

УДК 378.14.035.7

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/38-3-31>

**Наталія ТРОБЮК,**

*orcid.org/0000-0003-1491-2716*

викладач кафедри психології та педагогіки

Національної академії Національної гвардії України

(Харків, Україна) *nataliya\_trobyuk@ukr.net*

## **ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ВИКЛАДАЧІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

*У статті зазначено про необхідність оволодіння військовослужбовцями Національної гвардії України вміннями терпляче і з розумінням сприймати інших людей, регулювати поведінку протилежних сторін, конструктивно і толерантно взаємодіяти для ефективності виконання завдань, покладених на них. Визначено, що толерантна поведінка офіцера Національної гвардії України відбиватиметься на психологічній гнучкості, стійкості до тривалої емоційної напруги, виваженості в екстремальних умовах, здібності швидко і вміло вирішувати особистісні і групові конфлікти, його високій моральності, що дасть йому змогу бути яскравим прикладом для наслідування і тим самим навчати і виховувати свій особовий склад. Вказується на важливу роль особистого прикладу найближчого оточення та закладу освіти у формуванні толерантності особистості, наголошуючи, що це має бути добре налаштований і безперервний процес. Підкреслюються переваги тренінгової форми навчання для процесу формування толерантності особистості.*

*Презентовано тренінг, що спрямований на вдосконалення толерантності офіцерів структурних підрозділів та викладачів Національної гвардії України в системі підвищення кваліфікації, та визначено ефективність його впровадження. Тренінг розрахований на два дні інтерактивної форми навчання з використанням таких методів, як обговорення в малих групах, рольова гра, ситуативний аналіз, які спрямовані на формування толерантної поведінки шляхом оперантного навчання та моделювання таких компонентів: когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний та діяльнісний. Стверджується, що офіцери структурних підрозділів та науково-педагогічні працівники, які пройшли навчання за допомогою тренінгу, не тільки розширили свої теоретичні знання про толерантність і міжособистісну взаємодію на її основі, а зможуть надалі в освітньому процесі активно демонструвати толерантну взаємодію та навчати інших таких стосунків.*

**Ключові слова:** тренінг, формування толерантності, підвищення кваліфікації, науково-педагогічні працівники, офіцери структурних підрозділів.

**Nataliya TROBIUK,**

*orcid.org/0000-0003-1491-2716*

Lecturer at the Psychology and Pedagogy Department

National Academy of the National Guard of Ukraine

(Kharkiv, Ukraine) *nataliya\_trobyuk@ukr.net*

## **FORMATION OF TOLERANCE OF OFFICERS, OF STRUCTURAL UNITS, AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE IN THE QUALITY INCREASE SYSTEM**

*The importance for the National Guard of Ukraine to master the skills of patiently and understandingly perceive other people, regulate the behavior of opposing parties, constructively and tolerantly interact for the effectiveness of the assigned tasks is highlighted in the article. It is determined that the tolerant behavior of an officer of the National Guard of Ukraine will be reflected in psychological flexibility, resistance to prolonged emotional stress, balance in extreme conditions, ability to quickly and skillfully resolve personal and group conflicts, his high morality, will allow to be a role model, and to train and educate your personnel. The important role of personal example of the immediate environment and educational institution in the formation of personal tolerance is emphasized, as it should be a well-tuned and continuous process. The advantages of the training form of education for the process of formation of personality tolerance are emphasized.*

*The training aimed at improving the tolerance of officers of units and tutors of the National Guard of Ukraine in the system of advanced training was presented and the effectiveness of its implementation was determined. The training is designed for two days of interactive learning using methods such as: discussion in small groups, role play, situational analysis, which are aimed at forming tolerant behavior through operant learning and modeling of the following components: cognitive, emotional, motivational and activity. It is argued that training officers and trainees who have been trained not only have expanded their theoretical knowledge of tolerance and interpersonal interaction based on it, but will be able to actively demonstrate tolerant interaction and teach others in the future.*

**Key words:** training, formation of tolerance, advanced training, educational personnel, officers of structural units.

**Постановка проблеми.** Потреби сучасної Національної гвардії України (НГУ) вимагають узгодити професійну підготовку військовослужбовців зі стандартами НАТО, що можливо лише за умови удосконалення її діяльності, підвищення якості системи підготовки військовослужбовців НГУ. Статтею 58 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію (для науково-педагогічних працівників) – прямий обов'язок науково-педагогічних та педагогічних працівників закладу вищої освіти. Відповідно до професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» форми і зміст підвищення кваліфікації мають бути спрямовані на формування професійних компетентностей, що визначені стандартом (Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 610, 2021).

