



Сергей Иванович Крук

*Главное управление государственной службы чрезвычайных ситуаций
Украины в Ровенской области*

ул. Полуботка 37, 33000 Ровно Украина,

e-mail: pryimalna@rv.mns.gov.ua

ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК СРЕДСТВО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ УКРАИНЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Существование человека в современном мире отличается разнообразием, противоречивостью и, вместе с тем, взаимозависимостью процессов и явлений. Поэтому проблема развития толерантной позиции личности как жизненной стратегии, которая даёт возможность успешной организации взаимоотношений, сохранения внутреннего равновесия, нахождения гармонии и целостности, крайне важна.

Реализация идей толерантности является особенно актуальной для разработчиков подразделений МЧС. Их действия по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и при проведении специальных операций, связанные с тяжелыми и опасными для жизни и здоровья условиями и их последствиями, необходимо оперативно выполнять задание в ситуации нервно-психического, эмоционального напряжения и стресса. Экстремальная ситуация вызывает реакции, которые формируют стратегию поведения и обеспечивают процесс распределения внимания между контролем за текущим состоянием управляемого объекта и выработкой новых, адекватных ситуации планов и способов действий.

Формирование толерантности у личного состава подразделений по чрезвычайным ситуациям предусматривает:

- направленность воспитательной работы на развитие толерантности как личностно профессионального качества специалистов гражданской обороны;
- обеспечение активного толерантного диалогического взаимодействия между членами подразделений МЧС;
- создание толерантной воспитательной среды.

На основании результатов проведенного исследования сформулированы методические рекомендации относительно улучшения формирования толерантности у бойцов подразделений МЧС Украины.

Ключевые слова: толерантность, подразделения по чрезвычайным ситуациям, формирование толерантности, педагогические условия формирования толерантности, толерантная воспитательная среда.

Существование человека в современном мире отличается разнообразием, противоречивостью и, вместе с тем, взаимозависимостью процессов и явлений. Поэтому проблема развития толерантной позиции личности как жизненной стратегии, которая дает возможность успешной организации взаимоотношений, сохранения внутреннего равновесия, нахождения гармонии и целостности, крайне важна.

Реализация идей толерантности является особенно актуальной для работников органов МЧС. Их действия по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и при проведении специальных операций связанные с тяжелыми и опасными для жизни и здоровья условиями и их последствиями, необходимостью оперативно выполнять задание в ситуации нервно-психического, эмоционального напряжения и стресса. Экстремальная ситуация вызывает реакции, которые формируют стратегию поведения и обеспечивают процесс распределения внимания между контролем за текущим состоянием управляемого объекта и выработкой новых, адекватных ситуации, планам и способов действий. Все это требует от личного состава чрезвычайной мобилизации физических и психофизиологических резервов организма. В условиях чрезвычайных ситуаций важную роль играет характер межличностных отношений, который существенно влияет на функциональное состояние, эффективность и безопасную деятельность специалистов. В зависимости от условий и особенностей действия других факторов, длительности выполнения работы, особенное внимание нужно уделить поддержке благоприятной групповой атмосферы и групповой совместимости. Все это требует формирования у специалистов МЧС, рядом с общими качествами, еще и специфических, обусловленных их профессиональной деятельностью. Особенное внимание в подготовке должно уделяться именно развитию толерантности как фактора профессиональной социализации. В нормативной литературе, служебной документации отмечается, что одной из целей проведения воспитательной работы с личным составом есть: утверждения личности как наивысшей социальной ценности, внедрение гуманистических взаимоотношений в органах и подразделениях гражданской защиты, формирования

мировоззрения и жизненной позиции личного состава, самое полное раскрытие способностей в интересах гармоничного развития, как граждан-патриотов так и высокопрофессиональных специалистов. Во время проведения воспитательной работы с работниками спасательной службы необходимо обратить внимание на формирование навыков толерантного поведения во взаимоотношениях между личным составом органов и подразделов из чрезвычайных ситуаций и с местным населением. Сегодня термин «толерантность» является ключевым понятием для анализа политических, социальных, культурных процессов и тенденций XXI века. Лишь на основании принципов толерантности могут существовать и успешно развиваться государства, может выжить человечество.

