

15. Fedorenko, 1984 – Fedorenko L.P. Zakonomernosti usvoeniya rodnoj rechi [Patterns of Mastering Native Speech]. Moskva, 1984. 159 s.

16. Shishkina, 2006 – Shishkina, V. A. V detski sad – za zdorovem : posobie dlya pedagogov, obespechivayushih poluchenie doshk. Obrazovaniya [Into a Kindergarten for Health: A Guide For Educators Providing Board. Education]. Minsk, 2006. 184 s.

Статья посвящена актуальной проблеме современного дошкольного образования – интеграции речевого и двигательного развития детей старшего дошкольного возраста в игровой деятельности. Научный аспект исследования заключается в освещении теоретических основ физиологической и психолого-педагогической природы взаимосвязи речи и двигательной активности ребенка. Акцентируется внимание на важности речевой двигательной активности ребенка старшего дошкольного возраста будничной (повседневная жизнь ребенка) и нормированной – специально организованной воспитателем (занятия, игры) с учетом ее как индивидуально-генетической потребности.

Ключевые слова: двигательная активность, речевое развитие детей, личность ребенка дошкольного возраста, игра дошкольника, сенситивный период развития речи детей.

The article is devoted to the actual problem of modern preschool education, namely the integration of the senior preschool children's speech and motor development in game activities. The scientific aspect of the article is to cover the theoretical basis of the physiological and psychological-pedagogical nature of the relationship between a child's speech and a motor activity, which is explained by the biological phenomenon, which is characterized by the body intense maturation and the psyche formation. The introduction of the speech and motor development integration into the practice of preschool education institutions as a vital necessity is analysed. A children's play is considered as an activity through which the various integration aspects are realized, including the integration of the content and tasks of linguistic and motor development. The article focuses on the importance of a senior preschool age child speech and motor activity of everyday life (the child's daily life) and normalized – specially organized by tutor (classes, games) with regard to it as an individual-genetic need. The methodological aspect presents some practical tools (didactic games and exercises) for the development of the senior preschool children speech and motor activity, which reveal the essence of the process of the motor and speech development integration. The main task of the developed games is the observance of the rules, which require arbitrary behavior and shape it, solve the specific tasks of the senior preschool children speech and motor development. Attention is drawn to the fact that the efforts of parents and teachers are directed to the child's active learning a social environment through the language and motor activity in games. It was in the everyday activity and the specially organized by adult one, in games with peers when we activated children to name objects, actions, stimulated a communicative activity: initiated conversations, utterances, using elements of different functional-semantic types of speech, such as story, description, reasoning, explanation; the ability to handle questions, requests; to adhere to the culture of a spoken language; to be mobile and talkative, not tight-lipped.

Key words: motor activity, speech development of children, preschool child personality, pre-schooler's play, sensitive period of the children's speech development.

УДК 37;005.322:316.647.5:373.2.091.113(045)

DOI 10.31339/2413-3329-2020-1(11)-128-132

Добош Олена Михайлівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет, м. Мукачеве

ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВОЇ ЯКОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті розглядаються питання толерантності керівників закладів дошкільної освіти; визначено актуальність формування толерантності як професійно важливої якості особистості керівника; представлено структуру професійно важливих якостей; розкрито специфіку формування професійної толерантності як якості майбутніх керівників ЗДО під час професійної підготовки.

Ключові слова: толерантність, професійна толерантність, управлінська толерантність, управлінська некомпетентність, толерантні установки, професійна підготовка, якості керівника.

Постановка проблеми. Суспільні процеси, що відбуваються останнім часом у нашій державі, потребують орієнтації керівників закладів дошкільної освіти на толерантну взаємодію, як основу успішного і ефективного управління. Ефективне здійснення управлінської діяльності в сучасних динамічних умовах пов'язане не лише з професійними знаннями, уміннями і навичками фахівця, але і з його особистісними характеристиками, серед яких виокремлюємо професійну толерантність. Наявність професійної толерантності у сучасного керівника, вимушеного зважати на різноманітні зміни і невизначеність в управлінській діяльності, обумовлена тим, що керівникові необхідно «...вчитися знаходити єдність і гармонію, без яких усе це різноманіття не лише не має сенсу, але і небезпечно для людства і його майбутнього» [1]. Значний потенціал для формування професійної толерантності керівників закладів дошкільної освіти має система вищої освіти, в межах якої здійснюється професійна підготовка.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Дослідники Г. Бардієр, В. Бойко, І. Гриншпун, Н. Маркова, М. Мацковський, Н. Недорезова, Г. Олпорт, Г. Солдатова займалися вивченням толерантності і виділяють декілька її видів: політичну, міжнаціональну, расову, релігійну, гендерну, вікову, фізіологічну,

сексуально-орієнтаційну, географічну, міжкласову, маргінальну, освітню, управлінську, професійну.

