

8. Fopel' K. Social'no-psihologicheskoe obuchenie v gruppe / K. Fopel' // Sotsial'na psykholojiya hrup / za red. N. O. Yevdokymovoyi. – Mykolayiv : Ilion, 2013. – С. 609–620.
9. Holostova E. I. Social'naja rabota : ucheb. posob. / E. I. Holostova. – M. : Dashkov i K, 2006. – 668 s.
10. Cherneckaja A. A. Tehnologija social'noj raboty : uchebnik / pod red. A. A. Cherneckoj i dr. – Rostov n/D. : Feniks, 2006. – 400 s.
11. Jalom I. Teorija i praktika gruppovoj psihoterapii / I. Jalom. – SPb. : Piter, 2000. – 640 s.

Stanishevskiy, M. The development of professional competence of social sector workers. The development of professional competence of social sector workers is an important way of improving social services. The rapid changes in society, science and the expansion of general and special knowledge require continuing professional development. Changes in the social environment that are caused by social, political and economic transformations require fast and high-quality staff's training and retraining. Social sector, being a dynamic and rapidly changing field of activities, is at the same time very vulnerable economically. Therefore, the development of social sector workers' professional competence has its specific objectives and instruments. Psychological science faces a number of challenges in social sector which include workers' motivation for professional competence development and retraining for work in new social sector professions, motivation of retrained workers to use new knowledge and skills in everyday work, and creation of appropriate psychological conditions for effective training or retraining.

The author analyzes a number of qualifying projects aimed at developing professional competences in workers and volunteers in the social sector. These projects include "Training personnel for the national network of HIV-positive people counseling offices", "Training and prevention program to reduce HIV risk among Christian communities and residents of Odessa region", "Psychological aid to people, refresher training, supervision and field practice of specialists in therapy groups to improve social services in Ukraine", etc.

An important factor in professional competence development is the way the new information is presented and trainers' efficiency based on their good knowledge of the material, extensive practical experience, empathy and consideration of the trainees' interests, basic professional knowledge and experience.

Keywords: professional competence, professional motivation, assessment of competence changes, professionalization of activities, qualifying project, social sector.

Відомості про автора

Станішевський Мирослав, докторант Опольського університету, Ополь, Польща.

Stanishevskiy, Myrosław, doctorate, University of Opole, Poland.

E-mail: zhanna.stanishevska@gmail.com

Отримано 15 березня 2017 р.
Рецензовано 20 березня 2017 р..
Прийнято 21 березня 2017 р.

УДК 159.922:316.647.5

Терещенко К.В.

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ РОЗВИТКУ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. У статті висвітлено зміст та структуру тренінгу «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти». Тренінг складається зі вступу, основної частини та підведення підсумків. Основна частина включає чотири тренінгові сесії: «Зміст та структура толерантності особистості», «Поняття про толерантність персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості», «Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні організації», «Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні особистості в

організації». Тренінг розглядається як один із напрямків психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.

Ключові слова: тренінг, толерантність, розвиток, чинники розвитку толерантності, персонал закладів освіти, соціальна напруженість.

Терещенко К.В. Содержание и структура тренинга развития толерантности персонала учебных заведений в условиях социальной напряженности. В статье освещены содержание и структура тренинга «Развитие толерантности персонала учебных заведений». Тренинг состоит из введения, основной части и подведения итогов. Основная часть включает четыре тренинговые сессии: «Содержание и структура толерантности личности», «Понятие о толерантности персонала учебных заведений в условиях социальной напряженности», «Факторы развития толерантности образовательного персонала на уровне организации», «Факторы развития толерантности образовательного персонала на уровне личности в организации». Тренинг рассматривается как одно из направлений психологического обеспечения деятельности образовательных организаций в условиях социальной напряженности.

Ключевые слова: тренинг, толерантность, развитие, факторы развития толерантности, персонал учебных заведений, социальная напряженность.

Постановка проблеми. Значні соціально-економічні та соціально-політичні зміни, що відбуваються в українському суспільстві, знаходять своє відображення у діяльності вітчизняних закладів освіти. В умовах просування країни в бік прийняття європейських цінностей та розбудови європейських інституцій, посилення внутрішньої та зовнішньої міграції населення, полікультурності навчання особливо актуальним стає розвиток толерантності персоналу освітніх організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спираючись на аналіз наукової літератури, можна констатувати, що *толерантність персоналу освітніх організацій* виступає як особистісна характеристика та інтегральна цінність, що проявляється в місії та завданнях діяльності організації, пронизує всі рівні управління організацією, охоплює взаємодію фахівців у процесі професійної діяльності всередині організації і взаємодію з клієнтами та іншими організаціями [19].