Вопрос о сущности явления толерантности является дискуссионным; это притягивает за собой много вариантов его понимания. Кроме того, толерантность в силу своей разносторонности является объектом изучения многих наук. Лингвистический анализ термина «толерантность» доказал, что не существует единственного перевода понятия «tolerantia», которое имеет латинское происхождение. Понимание толерантности несколько отлично разными народами в зависимости от их исторического опыта. Самым распространенным определением является терпение, терпимость, снисходительность способность принимать другие мысли (О. Клепцова). Большинство ученых (О.Асмолов, В. Глебкин, Г. Солдатова, Л.Шайгерова) считают, что эти понятия не тождественны; «толерантность» имеет более яркую активную направленность. В современных подходах к изучению понятия «толерантность» его отличает социально-политическая, социокультурная и психолого-педагогическая актуальность, междисциплинарная интерактивность, аксиологичное и гуманитарное содержание. В философском понимании толерантность означает доброжелательное отношение к индивидуальным и групповым отличиям (религиозных, этнических, культурных, цивилизационных).

В. Гараджа считает, что идея толерантности выходит за пределы проблемы формирования толерантного сознания; она связана с процессом формирования толерантного общества. В. Лекторский характеризует четыре возможных модели толерантности: толерантность как безразличие; толерантность как невозможность взаимопонимания; толерантность как снисходительность; толерантность как расширение собственного опыта и критический диалог [16].

В «Декларации принципов толерантности», основном международном документе, принятом ООН в 1995 году, толерантность трактуется как уважение, принятие и понимание всего многообразия

культур, форм самовыражения и проявления человеческой индивидуальности. Толерантности способствуют знания, открытость, общение и свобода мыслей, совести, убеждений, активное отношение, к действительности на основе признания универсальных прав и свобод человека. Отмечается также, что наиболее эффективное средство предупреждения нетерпимости – воспитание [9]. На основании проанализированной литературы, имеющихся подходов к трактовке сущности толерантности, обнаружено следующее: под толерантностью следует понимать интегрированное качество личности, которая формируется в профессиональной и непрофессиональной деятельности человека во время диалогического взаимодействия; характеризуется ценностным отношением к объектам и явлениям окружающей действительности. Она способствует формированию установки на определенный тип отношений, который оказывается в поведении человека, основывается на сопереживании, которое приводит к выяснению цели поступков противоположной стороны, мотивации и мыслей. Неувязка с взглядами, поведением партнера предусматривает существование другой мысли, но при этом хранится внутренний покой, самоуважение. Толерантность не допускает попустительство, отказы, от критики, а проявляется в активном поиске общих позиций и возможностей выбора взаимоприемлемых суждений и действий.

Направленность социально гуманитарной работы на развитие толерантности как личностно профессиональной качества специалистов гражданской защиты.

Воспитание в подразделениях гражданской защиты характеризуется определенными особенностями. Во-первых, воспитание в этих подразделениях – процесс целеустремленный. Оно призвано обеспечить становление личности в широком гуманитарном плане; привлечь к культуре, помочь осознать действительность как мир людей, как их взаимодействие, процесс деятельности; должно научить видеть во всем человека – его труд, социальные связи, прошлое и будущее; призванное помочь личности каждым своим действием видеть отношение к другому, считать это отношение стержнем любого выбора. Во-вторых, процесс воспитания работников органов из чрезвычайных ситуаций является гуманным за своими целями и содержанием. Оно помогает понять неповторимость собственной личности, способной осознавать причины своего поведения, отвечать за поступки. Это умение стать выше ситуации, формирование стремления к осознанным действиям, к выбору

определенной позиции, поступка, ответственность за него, способность к совместной коллективной деятельности, сотрудничеству. Поэтому поведение должно сопровождаться самоанализом самооценкой, рефлексией. В-третьих, процесс воспитания в органах МЧС отличается сложностью. Он вплетен в контекст реальной учебы, воспитания, службы, жизни человека, и отображает особенности профессиональной подготовки сотрудника МЧС Украины. Цели, средства, методы воспитания, в подразделах из чрезвычайных ситуаций определены социальными и ведомственными установками, требованиями государства и общества.

С целью формирования толерантности у личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций мы разработали поэтапную учебную методику «Толерантность в деятельности сотрудника МЧС».