Проблеми розвитку толерантності, толерантних установок в галузі освіти розглядаються в дослідженнях Н. Асташової, А. Байбакова, С. Братченко, О. Брюховецької, О. Винославської, Б. Гершунського, П. Комогородова, І. Крутової, В. Маралова, В. Сітарова, О. Стрельцової, О. Шавриної та інших. У працях О. Бандурки, М. Вудкока, А. Журавльова, В. Казміренка, Л. Карамушки, А. Кітова, Н. Коломійського, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, В. Третьяченко, Д. Френсіса, Ю. Швалба, А. Шмельова, В. Шепеля та інших вивчалися професійно важливі якості особистості управлінців.

Для визначення змісту й алгоритму формування професійної толерантності керівників освітніх організацій значну роль відіграють: підходи, що розкривають сутність змісту, форм, методів активної соціально-психологічної підготовки (Ю. Смельянов, В. Зливков, Л. Карамушка, С. Максименко, Л. Петровська, В. Татенко, Н. Хряшова, Ю. Швалб, Т. Яценко та ін.); психолого-педагогічні принципи впровадження інноваційних форм та методів навчання у професійній підготовці та післядипломній освіти (О. Бондаренко, В. Моляко та ін.). Професійну толерантність керівників досліджувала О. Брюховецька,

яка виділяє власне управлінську толерантність, що складається з: толерантності до невизначеності в діяльності керівника (коли керівник може ефективно діяти в ситуації невизначеності); толерантності до змін; толерантності до професійних стресів [3].

За безумовної важливості цих досліджень одним із найменш досліджених аспектів є формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій (загалом і керівників закладів дошкільної освіти, зокрема. Педагогічна значущість досліджуваної проблеми обумовила мету статті.

Мета статті: охарактеризувати толерантність як професійно важливу якість майбутнього керівника закладу дошкільної освіти та її формування в процесі фахової підготовки.

Результати дослідження. Стародавні філософи застерігали: «Трьох речей потрібно уникати (в житті): ненависті, задрощів та презирства». З огляду на це висловлювання, визначимо смислове навантаження поняття «толєрантність». Слово «толєрантність» походить від латинського *tolerans*, яке має значення «носити, витримувати, терпіти, виявляти стійкість, витривалість». У англійській мові існує два терміни, які вживаються при характеристиці толєрантності. Термін «*tolerance*» означає прийняття позиції іншого, а термін «*toleration*» – терпляче ставлення до чого-небудь, з чим людина не погоджується [14].

Короткий політологічний словник визначає «толєрантність» як терпиме ставлення до чужих думань, поглядів, позицій, вірувань, які не збігаються з власними [9]. Толєрантність – це складне й багатогранне утворення і є важливою якістю особистості, завдяки якій спілкування між людьми стає виваженим, що, в свою чергу, сприяє знаходженню істини навіть у конфліктній ситуації, це якість, яка виявляється у повазі до інтересів, почуттів, думок, звичаїв, вірувань, політичних уподобань та позицій інших людей. Толєрантність є взаємоповагою через взаєморозуміння та основою цивілізованих стосунків [10]. У загальноприйнятому контексті, толєрантність – це якість особистості, яка базується на прагненні прийняти і зрозуміти точку зору іншого, ні в якому разі не спростовуючи впевненість у власних позиціях; здібності до розумного компромісу, що переслідує мету культурного з'ясування розбіжностей [13, с. 35]. У Декларації принципів толєрантності говориться, що «толєрантне ставлення один до одного, солідарність, діалог і взаєморозуміння повинні стати нормою поведінки і дій усіх людей без винятку, соціальних груп, політичних партій, громадських організацій і рухів, адже толєрантність є не тільки важливим принципом, а й необхідною умовою соціально-економічного розвитку людства» [4].

