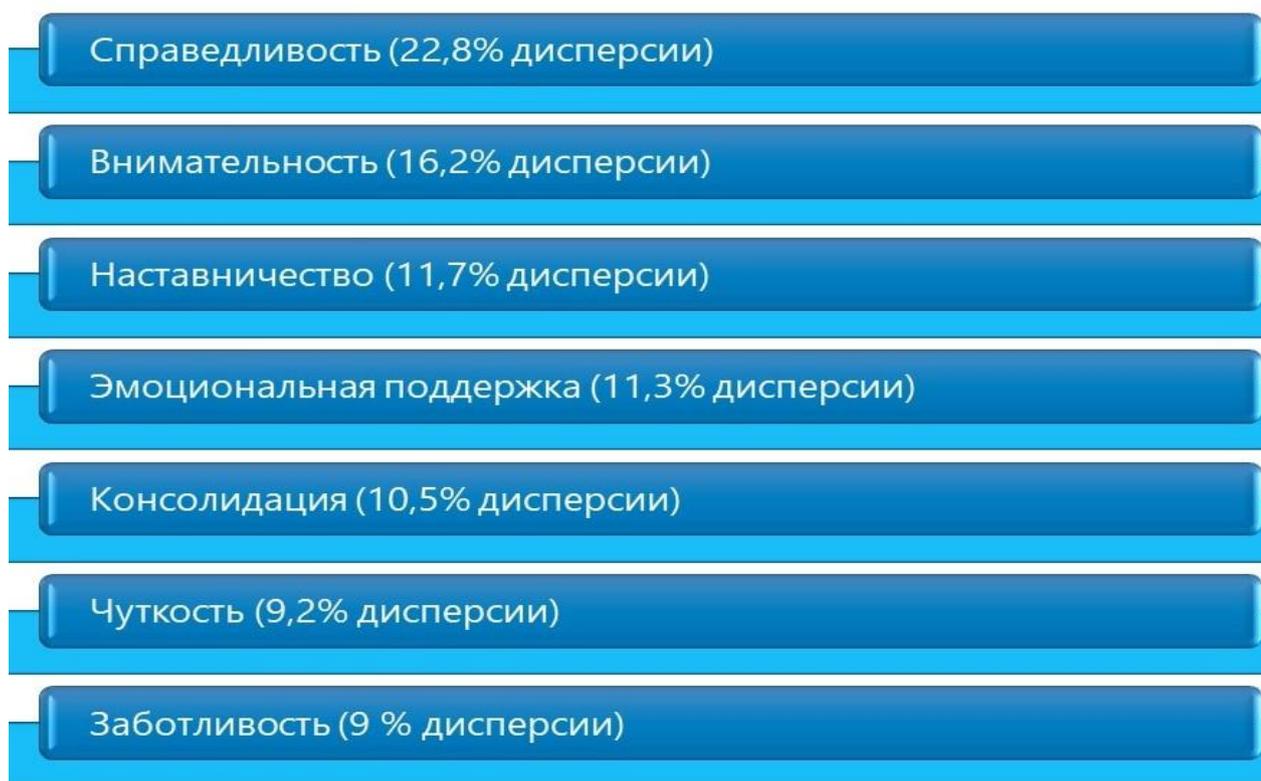


Рисунок 3.4. Факторная структура педагогической толерантности руководителей вуза.

Так, фактор 1 – «справедливость» охватил 22,8% дисперсии и включил в себя 12 переменных, касающихся честного и справедливого отношения руководителей к своим 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 3.5, 3.6 и 3.7.

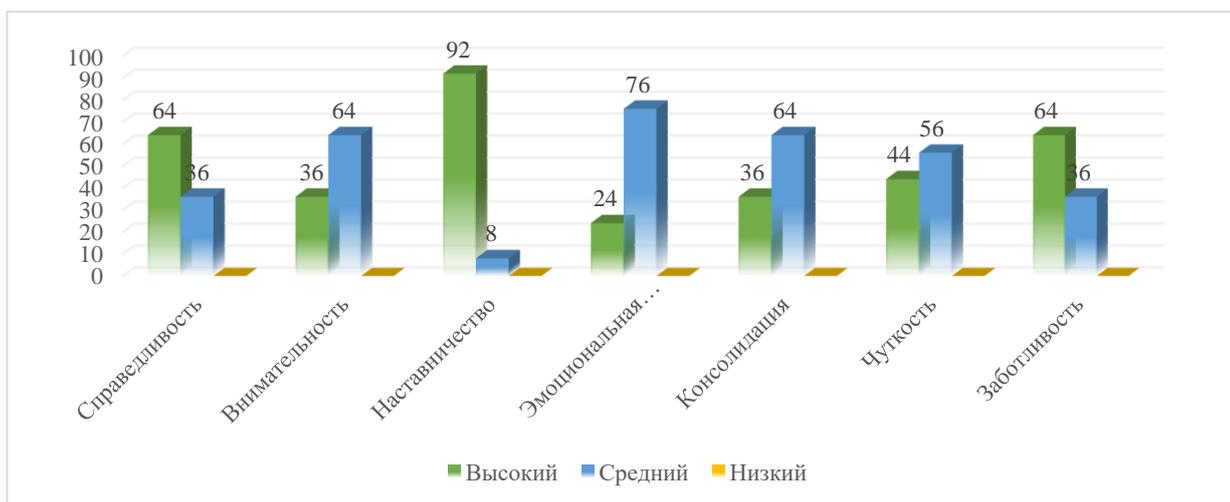


Рисунок 3.5. Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза (экспериментальная группа).

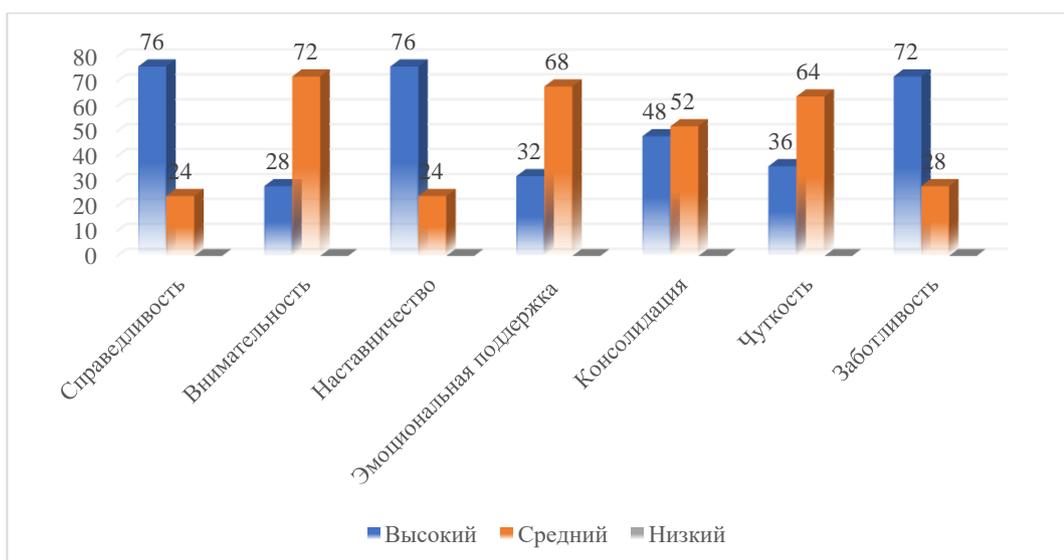


Рисунок 3.6. Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза (контрольная группа)

		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 3.7. Сравнение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза экспериментальной и контрольной групп.

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

В процессе статистического анализа мы использовали методику Ю. А. Макарова, направленная на диагностику профессиональной педагогической толерантности «Личность педагога и метод диагностики толерантности в профессиональной педагогической среде [85].

На основе анкетирования были определены и подтверждены вышеописанные положения, было проведено анкетирование руководителей.

Содержательное наполнение предложенных анкет было направлено на определение знаний руководителей, а также на уточнения качеств необходимых для эффективного управления целостным педагогическим процессом подготовки будущих специалистов и коллективом.

Для реализации опытно-экспериментальной работы были разработаны анкетные вопросы для определения следующих показателей, которые были определены как составляющие педагогической толерантности руководителей вуза: мотивационные, знаниевые, коммуникативные. Обозначенные управленческие показатели являются определителями и отражателями эффективного взаимодействия по созданию эмоциональной, комфортной среды вуза.

Внесение в структуру показателей мотивационно-волевого компонента обосновывается тем, что составляющими данного показателя являются направленность успеха, проявление инициативности, личностной и академической мобильности, стрессоустойчивость, добросовестность и честность.

В группу знаниевого или когнитивного компонента внесены такие качества, как: пытливость ума, находчивость, креативность, инициативность, трудолюбие, мотивированность к обучению и умение критически оценивать свои действия и поступки.

В коммуникативные качества являются основным показателем не только в управленческой деятельности, но и качества любого педагога. По тому как, целостный педагогический процесс предполагает «субъекта-субъектное

отношение» обойтись без таких составляющих как педагогический такт, адаптивность, правильное восприятие партнера, гуманная направленность и эмоциональный интеллект.

В анкете вопросы были предназначены для руководителей всех структурных подразделений. Общее количество охвата респондентов составило – 50 человек, что составляет 100%. Произведена дифференциация на контрольную и экспериментальную. В каждой группе присутствовало по 25 руководителей.

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 таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Показатели профессионально-функциональных качеств руководителя вуза

Составляющие толерантности	Экспериментальная группа (баллы в %)	Контрольная группа (баллы в %)
Интеллектуальные качества	48%	46%
Эмоционально-волевые	41%	40%
Коммуникативные качества	49%	46%
Стрессоустойчивость	89 %	86 %
Эмоциональная стабильность	78%	76%
Самообучаемость	72%,	70%,
Самокритичность	64 %,	62 %,
Педагогическая толерантность	41%	40%

Графически, результаты определения знаний руководителя о составляющих профессионально-функциональные качеств руководителя вуза выглядят следующим образом, рис. 3.8 и 3.9.

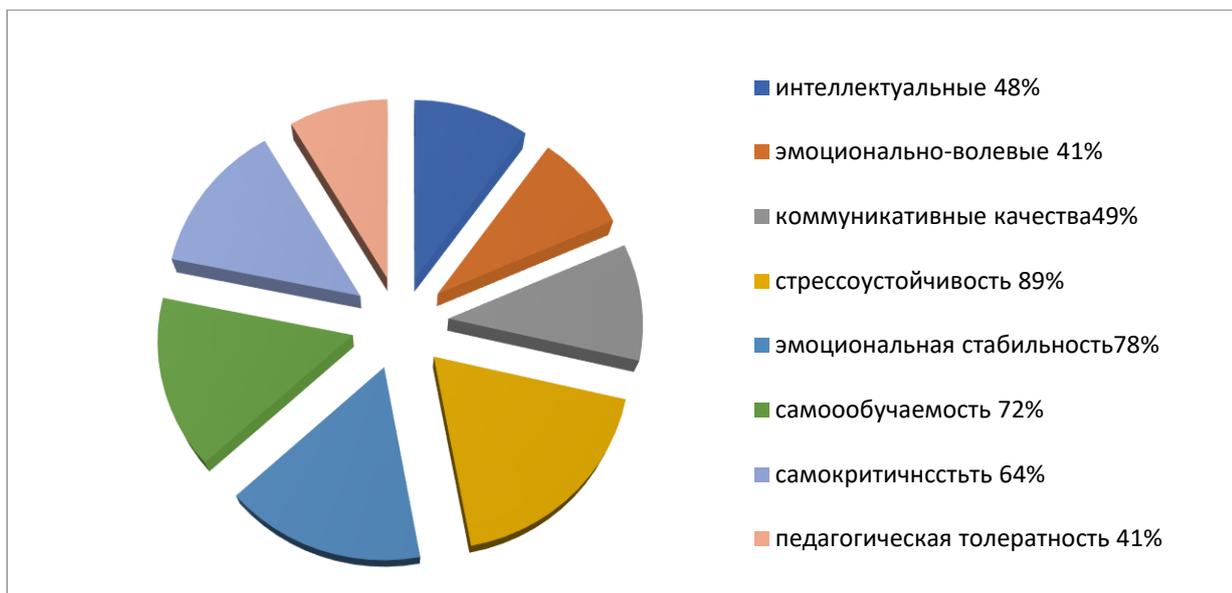


Рисунок 3.8. Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза (экспериментальная группа).

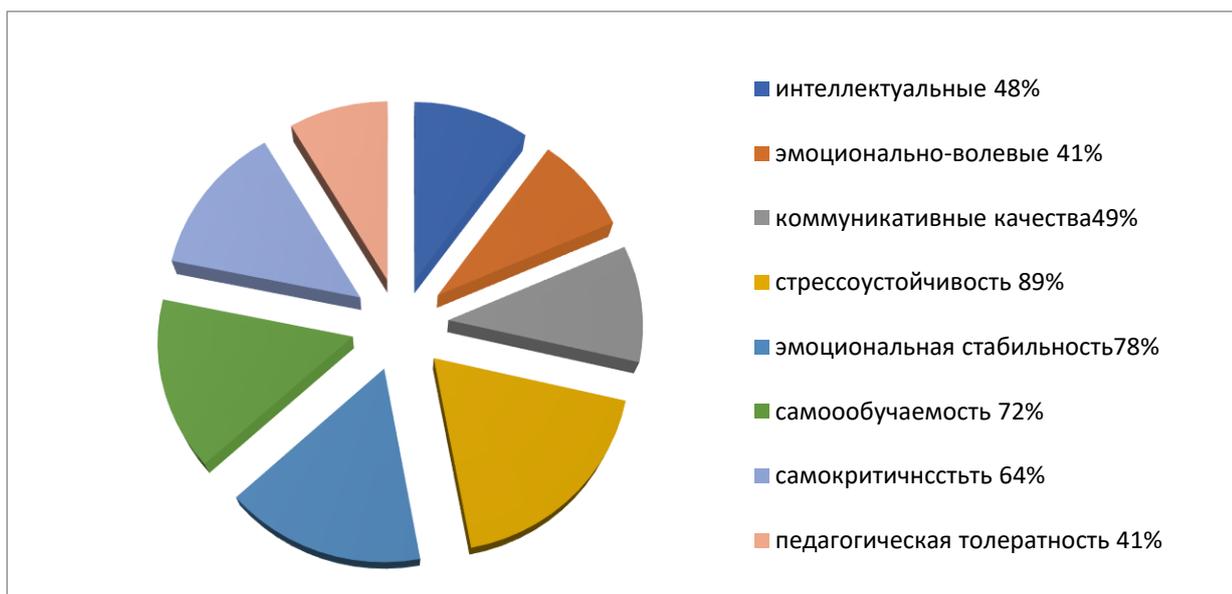


Рисунок 3.9. Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза (контрольная группа).