В методике было припущено, что процесс формирования толерантности личности будет эффективным, если у участников эксперимента возникает осознание значимости, необходимости толерантности в межличностных отношениях, в решении конфликтов, в условиях чрезвычайных ситуаций; обеспечивается организация совместной деятельности, в которой оказываются разные интересы, позиции, установки работников МЧС; создаются условия выбора вариантов решения проблемных ситуаций.

Обеспечение активного толерантного диалогического взаимодействия между членами подразделов МЧС.

Решение актуальных проблем воспитания толерантности нуждается в поиске оптимальных технологий, методов, приемов такого воспитания, которое характеризуется глубиной, широтой действий, результативностью и адекватностью, современным требованиям.

В педагогике под технологией образования понимают научное описание средств и методов педагогического процесса, который ведет к заранее запланированному результату [10, с. 907]. Среди педагогических технологий, которые наиболее ориентированы на развитие толерантности, выделяют такие, которые имеют диалогические принципы.

Диалогическое общение понимается не только как передача информации, в которой обратной связи может и не быть, а как сложный многогранный процесс, который охватывает взаимодействие субъектов, обмен информацией, между ними, возникновение и утверждение близкой для обоих участников позиции, выражения отношения, друг к другу, взаимовлияние и взаимопонимание. В процессе диалога личность

презентует себя, свою уникальность и самобытность при условии адекватной самооценки, возможности полноценной самореализации, умения

.определять содержание явлений и предметов, быть критическим и тому подобное.

Следует отметить, что диалог – это особенный вид общения, при помощи которого достигается сознательный отказ от стереотипов при оценке другого; характерное отношение к другому как к ровному человеку и стремление к взаимопониманию. Это специфическая форма обмена духовно-личностным потенциалом, способ согласованного взаиморазвития и взаимной деятельности субъектов общения. Мы убедились в правильности утверждения Г. Балла о том, что «сущность толерантности как атрибуту эффективного диалогического взаимодействия вовсе не в безоговорочном принятии любых мыслей или действий (вообще, проявлений человеческой активности), а в презумпции приемлемости: само неприятие тех или других проявлений нуждается в обосновании. Точнее говоря, выдвинутая партнером идея, по крайней мере, принимается к обсуждению, его поступок не отбрасывается как недопустимый, пока и поскольку не обоснованно их неприемлемость из точки зрения норм, что их определяют все участники диалога» [2, с. 28]. Диалог рассматривается как специфическая форма социального взаимодействия, основанная на равенстве и свободе сторон, которые принимают участие в нем, направлена на объяснение, сближение и взаимное обогащение позиций. Особенное значение приобретает другое, глубокое понимание диалога, как «внеаходимости» (М.Бахтин), «слушание-чуждое» (А. Хараш), «доминанта, на собеседника» (А.Ухтомский), «другодоминантность» (Ю. Сенько), «творческий акт, порожденный духовной индивидуальностью» (В. Гумбольдт).

Чем более широкий диапазон контактов в ситуации диалогического взаимодействия, тем более востребованным становится проявление личностью гибкости мышления, критичности, относительно своего мнения (рефлексивна активность), навыков посредничества и ведения переговоров, взаимной помощи, в решении проблем, умения соотносить индивидуальные и общественные потребности, мысли.

Первым этапом формирования толерантности является проведение бесед с личным составом подразделов из чрезвычайных ситуаций по наиболее общим проблемам толерантности. Следует отметить, что в «Положении об информационно пропагандистское обеспечение работы с лицами рядового и начальственного состава и работниками органов и подразделов гражданской защиты» отмечается, что во время такой формы работы «активную роль играют и тот, кто ее проводит, и слушатели. В ходе беседы задаются вопросы, делаются замечания,

высказываются разные мысли, что содействует развитию обсуждения по существу вопросов. Ведущая роль ведущего заключается в том, чтобы направить этот разговор в необходимое русло, вызывать слушателей на откровенный обмен мыслями, уверенно и аргументированно ответить на поставленные вопросы» [21].