У контексті нашого дослідження це означає вміння краще зрозуміти себе та різні категорії працівників дошкільного закладу, вступати з ними в контакт, взаємодіяти без примусу, виявляти повагу та довіру. Толєрантність є необхідною умовою успішної управлінської діяльності керівників закладів дошкільної освіти. Керівник є ключовою фігурою в управлінні освітньою організацією. Здійснюючи вплив на співробітників, керівник повинен спонукати їх до належного виконання службових обов'язків, не порушуючи законних прав працівників. Керівники – категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані в групи чи організації [7]. Більшість учених висувають положення про те, що особистість керівника, який є носієм певного образу, іміджу навчального закладу і здатний забезпечити його конкурентоздатність в системі надання освітніх послуг, фактично визначає обличчя закладу освіти, діяльність педагогічного колективу.

Відповідно до існуючих у науковій літературі підходів, структура професійно важливих якостей включає три основні елементи, які потрібні й достатні для реалізації тієї або іншої продуктивної діяльності:

1) здібності – індивідуально-психологічні особливості особистості, що є умовою для успішного здійснення будь-якої продуктивної діяльності (як загальні, так і часткові; як переважно природжені, так і переважно соціальні);

2) соціально-психологічні характеристики особистості – психологічні особливості індивіда, які забезпечують успішне виконання ним певної діяльності (інтереси, мотиви, цінності, стосунки з оточенням та ін.);

3) знання і навички (знання основ сучасного менеджменту організацій, загальнокультурні, економічні, педагогічні, психологічні знання; інтелектуальні, аналітичні, прогностичні, проєктивні мобілізаційні, рефлексивні, інформаційні, перцептивні, комунікативні вміння) [11]

Професійно важливі якості керівника закладу освіти можна розподілити на три групи: 1) якості, в яких виражається відношення до праці: ініціативність, наполегливість, новаторство, добросовісність, дисциплінованість та інші; 2) якості, які характеризують ставлення керівника до підлеглих та оточуючих: комунікабельність, емпатія, відкритість, ввічливість, стресостійкість, гнучкість, демократичність та інші; 3) якості, які виражають ставлення до самого себе: почуття власної гідності, самокритичність, асертивність, рефлексивність, самооцінка та інші [3, с.120-121].

Поряд з вказаними професійно важливими якостями кожен успішний керівник володіє певними особистісними властивостями, які формують систему професійно важливих якостей, яка відрізняється певною специфікою у конкретній галузі управління. У процесі формування стосунків у закладі сучасний керівник повинен: визнавати важливість, первинність працівника як особистості; враховувати не тільки успішність, результативність праці (зовнішні показники), але і постійну мотивацію до ефективної роботи, до поступового саморозвитку (внутрішній стан підлеглих). Такий підхід до особистості підлеглого вимагає від керівника високого рівня толєрантності, орієнтації на толєрантну взаємодію, як основу успішної, ефективної управлінської діяльності. Керівництво / управління містить в собі особливі ситуації, протиріччя яких необхідно вирішувати в самому процесі професійної діяльності, саме це і викликає необхідність наявності у керівника закладу освіти таких якостей як доброзичливість, справедливість, зацікавленість, товариськість, здатність і вміння співпереживати, емпатія, толєрантність тощо. Толєрантність є однією з найголовніших професійно важливих якостей в діяльності керівника, ознакою його впевненості в своїх позиціях, відсутності страху порівняння з іншими, страху втрати особистої унікальності, відкритості до змін, до наставництва, вміння завжди бачити шляхи особистого зростання [6; 13].

Розглянувши і проаналізувавши різноманітні підходи до розуміння феномена «толєрантність», зважаючи на специфіку управлінської діяльності керівників закладів дошкільної освіти, ми розглядаємо професійну толєрантність керівника ЗДО на індивідуальному рівні у вигляді професійно важливої якості особистості, яка виробляється в процесі професійної взаємодії, зумовлюється особистісними характеристиками та характеризується наявністю постійного контакту з людьми, розумінням і прийняттям своєрідності, індивідуальності іншої людини, умінням приховувати і згладжувати неприємні почуття при зіткненні з некоммукабельними якостями підлеглих, відсутністю категоричності в оцінці людей, відсутністю агресивності в стосунках, дружельюбністю, витримкою і самовладанням, справедливістю, об'єктивністю, терпимістю до психологічного комфорту партнера, умінням враховувати особливості характеру, звичок, установок інших людей, визначає здатність регулювати свою поведінку відповідно до законів і норм професійної діяльності, спрямованість і принципи взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу, вимагає постійного особистісного зростання і вдосконалення.