Досить вдало це питання підкреслює О. Васильєв: «Розвиток системи військової освіти щодо гарантування якості підготовки військових фахівців у ВВНЗ щільно пов'язаний із рівнем професійної компетентності викладачів, їх здібностями та спроможностями забезпечувати якісне формування необхідних компетентностей у здобувачів вищої військової освіти» (Васильєв, 2020).

Навчання за програмою підвищення кваліфікації в Національній академії Національної гвардії України (НАНГУ) спрямоване на оволодіння, оновлення та поглиблення науково-педагогічними і педагогічними працівниками спеціальних фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей, у тому числі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетентностей тощо (Положення про професійний розвиток та підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників Національної академії Національної гвардії України, 2019). Офіцери НГУ, виконуючи службово-бойові завдання в повсякденній діяльності і в умовах бойових дій, виступають посередниками між людьми різного соціального статусу, прихильниками різних політичних партій, релігійних вірувань, етнічних груп, рівня розвитку і вихованості. Для ефективного виконання основних функцій Національної гвардії України військовослужбовцям потрібно опанувати вміннями терпляче і з розумінням сприймати інших людей, регулювати поведінку протилежних сторін, конструктивно і толерантно взаємодіяти. Виконуючи

завдання, офіцер НГУ має ясно усвідомлювати свою роль у його вирішенні, вміти стимулювати підлеглих для їх самостійних дій, передбачати можливі труднощі, попереджати невдачі і знаходити найкраще рішення в кожній конкретній ситуації. Саме толерантна поведінка офіцера НГУ, що відбиватиметься на психологічній гнучкості, стійкості до тривалої емоційної напруги, виваженості в екстремальних умовах, здібності швидко і вміло вирішувати особистісні і групові конфлікти, його висока моральність, дасть йому змогу бути яскравим прикладом для наслідування і тим самим навчати і виховувати свій особовий склад.

Під толерантною поведінкою ми розуміємо гарантованість у відносинах, пошук компромісного діалогу, взаєморозуміння та взаємоповагу, ефективну взаємодію та співпрацю. Толерантне ставлення до іншої особистості передбачає визнання та розуміння того, що особистість не просто інша, а має право бути іншою, але при цьому не порушуються всі норми чинного законодавства держави.

**Аналіз досліджень.** Проблеми формування толерантності приділяли увагу Д. Александров, О. Левенець, Н. Цвіркун, Я. Пономаренко (в поліцейських), Л. Чередник, І. Тишик, Ю. Гордієнко (в майбутніх учителів), В. Ляпунова, Г. Коберник (у дітей), О. Плахотник, Т. Спіріна (у соціальних педагогів), Н. Чабаненко, Л. Несмашна, С. Сабрі (в студентів), О. Романовський (у майбутніх психологів), О. Брюховецька (в керівників загальноосвітніх навчальних закладів) та ін. Проте проблема формування толерантності в майбутніх офіцерів Національної гвардії України не досліджувалась.

**Мета статті** – обґрунтувати структуру і зміст тренінгу, спрямованого на удосконалення толерантності офіцерів структурних підрозділів та викладачів закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку офіцерів НГУ в системі підвищення кваліфікації та визначити ефективність його впровадження.

**Виклад основного матеріалу.** Основною метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників НАНГУ, відповідно до державної політики в галузі освіти та забезпечення якості освіти є їх професійний розвиток. Нам імпонує думка О. Брюховецької, яка зазначає, що одним із напрямів модернізації системи післядипломної педагогічної освіти (підвищення кваліфікації) керівників загальноосвітніх навчальних закладів має стати орієнтир на формування професійної толерантності, яка забезпечить найбільшу ефективність їх діяльності в умовах трансформації сучасного українського суспільства (Брюховецька, 2016).