Целесообразно учитывать, что беседа по своей сути является диалогической формой изложения и усвоения материала. Основная функция беседы заключается в том, чтобы актуализировать знание и собственный опыт с целью активизации познавательной деятельности, привлечения, в активный умственный поиск, решение противоречий, и формулировка выводов. Беседа должна быть направлена на развитие убежденности относительно актуальности этой проблемы, а также на ее четкую формулировку. Кроме того, беседа помогает командиру более четко осознать круг знаний подчиненных, чтобы впоследствии использовать их при сообщении теоретических сведений относительно сущности феномена толерантности. Можно сделать вывод о том, что основным заданием командира на первом этапе при использовании беседы является актуализировать заинтересованность подчиненных и сориентировать их на формирование толерантности в процессе последующей работы. Вот почему особенно необходимо придерживаться определенной технологии проведения беседы: постановка проблемы, ее уточнения, в процессе обмена мнениями и формулировки предыдущих выводов.

Советуем во время проведения первой беседы обсудить возможности и особенности формирования толерантности. Толерантность как личностное качество и принцип жизнедеятельности оказывается в социальной активности и – ярче всего – в моральной активности личности.

Толерантность не может быть гарантирована ни знаниями-умениями-навыками, ни набором тех или других «психологических черт», ни внешними условиями. Толерантные отношения не даны человеку, а заданы. Толерантность возникает не за счет уступок, попустительства, терпимого отношения, к социальной несправедливости, а благодаря активному отношению, признанию индивидуальности другого человека.

Специфика социальных условий развития и ментальных установок многих людей определяет отсутствие терпимости к чужому, к другим мыслям или верованиям, тенденцию к черно-белому мышлению (кто не с нами – тот против нас) и оцениванию как проявление беспринципности (и нашим, и вашим). Толерантность предусматривает, что каждый человек имеет право на свободу убеждений, внешнего вида, положения, поведения, ценностей. Как ожидаемый результат эффективности этого

занятия: осознание слушателями значимости формирования толерантности как индивидуально профессиональной качества работников органов МЧС.

Создание толерантной воспитательной среды.

В теории и практике воспитания утвердились разнообразные подходы к управлению процессом развития и формирования личности. Производительность, а также значение действенного, системного, установленного, личностного и других подходов эмпирически были подтверждены самим ходом развития воспитательной практики. Однако реалии современной жизни, по мнению Ю. Мануйлова, все более подводят исследователей к необходимости учитывать растущее значение среды в развитии личности, в осуществлении вышеупомянутых подходов. По его мнению, внутренний подход в воспитании базируется на комплексе научно философских представлений о том, чем является личность, среда; как они взаимосвязаны; каким может и должно быть опосредствованное управление процессом развития и формирования личности. Стремление педагогов и исследователей к поиску путей гармонизации отношений, смягчения кризисных факторов, педагогизации среды, приобщение тех, кого учат и воспитывают, к культурным ценностям, на основе которых человек формируется как гуманная моральная личность и реализует себя в мире, в создании новых ценностей, культуры, - все это закономерно привело к необходимости системных исследований в отрасли проблем воспитания. Важным условием формирования толерантности личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций является создание толерантной воспитательной среды, то есть организации взаимоотношений всех субъектов педагогического процесса, построенных на принципах толерантности, которые, с одной стороны, являются основными компонентами педагогической этики, а из другого – основой, образцом морального воспитания подчиненных.

Среди многих воспитательных факторов, которые влияют на воспитание профессиональных качеств у личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций, личность командира, начальника, других должностных особ выступает на первое место. От того, насколько терпимо и толерантно складываются отношения между руководителем и членами коллектива, зависит эффективность трудового процесса.

Проявление толерантного отношения во многом зависит от того, каким образом руководитель решает противоречие между необходимостью выдвигать в соответствии с принятыми нормативами определенные требования к субъектам трудового процесса и степенью

реального воплощения этих требований другой стороной, подчиненными. В свою очередь, толерантный руководитель спокойно реагирует на качества личности, поведение подчиненных, которые в других могут вызывать раздраженность; может принимать негативные качества, поведение такой, которой она является, понимать, что нужно изменить, а что – нет. Если же принимает решение об изменениях, то делает это постепенно, не насильственно, не влечет убытки другим. Такой руководитель обнаруживает не только сам факт поступка, поведения, черты личности, которые могут раздражать, но и мотивы, факторы, условия, которые приводят к этому. Толерантный командир осознает, что его воспринимают как образец, овладевает и использует соответствующие навыки для развития диалога и мирного решения конфликтов; поощряет творческие подходы к решению проблем; обеспечивает условия для совместной конструктивной активной деятельности участников образовательного процесса и для личностных достижений, не поддерживает агрессивное поведение или заостренное соперничество; способствует привлечению подчиненных до принятия решений и разработок программ совместной деятельности; учит критически мыслить и ценить мысли других; четко формулирует собственную позицию в спорных вопросах; ценит культурное разнообразие и создает условия для признания культурных отличий и их проявлений в жизни. Стоит помнить, что толерантность является одновременно целью межличностного общения и средством изменения ситуации. Для развития толерантности человеку нужно изменять собственные установки.