Навколо професійної толєрантності формуються необхідні уміння і навички. Вона створює особистісну спрямованість, систему ставлень, визначає вибір стратегій поведінки і мотивацію розвитку тих або інших якостей. Таким чином, професійна толєрантність є інструментом успішної самореалізації керівника закладу дошкільної освіти. У професійній діяльності керівника часто виникають такі

ситуації, коли погляди, ідеали і спосіб життя його підлеглих відрізняються від відповідних уявлень управлінця. Тому, слід відмітити, що характеризувати суть поняття «толерантності» можна тільки у взаємозв'язку з поняттям «іншості» / «іншого» (інших культур, ідеалів, представлень, переконань тощо), що відрізняється від власних установок людини або соціальної групи. Дотримання керівником у професійній діяльності толерантних установок сприяє створенню для усіх учасників освітнього процесу комфортних умов взаємодії, нейтралізації агресивних, конфліктних взаємин, а також є показником особистісного рівня керівника, готового вдосконалити свій професійний рівень, характер і стиль поведінки через контакти з іншими поглядами і практичними діями. Толерантний керівник вимоги ставить у формі порад, консультацій. Головний спосіб впливу на людину – заохочення за прояв ініціативи.

Слід наголосити, що на характер стосунків впливає управлінська некомпетентність керівників. Спостерігаємо, що до керівництва здебільшого приходять люди із загостреною потребою у владі, незадоволеними амбіціями, завищеною самооцінкою і часто низьким рівнем управлінських знань. Ті керівники, що не мають управлінських знань, розуміють під управлінням наступне: управляти – означає давати розпорядження, команди і контролювати їх виконання. Через управлінські стосунки здійснюється влада. А влада є протилежністю толерантності. Влада на основі сили перетворює управлінську діяльність на насильницький процес. Якщо керівник стає менш терпимим до своїх підлеглих, то з толерантного керівника він перетворюється на авторитарного, у якого в пріоритеті агресія, жорстокість. Авторитарний керівник перешкоджає у висловлюванні своєї точки зору і прояву ініціативи. Поведінка такого керівника характеризується зверхністю та неповагою до особистості підлеглої, переслідуванням за критику. Авторитарні лідери нетерпимі до думки своїх підлеглих, грубі і нешанобливі у спілкуванні з ними, що внаслідок призводить до досить напруженої обстановки в дошкільному закладі, конфліктних ситуацій, до створення негативного соціально-психологічного клімату усередині робочих груп.

Одним з найважливіших шляхів підвищення якості освіти майбутніх фахівців є приведення змісту освіти у відповідність до сучасних потреб суспільства. Метою вищої педагогічної освіти в Україні є не лише набуття фундаментальних професійних знань майбутніх фахівців, а й формування в них професійної толерантності як складової ефективно професійної підготовки майбутнього керівника у закладі вищої освіти. Дослідники О. Балл, І. Грішан, Л. Даниленко, І. Семенова стверджують, що толерантність як особистісна риса не властива людині і може ніколи не з'явитися, не будучи спеціально сформована, саме тому освітній процес повинен включати формування цієї якості особистості, оскільки успішна взаємодія між людьми залежить від їх здатності бути толерантними.

Отже, формування професійної толерантності майбутнього керівника розглядається нами як одне з пріоритетних напрямів освітнього процесу вищої школи. Оскільки сьогоденні студенти, зокрема спеціальностей «Дошкільна освіта», «Початкова освіта», «Освітні, педагогічні науки» (спеціалізація «Управління закладами освіти») – це майбутні керівники, які мають бути підготовлені до вирішення завдань професійної діяльності, то вважаємо, що професійну толерантність потрібно цілеспрямовано формувати.