Більшість науковців Є. Вишневецька, І. Федосєєва, Т. Осипова, І. Бартенєва, О. Біла, Н. Прибиткова, Н. Бончук велику роль у формуванні толерантності особистості надають особистому прикладу найближчого оточення та закладам освіти, наголошуючи, що це має бути добре налаштований і безперервний процес.

У своєму дослідженні однією з педагогічних умов формування толерантності майбутнього офіцера НГУ ми визначили необхідність певної підготовки викладачів та офіцерів структурних підрозділів до формування толерантності. При цьому встановлена необхідність підвищення рівня їхніх навичок толерантної взаємодії з колегами по службі, з керівництвом, з тими, хто навчається, загалом професійної компетентності з досліджуваної проблеми. Основними видами підвищення кваліфікації в НАНГУ є: здобуття профільної спеціалізованої освіти (спеціалізація) або другої (наступної) вищої освіти; навчання за програмою підвищення кваліфікації; стажування (в тому числі наукове); участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо; здобуття наукового ступеня вищої освіти; участь у програмах академічної мобільності; самоосвіта (Положення про професійний розвиток та підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників Національної академії Національної гвардії України, 2019).

Як показали результати останніх психолого-педагогічних досліджень, традиційні способи та методи передачі знань та інформації не відповідають потребам вимогам постіндустріального суспільства і потребують іншої, більш гнучкої технології, яка спрямована, у першу чергу, на активне залучення слухача (споживача інформації) до навчального процесу. На зміну традиційній лекції приходять інші методи навчання – творчі, дослідницькі, ігрові, загалом, інтерактивні (Демчинський, 2017).

Ми погоджуємось із думкою О. Комар, Л. Пироженко, що інтерактивне навчання (за різних форм організації) виховує в особистості позитивні поведінкові якості: повага до колег, толерантність тощо; навчає виживати без конфліктів у суспільстві собі подібних; формує стійкі певні позитивні поведінкові якості, що потрібні особистості протягом життя. При цьому автори виділяють певні переваги тренінгової форми навчання, а саме:

- забезпечує високу активність групи за рахунок комфортної атмосфери навчання;
- дає змогу поєднати засвоєння інформації з формуванням емоційного ставлення до неї;
- значно підвищує рівень мотивації студентів до професійної діяльності;

- створює можливості до колективного мислення та прийняття рішень;
- дозволяє практично перевірити та закріпити отримані знання, уміння, навички (Комар, Пироженко, 2015).

Результати авторської анкети «Стан сформованості толерантності офіцера НГУ» та експертна оцінка рівня розвитку толерантності в майбутніх офіцерів НГУ, аналіз освітньо-професійної програми курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників та офіцерів структурних підрозділів НАНГУ, що є основним нормативним документом для організації освітнього процесу і характеризує усі компоненти, необхідні для підготовки висококваліфікованого фахівця, акцентує потребу впровадження в програму курсів тренінгу «Формування толерантності», що спрямований на формування толерантності, зокрема в процесі підвищення кваліфікації та перепідготовки офіцерів структурних підрозділів і викладачів, діяльність яких пов'язана з навчанням та вихованням особового складу.

Згідно з дослідженнями О. Оніщенко, тренінг – це одночасно практичний та ефективний метод опанування нових знань, конструктивне спілкування, спосіб формування бажаних, більш ефективних умінь і навичок, а також більш успішних моделей поведінки, форма розширення власного набутого досвіду (Оніщенко, 2015).

Науковці І. Трубавіна, С. Каплун серед дидактичних умов впровадження тренінгу як форми навчання в заклади вищої освіти виділяють: дотримання всіх етапів тренінгу і всіх етапів засвоєння на одному занятті при змінах у меншу сторону на час і інформацію на етапах сприйняття і усвідомлення та розуміння нового; вміння викладача підтримувати позитивну мотивацію в учасників до навчання протягом усього тренінгу, а не тільки для зацікавлення темою; вміння доводити сенс заняття і кожного його завдання для практичної діяльності майбутнього фахівця, організувати його роботу самостійно і в мікрогрупах, в умовах постійних змін у розташуванні в просторі; організувати по-іншому час тренінгового дня, ніж пари з перервами (Трубавіна, Каплун, 2019).

