

– сдвиг в контрольной группе $\varphi_{ср3} = 2,68$.

Далее вычислялся процент соотношения сдвигов в двух экспериментальных группах, где применялись различные технологий обучения. Расчет производился по формуле:

$$\chi = \frac{(\varphi_{ср1} - \varphi_{ср2})}{\varphi_{ср1}} \cdot 100$$
$$\frac{(8,83 - 5,89)}{8,83} \cdot 100 = 33,29$$

В результате расчетов сдвиг в первой экспериментальной группе ($\varphi_{ср1}$) оказался на 33,29% выше, чем сдвиг ($\varphi_{ср2}$) во второй экспериментальной группе.

На основании этого мы считаем, что технология работы с системой образов, в первую очередь с ОУР, позволяет наиболее эффективно стимулировать развитие СПК руководителя, т.к. показатели СПК в результате применения исследуемой технологии оказались более высокими.

При этом, если сравнить, какой процент от общего количества участников каждой экспериментальной группы «перешел» из других диапазонов в «диапазон успешности» по факторам, соответствующим социально-психологической компетентности, то можно отметить что в первой экспериментальной группе количество таких руководителей увеличилось в среднем на 45%, а во второй экспериментальной подгруппе – только на 20%.

Клецова Е.Ю.

Толерантность педагогических и управленческих кадров образования в парадигме самоутверждения

Толерантность педагогических и управленческих кадров образования считается по праву крайне модной и актуальной проблемой современности. Однако проблемы динамики становления толерантности как важного профессионального свойства в парадигме профессионального развития и саморазвития к сожалению являются малоизученными. Нами разводятся понятия «терпимость» и «толерантность». Под толерантностью мы понимаем свойство личности, актуализирующееся в ситуациях несовпадения взглядов, мнений, оценок, верований, поведения людей и т.п., и проявляющееся в снижении сензитивности к объекту за счет задействования механизмов терпения (выдержка, самообладание, самоконтроль).

Терпимость мы определяем как свойство личности, в котором выражается отношение человека к миру в целом, вещам, предметам, другим людям, их взглядам, к самому себе, актуализирующееся в ситуациях несовпадения взглядов, ценностей, мнений, поведения людей и т.п., и проявляющееся в повышении сензитивности к объекту за счет задействования механизмов принятия (понимание, эмпатия, ассертивность) и терпения (выдержка, самообладание, самоконтроль).

Терпимость дихотомична нетерпимости. В основе толерантности лежит интеллектуальное убеждение похожее на конвенциональную договоренность сторон о границах сосуществования. Терпимость как личностное образование характеризует поведение, базирующееся на усвоении аксиологических принципов ненасильственного взаимодействия. Толерантность, таким образом, является промежуточным этапом между терпимостью и нетерпимостью.

Терпимое отношение неотделимо от внутренней мотивации этой формы активности, так как терпимость предусматривает просоциальное поведение, ненасильственное взаимодействие, бескорыстные действия, не сулящие человеку внешних наград, одобрений, восхищений, поощрений, иначе говоря, терпимость непрагматична по определению и по своей природе. За пределами терпимости оказываются формы помогающего поведения в основании которых могут лежать: корыстный расчет, эгоизм, прагматизм, самореклама, практицизм, злонамеренное воздержание и другие мотивы действий, связанные с соображением затрат и пользы от совершаемых поступков, например, альтруистический эгоизм Г. Селье. Подобные мотивы поведения лежат в основе толерантного и нетерпимого поведения.

Акмеологи, исследователи проблем профессионального развития выделяют четыре варианта или формы личностно-профессионального саморазвития специалиста: самоутверждение, самосовершенствование, самореализация и, собственно, саморазвитие.

Самоутверждение в профессии и жизни может характеризоваться следующими особенностями: желание соответствовать некоторому нормативному образцу, принятому за желаемый, разделяемому большинством; стремление быть «удобным» сотрудником для референтной группы коллег и вышестоящего руководства, соответственно, быть не хуже других, ничем особенным не выделяться, разделять и безропотно принимать требования и правила поведения подавляющего большинства: злоба и зависть к «баловням судьбы» – тем, кто собственным трудом, талантом, симпатии влиятельных людей прокладывает собственный путь и т. д.

Самоутверждаясь человек явно не доволен своим нынешним положением, собой, испытывает стремление подчинять, властвовать, манипулировать, конкурировать, играть в сотрудничество или партнерство и т. д.