У контексті нашого дослідження поняття «формування толерантності» ми розуміємо як становлення, придбання сукупності стійких властивостей і якостей толерантності. Удосконалення змісту професійної підготовки керівників закладів дошкільної освіти з метою формування у них професійної толерантності ми

вважаємо у включенні в програму навчальної дисципліни професійного спрямування «Організаційно-управлінська діяльність в дошкільній освіті» змістового модулю «Формування толерантності як професійно важливої якості керівників закладів дошкільної освіти в процесі професійної підготовки». Вважаємо, що формування професійної толерантності майбутнього керівника ЗДО може забезпечуватися ігровими педагогічними технологіями, в основі яких гра як вид діяльності студентів. Активне навчання ставить за мету зробити кожного студента безпосереднім учасником освітнього процесу, який сам шукає шляхи і засоби розв'язання проблем. Освітній процес в університеті має бути спрямований на реалізацію конкретних завдань підготовки майбутнього керівника, бути імітацією того середовища, в якому йому доведеться працювати, виробляти у студентів уміння і навички розв'язання практичних завдань і психологічних ситуацій.

Для проведення занять з дисципліни «Організаційно-управлінська діяльність у дошкільній освіті» передбачаємо використовувати імітаційні, рольові та операційні ігри. Під час проведення занять - імітаційних ігор студенти імітують діяльність певного закладу дошкільної освіти. Можуть імітувати події, конкретну діяльність людей (ділова нарада, обговорення плану) та умови, у яких відбувається подія (зал засідань, кабінет керівника). Операційні ігри допомагають відпрацювати виконання конкретних операцій, наприклад, методики написання документа, методики організації та проведення тренінгових занять тощо. Ігри цього виду проводять в умовах, які імітують реальність. У рольових іграх відпрацьовують тактику поведінки, дій, функцій і обов'язків конкретної особи. Для проведення рольових ігор розробляють модель-п'єсу ситуації, між учасниками розподіляють ролі [5].

Також з метою формування професійної толерантності керівників ЗДО можна використовувати такі інноваційні форми навчання, як Кейс-стаді, дискусії, «мозковий штурм», комп'ютерне тестування тощо. А формування навичок продуктивного спілкування і взаємодії в процесі навчання; розвиток умінь аргументувати свою точку зору, чітко формулювати і ясно викладати думки; розвиток здатності аналізувати складні ситуації, причини їх виникнення, виявляти головне і другорядне, знаходити способи і засоби рішення допоможе застосування інноваційних методів навчання: інноваційні лекції (міні-лекція; проблема лекція; лекція-брейнстормінг; лекція-дискусія; лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку); інноваційні семінарські заняття (семінар - «круглий стіл»; семінар-дискусія; семінар-конференція); інноваційні практичні заняття (застосувати психологічних тренінгів (із проведенням аналізу управлінських ситуацій, тематичних дискусій, ділових і рольових ігор, вправ); метод проєктив; метод портфоліо (Performance Portfolio or Portfolioc Assessment) [3]. Таким чином, використання інноваційних засобів навчання підвищує ефективність викладання та дозволяє залучити до активної форми роботи студентів різного рівня знань.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Викладені вище позиції дають нам підставу зробити висновок, що професійна толерантність допомагає керівнику ефективно взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу, забезпечує стійкість до професійних стресів і сприяє ефективній побудові професійної кар'єри. Професійна толерантність є невід'ємною якістю зрілого керівника. За відсутності професійної толерантності в поведінці керівника проявляються агресивність, жорстокість, насильство. Тому професійну толерантність потрібно цілеспрямовано формувати в процесі професійної підготовки.

Перспективою подальших пошуків у напрямі дослідження є реалізація складової формування толерантності у зміст професійної освіти керівників закладів дошкільної освіти та аналіз одержаних результатів.

Список використаних джерел

1. Асмолов А. Г. Толерантность: различные парадигмы анализа / А. Г. Асмолов // Толерантность в общественном сознании России. – М.: Смысл, 1998. – 246 с.