Надаючи перевагу тренінгу, ми дещо змінили його класичний формат, модернізували тренінги з формування толерантності, орієнтуючись на те, що він розрахований на людей із певним досвідом, які люблять навчати і дещо консервативні. Д. Александров та О. Левенець зазначають, що формуванню толерантності сприяють вправи на розвиток відкритості, спілкування та свободи думки, совісті й переконань. Для працівників

правоохоронних органів це, передусім, активна позиція, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини (Александров, Левенець, 2015).

Враховуючи зазначене, добираючи для тренінгу вправи, ділові ігри, теми для дискусій, ми орієнтувалися на:

- завдання проблемного характеру;
- індивідуальний та колективний підхід;
- орієнтацію на практичну спрямованість.

Провідним підходом нашого тренінгу є усвідомлення того, що навчання та виховання може відбуватися лише за умови, що учасники набувають позитивного досвіду толерантної поведінки, для подальшого її проектування та конструювання в навчальних умовах. Цілком очевидно, що фахівці такого досвіду зможуть набути лише в системі спеціальних занять.

Впровадження тренінгу «Толерантна поведінка» в курси підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників, в індивідуальну підготовку військовослужбовців НГУ має за мету надання офіцерам структурних підрозділів та викладачам необхідних знань із теорії та методики формування толерантності й удосконалення сукупності вмін та навичок, що сприятимуть їхній психологічній гнучкості, здатності плідно та ефективно взаємодіяти та реалізовувати ці знання та вміння в освітній діяльності військовослужбовців.

Програма тренінгу передбачає короткотривалу підготовку (12 академічних годин), яку розділено на 2 дні інтерактивної форми навчання, що сприятиме розвитку навичок критичного та креативного мислення, дасть змогу не піддаватися маніпулятивним впливам, допоможе приймати рішення зважено та відстоювати їх толерантно. Критичне та креативне мислення у професійній діяльності військовослужбовців НГУ допоможе в пошуку вирішення проблемних ситуацій новим толерантним шляхом.

У розробці тренінгу ми використовували різні авторські розробки, що пройшли апробацію, визнані ефективними (Брюховецька, 2016; Гусак, 2017; Демчинський, 2017; Живолуп, 2017; Кожуховская, 2010; Приходько, 2016; Терещенко, 2017; Юшманова, Петрутик, 2012) та застосовували такі методи інтерактивного навчання, як обговорення в малих групах, рольова гра, ситуативний аналіз, що спрямовані на формування толерантної поведінки шляхом оперантного навчання та моделювання.

У нашому дослідженні визначено, що толерантність майбутнього офіцера містить когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний

та діяльнісний компоненти. Для ефективного її формування в умовах цього тренінгу потрібно розвивати всі ці компоненти.

Структура тренінгу «Толерантна поведінка» представлена у табл. 1

Під час проведення тренінгу «Толерантна поведінка», отримання зворотного зв'язку учасники стверджували, що вони розширили свої знання, удосконалили навички щодо толерантної взаємодії, вміння мобільно реагувати на різні ситуації і корегувати свою поведінку. Серед факторів, що сприяли успішному і ефективному процесу формування толерантності, під час проведення тренінгу учасники зазначили позитивну атмосферу, що спонукала їх до чесних і відкритих взаємовідносин, активності і можливості висловлювати власні думки без побоювань. Ми вбачаємо, що офіцери структурних підрозділів та НПП, які проходять навчання за допомогою тренінгу не тільки розширюють свої теоретичні знання про толерантність і міжособистісну взаємодію на її основі, а зможуть у майбутньому в освітньому процесі активно демонструвати толерантну взаємодію та навчати інших таких стосунків. Головна ціль запропонованого тренінгу – не просто навчити толерантної взаємодії, а й створити глибоке усвідомлення ролі толерантності у професійній діяльності військовослужбовців НГУ. У процесі тренінгу, під час бесіди на тему «Толерантність офіцера НГУ» учасники вказували, що толерантність є цінною моральною якістю, яка демонструє готовність до взаємодії з іншими людьми чи групами з різних соціальних прошарків та активну соціальну позицію, що є дуже необхідною і важливою якістю для майбутніх офіцерів НГУ і неодмінно корисною під час виконання службово-бойової діяльності. У процесі аналізу анкетування учасників, на початку тренінгу (вхідне анкетування) та наприкінці (вихідне анкетування) зазначено різницю у відповідях, що демонструє вплив тренінгу на їх погляди щодо толерантності. Так, наприклад, відповідаючи на питання «Чи впливатиме на Вашу оцінку курсанту за доповідь на занятті те, що у Вас був конфлікт із ним» (1) так; 2) ні; 3) залежить від його поведінки), 40% учасників тренінгу у вхідному анкетуванні вибирали відповідь номер 3, 20% – відповідь номер 1, 40% – відповідь номер 2; у вихідному анкетуванні лише 15% учасників вибрали відповідь номер 3, а 75% учасників вибрали відповідь номер 2. Відповідаючи на питання «При визначенні командира відділення в курсантському підрозділі Ви надаватиме значення статі» (1) так; 2) орієнтуюсь тільки на можливості особистості; 3) ні), 50% учасників у вхідному анкетуванні вибирали відповідь номер 3, 20% – відпо-