С. Г. Вершловским вводится термин «самоутверждающийся» тип, обозначающий группы учителей проявляющих авторитаризм, отрицание, или полное игнорирование в ребенке субъектности. К сожалению, практикой, обиденной жизни становится грубое и нетерпимое поведение педагогов и администраторов образования к детям, некорректное отношение друг к другу, вышестоящему руководству, родителям.

С.М. Рогожников данный тип педагога характеризует сочетанием низкого самопринятия и выраженным стремлением к самосовершенствованию. Следовательно, не принимая себя данный управленец и педагог будет нетерпим и претенциозен к другим, подвержен желанием заявить о себе в жизни, нередко за счет унижения и оскорбления других, тех, кого он считает ниже и хуже себя, или, напротив, в нарочито демонстративно тактичным и наигранно вежливом отношении к «нужным» и выгодным людям.

Поскольку самоутверждение позволяет личности заявить о себе в полной мере. Основной личностной мотивации являются мотивы: «чем я хуже ((лучше) остальных), все так делают», «я такой же, как все» или «я лучше других», «я хуже остальных».

Цели и способы самоутверждения зависят от сферы деятельности, актуализирующей мотивации, они очень специфичны и индивидуальны.

Если преобладает мотив «быть лучше других», то личность пытается найти такие способы самоутверждения, при которых она планирует чем-то особенным выделиться из общего окружения, проявить специфичность в заданной системе отношений того, чего нет у других, продемонстрировать лидерство, утвердиться в интеллектуальных, творческих, волевых, манипулятивных, властных, престижных и др. амбициях.

Варианты данной мотивации «Что, я хуже других?!», «Я сам себе хозяин», «Я не допущу, чтобы другие были впереди меня, я еще покажу, на что способен!», «Все занимаются индивидуальными проектами, что я хуже» и др.

Проявление терпимого или толерантного отношения к другим при престижной мотивации будет зависеть от культурных и национальных обычаев, этической и психологической грамотности, предусматривающих спокойное, ровное отношение к успехам и своеобразию других, отличных от собственной идентичности. В ином случае возможно нетерпимое отношение в разных его проявлениях.

Данная мотивация может быть обусловлена также за счет отрицания пренебрежительного, отстраненного, импульсивного, высокомерного, уничижительного и другого отношения к другим.

Мотивация «быть хуже остальных» показывает варианты нетерпимого отношения к себе, самобичевания, самоограничения или напротив самоуничтожения и саморазрушения (пьянство, наркомания, токсикомания и т.д.), самоотрицания личности, откровенной демонстрации окружающим собственной никчемности, нехорошести. Все это в результате находит проявление в самобичевании, оплакивании неудач, протестном или негативистском отношении к собственной персоне. Окружающим идет информация о том, что данная личность «недостойна почтительного внимания публики», «не имеет выдающихся способностей», «что она хуже остальных, более успешных, удачливых, способных» и т.д. Подобная позиция манипулятивна, поскольку имеет определенные выгоды, например, окружающие, часто жалеют такого «несчастливого», пытаются ему сострадать, сочувствовать, прощать и не замечать многие недостатки, последний же получает с этого свои дивиденды в форме самоутверждения.

Часто встречается мотивация «быть таким же, как остальные». Способы утверждения в рамках данной мотивации варьируются от преобладания того, в чьих глазах осуществляет попытку самоутверждения человек – для себя, близких, значимого окружения, незнакомых, вышестоящего руководства и т.д. При этом человек будет делать только то, что разрешено гласными или негласными правилами референтной (значимой) группы, не пытаясь, поступить иначе. Преобладание нетерпимых тенденций в коллективе, осуждение, игнорирование, травля или осмеяние, издевательство над кем-то способствует тому, что личность будет всем доказывать, что она так же, как и все, осуждает, смеется, игнорирует, издевается. При преобладании корпоративной культуры достоинства в коллективе, приветствуется терпимость в отношении окружающих, и допустимо совершать благородные поступки, бравировать этим, соответственно, и член такого коллектива будет поступать аналогично. Если значимость в группе приобретает интеллект и умственные способности, то, следовательно, проявление интеллектуальных способностей будет выступать в качестве способов самоутверждения.