2. Брюховецька О. В. Професійна толерантність керівників загальноосвітніх навчальних закладів: сутність, специфіка, структура / О. В. Брюховецька // *Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ.* – 2016. – № 2(14). – [Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – Issue: 2(14) Co-publ.: Publishing office : Accent Graphics Communications Hamilton, ON, 2016]. – С. 141–151. (іноземна).
3. Брюховецька О.В. Психологічні основи формування професійної толерантності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... доктора психол. наук ; 19.00.01 / Ін-т психології ім.Г.С.Костюка НАПН України,Київ, 2017. – 484с.
4. Декларація принципів толерантності (проголошена та підписана 16 листопада 1995 року) // *Віче.* – 2002. – № 1. – С. 53- 60.
5. Добош О.М. Підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти до професійного саморозвитку // *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»: збірник наукових праць / гол.ред. Т.Д. Щербан.* – Мукачево : Видавництво МДУ, 2018. – №2(8). – С. 86-90
6. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности / Е. Ю. Клепцова. — М. : Академ. проект, 2004. – 176 с.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н. Л. Коломінський. – Київ, 2000. – 286 с.
8. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : монографія / С. В. Королюк. – Полтава, 2007. – 168 с.
9. Короткий політологічний словник / за ред. С. Г. Рябова, З. І. Тимошенко. – К. : 1991. – 220 с.
10. Матієнко О.С. Толерантність починається з учителя // *Рідна школа.* – 2005. – №6. – С. 4 – 6.
11. Освіта дорослих: енциклопед. словник / за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка ; Нац. акад. пед. наук України ; Нац. акад. держ. упр. При Президенті України–Київ, 2014. – 496 с. Професійно-важливі якості (С. 344).
12. Ситаров В. А. Проблема насильства в релігійних, філософсько-педагогічних концепціях / В. А. Ситаров // *Педагогіка толерантності.* – 1998. – № 3–4. – С. 35.
13. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М., 1990. – 208 с.
14. Langerak E. Disagreement: Appreciating the Dark Side of Tolerance. – Online: [http:// www.stolaf.edu/people/langerak / Talks %20and %20Papers/ Tolerations_ dark_ side.html](http://www.stolaf.edu/people/langerak/Talks%20and%20Papers/Tolerations_dark_side.html)

References

1. Asmolov A. H. 1998. Tolerantnost': razlychnye paradyhmy analiza [Tolerance: different paradigms of analysis]. In: *Tolerance in the Public Consciousness of Russia.* Moscow: Meaning.
2. Bryukhovets'ka, O.V., 2016. Profesiynna tolerantnist' kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv: sutnist', spetsyfika, struktura [Professional tolerance of heads of secondary schools: nature, specificity, structure]. *Fundamental and applied research in the practices of leading scientific schools*, 2(14), pp. 141-151.
3. Bryukhovets'ka, O.V., 2017. Psykholohichni osnovy formuvannya profesiynoyi tolerantnosti u kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv [Psychological bases of formation of professional tolerance in heads of secondary schools]. Doctor of Psychological Sciences. Institute of Psychology. Named after H.S. Kostyuk NAPN of Ukraine. Kyiv.
4. Deklaratsiya prynstypiv tolerantnosti (proholoshena ta pidpysana 16 lystopada 1995 roku) [Declaration of Principles of Tolerance (proclaimed and signed on 16 of November 1995)], 2002. *Viche*, 1, pp. 53- 60.
5. Dobosh, O.M., 2018. Pidhotovka maybutnikh vykhovateliv zakladiv doshkil'noyi osvity do profesiynoho samorozvytku [Preparing future preschool educators for professional self-development]. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. «Pedagogy and Psychology» Series*, 2(8), pp. 86-90.
6. Kleptsova, E.Yu. 2004. Psykholohyya y pedahohika tolerantnosti [Psychology and pedagogy of tolerance]. Moscow: Academ. project.
7. Kolomyns'kyi, N.L. 2000. Psykholohyya menedzhmentu v osviti (sotsial'no-psykholohichnyy aspekt) [Psychology of management in education (socio-psychological aspect)]. Kyiv.
8. Korolyuk, S.V. 2007. Rozvytok upravlins'koyi kul'tury kerivnyka zahal'noosvitn'oho navchal'noho zakladu [Development of managerial culture of the head of a comprehensive educational institution]. Poltava.
9. Ryabova, S. H. and Tymoshenko, Z. I. eds., 1991. *Korotkyy politolohichnyy slovnyk* [Short Political Science Dictionary]. Kyiv.
10. Matiyenko, O.S. 2005. Tolerantnist' pochynayet'sya z uchytelya [Tolerance begins with the teacher]. *Home school*, 6, pp. 4-6.
11. Kremenya, V. H. and Kovbasyuk, Yu.V. eds., 2014. *Osvita doroslykh* [Adult Education]. Kiev.
12. Sytarov, V.A., 1998. Problema nenasyllyya v relyhyoznykh, fylosofs'ko-pedahohycheskykh kontseptsyyakh [The problem of non-violence in religious, philosophical and pedagogical concepts]. *Pedagogy of tolerance*, 3–4, p. 35.
13. Shakurov, R.Kh. 1990. Sotsyal'no-psykholohycheskye osnovy upravlenyya: rukovodytel' y pedahohycheskyy kollektiv [Socio-psychological foundations of management: the leader and the teaching staff]. Moscow.
14. Langerak, E. Disagreement: Appreciating the Dark Side of Tolerance. [online] Available at: http://www.stolaf.edu/people/langerak/Talks%20and%20Papers/Tolerations_dark_side.html.