Интерпретация результатов показали, что важными качествами руководителей вуза должны быть следующие показатели, в процентном соотношении они составляют следующие цифры интеллектуальность – 48% эмоциональные волевые качества - 41%, коммуникативные показатели – 49% стрессоустойчивость – 89 %, эмоциональная стабильность или интеллект –

72%, самообучаемость – 72%, самооценка – 64 %, педагогическая толерантность – 41%.

По мнению респондентов показатели самообучаемость или самооценка хотя составила – 72% и самокритичность – 64 %, они значились в числе незначимых качеств. Также к числу незначимых и была внесена педагогическая толерантность несмотря на то, что показатель составил – 41%.

В разрезе нашей работы основным, ключевым показателем руководителей вузовской системы является «педагогическая толерантность». Но по ответы констатируют о том, что самый низкий балл получил показатель «педагогическая толерантность».

Такой подход респондентов можно объяснить тем, что эти понятия для них являются либо не до конца осмысленными, потому что в управленческом аппарате не все руководители имеют педагогическое образование, поэтому не всегда педагогическая толерантность воспринимается, как необходимое качество для управления. В этом случае, функционалы, управленцы не осмысленно подходят к понятию педагогическая толерантность, но и порою забывают, что они работают в образовательной системе, а соответственно забывают о личностно-ориентированного и педагогического подхода.

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, направленные на оценку взаимодействия руководителей и ППС.

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

Результаты анкетирования показали, что 69% опрошенных считают, не всегда в структурных подразделениях вуза проявляются толерантное

взаимодействие, наблюдается неотзывчивость, желание помочь и решить проблему, по которой обращаемся.

Вполне закономерным является оценка о том, что во многих управленческих аппаратах присутствует авторитарный стиль управления об этом ученые Э.Фромм, Т.Адорно правильно отметили, где авторитарный стиль, там консерватизм. В большинстве источников авторитаризма в управленческой системе вуза наблюдается в двух случаях: первое – это некомпетентность руководителя, во-вторых – это способ проявления себя «авторитетного руководителя». Хотя авторитет необходимо заслужить путем доверительного, гибкого, толерантного отношения. Порою можно заметить агрессивность, тревожность в управлении, что приводит к недоверительному отношению. Такой подход не отражает педагогическую толерантность вообще, педагогическую толерантность в частности.

В содержание анкеты были внесены следующие банальные вопросы: перечислите качественные стороны руководителей вуза? как вы понимаете слово или понятие «толерантность»? насколько важным считаете овладение педагогической толерантностью руководителя вуза? что лежит в основе словосочетания «педагогическая толерантность»? можно ли развивать «толерантность» и «педагогическую толерантность»? если да, то определите пути их развития? считаете ли вы, что для вас является актуальной характеристикой личности – толерантность и педагогическая толерантность?

Ответ на вопрос, «Перечислите качественные стороны руководителей вуза?» ППС считает прежде всего это порядочность – 88%, 58% – организаторские способности, 56% – лидерские качества. К числу умение использовать образовательные ресурсы составил – 53%, толерантность – 51%, тактичность – 45, умение найти компромиссное решение - 47%.

Графически, результаты определения профессиональных качеств руководителя вуза выглядят следующим образом (рисунок 3.10).

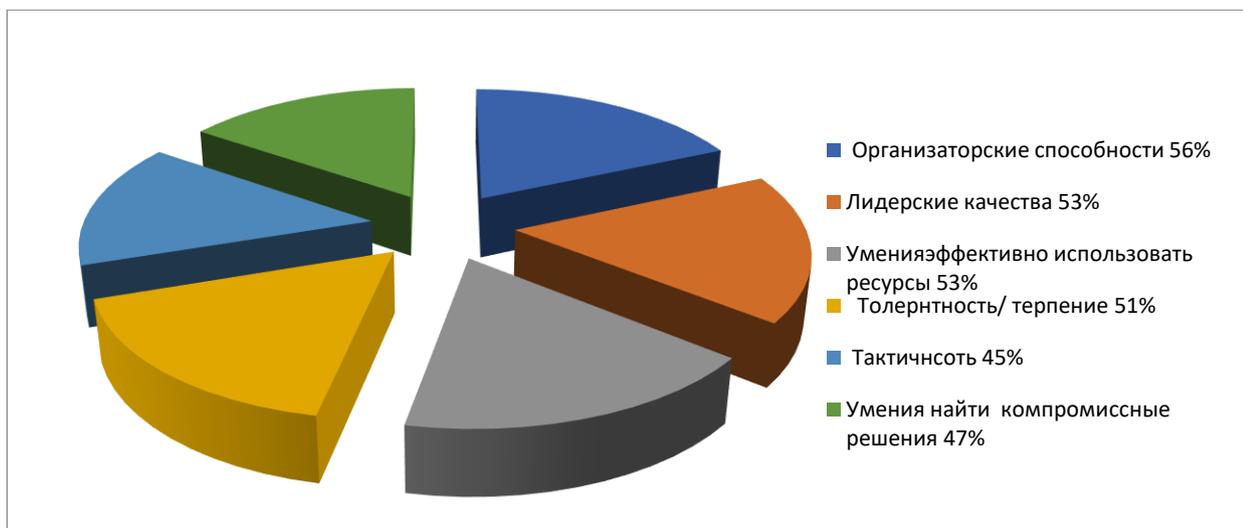


Рисунок 3.10. Показатели профессиональных качеств руководителей вуза согласно оценке ППС.

Необходимо отметить тот факт, что в процессе профессиональной подготовки независимо от направленности обучения управленческая компетентность не формируется. Управленческое качество осваивается в процессе непосредственной управленческой деятельности. Следовательно, образовательную среду вуза нужно рассматривать, как обучающаяся среда для установления толерантного диалога и управленческого отношения.

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 определенным компонентам: когнитивный, мотивационный, деятельностный и рефлексивный.

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

Результаты констатирующего эксперимента развития педагогической толерантности в фокус группе представлены в таблицах 3.2 и 3.3.

Таблица 3.2 – Результаты констатирующего эксперимента формирования педагогической толерантности в экспериментальной группе

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

Таблица 3.3 – Результаты констатирующего эксперимента формирования педагогической толерантности в контрольной группе

Компоненты	Количество респондентов	Оценка уровня развития педагогической толерантности		
		высокий	средний	низкий
Когнитивный	25	9%	31%	60%
Мотивационный	25	18%	37%	45%
Деятельностный	25	18 %	24%	58%
Рефлексивный	25	14%	32%	54%

В итоге результаты констатирующего эксперимента позволили установить следующие средние и низкие показатели педагогической толерантности у руководителей вуза. Показатели были следующими высокий -11%, средний - 26%, низкий-53%.

Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза можно увидеть в следующей диаграмме (рисунки 3.11 и 3.12).

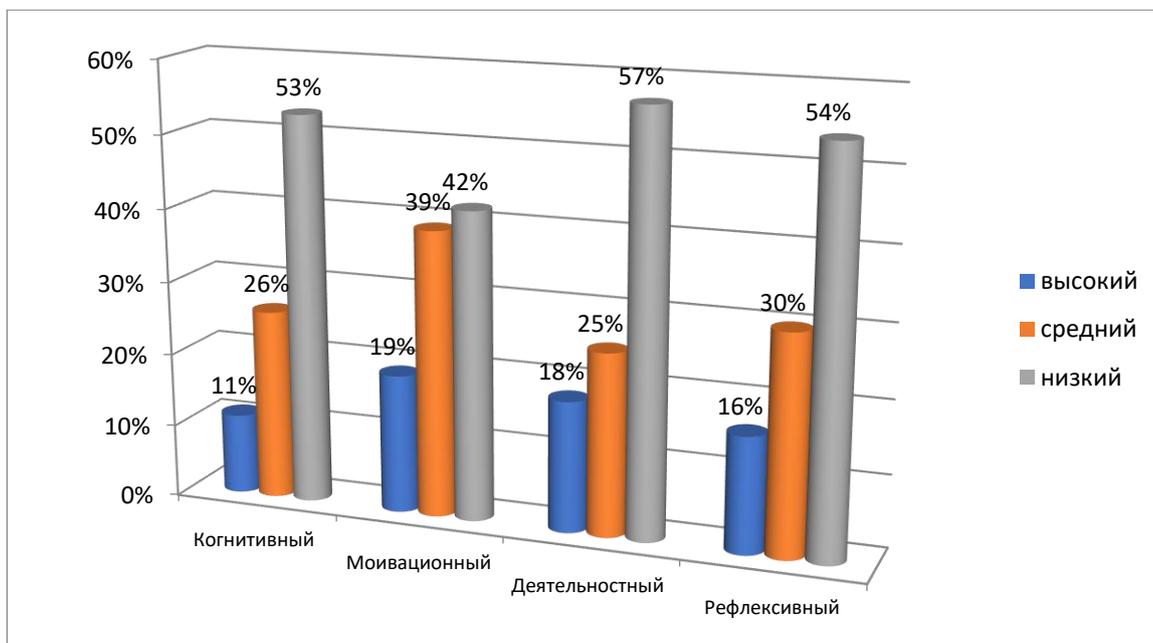


Рисунок 3.11. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза (экспериментальная группа).

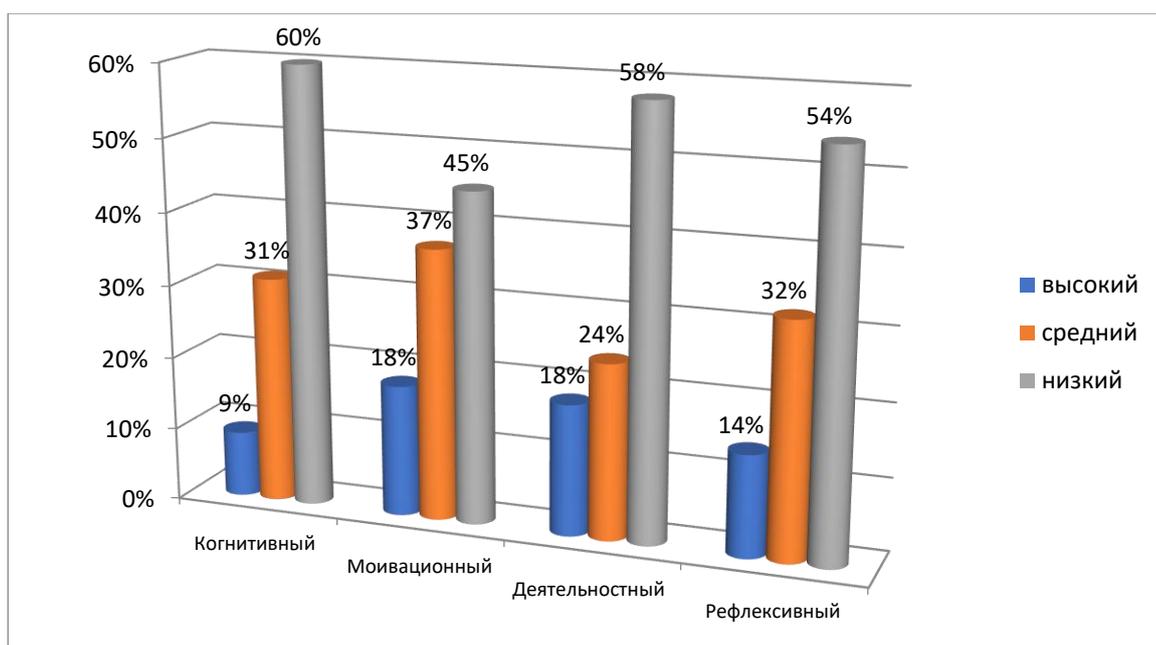


Рисунок 3.12. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза (контрольная группа).

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. Руководители в основном не обладают знанием компонентом, управленческими умениями и навыками, которые осваиваются как опыт, в процессе решений функциональных и педагогических ситуаций, связанных с управлением в образовательном пространстве вуза.

Также для руководителей вуза был характерен средний уровень эмпатийности, что показывает недостаточно сформированности мотивационного компонента педагогической толерантности. Необходимо отметить большинство руководителей были направлены на результативность, по определению ученого Б.Басса, направленность как «на дело» – 40%. Немногие, то есть 24 % респондентов были направлены на студентов, а показатель «на себя» составил – 36%.

Следовательно, полученные результаты выглядят следующим образом: низкий показатель доминирует, что составляет 42%, средний показатель является приближенным к показателю низкому – 39%, высокий показатель составил 19%.

Анализ опытно-экспериментальной работы на начальном этапе были приближены к реальной социальной приемлемости и социальной экспансии, сформированности деятельностного структурного содержательного наполнения педагогической толерантности и цифровые показатели выражаются следующим образом: низкий – 57%, средний – 25%, высокий – 18 %.

Результаты показали, что большинство руководителей проявляют авторитарно-демократический стиль управления. Уровень развития деятельностного составляющего компонента соответствуют среднему и низкому уровню педагогической толерантности управления.