Проблему розвитку толерантності представників різних соціальних груп розглядали Л. Орбан-Лембрик [8], Л. Почебут [10], Г. Солдатова [13], Л. Шайгерова [13], К. Фопель [24] та ін. Особливості розвитку окремих видів толерантності педагогічних працівників та студентської молоді досліджували О. Кихтюк [3], Л. Король [4], С. Литвинова [5]. В. Полякова [9], О. Руда [16] та ін.

Разом із тим, закономірності розвитку толерантності освітнього персоналу в сучасних умовах з урахування різних груп чинників досліджені недостатньо. Отже, **метою цієї роботи** є розробка тренінгу «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти» як одного з напрямків психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811) під науковим керівництвом доктора психол. наук, професора Л. Карамушки.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Тренінг «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти» розраховано на 20 академічних годин: вступне заняття – 2 години, чотири тренінгові сесії по 4 години кожна, заключне заняття – 2 години.

В основі тренінгу лежать авторські розробки щодо психологічних особливостей розвитку толерантності персоналу освітніх організацій [19; 20], а також психологічні технології, розроблені співробітниками Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [21].

Під час розробки тренінгу використано наступні форми роботи: метод «незавершених речень», міні-лекції, групові дискусії, «мозкові штурми», «криголами», діагностичні методики, аналіз ситуацій на робочому місці, робота в малих групах, творчі проекти [21].

Структуру тренінгу «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти» представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Структура тренінгу «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти»

Основні частини тренінгу	Кількість годин
Вступ до тренінгу	2
Тренінгова сесія 1. «Зміст та структура толерантності особистості»	4
Тренінгова сесія 2. «Поняття про толерантність персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості»	4
Тренінгова сесія 3. «Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні організації»	4
Тренінгова сесія 4. «Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні особистості в організації»	4
Підведення підсумків тренінгу	2
Усього	20

Тренінгові сесії відповідно до технологічного підходу, розробленого Л. Карамушкою та ін., складаються з трьох компонентів: змістовно-сміслового, діагностичного і корекційно-розвивального [21].

Вступ до тренінгу

Вправа «Ім'я та епітет» [24]

Мета: познайомитися з учасниками тренінгу та їхнім баченням себе.

Хід виконання: група сідає в коло. Один із учасників називає себе іншим і добирає стосовно себе якийсь епітет. Цей прикметник має починатися з тієї ж літери, що й ім'я, позитивним чином характеризувати людину і, наскільки можливо, вміщувати перебільшення, наприклад «магнетична Магда, геніальний Геннадій» тощо.

Другий учасник спочатку повторює ім'я та епітет попереднього, потім додає власну комбінацію. Третій повторює обидва варіанти і потім називає себе сам. Подібним чином дія відбувається по колу. Останньому учаснику найважче, однак він має шанс запам'ятати імена всіх учасників. Ведучому краще провести гру так, щоб він виявився останнім учасником, оскільки для нього дуже важливо знати членів групи за іменами.

Наприкінці гри ведучий пропонує членам групи обмінятися враженнями, відповівши на питання:

- Які епітети мене вразили?
- Які імена мені було важко запам'ятати?
- До кого я тепер відчуваю інтерес?

Вправа «Очікування»

Мета: визначити очікування учасників щодо тренінгу.

Хід виконання: учасники на стікерах відповідають на питання: «Мої очікування від тренінгу», після чого по черзі озвучують свої відповіді та поміщають на дошку.

Групове обговорення «Правила роботи під час тренінгу»

Мета: визначити правила групової роботи під час тренінгу.

Хід виконання: учасники пропонують правила роботи, ведучий записує їх на дошці.

Тренінгова сесія 1. Зміст та структура толерантності особистості

Мета тренінгової сесії: розкрити зміст та висвітлити основні види і компоненти толерантності особистості.

Інформаційно-смісловий компонент

Індивідуальна робота з літературою. Учасникам пропонується ознайомитися зі змістом понять «толерантність», «інтолерантність», викладених на запропонованих картках [6; 7; 10; 13].

Вправа «Унікальність кожного» [24]

Мета: сприяти усвідомленню унікальності та неповторності кожної особистості.