## Структура тренінгу «Толерантна поведінка»

№ з/п	Основні частини тренінгу	Вправи, що використовуються
День перший		
1	Вступна частина Оголошення теми та мети тренінгу	Притча «Про цвяхи» Вправа «Біла ворона»
	Актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань	Вправа «Асоціативний ряд» Вправа «Сподівання – сумніви» Мозковий штурм «Толерантність у системі військового формування»
	Знайомство учасників тренінгу	Вправа «Чим ми схожі?» Вправа «Чим я особливий?»
	Колективне прийняття правил тренінгу	Вправа «Норми взаємодії»
	Діагностика	Вправа «Пропозиція» Анкета (авторська) «Толерантна особистість» (вхідний контроль)
2	Основна частина	
	Теоретичний та практичний блок	Вправа «Колаж толерантного військовослужбовця» Вправа «Стереотипні окуляри» Вправа «Особистий аудит» Рольова гра «Цивілізація»
3	Заключна частина	
	підбиття підсумків першого дня заняття; отримання зворотного зв'язку від учасників	Вправа на рефлексію «Клубок»
	визначення домашнього завдання	Розробити план пропозицій до заходів на рік зі створення толерантного освітнього середовища (відповідно до посади)
	релаксація і процедури завершення першого дня тренінгу	Ритуал прощання «Лотос»
Другий день		
1.	Вступна частина	
	актуалізація матеріалу попереднього заняття	Вправа «Мені приємно тобі сказати....»
	актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань	Вправа «Поговорімо про день вчорашній»
	уточнення та повторення правил групи.	Вправа «Актуалізація норм взаємодії» Бесіда «Створення толерантного освітнього середовища» (по матеріалах домашнього завдання)
2	Основна частина	
	теоретичний та практичний блок	Вправа «Доміно» Вправа «Якщо б ..., то я почав би...» Вправа «Антистресова релаксація» (рекомендована Всесвітньою організацією охорони здоров'я) Диспут «Межі толерантності» Вправа «Траєкторія невизначеності» Вправа «Керівник-співробітник-підлеглий»
3	Заключна частина	
	підбиття підсумків другого дня заняття	Вправа «Згода, незгода, оцінка»
	отримання зворотного зв'язку від учасників	Вправа «Шлях до толерантності» Анкета (авторська) «Толерантна особистість» (вихідний контроль)
	релаксація і процедури завершення тренінгу	Ритуал прощання «Листи»

відь номер 1, 30% — відповідь номер 2; у вихідному анкетуванні 25% учасників вибрали відповідь номер 3, 15% — відповідь номер 1 і 60% — відповідь номер 2. Відповідаючи на питання «Якщо курсант неправильно відповідає на запитання, то критика щодо нього не є інтолерантною» (1) так; 2) ні), 45% учасників у вхідному анкетуванні вибрали відповідь номер 1; у вихідному анкетуванні відповідь номер 1 вибрало 15% учасників.

Також учасники тренінгу зазначили важливу роль науково-педагогічного персоналу та офіцерів структурних підрозділів в освітньому процесі формування толерантності майбутніх офіцерів НГУ. Досить влучно цю думку підкреслює і О. В. Бойко, який зазначає, що науково-педагогічні працівники та курсові офіцери у ВВЗО несуть величезну відповідальність не тільки перед своїми вихованцями, а й перед Україною й армією — ні в одній професії людина не стає самостійно на життєвий і професійний шлях так швидко, — з усією її мінливістю — у такому ранньому віці, як офіцер-випускник (Бойко, 2018).