Анализ уровня сформированности показал, что низкий показатель у тех руководителей, которые не осмыслили сущность понятия толерантность, не обладают культурой общения, не готовы позитивному построению отношений с

подчиненными и коллегами, а также со студентами. Недооценивают значимость и необходимость педагогической толерантности, как для любого человека, а особенно для руководителей. Особенно педагогическая толерантность важно для вузовской системы, где все управление основывается на гуманизме, поликультурности и взаимоуважении. Одним словом, образовательная среда вуза нужно рассматривать как комфортная воспитывающая среда, как для ППС, а также обучающихся.

У руководителей показатели, которых составили средний уровень, считают, что права других необходимо учитывать, признавать, и соразмерно этих прав устанавливать толерантное взаимоотношение. Тем не менее как руководитель незаинтересован в изучении и освоении толерантного отношения, как важного управленческого качества, так как для данного руководителя педагогическая толерантность особого значения не имеют. В данном случае руководитель теоретически понимает, но практически не реализует. Отсюда вытекает нетолерантное взаимоотношение в управлении.

К группе с высоким уровнем руководителей не имеют проблемы по осмыслению понятия «толерантность» и «педагогическая толерантность». Во всех управленческих действиях отражаются признание и уважение прав окружающих людей, он готов к позитивному диалогу все его действия направлены на создание конструктивного диалога, который приведет к результату.

Таким образом, на этапе констатирующего эксперимента, респонденты в основном показали средний и низкий уровень сформированности педагогической толерантности.

3.2 Формирование педагогической толерантности у руководителей вуза

В предыдущих главах диссертационного исследования мы попытались проанализировать организационно-педагогические и воспитательные возможности вуза. Также попытались уточнить наличие ресурсов необходимых

для развития педагогической толерантности у всех управленческих субъектов целостного педагогического процесса в вузе.

Необходимо отметить, что проявление педагогической толерантности, как функциональное качество руководителей вуза, является необходимым условием для создания комфортной среды по усвоению толерантного поведения и взаимоотношения всего коллектива.

В процессе формирования педагогической толерантности у руководителей вуза, обязательным условием является комфортная эмоциональная среда, направленная на позитивную установку, смысловую активность субъектов образования, а также способствующая свободному и ответственному самоопределению каждого члена в конкретной созданной ситуации.

Педагогическая толерантность в своем содержательном наполнении включает систему знаний, умений и навыков, а также общее, личностное развитие, которые являются отправной точкой для освоения педагогического опыта руководителей, чьи действия соответствуют модели управления вуза, социальному заказу, политике и стратегии образовательной системы в целом, конкретного вуза в частности.

Проведенная работа по обоснованию эффективности разработанной модели по формированию педагогической толерантности у руководителей образовательного учреждения была направлена на повышение уровня сформированности показателей педагогической толерантности: когнитивного, мотивационного, деятельностного и рефлексивного составляющего, а также определения готовности руководителей к педагогическому общению и педагогического толерантного отношения к субъектам образовательного пространства вуза.

С целью формирования мотивационной готовности руководителей к педагогической толерантности нами были проведены ряд обучающих семинаров и тренинги. Методическими инструментами нами взяты

традиционные методики такие как: дебаты, мастер-классы, деловая игра, при этом нами были учтены то, что многие руководители административного управления не имеют педагогического образования, поэтому сложные инновационные методики для них будут представлять определенную сложность.

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 дать установку для активной педагогической позиции и психологической готовности руководителей к толерантному взаимоотношению. Они должны были усвоить, что при выполнении функциональных обязанностей соразмерно занимаемые должности и статуса необходимо установить доброжелательное и конструктивное отношение, которое безусловно приведет к взаимопониманию, а также к результативности.

Основным направлением деятельности по формированию компетенций в области педагогического взаимодействия у руководителей структурных подразделений, а также по желанию функционально ответственных лиц. Поэтому разработанный цикл тренингов имели направленности на формирование искомой нами качества руководителей в управлении педагогическим процессом в вузе.

Проводились вебинары целью, которых явились формирование важного качества субъектов вуза – педагогическая толерантность. Семинары и тренинги предполагали освоение технологий формирования педагогической толерантности для самостоятельного определения толерантного взаимоотношений в управлении.

Особо важным в формировании педагогической толерантности, на наш взгляд, является осмысление сущностной характеристики не только «педагогической толерантности», но и нормами общечеловеческого, гуманного

и культурного взаимодействия, которые являются принципами системы «человек-человек». Особо важным является осознание понятий разумная толерантность. Иногда толерантность заменяется стилем попустительства, а это не что иное, как проявления слабого руководства и показатель слабости руководителя. Разумная толерантность – это не только качество руководителя, это прежде всего общечеловеческая ценность.

С целью саморазвития педагогической толерантности руководители высшего учебного заведения были диагностированы, и по их оценке в формирующем эксперименте были предложены цикл мероприятий по развитию педагогической толерантности у руководителей вуза. Мы считаем, что проведенные мероприятия имеет прикладной характер и представляется возможным использование их в практической деятельности.

Для нашего исследования рефлексия самих руководителей является необходимым показателем, где каждый руководитель будет анализировать повседневную деятельность и взаимоотношение в их реализации. Такой подход является прогнозированием для моделирования дальнейшего установления взаимодействий с подчиненными, а также со студентами, так как в процессе рефлексии идет осмысление плюсов и минусов.

Для освоения теоретической основы проблемы толерантности нами были разработаны семинары для освоения понятийного аппарата:

- составлен глоссарий;
- определены возможности образовательной среды для конструктивного толерантного взаимоотношения;
- педагогические основы построения толерантной среды;
- инструментарий по работе со студентами по выработке толерантного конструктивного взаимоотношения в целостном педагогическом процессе;
- предоставление современных диагностических методик для изучения уровней сформированности педагогической толерантности.

В итоге было предложено разработку различных проектов 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. Нужно отметить, что многие респонденты готовность к педагогической толерантности соотнесли с эмоциональным интеллектом, который особо проявляется в области педагогического управления и создания эмоциональной комфортной среды.

Особо нужно отметить, что многие респонденты были позитивно настроены на освоение теоретических основ проблемы педагогической толерантности к овладению методики определения стрессоустойчивости, желание иметь определенный багаж знаний в педагогическом управлении.

В процессе проведения тренингов с руководителями вуза были даны установки о том, что процесс формирования педагогической толерантности можно посредством специально организованных тренингов, коуч-сессии, а также деловых игр.

Важным является то, что руководители осмысленно подошли к тому, что на основе педагогической толерантности лежит, прежде всего, общечеловеческое межличностное отношение. Следовательно, для формирования педагогической толерантности необходимо постановка мотивации к конструктивному общению, как личности, которое безусловно будет отражаться в управленческой деятельности.

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, 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. Каждый руководитель должен принимать другого человека, как значимого и ценного ресурса, а также рефлексировать и критически относиться к собственным взглядам.

Руководителей вузовской среды можно считать, как диспетчером взаимоотношений, так как от его взаимоотношения зависит не только процесс управления, но и организация и реализация целостного педагогического процесса по подготовке будущего специалиста. Поэтому для руководителей доминирующим в процессе управления являются такие личностные качества, как: терпение, понимание, принятие происходящего, мотивации поведения. Именно в совокупности эти составляющие и являются основополагающими структурными компонентами педагогической толерантности у руководителей вузовской системы, позволяющие конструктивно реализовать диалог и взаимодействовать унисон желанию партнера.

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

направленные на закрепление теоретического материала быть согласным, несогласным, и давать оценку взаимоотношений, на учение понимать другого, уважать его точку зрения.

При подведении итогов проведена рефлексивная работа по обсуждению и подведению итогов респонденты отвечали на вопросы, которые должны были ответить на основе своего опыта, к примеру: что делали и это на что направлено?

Проведение рефлексии: какие ощущения испытывали в процессе общения, что получили и какие выводы можно сделать? Насколько данный опыт влияет на создание конструктивного диалога.

Был проведен тренинг с целью формирования установки руководителя функционала образовательного учреждения, где лейтмотивом было создание комфортной толерантной образовательной среды. Руководитель должен осмысленно подойти к взаимоотношению по формуле «Я – сообщение», «Ты – высказывание». Такие модели были направлены на развитие чувства собственного достоинства и умения уважать достоинство других. В целом содержание проводимых тренингов и других мероприятий были направлены на развитие способностей руководителей к самоанализу, самопознанию и выработке внутреннего диалога самим с собой.

Для создания эмоционально – положительного настроения в коллективе был проведен тренинг, который несет эмоциональное содержание процесса общения. Респонденты должны были в процессе общения использовать метафоры, сравнения, а также невербальные средства. Такая работа была направлена на отражение душевного переживания и проявления внутреннего и внешнего состояния. Нужно отметить, что в процессе такого общения каждый человек может менять свою точку зрения, позицию в положительную сторону и приобрести единомышленников.

Для хорошего руководства, руководителю прежде всего необходимо слушать и слышать, так как зачастую к руководителю обращаются для того,

чтобы он решил их проблему или же пояснил вопросы для их осмысления оказать помощь в определенной ситуации. Кроме этого, помогает установлению взаимопомощи, получить совет, варианты решений по созданной ситуации, добиваться понимания, прибегнуть к уточнению. Тем самым, руководитель осмысливает свою позицию и позицию собеседника по обсуждаемой проблеме, стимулирует толерантное взаимодействие и конструктивный диалог. Самоактуализирует и самоутверждает, способствует проявлению настойчивости, критичности и гибкости.

Были определены сдерживающие факторы: стереотипность мышления, уверенность в своих позициях, игнорирование и нервозность. Немаловажным качеством руководителей является лексика, где должны быть речевые клише выражающее уважение, поддержку и подбадривания. Он не должен быть скупым на похвалу, что располагает, раскрепощает и устанавливает непринужденный свободный диалог.

По тому как исследуемый наш феномен «педагогическая толерантность» является инструментом используемое в образовательном пространстве теоретическое знание о взаимоотношении должен быть доминантом. С этой целью было проведено упражнение, где респонденты были разделены на группы. Каждая группа должна была составить цикл вопросов, на которые должен получить ответ у оппонентов. Вопросы были следующего характера: насколько толерантность является важным качеством для руководителей? как понимаете «интолерантность»? объясните сущность: «толерантность как основа конструктивного диалога»? и т.д. Ответы оппонентов должны даваться путем рефлексии и рассуждения.

Для повышения доверительного взаимоотношения была проведена работа, где участники должны были обосновать сходство и различия между участниками данного упражнения. Для этого каждый член находит себе схожего человека и приглашает его в круг. Это продолжается до тех пор, пока все не окажутся в центре круга.

С учетом того, что в процессе общения используется как вербальные и невербальные проявления было проведено упражнение направленное на «Принятие и непринятие».

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

Участники при обсуждении выразили мнение о том, что для добрых намерений во взаимоотношениях необходимо понимание и принятие человека какой он есть, учитывать особенности и индивидуальность другого человека. Каждый руководитель должен понимать, что во взаимоотношениях должны придерживаться постулата: «любить не надо, уважать необходимо». С целью развития навыков поведения, позитивного внутреннего диалога о самом себе была проведена беседа. Респондент должен оценивать себя как негативно, так и позитивно для этого были розданы бланки с таблицами, где респондент должен был заполнить графы «лучшие черты», «способности и таланты» и «достижения». Такое упражнение способствует воспроизведению своих достоинств и позволяет оценивать себя более адекватно.

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 понимается, как особенность сознания и личностная характеристика, которые формируются в процессе жизненного опыта. Поэтому педагогическая толерантность должна формироваться соразмерно занимаемой должности и функциональной обязанности каждого руководителя вуза.

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 «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»

б. По оказанию помощи респондентам по сосредоточению вниманию к своей персоне, а также рефлексировать о необходимости изменения каких-то черт было проведено упражнение-релаксация.

Участникам напоминаем о врачебной заповедь: «...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».

Респонденты начинают выполнять действия по инструкции: «Я Вам предлагаю вам отдохнуть и расслабиться. Сделайте глубокий вдох и выдох.

Вы должны представить, что вы шагаете по узкой дороге через лес. В лесу сумрачно и прохладно... и только кое-где, сквозь листву проглядывают лучики солнца.

Вы неожиданно подошли к домику. Когда вы заходите, то вы видите полки, зеркала и ящики. Представьте, что это волшебная лавка и вы становитесь продавцом этой лавки. В данной ситуации респондент должен сыграть роль продавца проявляя свои черты характера, способности и таланты.

Каждая характеристика является оплатой приобретения вещи в этой лавке.

С целью рефлексии: «положительного» и «отрицательного» в человеке было проведено упражнение, где респонденты должны устанавливать обратную связь. В конце как итоговое и завершающая часть была проведена игра «Оживи солнышко». Данная игра позволила в конце занятия выразить эмоции в

процессе проведенных упражнений и игр. На данном этапе респонденты должны были высказать свои 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 проведения формирующих мероприятий мы учитывали показатели, которые являются структурными компонентами педагогической толерантности: когнитивность, мотивация, деятельность и рефлексия.

В результате мы обнаружили, что важными качествами у руководителей в проявлении педагогической толерантности являются: понимание партнера и его принятие таким какой он есть, установка на доброжелательный контакт независимо от его нации, религии и социального происхождения. Следовательно, для проявления педагогической толерантности в управлении единый принцип быть доброжелательным, вежливым, терпеливым, эмпатийным. Образовательная среда вуза в зависимости от полиэтнического состава предполагает в управлении отсутствие стереотипов, предрассудков, а также учета национальной и этнической идентификации. Процесс взаимодействия и общение должны основываться на социально-нравственных нормах, предполагать конструктивное общение. Каждый руководитель должен понимать свою роль четко определить задачи общения, свою роль и роль партнера в данной ситуации предоставлять возможности свободно использовать внутренние ресурсы, то есть предоставлять свободу действий, поддерживать и стимулировать самостоятельные действия партнеров, предвидеть возможные риски. Все это можно рассматривать, как алгоритм продвижения по эффективному пути решения каждой ситуации.