Хід виконання: 1. Акцентуйте увагу учасників на тому, що кожна людина неповторна, унікальна. У всіх свої особливості, життєвий досвід, уподобання тощо. Сукупність низки чинників створює неповторну особистість. Нехай спочатку кожний гравець спробує охарактеризувати, в чому він унікальний. Наведіть кілька прикладів: неочікувані факти (я – одна з трійні); цікава робота (я – прес-секретар організації «Грінпіс»); кулінарні здібності (я чудово готую уху); цікавий життєвий досвід (я рік провів у Берліні) тощо.

2. Попросіть учасників написати на аркуші паперу свої імена і додати нову незвичайну, цікаву або просто важливу характеристику, яка підкреслює їхню індивідуальність.

3. Зберіть записи і прочитайте їх один за одним. Щоразу робіть невеличку паузу і пропонуйте групі визначити гравця, що дав собі таку характеристику. Якщо спроби кілька разів не дають позитивного результату, відповідний гравець встає, тим самим даючи зрозуміти, що йдеться про нього.

Вправа «Асоціації» [12]

Мета: сприяти активації та розширенню меж асоціативного мислення, усвідомленню людського різноманіття та унікальності кожної особистості.

Хід виконання: Ведучий: «Для цієї гри нам потрібен доброволець, готовий на декілька хвилин залишити нас, вийшовши з кімнати. За час його відсутності гравці оберуть серед учасників одну людину. Повернувшись, гравець, який водить, повинен буде поставити групі різні запитання для того, щоб за три спроби визначити обраного групою учасника. Але запитання будуть незвичайні. Вони не стосуватимуться віку, кольору очей тощо. Усі запитання асоціативно пов'язуватимуть загаданого гравця з найрізноманітнішими поняттями.

Приклад: На яку квітку схожа загадана людина? Із якою порою року вона асоціюється? На яку тварину вона схожа? Із яким стилем одягу її можна порівняти?

На кожне запитання можуть відповідати всі члени групи. У результаті гравець, який водить, отримує багато відповідей-асоціацій, проаналізувавши які, він може назвати ім'я учасника».

Рефлексія: Кого з гравців було найскладніше визначити і чому? Які асоціації, названі товаришами під час гри, здалися найточнішими? Менш точними? Що відчували «загадані» гравці, коли чули коментарі групи на свою адресу? Наскільки толерантними були учасники групи один до одного?

Метод незавершених речень. Учасникам пропонується завершити речення «Толерантність, на мою думку, це...».

Робота в малих групах. Завдання для малих груп: «Чи доводилося Вам зустрічатися з випадками толерантного/інтолерантного ставлення до представників інших соціальних груп у різних сферах життя (вдома, на роботі, на відпочинку тощо)?»

«Мозковий штурм» «Які види толерантності Ви можете виокремити?»

Міні-лекція (мультимедійна презентація): «Основні види та компоненти толерантності особистості» [1; 13].

Мета: висвітлити основні види та компоненти толерантності особистості.

Діагностичний компонент

Психологічний практикум: Опитувальник «Види та компоненти толерантності» Г. Бардієр [1]. Опитувальник дозволяє визначити *компоненти* (афективний, когнітивний, конативний, потребово-мотиваційний, діяльнісно-стильовий, етико-нормативний, ціннісно-

орієнтаційний, особистісно-смысловий, ідентифікаційно-груповий, ідентифікаційно-особистісний) та види толерантності (міжпоколінна, гендерна, міжособистісна, міжетнічна, міжкультурна, міжконфесійна, управлінська, професійна, соціально-економічна, політична).

Корекційно-розвивальний компонент

Вправа «Якості, які дратують в інших людях» [2]

Мета: виявити внутрішньоособистісні конфлікти, усвідомити зони соціального напруження, розробити способи виходу із соціального конфлікту.

Хід виконання: Ведучий: «Вправа виконується у кілька етапів. Напишіть якості, які Вас дратують в інших людях. Бажано, щоб їх було більше семи. Тепер уявіть, що хтось із групи написав подібні якості. У Вас є хвилинка, щоб зорієнтуватися і підсісти до Ваших «однотумців», утворивши при цьому чотири трійки. Сядьте так, щоб Ваші групи не заважали одна одній.