Развитие толерантности начинается с общения, в нем же она находит свою реализацию. В процессе общения происходит понимание и ощущение другого, принятие его таким, которым он является, умение поставить себя на место другого и посмотреть на ситуацию его глазами, понять его мир. Анализируя особенности общения, необходимо отметить одну его важный признак: возможность протекания в разных стилях, предложенных, прежде всего, руководителем. В зависимости от общего отношения между людьми выделяют три стиля руководства общением: демократический, авторитарный и либеральный. В соответствии с эмоциональной доминантой, которая представлена в деловом общении, оно может быть дифференцированным за такими стилями: общение как дружеское расположение; общение – дистанция; общение – запугивание; общение – заигрывание и тому подобное. В общении важны также те специфические позиции, которые человек может занимать во время взаимодействия. Например, М. Ершов считает возможным выделить такие коммуникативные позиции, как «достройка сверху» (давление на партнера), «достройка рядом» (сотрудничество в общении), «достройка

снизу» (приспособление к собеседнику). Общение может происходить в форме «открытого» или «закрытого» процесса, который также определяется позицией руководителя. При «открытой позиции» личность, демонстрируя личный опыт, строит свои отношения с партнерами на доверии и уважении их как достойных партнеров по общению. «Закрытой позиции» присуще умышленно игнорирование любых проявлений теплых личных отношений, использования безразличной, подчеркнуто отстраненной, манеры поведения. В зависимости от позиции, преобладающей формы выражения терпимого, толерантного, нетерпимого отношения и на основании функционирования механизмов принятия и терпения О. Клепцова допущено существование девяти типов руководителей.

1. Руководители с преимуществом снисходительности как формы выявления толерантного отношения («Черепаша Тортилла»).
2. Руководители с преимуществом сотрудничества как формы выражения толерантного отношения («Миролюбец»).
3. Руководители с преимуществом покладистости как формы выявления толерантного отношения («Альтруист»).
4. Руководители с преимуществом надменности как формы выявления толерантного отношения («Сноб»).
5. Руководители с преимуществом терпения как формы выявления толерантного отношения («Стоик»).
6. Руководители с преимуществом беспомощности как формы выявления толерантного отношения («Золушка»).
7. Руководители с преимуществом пренебрежения как формы выявления нетерпимого отношения («Диктатор»).
8. Руководители с преимуществом отстранения как формы выявления нетерпимого отношения («Снежная Королева»).
9. Руководители с преимуществом импульсивности как формы выявления нетерпимого отношения («Боец») [12, с. 61–62; 92–93].

Толерантное отношение руководителя может проявляться в случае решения противоречия между необходимостью принимать субъекта, сочувствовать ему и необходимостью требовать. Разные типы руководителей решают это противоречие по-разному: одни принимают и требуют (руководители с преимуществом «сотрудничества» и «снисходительности» как формы выявления терпимого отношения к субъектам трудового процесса), другие не принимают, но требуют, применяют жесткие формы управления, воспитания и учебы (руководители с преимуществом «пренебрежения» и «импульсивности» как формы выявления нетерпимого отношения к субъектам трудового процесса, «надменности»). Мы считаем, что индивидуально типичные особенности отношения руководителей позволяют целеустремленно