В статье рассматриваются вопросы толерантности руководителей учреждений дошкольного образования; определены актуальность формирования толерантности как профессионально важного качества личности руководителя; представлена структура профессионально важных качеств; раскрыта специфика формирования профессиональной толерантности как качества будущих руководителей дошкольных учреждений во время профессиональной подготовки.

Ключевые слова: толерантность, профессиональная толерантность, управленческая толерантность, управленческая некомпетентность, толерантные установки, профессиональная подготовка, качества руководителя.

The article deals with issues of tolerance of heads at pre-school education institutions; tolerance forming as a professionally important quality of a leader; the structure of professionally important qualities of the head of the educational institution; the specifics of the tolerance formation in the course of vocational training. The purpose of the article is to characterize tolerance as a professional quality of the future head of a preschool education institution and its development. Considering the specific management activities of the heads of preschool education institutions, we consider the professional tolerance of the head at the individual level in the form of professionally important personality quality, produced in the process of professional interaction, determined by personal characteristics and characterized by understanding and individuality, individuality and acceptance.

The skill to hide and smooth out unpleasant feelings during the contacts, tolerance for psychological comfort, the ability to take into account the nature, habits, attitudes of other people, determines the ability to regulate behavior by the laws and norms of professional activity. Improvement of the content of vocational training of preschool education heads should be realized through the program of professionally oriented disciplines: "Organizational and managerial activity in preschool education", module "Formation of tolerance of professional qualities of professions in the professional training." We consider that the formation of professional tolerance of the future pre-school education head can be provided by game technologies as a type of student activity, use of simulation, role-playing and operating games, case studies, discussions, brainstorming, computer testing, innovative lectures, innovative seminars, innovative practical classes (application of psychological training (with the analysis of management situations, thematic discussions, business, and role-playing games, exercises), project method, method of the portfolio. Professional tolerance helps the leader effectively interact with all participants in the educational process, provides resilience to professional stress, and promotes effective career building.

Key words: tolerance, professional tolerance, managerial tolerance, managerial incompetence, professional training, qualities.

УДК 373.5.016:502/504:004.928(045)

DOI 10.31339/2413-3329-2020-1(11)-132-134

Ігнатишин Микола Іванович,

кандидат технічних наук, доцент,

Мукачівський державний університет, м. Мукачеве,

Горобець В'ячеслав Вікторович,

викладач,

Швардак Тарас Михайлович,

викладач,

Закарпатський машинобудівний технікум, с.м.т. Дубове

ЗАСТОСУВАННЯ АНІМАЦІЇ ТА BYOD - ТЕХНОЛОГІЇ НА УРОКАХ ФІЗИКИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У роботі розглядаються деякі можливості технології BYOD. Проведено аналіз наукових публікацій, пов'язаних з перспективами даної технології. Описано досвід застосування мобільних пристроїв в роботі викладача. Апробовані засоби технології BYOD в освітньому процесі ліцею та вузу. Розглянуто проблему використання освітніх технологій у розвитку уяви учнів, запропоновано пакети комп'ютерних програм для візуалізації навчального матеріалу з фізики, при вивченні геометричної оптики, побудові зображень в опуклій лінзі. Метою роботи є побудова математичної моделі оптичної лави. Метод дослідження передбачає побудову програми та анімації в пакеті Mathcad. Розроблена програма дозволяє змінювати вихідні дані, фокусну відстань, розмір лінзи та тіла, відстань тіла до лінзи.