Тепер у Вашій групі по черзі представте те, що у Вас вийшло, дайте відповідь на питання та напишіть узгоджений список з розшифруванням. Вам це потрібно зробити на окремому аркуші, вказавши номер своєї групи – наприклад, номер 1, 2, 3, 4 ... відповідно. У Вас на це є приблизно 7 хвилин.

А тепер обмінємося списками серед малих груп, це можна зробити по колу. Зараз Ви маєте новий список. Я пропоную подивитися на ці якості з дещо іншої точки зору. Давайте поміркуємо над тим, які особистісні якості в тих, хто написав цей список, сприяють тому, що їх дратує в інших людях. Вам треба все детально обговорити та сформулювати спільну версію для Вашої групи. Наприклад, мене можуть дратувати брехуни. Моїми якостями, які сприяють тому, що мене дратують брехуни, є моя непроникливість, недалекозорість, нездатність розбиратися в людях. У Вас на цю роботу є приблизно 7 хвилин».

Після того, як учасники сіли в коло і представили результати своєї роботи в групах, ведучий каже: «А тепер я пропоную всій групі допомогти кожному учаснику, хто прочитає свій список того, що його дратує в інших людях, розібратися в особистих причинах свого роздратування». Дискусія проходить довільно. Ведучий стежить за тим, щоб у групі не виникло тиску та деструктивного обговорення між учасниками. Наприкінці ведучий ставить питання: «Що нового Ви дізналися у результаті цієї вправи?»

Вправа «10 позитивних якостей» (авторська розробка)

Мета: навчитися бачити позитивні сторони та якості в інших людях.

Хід виконання: учасникам пропонується знайти десять позитивних якостей у будь-якій іншій людині зі свого професійного кола або з тренінгової групи, не називаючи цю людину. Потім учасники обмінюються досвідом, наскільки легко їм було робити цю вправу.

Вправа «Підкреслювання спільності» [17]

Мета: поглибити самопізнання, розвинути комунікативні навички та міжособистісну толерантність.

Хід виконання: вправу проводять у колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, має назвати психологічну якість, яка поєднує його з цією людиною, кому він кидає м'яч. При цьому він починає фразу словами «Нас с тобою поєднує...» і називає цю якість, наприклад «Ми з тобою однаково товариські». Той, хто отримує м'яч, відповідає: «Я згоден», якщо він дійсно згоден, або «Я подумаю», якщо не згоден. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч комусь іншому, і так доти, доки кожен не отримає м'яча.

Тренінгова сесія 2. Поняття про толерантність персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості

Інформаційно-смысловий компонент

Індивідуальна робота з літературою. Учасникам пропонується ознайомитися зі змістом понять «соціальна напруженість», «соціальна фрустрованість», «психологічна напруженість», викладених на запропонованих картках [11; 18; 23].

«Мозковий штурм» «Які вияви соціальної напруженості спостерігаються в сучасних умовах в освітньому середовищі?»

Мета: проаналізувати вияви соціальної напруженості в освітньому середовищі.

Хід виконання: учасники діляться на групи по 5–6 осіб і визначають особливості освітнього середовища в умовах соціальної напруженості. Представники груп за жеребкуванням визначають, який тип закладів вони аналізуватимуть в малих групах: загальноосвітні навчальні заклади, вищі навчальні заклади, професійно-технічні навчальні заклади тощо.

Вправа «Соціальні групи» [2]

Мета: визначити соціальні пріоритети, соціальні відмінності та норми.

Хід виконання: Ведучий: Етап 1. «Кожна людина належить до якоїсь соціальної групи. Хочу попросити кожного з вас написати сім відмінних ознак тієї групи, до якої Ви належите. Зробіть це розгорнуто, щоб за Вашим описом хтось інший міг би впізнати цю групу». Часне регламентується. Зазвичай, ведучий стежить за тим, щоб усі написали. «Потім я хотів би попросити Вас так само написати ознаки тієї групи, до якої Ви не хочете належати за ждних умов. **Етап 2.** Коли всі закінчили, ведучий просить учасників створити малі групи (по 3–4 учасники залежно від розміру групи) на основі власних припущень про подібність описаних ознак.

Потім в малих групах обговорюють написане: на початку кожний, по черзі, представляє свої матеріали та відповідає на питання, а потім мала група розробляє спільні ознаки и обирає представника, який презентуватиме усім результати обговорення.