планировать и проводить работу с формирования толерантного отношения до подчиненных. Для этого советуем знакомить руководителей с теоретическими основами гуманистической психологии и педагогики, практической реализацией этих идей; философско-этическими учениями прошлого и настоящего, что создают крепкую базу для анализа личных отношений с подчиненными; вооружать методами и приемами построения взаимоотношений на гуманных, ненасильственных принципах. Все это является действенной подпочвой для личностного развития руководителя, способствует анализу собственной личности и результатов своей деятельности. Повышение сенситивности руководителей до идеи толерантности как гуманистической ценности предусматривает сформированность позиции толерантности у руководителей, что, в свою очередь, является условием развития аналогичной позиции у подчиненных. Выполнения заданий аварийно-спасательными подразделениями МЧС в экстремальных условиях возникновения чрезвычайных ситуаций характеризуются наличием и негативным влиянием широкого спектра неблагоприятных, угрожающих факторов. Эффективность профессиональной деятельности личного состава зависит от сплоченности подразделов, от характера межличностных отношений. Актуальной становится проблема формирования толерантности как лично значимой и профессионально важного качества специалистов гражданской защиты. Формирование толерантности у личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций предусматривает: направленность социально гуманитарной работы на развитие толерантности как лично значимой и профессионально важного качества специалистов гражданской защиты; обеспечение активного толерантного диалогического взаимодействия между членами подразделов МЧС; создание толерантной воспитательной среды.

Результаты проведенного исследования дали основания сформулировать методические рекомендации относительно улучшения формирования толерантности у бойцов личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций МЧС Украины: – в системе профессиональной подготовки личного состава подразделов из чрезвычайных ситуаций акцентировать внимание на формировании толерантности как лично значимой и профессионально важного качества специалистов гражданской защиты. С этой целью в специально разработанных планах воспитательной работы ввести занятия, которые направлены на развитие толерантности – предложить разработанную методику формирования толерантности для использования во время проведения социальногуманитарной работы со специалистами МЧС. Практиковать проведение занятий, семинаров, мероприятий, по совершенствованию процесса развития толерантной культуры личности

с использованием технологий, которые основываются на диалоговом взаимодействии; – с целью усовершенствования и повышения эффективности процесса формирования толерантности у специалистов гражданской защиты целесообразно активизировать работу над организацией взаимоотношений на принципах толерантности между всеми субъектами воспитательного процесса.

Список использованной литературы

- [1] Асмолов А.Г. Толерантность: от утопии – к реальности / А.Г. Асмолов // На пути к толерантному сознанию. – М. : Смысл, 2000. – 255 с.
- [2] Балл Г.О. Гуманизация общего и профессионального образования: общественная актуальность и психолого-педагогические ориентиры // Непрерывное профессиональное образование: проблемы, поиски, перспективы: Монография / Под ред. И.А. Зязюна. – К.: ВИПОЛ, 2000. – С. 134–157.
- [3] Безюлева Г.В. Толерантность: взгляд, поиск, решение / Г.М. Безюлева, Г.М. Шеламова. – М.: Вербум-М, 2003. – 168 с.
- [4] Бондарева С.К. Толерантность. Введение в проблему / С.К. Бондарева, Д.В. Колесов: М. – Воронеж, 2003. – 273 с.
- [5] Волошина О.В. Проблема формирования толерантности в современных педагогических исследованиях / О.В. Волошина // Родная школа. – 2007. – № 3. – С. 18–23.
- [6] Галицких Е.О. Диалог в образовании как способ становления толерантности: учеб.-метод. пособие / Е.О. Галицких. – М.: Академический проект, 2004. – 233 с.
- [7] Гершунский Б.С. Толерантность в системе ценностно-целевых приоритетов образования : [Филос. аспект] / Б.С. Гершунский // Педагогика. – 2002. – № 7. – С. 3–12.
- [8] Грива О.А. Социально-педагогические основы формирования толерантности у детей и молодёжи в условиях поликультурной среды / О.А. Грива: Монография. – К.: Изд. ПАРАПАН, 2005. – 228 с.
- [9] Декларация принципов толерантности // Педагогика толерантности. – 1999. – № ¾. – С. 175–179.
- [10] Энциклопедия образования / Акад. пед. наук Украины; главный ред. В.Г.Кремень. – К. : Юринком Интер, 2008. – 1040 с.
- [11] Ильинская С.Г. Толерантность как категория политической теории: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. полит. наук: спец. 23.00.03 "Политические институты и процессы, политическая конфликтология, политические технологии" / С. Д. Ильинская. –