Руководители любого ранга независимо от занимаемой должности и функциональных обязанностей должен обладать мотивацией к общению, регулировать характер, соотнести свое внутреннее желание с нормами и этикой

поведенческой установки, которые позволяют установить доверительные отношения и партнерские, корпоративные действия.

Для проявления педагогической толерантности необходимо создание соответствующих условий, научной организации педагогического труда.

Педагогическая толерантность на личностном уровне основывается на нравственные качества, которые в процессе взаимодействия трансформируются в терпимое отношение. Педагогическая толерантность является особой системой взглядов, так как образовательное учреждение должно иметь аксиологическую направленность и ценностно-смысловое, содержательное наполнение. Важным ценным качеством у руководителей является ненасильственные действия, в отношении своих подчиненных. Прежде чем устанавливать контакт с подчиненными или сторонними лицами каждый руководитель должен моделировать свое отношение внутри себя, которая позволит осуществить безпринужденное мирное общение. Именно такой подход позволит разрешить противоречия в общении, строить позитивный, конструктивный диалог приводящие не только к созданию средовой атмосферы, но и добиться результатов функциональных действиях.

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. Для проявления педагогической толерантности каждый руководитель должен искать правовую основу взаимодействия, но и истину, так как каждый человек нуждается в истине. Педагогическую толерантность должен рассматривать, как основу педагогического общения в пространстве вуза, как педагогический принцип по созданию эмоциональной обстановки для самовыражения достоинства и культуры.

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-функциональная модели формирования педагогической толерантности руководителей вуза, имеет возможность в расширении, реализации педагогической толерантности структурных подразделений. Для

эффективности разработанной модели проведены цикл мероприятий: разработана образовательная программа «Педагогическая толерантность» куда входили семинары, тренинги, деловые игры и упражнения, где каждый руководитель в качестве функционала должен был проявить педагогическую толерантность, создавать благоприятные условия между субъектами образовательного процесса.

3.3 Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию педагогической толерантности у руководителей 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 теоретической части диссертационного исследования мы попытались обосновать, понятие «педагогическая толерантность», раскрыть способы ее проявления для осуществления продуктивного взаимодействия в образовательной среде.

В процессе экспериментальной работы мы учитывали дифференцированный характер образовательного пространства и определили его структурные составляющие, куда вошли: образовательная и социальная среда, материальная база и особенности субъектов.

Изучение нормативных основ позволили выработать алгоритм взаимоотношения, которое регламентируются на основе документов и позволяющие создавать правовое поле общения в образовательной среде вуза.

Анализ теоретических исследований, также подтвердили, что успешность проявления педагогической толерантности у руководителей вузов зависит от их готовности и мотивации к конструктивному взаимодействию и от осмысления

педагогической толерантности, как ценностное качество руководителей любого ранга.

В качестве методологической и теоретической основ конструирования толерантной комфортной образовательной среды является совокупность толерантных взаимодействий всех структурных подразделений, административно-управленческого аппарата, соблюдение норм поведения, этики общения, нормативных правовых основ.

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 таблице 3.4

Таблица 3.4 – 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, рисунок 3.13.

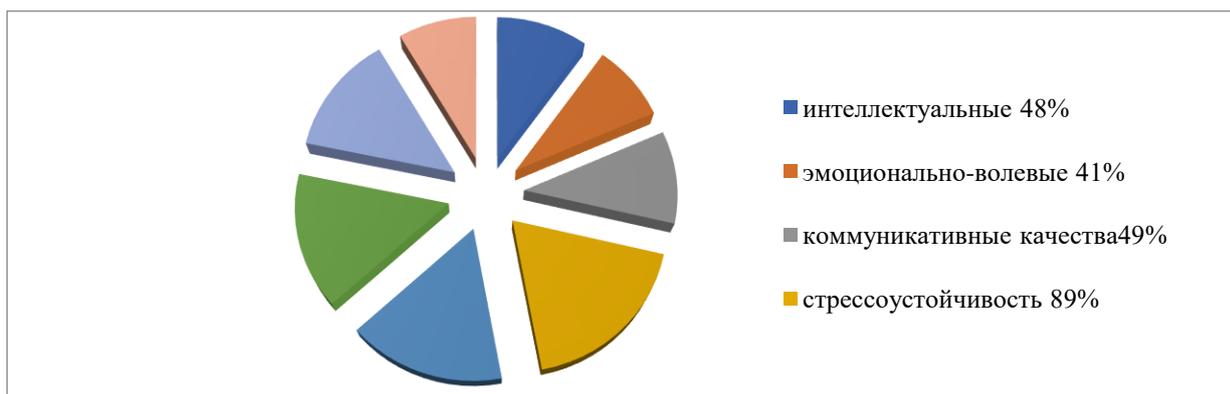


Рисунок 3.13. Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза после эксперимента.

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. рисунок 3.14:

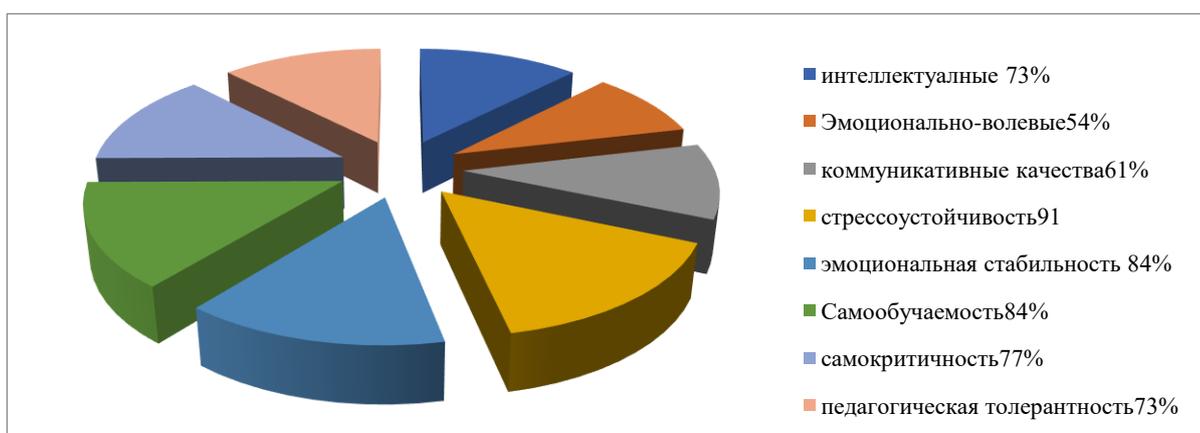


Рисунок 3.14. Показатели профессионально-функциональные качеств руководителя вуза после эксперимента.

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%.

Уже было отмечено, что на начальном этапе эксперимента средний показатель объясняется неосмысленностью, неосознанностью основных характеристик толерантности.

В процессе всего исследования для нас понятия «педагогическая толерантность» явилась, как ключевая характеристика качества руководителей вузов. Низкий уровень подтверждается тем, что большинство руководителей не осмысливают смысл понятия «педагогическая толерантность. У руководителей отсутствуют наличие положительной коммуникативной установки, которые иногда вызывают негативные и противоречивые взаимодействия. Такие проявления могут вызывать стресс, срыв в общении. А негативные проявления к представителям конкретной нации, является показателем несостоятельности уровня коммуникативной толерантности.

В эмоционально-волевом компоненте динамика показателя были также не высоки. В управленческой деятельности наблюдаются такие негативные проявления как: авторитаризм, игнорирование, агрессивность, комплексность в поведении. Такие позитивные проявления вытекают из-за немотивированности эмоционально-волевой саморегуляции, самоконтроля, самообладания, самодисциплины в управленческой деятельности, которые являются показателем превышения полномочий. Низкая оценка показателей устойчивости чувства и эмоциональной оценки проявляется в таких характеристиках толерантности, как: энергичность, дисциплинированность,

уверенность в себе, обязательность. Поэтому эти проявления являются необходимым качеством руководителей в вузовской системе.

Было установлено, динамика роста сформированности положительной коммуникативной установки. Результаты показали средний показатель, который соответствует норме, по проявлению педагогической толерантности.

При определении исходной теоретической позиции опыт-экспериментальной работы учитывались ведущие параметры педагогической толерантности, которые выражаются в эмоциональной устойчивости, умение сдерживать и подавлять свои эмоции, самообладание, проявляющееся в способности усилить ведущий мотив функциональной деятельности. Повысились умения мобилизовать внутренние ресурсы к использованию педагогического решения, самоконтроль, выражающийся в способности осознавать, оценивать свои действия и состояния.

Ресурсным показателем в установлении взаимоотношений и отражения в нем педагогической толерантности является его уровень интеллектуальности, ценностно-смысловое образование и комплексное система его отношений субъектам образовательного пространства. Наш концептуальный подход заключается в том, что педагогическая толерантность, ее целостность выполняют смыслообразующую роль и созидательность – подготовка кадрового капитала для общества.

Разработанная нами модель отражают конкретные показатели критерии, а также механизмы и условия по формированию педагогической толерантности руководителей вуза, 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 таблицах 3.5 и 3.6.

Таблица 3.5 – Результаты до и после эксперимента формирования педагогической толерантности в экспериментальной группе

Компоненты	Количество респондентов	Оценка уровня развития педагогической толерантности					
		высокий		средний		низкий	
		до	после	до	после	до	после
Когнитивный	25	11%	66%	26%	24%	53%	10%
Мотивационный	25	19%	75%	39%	23%	42%	2%
Деятельностный	25	18 %	67%	25%	23%	57%	10%
Рефлексивный	25	16%-	70%	30% -	25%	54%	5%

Таблица 3.6 – Результаты до и после эксперимента формирования педагогической толерантности в контрольной группе

Компоненты	Количество респондентов	Оценка уровня развития педагогической толерантности					
		высокий		средний		низкий	
		до	после	до	после	до	после
Когнитивный	25	9%	9%	31%	28%	60%	56%
Мотивационный	25	18%	20%	37%	39%	45%	41%
Деятельностный	25	18 %	20%	24%	25%	58%	55%
Рефлексивный	25	14%	17%	32%	28%	54%	55%

Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза до формирующего эксперимента можно увидеть в следующей диаграмме (рисунок 3.15).

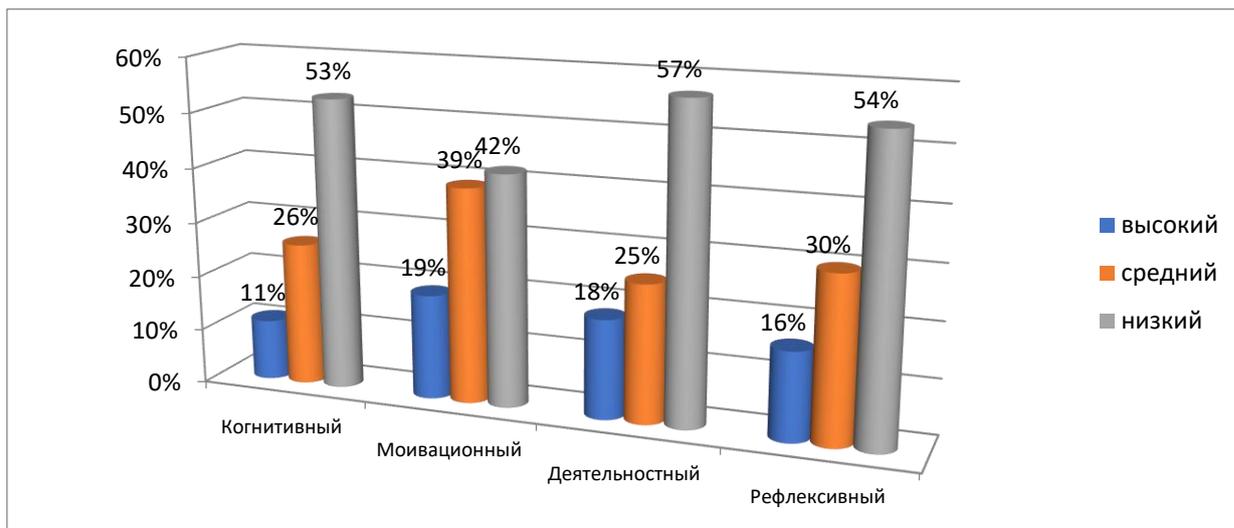


Рисунок 3.15. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза до формирующего эксперимента в экспериментальной группе.

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 (рисунки 3.16, 3.17, 3.18).

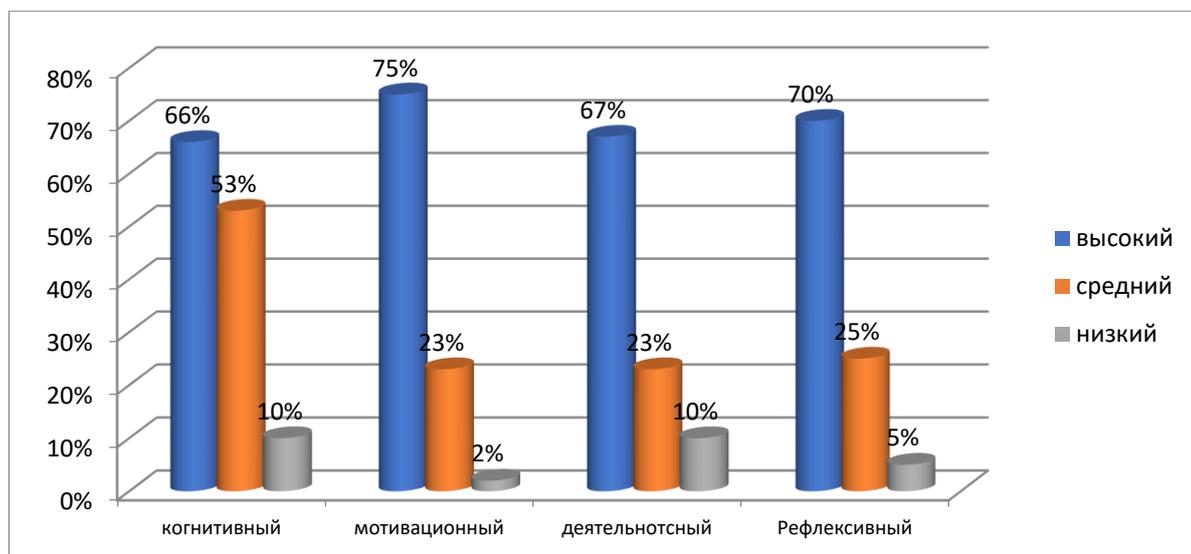


Рисунок 3.16. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза после формирующего эксперимента в экспериментальной группе.