Зазвичай, вправа проходить активно та емоційно й надає багато інформації для обговорення, наприклад:

- Наскільки збігаються Ваші припущення про подібність ознак в малій групі? Якщо не збігаються, то які саме?
- Чи можливо точно визначити, Ваша то група чи не Ваша?
- Чому саме до такої групи Ви не хочете належати? Що Ви відчували, описуючи групу, до якої не хотіли б належати?

Метод незавершених речень: «Соціальний стереотип, на мою думку, це...».

Діагностичний компонент

Вправа «Мої професійні якості» (авторська розробка)

Мета: усвідомити професійні якості, що характеризують працівників системи освіти, які пов'язані з толерантним ставленням до учнів та колег.

Хід виконання: учасникам пропонується перерахувати професійні якості педагогічних працівників, що пов'язані з толерантним ставленням до учнів та колег, після чого тренер записує названі учасниками якості на дошці.

Корекційно-розвивальний компонент

Робота в парах «Вираження негативних почуттів» (модифікація) [15]

Мета: проаналізувати ситуації неприйняття, сприяти більшій відкритості учасників для своїх почуттів та розвитку вміння адекватно виражати негативні емоції.

Хід виконання: учасникам пропонується згадати та записати три ситуації, в яких колеги, учні або батьки викликають в них неприємні почуття. Завдання кожного учасника полягає у тому, щоб точно описати ситуацію, назвати почуття, які виникли в цій ситуації, і перерахувати свої бажання у зв'язку з цим. Партнери уважно слухають один одного, відображають почуття, але зберігають спокій та наполегливість. Тричі повторивши свої почуття та бажання стосовно ситуації, учасник дякує партнеру за те, що він його вислухав. Потім учасники міняються ролями. Вони стежать за тим, щоб йшлося дійсно про почуття та бажання, не даючи втягнути себе в дискусію.

Вправа «Межі толерантності» (модифікація) [12]

Мета: виявити межі толерантності-інтолерантності.

Хід виконання: учасники поділяються на 4–5 груп. Кожна група отримує шляхом жеребкування назву однієї з соціальних груп, наприклад, етнічних або релігійних меншин, людей певного віку або соціального статусу, молодіжних рухів тощо. Кожна група учасників представляє позиції свого соціального прошарку та обґрунтовує причини толерантного та

інтолерантного ставлення до представників цієї соціальної групи. Причини толерантного та інтолерантного ставлення до таких представників записуються на аркуші ватману у вигляді двох колонок. Після цього групи представляють результати своєї роботи та обговорюють свої почуття під час виконання вправи.

Групова дискусія «Які категорії учнів (студентів), на Ваш погляд, потребують особливо толерантного ставлення?»

Мета: виявити групи учнів (студентів) в навчальному закладі, якщо такі є, що, на думку педагогів, особливо потребують толерантного ставлення.

Тренінгова сесія 3. Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні організації

Мета тренінгової сесії: розкрити основні чинники, що сприяють розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні організації.

Інформаційно-смісловий компонент

Індивідуальна робота з літературою. Учасникам пропонується ознайомитись з сутністю понять «організаційна культура», «організаційний розвиток», «рівні організаційного розвитку» [14; 26].

Робота в малих групах (авторська розробка)

Мета: усвідомити вияв толерантності персоналу освітніх організацій у процесі організаційного розвитку освітніх організацій.

Хід виконання: учасники поділяються на 3 малі групи. У кожній з 3-х груп учасники визначають, які вияви толерантності персоналу можливі на різних рівнях організаційного розвитку освітніх організацій: кризовому, проблемному, конструктивному.

Міні-лекція «Взаємозв'язок між толерантністю персоналу закладів освіти та організаційною культурою» (на матеріалах теоретичних та емпіричних досліджень) [14; 20].

Діагностичний компонент

Психологічний практикум: Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л.М. Карамушки) [14]. Опитувальник дозволяє встановити рівень розвитку організації: кризовий, проблемний або конструктивний.

Психологічний практикум: «Визначення типу організаційної культури» за Ч. Хенді [14]. Опитувальник дозволяє встановити тип організаційної культури – культура влади, культура ролі, культура завдань та культура особистості.

Корекційно-розвивальний компонент

Вправа «Прояв толерантності в закладах з різним типом організаційної культури» (авторська розробка)

Мета: усвідомити вияв толерантності персоналу освітніх організацій у процесі організаційного розвитку освітніх організацій.