Потрібно зазначити, що у статті ми висвітлюємо лише частину дослідження, результати і висновки якого мають певну цінність для дослідження формування толерантності майбутнього офіцера НГУ у військових закладах вищої освіти. Також потрібно зазначити, що сам тренінг є варіативним і залежно від контингенту та його ставлення до толерантності і її розуміння він може модернізуватись.

**Висновки.** Отже, тренінг «Толерантна поведінка» може використовуватись у курсах підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників, в індивідуальній підготовці військовослужбовців НГУ з метою надання офіцерам структурних підрозділів та викладачам необхідних знань із теорії та методики формування толерантності і вдосконалення сукупності певних вмінь та навичок. Перспективу подальших наукових розвідок убачаємо в розробці навчально-методичного забезпечення для формування толерантності майбутніх офіцерів НГУ під час навчання в закладах вищої освіти.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д., Левенець О. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС : навч.-метод. посібн. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2015. 127 с.
2. Бойко О. Педагогічні умови впровадження у навчально-виховний процес вищих військових закладів освіти методики формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. 2018. Вип. 4. С. 32–40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP\\_2018\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2018_4_7) (дата звернення: 20.04.2021)
3. Брюховецька О. Авторський спецкурс «формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в процесі післядипломної педагогічної освіти (підвищенні кваліфікації)». Психологічний часопис. 2016. № 2. С. 5–19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch\\_2016\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2016_2_3) (дата звернення: 23.04.2021)
4. Васильєв О. Професіоналізм викладачів ВВНЗ як складова внутрішньої системи гарантування якості вищої військової освіти. Військова освіта : збірник наук. праць Національного університету оборони України ім. І. Черняховського. 2020. № 1(41). С. 46–60
5. Гордієнко Ю. Тренінг «Навчаємось педагогічній толерантності» : методичні рекомендації / за ред. Л. Є. Гусак. Луцьк : Вежа-Друк, 2017. 60 с.
6. Демчинський О. Інтерактивні методи викладання. Київ : ФОП, 2017. 64 с.
7. Живолуп Л. Тренінг розвитку толерантності у підлітків. Інтерактивні методи викладання. Практичні поради для суддів-викладачів. Київ : ФОП Демчинський О.В., 2017. 64 с.
8. Комар О., Пироженко Л. Інтерактивна технологія навчання: організація і проведення тренінгів (інноваційні форми навчання) : Методичний посібник. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2015. 109 с.
9. Оніщенко О. Тренінг як інноваційна методика навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 132. С. 106–109. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2015\\_132\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_132_28). (дата звернення: 25.04.2021)
10. Педагогические игротехники: копилка методов и упражнений / под общ. ред. Л. С. Кожуховской. Минск : Изд. центр БГУ, 2010. 23 с.
11. Положення про професійний розвиток та підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників Національної академії Національної гвардії України / Національна академія Національної гвардії України. Харків, 2019. 82 с. URL: <https://nangu.edu.ua/about/vsi-dokumenty> (дата звернення: 30.04.2021)
12. Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 610 від 23.03.2021 року. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ME210252.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME210252.html) (дата звернення: 28.04.2021)
13. Терещенко К. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 1. С. 65–75. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/opher\\_2017\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/opher_2017_1_10). (дата звернення: 30.04.2021)

14. Трубавіна І., Каплун С. Комплекс умов застосування тренінгу як форми організації навчання студентів закладів вищої освіти України. Problèmes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale. Bruxelles, 29 novembre 2019.

15. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2016. 281 с.

16. Школа-территория толерантности : сборник методических материалов / под ред. Юшмановой Л. П. и Петрутик Г. И. Санкт-Петербург, 2012.

## REFERENCES

1. Aleksandrov D., Levenets O. Psykholohichne zabezpechennia operatyvno-sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv militsii. Chastyna 7. Treninhovi tekhnolohii formuvannia profesiino znachushchykh yakosti pratsivnyka OVS: navch.-metod. posibn. Kyiv: Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav, 2015. 127 s. [in Ukrainian].