- Москва, 2006. – 29 с. – Режим доступа: <http://www.igpi.ru/info/people/illinskaya/autoref>.
- [12] Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности : учеб. пособие для системы доп. проф. пед. образования / Е. Ю. Клепцова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Вят. гос. гуманит. ун-т. – М. : Акад. Проект, 2004. – 173 с.
- [13] Козяр М.М. Основы экстремальной подготовки / М.М. Козяр // Военная психология и педагогика: учебное пособие / Под общ. ред. М.И. Вария. – Львов: «Сполом», 2003. – С. 602 – 622.
- [14] Конституция Украины: официальное издание принято на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996 р. / [отв. за вып. С. Йовна]. – К., 1996. – 12 с.
- [15] Конфликтология для управленца / упоряд. Л. Галицина. – К.: Шк. мир, 2008. – 128 с.
- [16] Лекторский В.А. О толерантности, плюрализме и критицизме / В.А. Лекторский // Вопросы философии. – 1997. – № 11. – С. 46 – 54.
- [17] Маралов В.Г., Ситаров В.А., Педагогика и психология ненасилия в образовательном процессе.:уч. пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В.Г. Маралов, В.А. Ситаров. / Под ред. В.А. Сластенина. – М., 2000. – 216 с.
- [18] Мириманова М.С. Конфликтология: учебник для студентов средне-учебных заведений. / М.С. Мириманова. – М.: Академия, 2003. – 320 с.
- [19] Настановление с организации социально-гуманитарной работы с рядовым и начальственным составом и работниками органов и подразделений гражданской обороны Утверждено Приказом МЧС Украины 06.03.2008. № 177. // Сборник нормативных документов по вопросам организации деятельности высших учебных учреждений МЧС Украины. Часть 2 / Под ред. В.П. Бута. – Харьков: Академия гражданской обороны Украины, 2005. – 152 с.
- [20] Педагогика: Учебное пособие / В.М. Галузьяк, М.И. Сметанский, В.И.Шахов. – 2-е изд., испр. и доп. – Винница: «Книга-Вега», 2003. – 416 с.
- [21] «Положение об информационно-пропагандистское обеспечение работы с рядовым и начальственным составом и работниками органов и подразделений гражданской обороны» (Приложение 2 к пункту 6.1. Настановление организации социально-гуманитарной работы с рядовым и начальственным составом и работниками органов и подразделений гражданской обороны)

- [22] Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности. / Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М.: Изд-во МГУ им. М.В. Ломоносова, 2003. – 112 с.
- [23] Прутченков А.С. Школа жизни: методические разработки социально-психологических тренингов. / А.С. Прутченков. – 2-е изд. перераб. и дополн. – М.: МООД и М.: «Новая цивилизация», Педагогическое общество России. – 2000. – 192 с.
- [24] Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
- [25] Риэрдон Б. Э. Толерантность – дорога к миру / Б. Э. Риэрдон. – М.: Бонфи, 2001. – 301 с.
- [26] Солдатова Г.У. Жить в мире с собой и другими: тренинг толерантности для подростков / Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова, О.Д. Шарова. – М.: Генезис, 2000. – 112 с.
- [27] Социальная педагогика: малая энциклопедия / Под общ. ред. проф. И.Д. Зверевой. – К.: Центр учебной литературы, 2008. – 336 с.
- [28] Тодорцева Ю.В. Педагогика толерантности: Методические рекомендации. / Ю.В. Тодоровцева. – Одесса: ПНЦАПН Украины, 2004. – 90 с.
- [29] Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. / К. Форель. Пер. с нем. – М.: Генезис, 2006. – 336 с.
- [30] Щеколдина С.Д. Тренинг толерантности / С.Д. Щеколдина. – М.: „Ось-89”, 2004. – 80 с.

Siergij Iwanowicz Kruk
*Główny Departament Służby Cywilnej Sytuacji Nadzwyczajnych Ukrainy
w regionie Rówieńskim*

TOLERANCJA JAKO ŚRODEK DO DOSKONALENIA STOSUNKÓW INTERPERSONALNYCH SKŁADU OSOBOWEGO PAŃSTWOWEJ SŁUŻBY SYTUACJI NADZWYCZAJNYCH UKRAINY PODCZAS WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW SŁUŻBOWYCH

Streszczenie

Istnienie człowieka we współczesnym świecie wyróżnia się różnorodnością, *sprzecznością*, ale zarazem współzależnością procesów i zjawisk. Dlatego rozwój osobistej tolerancji, jako strategii życiowej, jest bardzo ważny, ponieważ daje możliwość skutecznego budowania stosunków, utrzymywania wewnętrznej równowagi, odnajdowania harmonii oraz jednolitości.