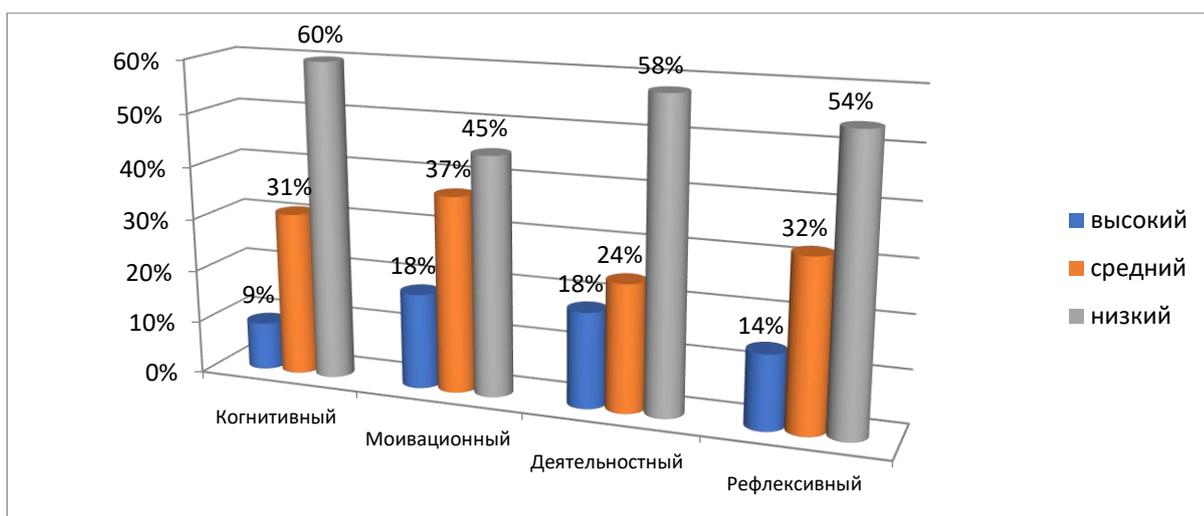


Рисунок 3.17. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза до формирующего эксперимента в контрольной группе.

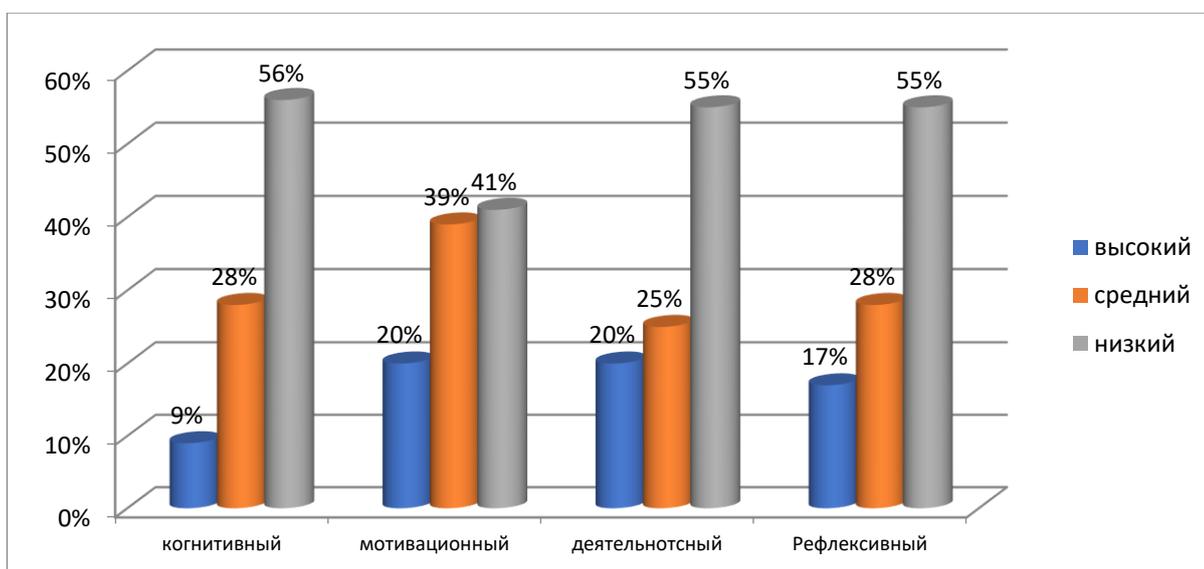


Рисунок 3.18. Динамика искомых показателей компонентов толерантности у руководителя вуза после формирующего эксперимента в контрольной группе.

Как видно из таблиц и диаграмм, изменения коснулись всех компонентов педагогической толерантности. 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%

Знаниевый показатель создали своеобразное информационное «поле», знания, для толерантного взаимодействия. Осмысленность понятия «педагогическая толерантность» позволили выработать технологию толерантного взаимодействия самооценки различных культур, создать правовое правовое поле, формировать собственные убеждения и взгляды, осознанность и устойчивость поведения. 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 собственный образ мышления, рефлексивное сознание и понимание ситуации окружающей действительности. Педагогическая толерантность и ее проявления способствовали соблюдению педагогической этики и культуры, педагогическое самообладание, гуманность и реализаций личностно-ориентированного подхода. Отсюда можно сделать вывод, что педагогическая толерантность сжидиться на основе педагогической культуры и этики.

Деятельностный показатель проявилась в общении на личностном уровне, установление уважительно-ценностного отношения, учета и соблюдение иерархии субординации в функциональном исполнении деятельности.

Мотивационный показатель направлен на эффективное сотрудничество и взаимодействие, установление бесконфликтного общения, коммуникативности, самоконтроля и самокоррекции.

С целью уточнения влияния формирующего эксперимента на развитие педагогической толерантности руководителей вуза были повторно измерены показатели толерантности в двух группах – экспериментальной и контрольной.

При повторном измерении результаты в двух группах распределились следующим образом (рисунки 3.19, 3.20, 3.21).

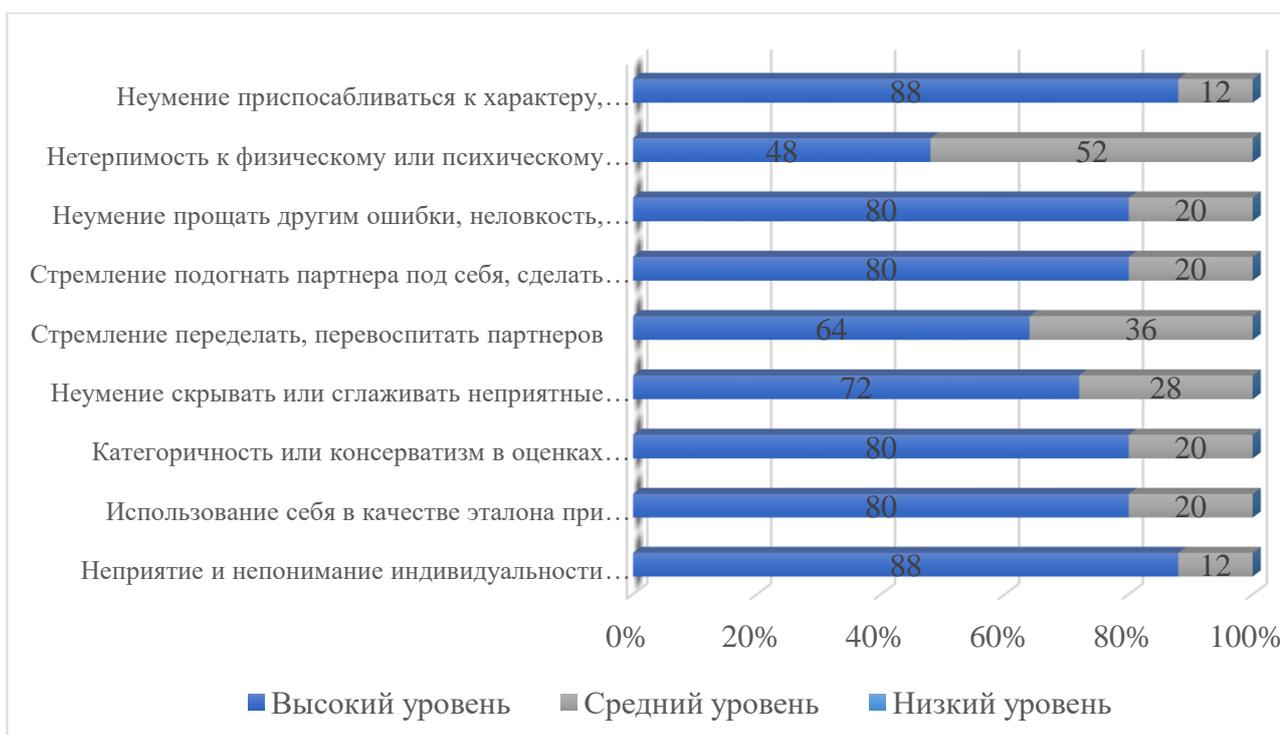


Рисунок 3.19. Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов после повторной диагностики (экспериментальная группа).

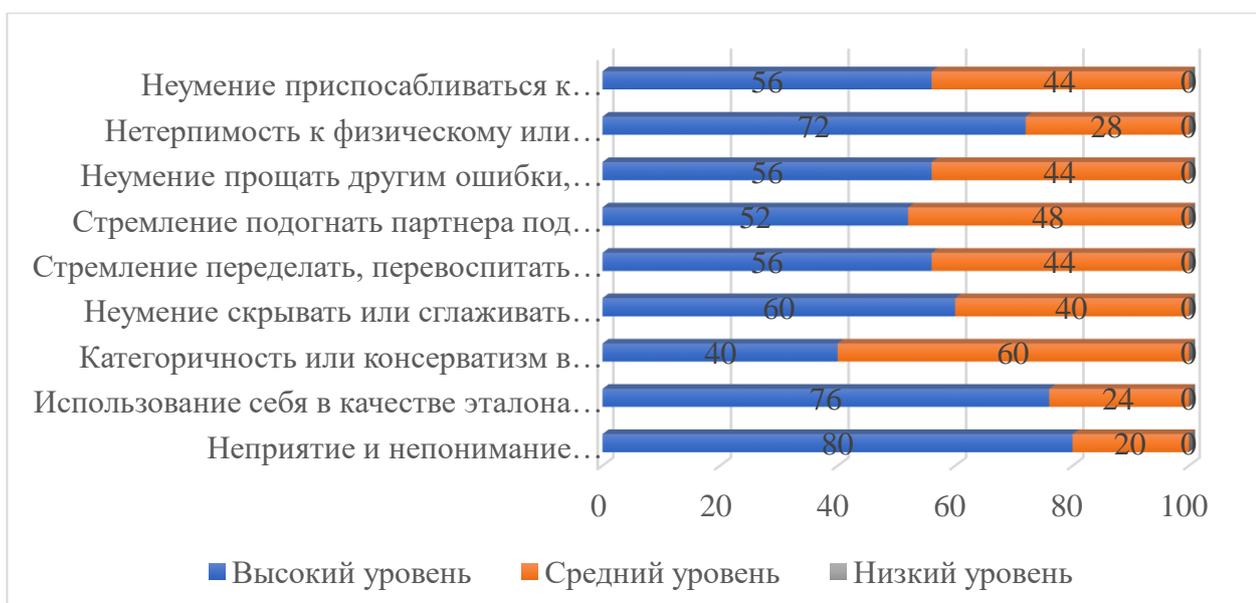


Рисунок 3.20. – Процентное соотношение параметров коммуникативной толерантности руководителей вузов после повторной диагностики (контрольная группа).

		Критерий для независимых выборок		t-критерий для равенства средних						
		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
Неприятие	Предполагаются равные дисперсии	1,139	,291	-2,730	48	,009	-1,20000	,43955	-2,08376	-3,1624
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,730	47,795	,009	-1,20000	,43955	-2,08386	-3,1614
Эталон	Предполагаются равные дисперсии	,051	,822	-2,476	48	,017	-1,12000	,45240	-2,02961	-2,1039
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,476	47,998	,017	-1,12000	,45240	-2,02961	-2,1039
Категоричность	Предполагаются равные дисперсии	4,992	,030	-3,365	48	,002	-1,20000	,35665	-1,91710	-4,8290
	Не предполагаются равные дисперсии			-3,365	46,350	,002	-1,20000	,35665	-1,91776	-4,8224
Неприятные чувства	Предполагаются равные дисперсии	,217	,643	-2,217	48	,031	-1,08000	,48717	-2,05952	-1,0048
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,217	47,991	,031	-1,08000	,48717	-2,05952	-1,0048
Перевоспитать	Предполагаются равные дисперсии	,383	,539	-2,036	48	,047	-1,04000	,51082	-2,06707	-0,1293
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,036	47,892	,047	-1,04000	,51082	-2,06713	-0,1287
Сделать удобными	Предполагаются равные дисперсии	4,656	,036	-2,945	48	,005	-1,56000	,52978	-2,62519	-4,9481
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,945	46,554	,005	-1,56000	,52978	-2,62605	-4,9395
Неумение прощать	Предполагаются равные дисперсии	5,219	,027	-2,800	48	,007	-1,36000	,48580	-2,33676	-3,8324
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,800	45,821	,007	-1,36000	,48580	-2,33796	-3,8204
Нетерпимость	Предполагаются равные дисперсии	4,284	,044	-2,595	48	,013	-1,08000	,41617	-1,91677	-2,4323
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,595	43,747	,013	-1,08000	,41617	-1,91888	-2,4112
Неумение приспосабливаться	Предполагаются равные дисперсии	,019	,890	-2,680	48	,010	-1,08000	,40299	-1,89026	-2,6974
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,680	47,967	,010	-1,08000	,40299	-1,89028	-2,6972

Рисунок 3.21. – Результаты сравнения двух групп руководителей вуза по t-критерию Стьюдента.