Хід виконання: учасникам пропонується поділитися на 4 малі групи. Кожна група описує особливості прояву толерантності та інтолерантності в навчальних закладах з різним типом організаційної культури – культурою влади, культурою ролі, культурою завдань, культурою особистості.

Вправа «Заходи, що сприятимуть розвитку толерантності освітнього персоналу» (авторська розробка)

Мета: описати заходи, що сприятимуть розвитку толерантності освітнього персоналу щодо клієнтів освітніх організацій (учнів та їхніх батьків).

Хід виконання: кожному учаснику пропонується назвати та описати 3–5 заходів, що сприятимуть розвитку толерантності в навчальному закладі. На роботу дається 20 хвилин. Наприкінці відбувається обговорення роботи, виконаної учасниками. Список заходів, названих учасниками, фіксується на дошці.

Тренінгова сесія 4. Чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні особистості в організації

Мета тренінгової сесії: розкрити чинники (особистісні, організаційно-професійні та соціально-демографічні) розвитку толерантності освітнього персоналу.

Змістовно-смісловий компонент

«Мозковий штурм» «Яка роль керівників та працівників у формуванні толерантної атмосфери в навчальному закладі?» (авторська розробка)

Мета: визначити роль керівників та працівників у формуванні толерантної атмосфери в закладі освіти.

Хід виконання: ведучий пропонує учасникам висловити свою думку щодо ролі керівників та працівників у формуванні толерантної атмосфери в навчальному закладі.

Групова дискусія «Чи змінюється рівень толерантності педагогічних працівників з віком?»

Мета: проаналізувати вплив віку на рівень толерантності персоналу закладів освіти.

«Мозковий штурм» «Гендерні стереотипи у взаємодії на роботі» [22]

Мета: визначити та проаналізувати гендерні стереотипи професійної діяльності щодо жінок і чоловіків.

Хід виконання: методом «мозкового штурму» збираються та систематизуються гендерні стереотипи професійної діяльності щодо чоловіків і жінок, а потім аналізуються за такими параметрами: переваги і недоліки представленого стереотипу, переконання та цінності, дії (як стереотип проявляє себе в поведінці), контекст (ситуації, у яких цей стереотип реалізується).

Питання для обговорення: 1). Які стереотипи професійної діяльності сформовані щодо чоловіків, щодо жінок? 2). Чому щодо чоловіків (або жінок – залежно від результатів «мозкового штурму») сформовано більше стереотипів? 3). На які ще групи можна поділити ці стереотипи, окрім статевих? 4). Як ці стереотипи визначають професійну діяльність і можливості кар'єри чоловіків і жінок? 5). Як ці стереотипи впливають на взаємодію в організаціях, між співробітниками різної статі?

Діагностичний компонент

Психологічний практикум: «Основні чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні особистості в організації»

Мета: проаналізувати та класифікувати чинники розвитку толерантності освітнього персоналу на рівні особистості.

Хід виконання: учасникам пропонується сформувати 4–5 малих груп та визначити основні чинники розвитку толерантності на рівні особистості в освітній організації, після чого розподілити ці чинники на групи. Представник кожної із малих груп по черзі презентує результати роботи і заносить їх на спільну дошку, доповнюючи попередніх виступаючих.

Корекційно-розвивальний компонент

Вправа «Співбесіда» (модифікація) [25]

Мета: відпрацювати навички міжособистісної комунікації та рольової взаємодії між керівником та підлеглим.

Хід виконання: учасники мають провести співбесіду, уявивши себе у одному випадку керівником, в іншому – підлеглим (для кожної пари пропонується свій варіант проблемного поводження – це може бути ворожа критика, сарказм, провідні вказівки, відсутність поваги з боку керівника, зверхність, конфліктна ситуація). Потім учасники спільно шукають вихід з проблемної ситуації та відмічають, що їм допомогло в цьому.

Творчий проект «Кодекс толерантності закладу освіти» (авторська розробка)

Мета: сприяти усвідомленню учасниками засад функціонування освітньої організації в сучасних умовах.

Хід виконання: тренер запрошує освітян розробити правила та принципи толерантної взаємодії, які можуть бути прийняті в сучасній освітній організації. В цьому контексті учасникам також пропонується створити герб організації, визначити девіз організації, мету, до якої прагне організація, перспективи подальшого розвитку організації.

Під час аналізу вправи учасники відповідають на такі питання: «Які труднощі виникали в процесі створення Кодексу толерантності закладу освіти?», «Що цінного дала Вам ця вправа?».