Realizacja idei tolerancji jest szczególnie aktualna dla pracowników organów MSN. Ich działania w likwidacji skutków sytuacji nadzwyczajnych, w realizacji specjalnych operacji związane są z trudnymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia warunkami oraz ich konsekwencjami, z koniecznością sprawnego wykonywania zadania w sytuacji nerwowej, stresowej i napięcia emocjonalnego. Ekstremalna sytuacja wywołuje reakcje, które kształtują strategię zachowania oraz zabezpieczają proces podziału uwagi między kontrolowaniem bieżącego stanu kierowanego obiektu a wyrabianiem nowych, odpowiednich sytuacji, planów i sposobów postępowania. To wszystko wymaga od składu osobowego nadzwyczajnej mobilizacji fizycznej oraz psychofizjologicznej rezerwy organizmu. W warunkach sytuacji nadzwyczajnych ważną rolę odgrywa charakter stosunków interpersonalnych, który ma istotny wpływ na stan funkcjonalny, efektywność i bezpieczną działalność fachowców. W zależności od warunków i specyfiki wpływu innych czynników, trwałości wykonywania zadania, szczególną uwagę należy zwrócić na podtrzymywanie ogólnej sprzyjającej atmosfery oraz grupowej zgodności. To wszystko wymaga kształtowania w fachowcach MSN specyficznych wartości, oprócz ogólnych cech, uwarunkowanych ich działalnością profesjonalną. Szczególną uwagę w przygotowaniu pracowników powinno się poświęcać właśnie rozwojowi tolerancji, który jest czynnikiem fachowej socjalizacji.

Aktualność badania. W każdym zawodzie w stosunkach „człowiek – człowiek” trzeba mieć nie tylko pewną wiedzę, umiejętności i nawyki, ale również odpowiednie cechy osobowości. Pośród czynników, które istotnie wpływają na skuteczne wykonanie zawodowych obowiązków przez pracowników obrony cywilnej, ważną rolę odgrywa tolerancja, jako regulator relacji międzyludzkich. Przede wszystkim wytłumaczyć to można

tym, że zawodowa działalność w sytuacjach ekstremalnych związana jest ze stałym, wysokim fizycznym i psychologicznym napięciem; niebezpieczeństwem utraty życia tak ratowników, jak i innych ludzi; kierownicze i zawodowe decyzje zazwyczaj podejmuje się w trudnych oraz niestabilnych warunkach, przy braku czasu. W takich warunkach szczególnie ważnym jest charakter interpersonalny stosunków, cechy jednostek, umiejętność szybkiego i sprawnego rozwiązywania konfliktów, a wysoka moralność jest wzorem do naśladowania.

Wykonanie zadań przez ratownicze jednostki MSN w warunkach ekstremalnych lub pojawienia sytuacji nadzwyczajnych charakteryzuje się negatywnym wpływem szerokiego spektrum niesprzyjających czynników. Skuteczność zawodowej działalności składu osobowego straży zależy od spójności jednostek, od charakteru interpersonalnych stosunków. Aktualnym staje się problem kształtowania tolerancji jako cechy znaczącej i zawodowo ważnej u rzeczoznawców obrony cywilnej.

Wyniki przeprowadzonego badania dały możliwość sformułowania rekomendacji metodycznych co do rozwijania tolerancji u szeregowców składu osobowego jednostek ds. sytuacji nadzwyczajnych MSN Ukrainy. Kształtowanie tolerancji przewiduje: ukierunkowanie pracy socjalno-humanitarnej na rozwój tolerancji jako znaczącej oraz zawodowo ważnej cechy fachowców obrony cywilnej; gwarancję aktywnej tolerancji we współdziałaniu komunikacyjnym między członkami jednostek MSN; stworzenie tolerancyjnego środowiska wychowawczego.

Słowa kluczowe: tolerancja, pododdziały do sytuacji nadzwyczajnych, kształtowanie tolerancji, pedagogiczne podstawy kształtowania tolerancji, tolerancyjne środowisko wychowawcze.