При повторном исследовании составляющих педагогической толерантности руководителей вуза были получены следующие результаты см. рисунок 3.22, 3.23, 3.24.

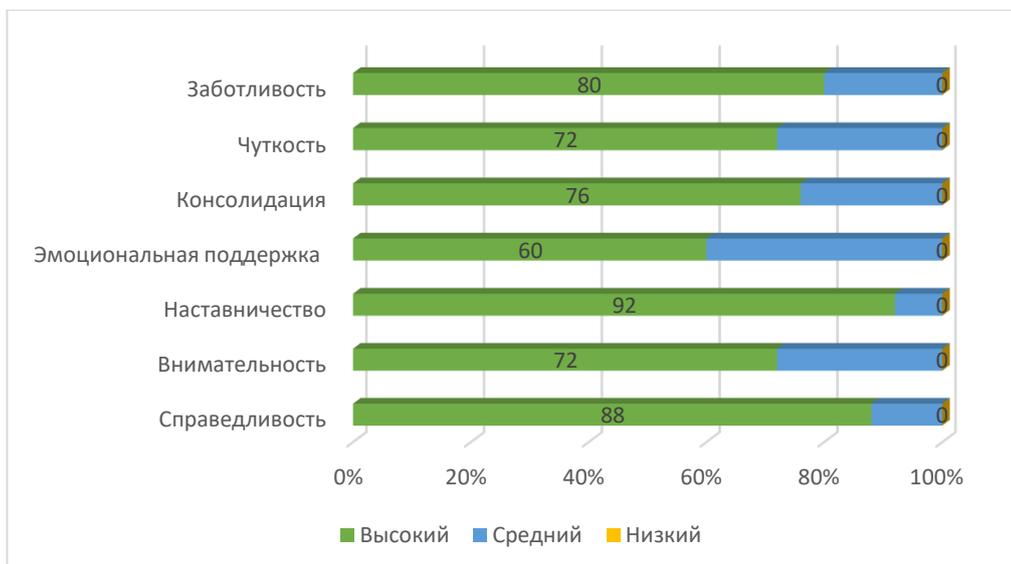


Рисунок 3.22. Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза после формирующего эксперимента (экспериментальная группа)

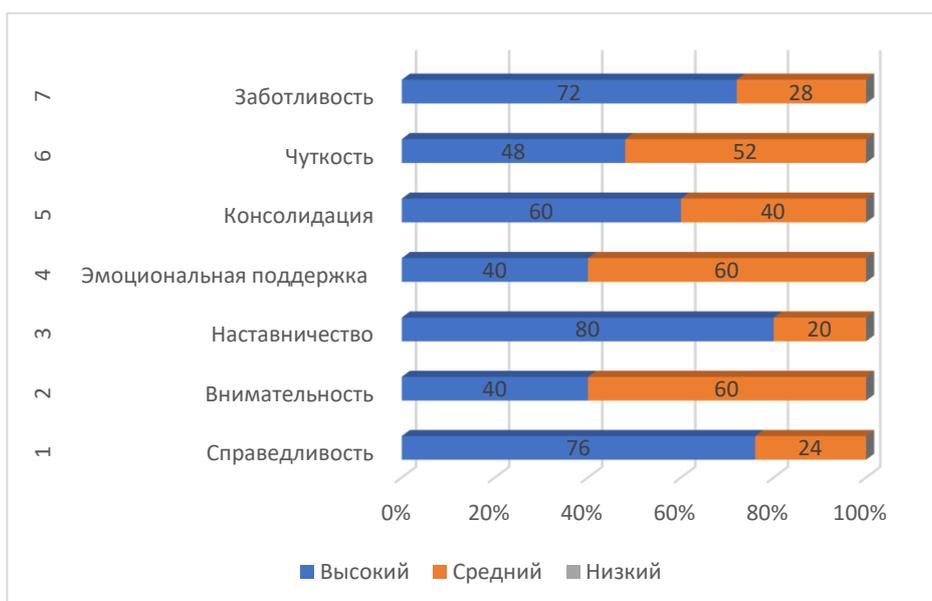


Рисунок 3.23. Процентное соотношение уровней выраженности компонентов педагогической толерантности руководителей вуза после формирующего эксперимента (контрольная группа)

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
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 3.24. Критерий для независимых выборок.

Результаты приведенных данных свидетельствуют о том, что реализация программы по формированию педагогической толерантности дали определенные положительные результаты. Уменьшилось число респондентов с низким показателем, обнаружена динамика роста когнитивного компонента, что подтверждает позитивные изменения в мотивационном компоненте.

Результаты показали, привлеченные к эксперименту руководители, осознали о необходимости педагогической толерантности, как функционального управленческого качества и ее проявление в установлении диалога. Приобретены навыки по определению форм и способов избежания интолерантного взаимоотношения, способствовало ориентированности к конструктивному диалогу.

Эффективность разработанной модели обоснована тем, что привлеченные к опытно-педагогической работе в качестве респондентов осмыслили смысловую сущность понятия педагогическая толерантность ее необходимость

в управленческой деятельности, а самое главное, как показатель ценностного взаимодействия между субъектами образовательного пространства.

Таким образом, опытно-экспериментальная работа позволила подтвердить первоначальную гипотезу обосновать эффективность разработанной модели по формированию педагогической толерантности у руководителей учебного заведения.

Заключение третьей главе

Теоретическое изучение проблемы толерантности, а также практическое изучение в ходе опытно-экспериментальной работы нами обнаружено, что не всегда руководителей вуза считают, что в управлении важным инструментом является общение и взаимодействие, установление эмоциональной среды. Многими руководителями нет осознанности, значимости педагогической толерантности как важного качества лидера. Это привело к результатам, где наблюдается либо отсутствие, либо низкий уровень педагогической толерантности. Полученные данные на этапе констатирования эксперимента подтверждают необходимость целенаправленной работы по формированию толерантного сознания у будущих педагогов.

В нашем исследовании важным условием явилось создание благоприятных условий по созданию комфортной образовательной среды, где фактором ее создания является педагогическая толерантность. Поэтому в процессе организации формирующего эксперимента преобладали использование практические мероприятия по формированию навыков толерантного отношения у руководителей и в процессе проведения тренингов, деловых игр, ключевым, основным, доминирующим качеством, который должен обладать руководитель вузовской среды.

На основе констатирующего и формирующего эксперимента результаты сформированности педагогической толерантности имели динамику в сторону повышения, что подтверждает эффективность разработанной модели и

постановки опытно-экспериментальной работы по обоснованию состоятельности и пратикоориентированности разработанной нами модели, а а также использование соответствующих предикторов измерения и подсчета результатов.

Таким образом, гипотеза, выдвинутая в рамках исследования, была подтверждена: процесс формирования педагогической толерантности у руководителей вузовской системы будет успешным, качество управления вузовской системы будет эффективным если будут раскрыты сущность понятий «педагогическая толерантность», а также историческое развитие и трансформация ее как педагогической проблемы по управлению образовательными учреждениями; обоснованы научно-методологические подходы, а также принципы развития педагогической толерантности у руководителей учебного заведения; разработана модель как эффективного теоретического инструментария, которую можно адаптировать и преломить в педагогическую практику для всех руководителей вузовской ситемы независимо от статуса и ранга; определены содержание, механизмы и алгоритм формирования педагогической толерантности у руководителей, как качественного проявления его управления; 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.

ВЫВОДЫ

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 руководителей на продуктивное, толерантное отношение, от созидательной позиции руководителя в процессе общения и взаимодействия с субъектами образовательной организации.

В нашей исследовательской работе педагогическая толерантность рассматривалась как личностное качество, так и профессиональное педагогическое качество и качество руководителей административного управленческого аппарата. Во всех случаях основополагающими содержательными наполнениями являются следующие качества – это умение строить конструктивный диалог, создание комфортной среды, на основе коммуникации строить отношение сотрудничества, уважения, доверия и учета специфики вузовской среды: многонациональность, многокультурность, многоконфессиональность и уровневость.

В диссертационном исследовании красной нитью пронизана идея о том, что педагогическая толерантность не что иное, как конструктивный диалог и конструктивное взаимодействие в педагогических, профессиональных ситуациях руководителей высших учебных заведений.

2. Основные методологические подходы к формированию педагогической толерантности у руководителей вузов включают системный, культурологический, диалогический, синергетический, функциональный, проектный, процессный и средовой подходы. Эти подходы формируют единую совокупность образовательных, развивающих и культурно-воспитательных условий, способствующих толерантному взаимодействию участников учебно-воспитательного процесса.

Ключевым условием формирования педагогической толерантности у руководителей вузов является повышение уровня педагогической культуры, неотделимой от педагогической толерантности, а также создание комфортной образовательной среды и атмосферы толерантности. Формирование толерантной среды включает в себя собой результативную деятельность всех участников образовательного сообщества, где особое внимание уделяется педагогическим инструментам, направленным на укрепление толерантных взаимоотношений.

1. В качестве основного методологического условия формирования педагогической толерантности у руководителей вуза предлагается структурно-функциональная модель. Основная идея создания данной модели заключается в том, что структурные компоненты, показатели и алгоритм ее реализации направлены на решение управленческих задач в вузе. При соблюдении гуманистического, культурологического, ценностного и ресурсного подходов будет способствовать сохранению культурного, этнического разнообразия, проявлять уважение к различиям и устанавливать равноценное отношение, создавать гармонию между личностным и функциональным отношением, которые будут способствовать взаимному обогащению, как личности, так и управленца и партнера. Разработанная модель включает в себе следующие структурные компоненты: цель, методологические подходы к управлению, содержательное наполнение и показатели, организационно-педагогический компонент, который показывает методику управления и правильное

использование инструментариев; все эти компоненты позволяют оценить и получить продуктивный результат. Состоятельность, прикладной характер модели нами обосновывается тем, что каждое структурное составляющее имеет значимость, они взаимообусловлены, детерминированы, а соответственно имеют методологическую ценность. Кроме этого уникальность модели заключается в том, что позволяет руководителям образовательного учреждения и организации осознание того, что педагогическая толерантность в образовательной системе в реализации целостного педагогического процесса должна быть не только качеством управленца, но и профессионально-педагогическим качеством, так как взаимодействие происходит в образовательной среде.

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.

3. Эффективность предложенной структурно-функциональной модели находит отражение в содержании опытно-экспериментальной работы по созданию педагогических условий не только подготовки будущих специалистов, но и формирования у них толерантного взаимодействия, а также создание образовательной среды с толерантным наполнением, как эталона освоением толерантного качества всех субъектов образовательного процесса.

Показатели формирующего эксперимента свидетельствуют о положительной динамике толерантного качества у руководителей вуза, где показателями являются: теоретического осмысления, феномена «педагогическая толерантность», ее значимость для руководителей вуза, а также образовательных учреждений и образовательных организаций в целом; умение оценивать реальную ситуацию и прогнозировать; обладать управленческими и толерантными качествами; развитие и совершенствование управленческих качеств путем педагогической толерантности; проявлять педагогическую

толерантность в процессе общения и взаимодействия; обогащать личный опыт при решении 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 [Текст] / М. М. Ауэзов // Библиотекосведение. Библиография. Книговедение. – Алматы, 2006. – Вып.1. – С. 7-12.
2. Ауэзов, М. М. Мировоззренческий синкретизм казахов [Текст] / М. М. Ауэзов. – Алматы, 1994. – 60 с.
3. Аврахова, Л. В. Абстрактный рационализм истины и экзистенциальная правда в диалогизме М. М. Бахтина [Текст] Л. В. Аврахова // Гілея: науковий вісник. – 2019. – №146(2). – С. 7.-11.
4. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – Л.: ЛГУ, 1969. – С. 206285.
5. Андреев, А. Культурология: личность и культура [Текст]: учебное пособие / А. Андреев. – Минск: Дизайн-про, 1998. – 160 с.
6. Асипова, Н. А. Модернизация педагогического образования в классическом университете [Текст] / Н. А. Асипова // Вестник КРСУ им. Б. Н. Ельцина. – 2022. – Том 22. – №10. – С. 126-131.
7. Асипова, Н. А. Заманбап билим берүү парадигмалары [Текст] / Н. А. Асипова Бишкек, 2019. – 362 б.
8. Асипова, Н. А. Межкультурные коммуникации и поликультурное образование [Текст]: монография. / Н. А. Асипова. – Бишкек: Эстет. – 2015. – 233 с.
9. Асипова, Н. А. Поликультурное образование как одно из важных задач профессиональной подготовки специалистов. Материалы международной научно-практической конференции, посвящ. развитию научных идей академика Н. Н. Палагиной. КРСУ / Н. А. Асипова. – Бишкек, 2020. – С. 44-50.
10. Асипова, Н. А. Теоретические основы этнопедагогической парадигмы образования и пути ее реализации в образовательном процессе [Текст] / Н. А. Асипова / Сборник докладов Международной научной

конференция в память проф. д.ф.н Александра Федотова. – София, 2023. – С. 265-270.

11. Асмолов, А. Г. 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. [Текст] / А. Г. Асмолов, М. Б. Банцекин, Г. В. Бухарина и др. // Век толерантности. – 2003. – № 6. – С. 3-33.