2. Boiko O. Pedahohichni umovy vprovadzhenntia u navchalno-vykhovnyi protses vyshchykh viiskovykh zakladiv osvity metodyky formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv. Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka. Pedahohichni nauky. 2018. Vyp. 4. S. 32–40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP\\_2018\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2018_4_7) (data zvernennia: 20.04.202) [in Ukrainian].

3. Briukhovetska O. Avtorskyi spetskurs “formuvannia profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv v protsesi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity (pidvyshchenni kvalifikatsii)”. Psykholohichni chasopys. 2016. № 2. S. 5–19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch\\_2016\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2016_2_3) (data zvernennia: 23.04.2021) [in Ukrainian].

4. Vasyliev O. Profesionalizm vykladachiv VVNZ yak skladova vnutrishnoi systemy harantuvannia yakosti vyshchoi viiskovoi osvity. Zb. nauk. pr. “Viiskova osvita” Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy im. I. Cherniakhovskoho. Kyiv, 2020. №1(41). S. 46–60 [in Ukrainian].

5. Hordiienko Yu. Treninh “Navchaimos pedahohichnii tolerantnosti”: metodychni rekomendatsii / za red. L. Ye. Husak. Lutsk: Vezha-Druk, 2017. 60 s [in Ukrainian].

6. Demchynskiy O. Interaktyvni metody vykladannia. Kyiv: FOP, 2017. 64 s [in Ukrainian].

7. Zhyvolup L. Treninh rozvytku tolerantnosti u pidlitkiv. Interaktyvni metody vykladannia. Praktychni porady dlia suddiv-vykladachiv. Kyiv: FOP Demchynskyy O.V., 2017. 64 s [in Ukrainian].

8. Komar O., Pyrozhenko L. Interaktyvna tekhnolohiia navchannia: orhanizatsiia i provedennia treninhiv (innovatsiini formy navchannia) : Metodychnyi posibnyk. Uman : FOP Zhovtyi O.O., 2015. 109 s [in Ukrainian].

9. Onishchenko O. Treninh yak innovatsiina metodyka navchannia v systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity. Visnyk Chernihivskoho natsionalnogo pedahohichnogo universytetu. Seriia : Pedahohichni nauky. 2015. Vyp. 132. S. 106–109. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2015\\_132\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_132_28). (data zvernennia: 25.04.2021) [in Ukrainian].

10. Pedahohycheskye yhrotekhniki: kopylka metodov y uprazhnenyy / pod obshch. red. L. S. Kozhukhovskoy. Mynsk : Yzd. tsentr BHU, 2010. 23 s [in Belorussia]

11. Polozhennia pro profesiinyi rozvytok ta ta pidvyshchennia kvalifikatsii naukovo-pedahohichnykh ta pedahohichnykh pratsivnykiv Natsionalnoi akdemii Natsionalnoi hvardii Ukrainy / Natsionalna akademiia Natsionalnoi hvardii Ukrainy. Kharkiv, 2019. 82 s. URL: <https://nangu.edu.ua/about/vsi-dokumenty> (data zvernennia: 30.04.2021) [in Ukrainian].

12. Pro zatverdzhennia profesiinoho standartu na hrupu profesii “Vykladachi zakladiv vyshchoi osvity”: Nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy № 610 vid 23.03.2021 roku. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ME210252.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME210252.html) (data zvernennia: 28.04.2021) [in Ukrainian].

13. Tereshchenko K. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. 2017. № 1. S. 65–75. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep\\_2017\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2017_1_10). (data zvernennia: 30.04.2021) [in Ukrainian].

14. Trubavina I., Kaplun S. Kompleks umov zaostovannia treninhu yak formy orhanizatsii navchannia studeniv zakladiv vyshchoi osvity Ukrainy. Problèmes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale. Bruxelles, 29 novembre 2019 [in Ukrainian].

15. Pofesiyno-psykholohichnyy treninh viyskovosluzhbovtiv Natsionalnoi hvardii Ukrainy : monohrafiia / Za zah. red. prof. I. I. Prykhodka. Kharkiv : NA NHU, 2016. 281 s. [in Ukrainian].

16. Shkola-territoryia tolerantnosti : Sbornik metodycheskykh materyalov / pod red. Yushmanovoy L. P. y Petruyk H. Y. SPb, 2012 [in Russian].