Результатом самоутверждения являются: ощущения личностью собственной полезности, нужности, оправдывание своих усилий или нужд как в своих глазах, так в глазах окружения. В случае «я такой же, как другие» срабатывает механизм конформизма, проявляющийся в зависимости и податливости личности от ценностных ориентаций группы, что помогает

личности выжить, успокоиться, не идти вперед, не развиваться достаточно длительное время. В конечном итоге подобное коллективное самоутверждение может привести к стагнации, остановке в личностно-профессиональном развитии, деградации.

Позиция «я не хуже остальных» может привести к чувству превосходства, своей исключительности, гордости, гордыне, когда человек начинает ощущать себя лучше, умнее, образованнее, талантливее других. Подобные ощущения «Я сам себе хозяин», «Чем я хуже (лучше) остальных», «Я лучше остальных и краше», разумеется, спасительны, поскольку стабилизируют психику в рискованных ситуациях. Однако индивидуальное время не может быть бесконечным, поэтому неизбежное завершение жизни нужно отсрочить. И тогда остается продлить свою жизнь методом «социального сравнения»: сократив время жизни или уменьшив спектр возможностей для реализации других людей (увольнение молодого талантливого сотрудника старым начальником, преследование и игнорирование стареющими коллегами — женщинами молодой красавицы и т.д.).

Как справедливо считает В.Г. Маралов, возможны и другие высокие сферы самоутверждения, когда личностью ставятся более значимые цели самосовершенствования и самоактуализации. В данном случае личная потребность в самоутверждении отступает на второй план, хотя и не утрачивает своего потенциала, а самоутверждение становится объективным процессом, зависящим не только от того, как и каким образом, личность утверждает себя, но и от того, как и каким образом, другие утверждают личность, признавая ее достоинства.

Педагоги и управленцы с подобным вариантом самоутверждения отличаются неприятием себя, внутренней конфликтностью, негибкостью, стремлением к занятию властной, авторитарной, подавляющей позиции, манипулятивным приемам, желанием самоутвердиться за чужой счет, нетерпимостью к «инаковости». Обратной стороной подобного поведения, часто скрываемой от посторонних, является иллюзия независимости, стремления следовать высшим интересам и ценностям, фанатичное рвение за дело. Саморазвитие в данном случае достигается посредством проявления личностью допустимой выдержки, самообладания, самоконтроля в выгодной саморекламе, самопрезентации, отложенной мести, прагматизме и т. д. Как полагает С. М. Рогожникова самосовершенствование при самоутверждении идет в большей степени за счет овладения необходимыми методиками и технологиями деятельности, чем за счет развития в себе определенных личностных качеств.

Литература:

1. *Клетцова Е. Ю.* Психология и педагогика толерантности. – М., 2004.
2. *Клетцова Е. Ю.* Терпимое отношение к ребенку: психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М., 2005.
3. *В.Г. Маралов.* Основы самопознания и саморазвития. – М., 2002.

Лопанова Е. В.

**Личностно-деятельностный подход в повышении
квалификации педагогов**

Изменение социально-экономических условий в стране обусловило актуальность проблемы профессионального развития специалистов. Профессиональное образование стало фактором повышения конкурентоспособности работника на рынке труда, высокий уровень квалификации и профессионализм являются важными факторами социальной защищенности работников, их профессионального самосохранения. По мнению Е.В. Бондаревской, образование в этих условиях может стать содержательно-смысловым и поэтому личностно развивающим, способствующим возникновению осмысленных убеждений.

Наиболее адекватным требованиям времени в повышении квалификации и профессиональной переподготовке работников образования нам представляется личностно-деятельностный подход. Личностный подход, по К.К.Платонову, – это принцип личностной обусловленности всех психических явлений человека, его деятельности, его индивидуально-психологических особенностей. Деятельностный подход предусматривает не только трансляцию культуры, но и создание условий для овладения образцами и способами мышления и деятельности, для развития познавательных сил и творческого потенциала личности обучаемого. Он ориентирует педагога на установку, что важнейший фактор развития и самоопределения обучаемого – его активная познавательная, коммуникативная деятельность. Оба компонента (личностный и деятельностный) неразрывно связаны друг с другом в силу того, что личность выступает субъектом деятельности, которая в свою очередь наряду с действием других факторов, например общением, определяет его личностное развитие.

Образование имеет объектом управления процесс изменения качеств человека, в нашем случае – квалификационных профессиональных способностей педагогических кадров. В соответствии с антропологическим подходом мы понимаем человека как открытую систему, становление ко-