12. Асмолов, А. Г. Мы обречены на толерантность [Текст] / А. Г. Асмолов // Семья и школа. – 2001. – № 11-12. – С. 32-35.

13. Асипова, Н. А. Көп маданияттуу билим берүү [Текст] / Жогорку окуу жайлардын окутуучулары жана студенттер үчүн окуу китеп / Н. А. Асипова, Г. Т. Карабалаева, Д. Т. Калибекова. – Бишкек, 2022. – 293 б.

14. Аубакирова, С. С. Предпосылки исследования феномена толерантности [Текст] / С. С. Аубакирова, З. Н. Исмагаметова // KazNU Bulletin. Philosophy series. Cultural science series. Political science series. – 2015. – №2 (51).

15. Ахметова, Б. А. Технология формирования педагогической толерантности у будущих педагогов-психологов [Текст] / / 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. Ачылова, Р.А. Межнациональные браки и семьи в СССР [Текст] / Р.А. Ачылова. – М. 1968.

17. Бабанский, Ю. К. Комплексный подход к воспитанию учащихся [Текст] / Ю. К. Бабанский, Г. А. Победоносцев. – М. 1981. – 315 с.

18. Багашаров, К. С. Межрелигиозный диалог и идея религиозной толерантности в произведениях Ф. Гулена [Текст] / К. С. Багашаров / Аннотация на соискание ученой степени д-ра философии (PhD) [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder14359/%.pdf>

19. Байбородова, Л. В. Толерантность и образование [Текст] / 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] [Текст] / 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 [Текст]: 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 [Текст] /: дис. . кандидата психологических наук: 19. 00. 05 / Батурина О. С. – Казань, 2009. – 166 с.

24. Безюлева, Г. В. Толерантность в пространстве образования [Текст] /: учебное пособие [Текст] // Г. В. Безюлева, С. К. Бондырева, Г. М. Шеламова. – М.: Моск. Психолого-соц. ин.-т, 2005. – 147 с.

25. Библер, В. С. От наукоучения. – к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век [Текст] / В. С. Библер. – М.: Политиздат, 1991. – 412 с.

26. Большой медицинский словарь. Режим доступа: http://gufo.me/big_medslova

27. Большой энциклопедический словарь. Режим доступа: <http://bse.chemport.ru>

28. Бондаревская, Е. В. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений [Текст] / Е. В. Бондаревская – М.: Московск. психолого-соц. институт, 2002. – 368 с.
29. Бордовская, Н. В. Педагогика [Текст]: учебник для вузов. / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб: Питер, 2001. – 304 с.
30. Бордовский, Г. А. Методологические подходы к управлению качеством современного образования [Текст] / Г. А. Бордовский, С. Ю. Трапицын // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2005. – № 2 (8).
31. Братченко, С. Л. Психологические основания исследования толерантности в образовании [Электронный ресурс] [Текст] / 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 [Текст] / Д. Л. Брудный. – М. Политиздат, 1991. – 350 с.
33. Буева, Л. П. Кризис образования и проблемы философии образования [Текст] / Л. П. Буева // Вопросы философии. – 1999. – № 3. – С. 12. – 20
34. Выготский, Л. С. Педагогическая психология [Текст] / Л. С. Выготский. – М. 1996. – С. 57.
35. Габитова, Т. Х. Духовность и толерантность как ориентиры религиозной культуры казахов [Текст] // Т. Х. Габитов // Влияние религии на современный мир [Текст]: материалы международной научно.-практической конференции / – 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 [Текст] / Б. С. Гершунский // Педагогика. – 2002. – № 7. – С. 3-12

37. Грауманн, О. Многообразие образовательного пространства: угроза или шанс для нас? [Текст] // 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 [Текст] / С. М. Дербенёва // Педагогика мәселелері. Вопросы педагогики. – 2008. – №2.

39. Дарябеков, Д. С. Показатели продовольственной безопасности государства [Текст] / Д. С. Дарябеков // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: Наука и Просвещение. – 2022. – С. 13-18.

40. Декларация о Кодексе толерантности. 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. Психология труда и инженерная психология [Текст] / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Ленинградск. университет, 1979. – 224 с.

43. Сейдина, М. З. Болашақ элеуметтік педагогтардың толеранттылығын қалыптастыру [Текст]: философия д-ры (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған дис.. – Астана, 2018.

44. Покушалова, Л. В. Проблема качества подготовки современного специалиста [Текст] / Л. В. Покушалова // 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 “Об образовании” от 11 августа 2023 года № 179

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 2020 года.

51. Дунаева, В. Ю. Идеино-мировоззренческие основы государственноконфессиональных отношений [Текст] / В. Ю. Дунаева [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. – “Об акционерных обществах”.

55. Закон Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года № 207. “О культуре” (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01. 07. 2023 г.)

56. Исмагамбетова, З. Н. Толерантность как социокультурный феномен [Текст]: монография / З. Н. Исмагамбетова, А. Г. Карабаева. – Алматы: Қазак университеті, 2014. – 156 с.

57. Козыбаев, М. К. Историография истории Казахстана: уроки истории. История и современность [Текст] / М. К. Козыбаев. – Алма-Ата: Ғалым, 1991. – 254 с.

58. Кабильбекова, З. Б. Наука глазами молодежи [Текст] / З. Б. Кабильбекова 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 [Текст] / Р. К. Кадыржанов. – Алматы, 1999. – С. 106. – 107.
60. Камалдинова, А. А. Возможности аксиологического подхода в проектировании экономической подготовки молодежи [Текст] / А. А. Камалдинова, // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. – № 4. – С. 31-37.
61. Кан-Калик, В. А. Учителю о педагогическом общении [Текст] / В. А. Кан. – Калик. – М. 1987. – С. 155-176.
62. Карманов, М. В. Толерантность: особенности и проблемы оценки [Текст] / М. В. Карманов, О. А. Махова // 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 [Текст] / Ж. Ж. Картбаева / 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. Формирование толерантности руководителя в системе дополнительного профессионального образования [Текст] / Е. Ю. Клепцова // Образование и наука. – 2006. – № 1 (37). – С. 80-84.
65. Клепцова, Е. Ю. Психология и педагогика толерантности [Текст] / Е. Ю. Клепцова. – М.: Академический проект, 2004. – 176 с.
66. Кон, И. С. Психология ранней юности: Кн. для учителя [Текст] / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 255 с.

67. Конев, В. А. Культура и архитектура педагогического пространства [Текст] / В. А. Конев // Вопросы философии. – 1996. – № 10. – С. 46-57.
68. Конституция Республики Казахстан. 30 августа 1995 года.
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 [Текст] / // 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 [Текст] / А. Д. Король // Педагогика. – 2007. – №9. – С. 18-24.
74. Крылова, Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста [Текст] / Н. Б. Крылова. – М.: Высшая школа, 1990. – 142 с.
75. Кузнецов, В. И. Принципы активной педагогики [Текст]: учебное пособие / В. И. Кузнецов. – М.: Академия, 2001. – 116 с.
76. Кульсариева, А. Т. Толерантность казахов: история и современное состояние [Текст] / А. Т. Кульсариева // Электронный научный журнал edu. e. – history. kz № 2.
77. Курганская, В. Д. Роль СМИ в консолидации казахстанского общества [Текст] / В. Д. Курганская, А. Н. Нысанбаев, В. Ю. Дунаев, А. Г. Косиченко. – Алматы, 2010. – 232 с.
78. Лекторский, В. А. О толерантности [Текст] / В. А. Лекторский // Философия науки. – 1997. – №3. – 4. – С. 15-21.

79. Левитан, К. М. Педагогическая деонтология [Текст] / К. М. Левитан. – Екатеринбург: Деловая книга, 1999. – 272 с.
80. Литке, Е. С. Организационно-педагогические условия формирования профессионально. – значимых качеств будущих менеджеров в процессе подготовки в вузе [Текст] /: дис. . канд. пед. наук: 13. 00. 08 / Литке Е. С. – Калуга, 2011. – 199 с.
81. Лихачёв, Б. Т. Педагогика: курс лекций [Текст] / Б. Т. Лихачёв. – 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 [Текст]: дис.. канд. пед. наук: 13. 00. 08 / Лобанова Т. Н. – 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. – С. 387.
84. Макареня, А. А. Культуротворческая среда: статус, структура, функции. [Текст] / Материалы к лекциям по курсам Региональная педагогическая культурология / А. А. Макареня. – Тюмень, 1997. – 247 с.
85. Макаров, Ю. А. Личность педагога и метод диагностики толерантности в профессиональной педагогической среде [Текст] / Ю. А. Макаров // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2011. – № 5. – С. 108-111.
86. Материалы 28-й Генеральной конференции ЮНЕСКО. – Париж, 1995. – С. 2-14.
87. Мацковский, М. С. Права ребёнка и толерантность. Пособие для учителей средних школ [Текст] // М. С. Мацковский. – М., 2002. – 144 с.
88. Мертон, Р. [Текст] / Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц. – М.: МУБП, 1996. – 560 с.

89. Молдабекова, Ж. Ж. Қазақтану [Текст] / Ж. Ж. Молдабекова. – Алматы: Қазақ университеті, 2003 – 459 с.
90. Моргунова, М. А. Основные компоненты толерантной культуры педагога [Текст] / 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.
92. Мубинова, З. Ф. Воспитание национального самосознания и межнациональной толерантности в процессе преподавания обществоведческих наук в многонациональной городской школе [Текст]: дис. . канд. пед. наук: 13. 00. 01 / З. Ф. Мубинова. – Уфа, 1998. – 191 с.
93. Мудрик, А. В. Социальная педагогика [Текст]: учебное пособие А. В. Мудрик. – М.: Академия, 2000. – 194 с.
94. Мчедлов, М. П. Толерантность [Текст] / М. П. Мчедлов. – 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, 2009 г. – 26 октября.
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. – 318 с.
99. Новиков, Д. А. Теория управления организационными системами [Текст] / Д. А. Новиков. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.
100. Нурышева, Г. Ж. Адам өмірінің философиялық мәні [Текст] / Г. Ж. Нурышева. – Алматы: Комплекс, 2001. – 240 с.

101. Нысанбаева, А. Н. Нурсултан Назарбаев: Казахстан – территория мира и согласия [Текст] / Нысанбаева Г. В. Малинин. – Алматы, 2005. – 261 с.
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 [Текст] / С. И. Ожегов. – М. 1983. – С. 707.
106. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов. – М.: Русский язык, 1998. – 750 с.
107. Парсонс Т. Системы современных обществ [Текст] / Т. Парсонс. – М. 1997. – 358 с.
108. Перепелицына, М. А. Формирование педагогической толерантности у будущих учителей [Текст] /: автореф. дис.. канд. пед. наук: 13.00.08 / Перепелицына М. А. – Волгоград, 2004. – 176 с.
109. Победа, Н. А. Толерантность: содержательные смыслы и социологическая интерпретация [Текст] / /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 [Текст] / Л. В. Покушалова // Молодой ученый. – 2011. – № 2. – С. 107-109.

112. Пчелинцева, И. Г. Построение толерантной среды в образовательном пространстве высшего учебного заведения [Текст] / И. Г. Пчелинцева. – СПб, 2006. – 317 с.
113. Рапопорт, С. С. Среда человека и социальное восприятие // Социально-психологические основы среднего образования [Текст] / С. С. Рапопорт. – Таллин, 1985. – С. 70-78.
114. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение [Текст] / А. А. Реан. – М.: АСТ, 2007. – 407 с.
115. Рогова, Н. Педагогические условия формирования толерантности у учащихся в школах с многонациональным составом [Текст]: дис.. канд. пед. наук / Н. Рогова. – М., 2008. – 210 с.
116. Рогова, Тема толерантности в педагогическом образовании [Текст] / Н. Рогова, Ф. Гизатуллин // Высшее образование в России. – 2007. – №11. – С. 148-151.
117. Роджерс, К. Свобода учиться [Текст] / К. Роджерс, Д. Фрейберг. – М.: Смысл, 2002. – 527 с.
118. Российская педагогическая энциклопедия: В 2-х т. – М. 1993. – Т. 3. – 607 с.
119. Сейтахметова, Н. Л. Роль ханафитской традиции в формировании исламской идентичности (казахстанский контекст) [Текст] Н. Л. Сейтахметова, М. К. Бектенова // Вестник КазНУ. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – №1 (50). – С. 45-51.
120. Сериков, Г. Н. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем [Текст] / Г. Н. Сериков. – М.: Логос, 1999. – 272 с.
121. Ситаров, В. А. Педагогика и психология ненасилия в образовательном процессе [Текст]: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Ситаров, В. Г. Маралов. – М.: Академия, 2000. – 216 с.

122. Слободчиков, В. И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования [Текст] / В. И. Слободчиков. – М. 2000. – 230 с.
123. Современный словарь иностранных слов / Под ред. Гришина Е. А. – М.: Дуэт, 1994. – 740 с.
124. Соловьева, Н. В. Толерантность в научной дискуссии: лингвостилистический аспект (на материале текстов научных дискуссий 1950. – 2000. – х гг.) [Текст]: дис. . канд. филологич. наук: 10. 02. 01 / Н. В. Соловьева. – Екатеринбург, 2008. – 241 с.
125. Соловьева, Г. Г. Толерантность: понятие, концепт, категория [Текст] / Г. Г. Соловьевой 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 [Текст]: учебное пособие Ш. Т. Таубаева. – Туркистан: Туран, 2007. – 190 с.
127. Трофимова, О. Н. Формирование профессионально значимых качеств у будущих менеджеров средствами иностранного языка в условиях вуза [Текст]: дис. . канд. пед. наук: 13. 00. 08 / О. Н. Трофимова– Чебоксары, 2008. – 231 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.dslib.net>.
128. Тугел, А. С. Толерантность как лингвокультурологический феномен в языковом сознании казахов и русских [Текст]: дис.. . канд. фил. наук, 2010. – 21 с.
129. Тугжанов, Е. Л. Казахстанская модель межэтнической толерантности и общественного согласия: новые парадигмы единства и консолидации [Текст] / Е. Л. Тугжанов // Вестник ЕНУ имени Л. Н. Гумилева. – 2011. – № 1 (80).
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. – М.: Политиздат, 1981. – 445 с.