Підведення підсумків тренінгу

Вправа «Валіза» (модифікація) [2]

Мета: підвести підсумки роботи в групі.

Хід виконання: тепер, коли робота на тренінгу підходить до завершення, учасникам пропонується зібрати в дорогу символічну валізу. Кожний учасник може покласти туди щось найцінніше, що він отримав протягом тренінгу, наприклад, певні якості, знання, вміння. Наприкінці вправи кожний учасник за бажанням розповідає про вміст своєї валізи.

Заповнення анкети з оцінки ефективності тренінгу. Учасникам пропонується заповнити анкети і надати зворотний зв'язок стосовно тренінгу.

Вправа «Мої побажання учасникам»

Хід виконання: учасники по черзі висловлюють свої побажання групі.

Висновки. Тренінг «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти» може бути використаний як один із напрямків психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі результатів експериментального впровадження тренінгу «Розвиток толерантності персоналу закладів освіти».

Список використаних джерел

1. Бардьер Г. Л. Социальная психология толерантности / Г. Л. Бардьер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
2. Власов П. К. Партнерское общение. Тренинг. Игры и упражнения. Методические материалы для ведущего / П. К. Власов / [2-е изд., испр., доп., перераб.]. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2014. – 172 с.
3. Кихтюк О. Экспериментальная программа з формування етнічної толерантності / О. Кихтюк // Соціальна психологія. – 2010. – №1. – С. 152–160.
4. Король Л. Д. Умови та фактори формування міжнаціональної толерантності в молоді / Л. Д. Король // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 112–117.
5. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LIІ. – Част. I. – С. 176–181.
6. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник / В. В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
7. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
8. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
9. Полякова В. І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В. І. Полякова // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156–160.
10. Почебут Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
11. Прилутская О. А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О. А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.
12. 18 программ тренингов: Руководство для профессионалов / под науч. ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2008. – 368 с.
13. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г. У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
14. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
15. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – СПб. : Речь, 2003. – 175 с.

16. Руда О. Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О. Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
17. Семенова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пособие / Е. М. Семенова. – М. : Психотерапия, 2006. – 256 с.
18. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – №5 (8). – С. 3–23.
19. Терещенко К. В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 71-76.
20. Терещенко К. В. Толерантність педагогічних працівників в контексті розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – № 1(5). – С. 104–110.
21. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
22. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М. Г. Ткалич. – К.-Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – 315 с.
23. Узунов В. В. Оцінка і діагностика соціальної напруги в державних цільових програмах : автореф. дис. ... к. е. н. : спец. 08.00.03 / В. В. Узунов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.uaru.net/diss/cont/350980.html>
24. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель ; пер. с нем. – М. : Генезис, 2002. – 336 с.
25. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб. / [О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька та ін. ; за наук. ред. О. І. Бондарчук]. – К. : Наук. світ, 2012. – 190 с.
26. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / [пер. с англ.] ; под ред. В. А. Спивака / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bardier G. L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G. L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 с.
2. Vlasov P. K. Partnerskoe obshhenie. Trening. Iгры i uprazhnenija. Metodicheskie materialy dlja vedushhego / P. K. Vlasov / [2-e izd., ispr., dop., pererab.]. – H. : Izd-vo «Gumanitarnyj Centr», 2014. – 172 s.
3. Kykhtyuk O. Eksperymental'na prohrama z formuvannya etnichnoyi tolerantnosti / O. Kykhtyuk // Sotsial'na psykholohiya. – 2010. – №1. – S. 152–160.
4. Korol' L. D. Umovy ta faktory formuvannya mizhnatsional'noyi tolerantnosti v molodi / L. D. Korol' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vyp. 39. – S. 112–117.
5. Lytvynova S. Tolerantnist' yak sotsial'no-pedahohichna problema / S. Lytvynova // Humanizatsiya navchal'no-vykhovnoho protsesu. – 2010. – Vyp. LII. – Chast. I. – S. 176–181.
6. Moskalenko V. V. Sotsial'na psykholohiya : pidruchnyk / V. V. Moskalenko. – K. : Tsentр uchbovoyi literatury, 2008. – 688 s.
7. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
8. Orban-Lembryk L. Tolerantnist' yak osnova adekvatnykh vzayemyn u polikul'turnomu sviti / L. Orban-Lembryk // Sotsial'na psykholohiya. – 2008. – №4. – S. 73–85.
9. Polyakova V. I. Sotsial'no-psykholohichni problemy rozvytku gendernoyi tolerantnosti pedahohichnykh pratsivnykiv / V. I. Polyakova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – Vyp. 40. – S. 156–160.
10. Pochebut L. G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : uchebnoe posobie / L. G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
11. Prilutskaja O. A. Social'naja naprjazhennost': prichiny vznikonovenija i forma projavlenija / O. A. Prilutskaja // Vestnik OGU : Gumanitarnye nauki. – 2001. – №4. – S. 40–44.
12. 18 programm treningov: Rukovodstvo dlja professionalov / pod nauch. red. V. A. Chiker. – SPb. : Rech', 2008. – 368 s.
13. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G. U. Soldatovoj, L. A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
14. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury : monohrafiya / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s.
15. Romek V. G. Trening uverennosti v mezhlichnostnyh otnoshenijah / V. G. Romek. – SPb. : Rech', 2003. – 175 s.
16. Ruda O. Yu. Tolerantnist' u roboti vykladacha z pidlitkamy / O. Yu. Ruda // Visnyk NTUU «KPI». Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2010. – Vyp. 2. – S. 181–184.