Ключові слова: освітні технології, комп'ютерні технології, викладання, анімація на уроках фізики, технології BYOD.

Постановка проблеми. Сучасні тенденції розвитку середньої та вищої освіти висувають досить жорсткі вимоги не тільки до якості знань учнів, а й до умінь і навичок використання комп'ютерних технологій для вирішення різних освітніх завдань [1]. Тому, на сьогоднішній день актуальним є активне впровадження комп'ютерних технологій безпосередньо в навчальні дисципліни як природничо-наукового, так і гуманітарного циклів [2].

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. У зв'язку з поширенням смартфонів (планшетів) і технологій пов'язаних з ними, зростає актуальність концепції BYOD. Дослідний переклад англійського виразу Bring Your Own Device - «принеси з собою свій пристрій». У 2005 році авторський колектив на чолі з Рафаелем Баллагасом в роботі «BYOD: Bring Your Own Device» вперше розглянув різні типи взаємодій персональних пристроїв з іншими більшими пристроями і дисплеями, Патрік Бодіш, Натаніел Гуд і Пол Стюарт розглянули поєднання технології дисплея з технікою візуалізації [1].

Е. Л. Тележинська і О. Б. Дударєва [2] знаходять позитивні сторони впровадження моделі BYOD в освітній процес в тому, що учень або студент вже добре знайомий з функціями власного пристрою.

А. Г. Дубинським в роботі [3] описаний ряд заходів з інформатизації медичної академії (м. Дніпро), зокрема впровадження технології BYOD. За їхніми оцінками 50% учнів та першокурсників мають особисті смартфони, а до старшого курсу це число наближається до ста відсотків, що говорить про реальну доступність цієї технології.

Авторський колектив на чолі з П.Г. Матухіним [4] використовують хмарний диск One-Drive, розміщений на порталі Microsoft, що дозволяє переглядати вміст файлів як веб-сторінки. Також вони використовують чат Messenger і можливості Skype, інтегрованих у середовища хмарного диска MS OneDrive.

А. Г. Горбушин [5] зазначає, що робота з моделлю BYOD вимагає від учителя високого рівня інформаційної компетентності, а тенденція такої бурхливої інформатизації в навчальному процесі,

впливає на зміну форм і методів роботи вчителів. Також автор вважає, що мобільні пристрої повинні використовуватися як засоби доступу до додаткового, не основного контенту, наприклад, в презентації у вигляді посилань в формі QR-кодів, за якими учні зможуть подивитися додаткову інформацію [5].

Отже, концепція BYOD є актуальною в розвитку та застосуванні сучасних освітніх технологій.

Мета статті: розробити програму та динамічну анімацію в пакеті Mathcad з побудови зображень в лінзах засобами геометричної оптики для учнів загальноосвітньої школи.

Результати дослідження. Вихідні дані: $a := 2.5$ - розмір тіла, $d := -20$ - відстань тіла до лінзи, $F := 5$ - фокусна відстань лінзи. Розмір стрілки $\Delta := 0.5$ - ширина, $l := 1$ - довжина, $A := 10$ - довжина променя.

$$\text{Програма анімації: } f(d) := \frac{d \cdot F}{d + F}, \quad f(d) = 6.667 -$$

відстань зображення тіла до лінзи.

Введемо декотрі оператори мови Mathcad [7].

$X := \text{ORIGIN}$

$Y := \text{ORIGIN} + 1$

$$e_X := \begin{pmatrix} 1 \\ 0 \end{pmatrix} \quad e_Y := \begin{pmatrix} 0 \\ 1 \end{pmatrix}$$

Функція відрізка-лінії на площині:

$$\text{Line}(V_1, V_2, K) := \begin{pmatrix} V_{1K} \\ V_{2K} \end{pmatrix}$$

$$\text{Точки } A(d) := \begin{pmatrix} d \\ 0 \end{pmatrix}, \quad B(d) := \begin{pmatrix} d \\ a \end{pmatrix} - \text{точки тіла, } V_0 := \begin{pmatrix} 0 \\ a \end{pmatrix} -$$

точка заломлення паралельного променя над оптичним центром



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>