132. Фомичева, И. Г. Философия образования: некоторые подходы к проблеме [Текст] / И. Г. Фомичева. – Новосибирск: СО РАН, 2004. – 142 с.
133. Фролов, А. А. Топоры эпохи бронзы с территории лесостепного Алтая [Текст] / Я. В. Фролов А. А. Тишкин, <https://doi.org/10.17746/1563-0110.2017.45.2.087-096>
134. Хансейкер, Ф. Искусство управления людьми [Текст] Ф. Хансейкер, Э. Алессандра // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – №6 (61).
135. Цепкова, И. Б. Формирование толерантности как фактор социально-политической стабильности в Республике Казахстан [Текст]: автореф. дисс.... д-ра полит. наук / И. Б. Цепкова. – Алматы, 2009. – 291 с.
136. Шаврина, О. Г. Формирование межличностной толерантности старшеклассников [Текст]: автореф. дис. .канд. педагог. наук.: 13. 00. 01 / О. Г. Шаврина. – Курган, 2005. – 169 с.
137. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы [Текст] / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – № 3. – С. 33-46.
138. Шайгозова, Ж. Н. Султанова М. Е. Культурный код в интермедиаальном пространстве: сборник научных трудов [Текст] / Ж. Н. Шайгозова, М. Е. Султанова / 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.
140. Шаяхметова, М. Н. Религиозно-культурологические традиции как средство нравственного воспитания младших школьников общества [Текст]: дис. . канд. пед. наук: 13. 00. 01. / М. Н. Шаяхметова. – Казань, 2003. – 206 с.
141. Шрмангалиева, Ф. К. Феномен этничности в структуре казахстанских идентификационных иерархий [Текст] Ф. К. Шрмангалиева // Вестник Аль-Фараби. – 2015. – №3 (51). – С. 18-30.

142. Юлдашева, М. Проблемы этнокультурной идентичности и межкультурного диалога в Таджикистане [Текст] / М. Юлдашева // Организация. – 2008. – №1. – С. 56-61.

143. Государственная программа на 2019 год. № 319 РК от 27 июля 2007 года об образовании / 2016.

144. Fromm, E. Toleranz. – eine diffuse Gemengelage? Eine Rezension zu: Rainer Forst (Hrsg.): Toleranz Philosophische Grundlagen und gesellschaftliche Praxis einer umstrittenen Tugend [Text] / [Электронный ресурс]: Режим доступа: URL: http://www.luise-berlin.de/lesezei/blz01_06/text27.htm 18.

145. Hoffmann, D. Über die Schwierigkeiten einer Erziehung zur Toleranz // S. Wollgast: Toleranz: Ihre historische Genese, ihre Chancen und Grenzen im 21. Jahrhundert [Text] / Gemeinsame wissenschaftliche Konferenz der Leibniz-Sozietät e. V. 2002. – P. 85-105.

146. <http://infoshos/?idn=2765>

147. Maslow, A. Self. – actualization and beyond [Text] / // Challenges in Humanistic psychology. – N Y, 1967. – P. 71-102.

148. The Magna Charta Universitatum [Electronic resource] // Observatory Magna Charta Universitatum [Official website] [Text] / Режим доступа: <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/the-magna-charta-1/the-magna-charta> (дата обращения: 10. 04. 2015).

149. Why great career conversations matter [Электронный ресурс] [Text] /// 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).

150. Умаров, Т. Н. Изучение проблемы толерантности студентов кыргызстанских вузов [Текст] / Т. Н. Умаров, Т. Сатиев // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – №4. – С. 19-24.

151. Цыремжит, Ц. С. Педагогическое проектирование предметной линии школьных учебников [Текст]: дис. . канд. педагогич. наук / Ц. С. Цыремжит, 2011. – 208 с.

Опрос
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 вышперечисленного

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

Блок 1 - Поддержка и стимулирование профессионального развития подчиненных					
	Утверждение				
	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 предоставляю возможности для обмена опытом и знаниями между сотрудниками внутри коллектива				
	Я поощряю участие сотрудников в внутренних и внешних мероприятиях, способствующих профессиональному развитию				
	Я обеспечиваю обратную связь и конструктивные рекомендации для улучшения навыков и результатов работы				
	Я стимулирую подчиненных к самообразованию и саморазвитию, предлагая им ресурсы и материалы для изучения				
	Я поддерживаю сотрудников в преодолении трудностей и вызовов на пути к их профессиональному росту				
Блок 2 - Отношение руководителя к своим подчиненным					
	Я обеспечиваю равные возможности для профессионального роста и развития всем своим подчиненным				
	Я провожу регулярные оценки работы сотрудников на основе объективных показателей и критериев				
	Я обеспечиваю честное и справедливое распределение ответственности и рабочих задач между сотрудниками				
	Я обеспечиваю открытость и прозрачность в процессе принятия решений и распределения вознаграждений				
	Я принимаю во внимание мнения и точки зрения сотрудников при принятии важных решений, которые				

	затрагивают их интересы					
	Я стимулирую честное и профессиональное поведение среди своих подчиненных, не допуская неправомерных действий или поведения					
	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						
	Я поддерживаю гибкий график работы для сотрудников, если это не противоречит требованиям работы					
	Я обеспечиваю подчиненным доступ к возможностям работы из дома или удаленно, если это необходимо для сохранения баланса между работой и личной жизнью					
	Я регулярно провожу беседы с сотрудниками о их рабочей нагрузке и уровне стресса, чтобы поддерживать их благополучие					
	Я стимулирую сотрудников использовать возможности для профессионального развития, которые не требуют значительного времени вне рабочего графика					
	Я учитываю личные обстоятельства и запросы сотрудников при распределении рабочих задач и проектов					
	Я создаю условия для обсуждения баланса между работой и личной жизнью на периодических совещаниях или индивидуальных встречах с подчиненными					
	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						
	Когда возникает конфликт в коллективе, я стараюсь выслушать все стороны и понять точку зрения каждого сотрудника					
	Я учитываю эмоциональное состояние участников конфликта при поиске решения					
	Я стремлюсь к справедливому и сбалансированному подходу к разрешению конфликтов					

	При разрешении конфликта я учитываю важность сохранения рабочих отношений и коллективного духа					
	После разрешения конфликта я слеую за его последствиями и монитору, чтобы убедиться, что проблема не возобновляется					
	Я активно работаю над предотвращением будущих конфликтов путем улучшения коммуникации и взаимодействия					
	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						
	Я всегда проявляю интерес к эмоциональному состоянию сотрудников и спрашиваю, как они себя чувствуют					
	Я всегда стараюсь активно выслушать проблемы и беспокойства сотрудников, даже если они не связаны с работой					
	В сложных ситуациях я поддерживаю сотрудников и помогаю им найти решение проблемы					
	Я всегда стараюсь поощрять открытое обсуждение эмоциональных аспектов работы и стимулирую сотрудников выражать свои чувства					
	Я предлагаю помощь и поддержку, например, обсуждение вопросов или временную реорганизацию рабочих задач, когда у подчиненных возникают личные проблемы					
	Я всегда предлагаю поговорить с сотрудниками, когда замечая, что они находятся в эмоциональном стрессе или напряжении					
	Я гарантирую конфиденциальность сотрудников при обсуждении эмоциональных трудностей и не раскрываю информацию без моего согласия					

Спасибо за участие!

Программа недели
 «Педагогическая толерантность-гарантия комфортной образовательной
 вузовской среды»

«Бекітемин»
 Л.Н. Гумилев атындагы
 Еуразия улуттук университетинин
 Баскарма буйлосундагы Жумуш
 коммерциялык маанидеги
 интернационалдык альянсу жанындагы
 директор Ж.Д. Курмангалыева
 « 1 » август 2024 ж.

Visit Schedule –Жумуш багдарламасы

Аты-жөнү/ Name: Асипова Нурбубу Асаналиевна, Карабалаева Гульмира Таштановна
 Университет/University of affiliation: Кыргызский национальный университет ил.
 Ж.Баласагына
 E-mail: n-asipova@mail.ru. Tel:
 Л.Н. Гумилев атындагы ЕУУ-нен партнер/Partner: Элеуметтик гылымдар факультети,
 педагогика кафедрасы
 Күндөрү/Dates: 22-ші сәуірден 25 сәуір 2024 жыл.

Программа
 «Педагогическая толерантность-гарантия комфортной образовательной
 вузовской среды»

Күні Date	Уакыты Hours	Ис-шара түрү, аттары/Type of activity(lecture, seminar, consultation etc.), theme	Жауапты (Responsible person)
22.04 пн	10:00-13:00	1. Знакомство с зарубежными профессорами 2. Межкультурная коммуникация как теоретическая дисциплина и социальная практика 3. Место ЕНУ в глобальном рейтинге QS World University Ranking 4. Комфортная образовательная среда в вузе	к.п.н., и.о. профессора Асылбекова М.П. д.п.н., профессор Асипова Н.А. Директор департамента по международному сотрудничеству Кармелюк А.В. 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.

«Утверждаю»
Член Правления – проректор
По академическим вопросам
ЕНУ им. Д.Н. Гумилева
Макыш С.Б.

« 13 » 11 2023 г.

Акт внедрения результатов научно-исследовательской деятельности

1. **Автор внедрения** результатов исследования: Қашхынбай Байжұман Балтабайұлы
2. «13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования» на тему: «Формирование педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций».
3. **Краткая аннотация:** Цель данного исследования заключалась в изучении уровня педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций и разработке рекомендаций по ее формированию и повышению. Исследование включало качественный и количественный анализ, проведение опросов и интервью с руководителями, а также анализ существующих программ и практик по формированию толерантности в образовательных учреждениях.
4. **Эффект от внедрения:** На основе исследовательской работы Б.Б. Қашхынбаем была разработана структурно-функциональная модель формирования педагогической толерантности высшего учебного заведения, направленная на обеспечение взаимодействия субъектов образовательного процесса с учетом многообразия индивидуально-личностных особенностей, многослойности, полиэтничности состава, роста академической мобильности.
Описаны ход и содержание опытно-экспериментальной работы, на начальном этапе диагностировалось состояние осмысления и владения педагогической толерантностью руководителей образовательной организации, на втором этапе разработана модель и обоснована ее эффективность с точки зрения формирования педагогической толерантности у руководителей образовательной организации, на третьем этапе интерпретированы результаты и выдвинуты рекомендации и предложения.
Разработанный и использованные автором методы на психолого-педагогических тренингах для руководителей образовательных организаций по формированию педагогической толерантности дали положительные результаты. Результаты исследования повысили

заинтересованность к проблеме педагогической толерантности и отразили положительную обратную связь.

Разработанная диссертантом «Структурно-функциональная модель процесса формирования педагогической толерантности руководителей вуза», может быть широко использована в учреждениях высшего и послевузовского образования.

5. **Место и время внедрения:** На базе Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева в течение 2019-2022 учебных годов под руководством профессора КНУ имени Ж. Баласагына диссертантом Б.Б. Қашхынбаем была проведена опытно-экспериментальная работа по обоснованию сформированности и овладения педагогической толерантностью субъектов–функционалов высшего учебного заведения.
6. **Форма внедрения:** На базе Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева был проведен опытно-педагогический эксперимент, направленный на выявление эффективности методологических и теоретических основ, разработана модель формирования педагогической толерантности в вузе, определены технологии, комплекс педагогических условий формирования толерантности, проведена обработка и систематизация полученных результатов, выдвинуты выводы и предложения.

**Заместитель директора
Департамента
по академическим вопросам**

 Л.С. Сабитова

**Начальник отдела управления
образовательными программами
и методической работы**

 Д.Р. Зинагабденова

**Заведующий кафедрой
Педагогике высшей школы
КНУ имени Ж. Баласагына,
Д.п.н, и.о. профессора**

 Т.Т. Карабалаева



«Утверждаю»
Член Правления-проректор по
научной и инновационной
деятельности
НАО «Казахский агротехнический
исследовательский университет
им. С.Сейфуллина»
Сыргалиев Е.О.
«16» 06 2021 г



Акт внедрения результатов научно-исследовательской деятельности

1. **Автор внедрения** результатов исследования: Қашхынбай Байжұман Балтабайұлы

2. 13.00.01-общая педагогика, история педагогики и образования, на тему: «Формирование педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций».

3. **Краткая аннотация:** научно-исследовательская работа осуществлялась в соответствии с целью и задачам исследования, с учетом активного воздействия на предмет исследования выявленных в процессе формирования педагогической толерантности у руководителей образовательных организаций современного вуза.

4. **Эффект от внедрения:** На основе разработанной в диссертации Б.Б. Қашхынбай структурно-функциональная модель формирования педагогической толерантности руководителей высшего учебного заведения», направлена на обеспечение взаимодействия субъектов образовательного процесса с учетом многообразия индивидуально-личностных особенностей, многослойности, полиэтничности состава, роста академической мобильности.

Описаны ход и содержание опытно-экспериментальной работы, на начальном этапе диагностировалось состояние осмысления и владения педагогической толерантностью руководителей образовательной организации, на втором этапе реализована модель и обоснована ее эффективность формирования педагогической толерантности у руководителей образовательной организации, на третьем этапе интерпретированы результаты, выдвинуты рекомендации и предложения

Разработанные и использованные автором методы на психолого-педагогических тренингах для руководителей образовательных организаций по формированию педагогической толерантности дали положительные результаты. Результаты исследования повысили заинтересованность к проблеме педагогической толерантности и обратную связь.