17. Semenova E. M. Trening jemocional'noj ustojchivosti pedagoga : ucheb. posobie / E. M. Semenova. – M. : Psihoterapija, 2006. – 256 s.
18. Slyusarevs'kyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – №5 (8). – S. 3–23.
19. Tereshchenko K. V. Rol' tolerantnosti personalu u formuvanni orhanizatsiyanoi kul'tury zakladiv osvity v umovakh sotsial'noyi napruzhenosti / K. V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiyana psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 45. – С. 71-76.
20. Tereshchenko K. V. Tolerantnist' pedahohichnykh pratsivnykiv v konteksti rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury zakladiv osvity / K.V. Tereshchenko // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Derzhavnoho vyshchoho navchal'noho zakladu «Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet» ta Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, N. F. Shevchenko, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhya : ZNU, 2014. – № 1(5). – S. 104–110.
21. Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu orhanizatsiy do roboty v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin (na materialy osvity orhanizatsiy) : navch. posib. / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 230 s.
22. Tkalych M. H. Psykholohiya gendernoyi vzayemodiyi personalu orhanizatsiy : [monohrafiya] / M. H. Tkalych. – K.-Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – 315 s.
23. Uzunov V. V. Otsinka i diahnostyka sotsial'noyi napruhy v derzhavnykh tsil'ovykh prohramakh : avtoref. dys. ... k. e. n. : spets. 08.00.03 / V. V. Uzunov [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.lib.uaru.net/diss/cont/350980.html>
24. Fopel' K. Splochnost' i tolerantnost' v gruppe. Psihologicheskie igry i uprazhnenija / K. Fopel' ; per. s nem. – M. : Genezis, 2002. – 336 s.
25. Formuvannya psykholohichnoyi kompetentnosti kerivnykiv osvity orhanizatsiy v umovakh pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity : nauk.-metod. posib. / [O. I. Bondarchuk, L. M. Karamushka, O. V. Bryukhovets'ka ta in. ; za nauk. red. O. I. Bondarchuk]. – K. : Nauk. svit, 2012. – 190 s.
26. Shejn Je. H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / [per. s angl.] ; pod red. V. A. Spivaka / Je. H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.

Tereshchenko, K.V. The content and structure of educational institution staff's tolerance development training in conditions of social tension. The article discusses the content and structure of the training "Educational institution staff's tolerance development". The training consists of an introduction, main body and debriefing. The main body includes four training sessions: "The content and structure of the individual tolerance", "The concept of teaching staff's tolerance development in conditions of social tension", "Determinants of teaching staff's tolerance development at organizational level", and "Determinants of teaching staff's tolerance development at personal level in the organization".

According to the technological approach the training sessions consist of the content-conceptual, diagnostic and correctional-developmental components that use the following work forms and techniques: incomplete sentences, mini-lectures, group discussions, brainstorming, icebreakers, diagnostic techniques, case analyses, small group work and projects.

The training is seen as a kind of psychological support for educational institutions in conditions of social tension.

Keywords: *training, tolerance, development, tolerance development factors, staff of educational institutions, social tension*

Відомості про автора

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Отримано 15 березня 2017 р.
Рецензовано 20 березня 2017 р..
Прийнято 21 березня 2017 р.