

## ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

**К.В. Терещенко**

*кандидат психологічних наук,  
науковий співробітник лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті розкрито зміст поняття «толерантність», наведено типи прояву толерантності, висвітлено специфіку формування толерантності як чинника розвитку організаційної культури закладу освіти. Особливу увагу приділено прояву толерантності залежно від особливостей освітнього середовища навчальних закладів.

*Ключові слова:* толерантність, типи толерантності, організаційна культура, організаційна культура начального закладу.

В статье раскрыто содержание понятия «толерантность», приведены типы проявления толерантности, освещена специфика формирования толерантности как фактора развития организационной культуры образовательного учреждения. Особенное внимание уделено проявлению толерантности в зависимости от особенностей образовательной среды учебных заведений.

*Ключевые слова:* толерантность, типы толерантности, организационная культура, организационная культура учебного заведения.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах полікультурного глобалізованого суспільства дедалі більшого значення набуває розвиток толерантних стосунків між людьми. Особливо актуальною проблема толерантності постає в контексті розвитку організаційної культури закладів сфери освіти.

Слід зауважити, що значення толерантності у процесі виховання молоді висвітлювали І. Бех, Л. Вишневецька, П. Комогоров, С. Литвинова, А. Скок та інші вчені. Особливу увагу проблемі формування міжетнічної толерантності учнівської та студентської молоді приділяли О. Аймангабетова, Г. Солдатова, В. Тишков, Л. Шайгерова. В Україні на важливість розвитку міжетнічної толерантності освітян та молоді вказували О. Грива, О. Кихтюк, Л. Кияшко, Л. Орбан-Лембрик та ін.

Разом із тим, аналіз літературних джерел вказує на те, що проблема дослідження толерантності в умовах формування організаційної культури навчальних закладів розроблена недостатньо. Отже, **мета цього дослідження** – аналіз толерантності як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх закладів.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

### РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Поняття **культури** досить важко визначити через багатогранність цього феномена. За трактуванням Л. Почебут [11], основне призначення культури полягає у формуванні єдиного розуміння сенсу життя людьми, що належать до однієї спільноти. Зокрема, культура формує єдине смислове поле завдяки процесу категоризації ідей і предметів, що існують в навколишньому світі.

Культура – це динамічна система правил, експліцитних та емпліцитних, що встановлені групами з метою забезпечити своє виживання, включаючи установки, цінності, уявлення, норми і моделі поведінки, спільні для групи, але такі, що реалізуються по-різному кожним специфічним об'єднанням всередині групи, передаються з покоління в покоління, відносно стійкі, разом із тим, здатні змінюватись у часі [11].

Серед видів культури значне місце посідає організаційна культура. У цілому **організаційну культуру** розглядають як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації та дотримуються її членами [5].

Згідно з поглядами західного дослідника Е. Шейна, доцільно розглядати три рівні організаційної культури [13]: символічний рівень – об'єднує в собі елементи, що помічає людина, вперше потрапляючи до організації; поверхневий рівень – об'єднує цінності та вірування членів організації, наскільки вони відображаються в символах та мові; глибинний рівень – базові припущення, які практично не усвідомлюються членами організації.

У багатьох працях висвітлено роль толерантності персоналу в умовах організаційного розвитку компаній [4; 14; 15]. Зокрема, формування позитивного ставлення менеджерів та персоналу до представників інших культур в міжнародних компаніях сприяє розвитку організаційної культури компанії та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату. Так, згідно з дослідженнями Р. Діка, менеджери, які сильніше ідентифікували себе з новою командою за кордоном, відчували себе краще адаптованими до нової ситуації, були більш задоволені роботою і самі більш позитивно оцінювали свою продуктивність [4].

Розкриваючи зміст поняття «толерантність», слід зазначити, що в наукових джерелах існує чимало визначень **толерантності**. Серед них – толерантність як терпимість до інших поглядів та звичок; моральна

якість особистості, що визначає терпиме ставлення до інших людей, незалежно від їх етнічної, національної або культурної приналежності; здатність індивіда сприймати без агресії думки, судження, особливості поведінки і зовнішності іншої людини [12].

Спираючись на критерії стійкості-нестійкості до впливу інших та самоповаги, Л. Почебут визначає толерантність як стійкість до тиску з боку інших, доброзичливість, захист своєї гідності та своїх інтересів, при повазі до інтересів іншої людини [11]. Дослідниця виокремлює наступні атрибути толерантності: стійкість до впливу, тиску з боку Іншого; визнання права Іншого мати свою думку; асертивність – захист своєї думки, своїх ідей, інтересів при визнанні права Іншого мати і відстоювати свої ідеї й інтереси; довіра до іншого, заснована на знанні про те, що поведінка цієї людини не принесе вам шкоди, інтерес до думки Іншого (небайдужість).

Згідно зі С. Щеколдіною (2004), виокремлюють такі типи толерантності [цит. за 7]:

- расова толерантність – відсутність упереджень до представників іншої раси;
- міжкласова толерантність – терпиме ставлення до представників різних майнових верств;
- міжнаціональна толерантність – ставлення до представників різних націй, здатність не переносити недоліки та негативні дії деяких представників певної національності на конкретних людей;
- релігійна толерантність – ставлення до догм різних конфесій, релігійності, особливостей літургії з боку віруючих та невіруючих, представників різних конфесійних груп;
- географічна толерантність – неупередженість щодо жителів невеликих або провінційних міст, сіл та інших регіонів з боку столичних жителів і навпаки;
- освітня толерантність – терпиме ставлення до висловлювань і поведінки людей з більш низькою освітою у високоосвічених людей і навпаки;
- вікова толерантність – неупередженість до апріорних недоліків людини, які пов'язані з її віком;
- фізіологічна толерантність – терпиме ставлення до хворих, інвалідів, фізично неповноцінних, людей із зовнішніми вадами;
- гендерна толерантність – неупереджене ставлення до представників іншої статі;
- сексуально-орієнтована толерантність – неупередженість стосовно людей нетрадиційної сексуальної орієнтації;
- толерантність стосовно маргіналів: безпритульних, наркоманів, алкоголіків, в'язнів;
- політична толерантність – ставлення до діяльності різних партій та об'єднань, висловлювань їх членів;
- зовнішньополітична толерантність – ставлення до країн і народів на основі принципів, затверджених ООН та іншими організаціями.

Іншу класифікацію видів прояву толерантності на основі базових діапазонів подібності-відмінності, наводить Г. Бардієр (табл. 1).

Таблиця 1

### Види прояву толерантності в соціальній психології

(за Г. Бардієр) [цит. за 11]

Базові діапазони подібності-відмінності	Види прояву толерантності
Віково-статеві й індивідуально-типові відмінності між людьми, що мають соціальне вираження	Гендерна, дитяча, міжпоколінна, вікова толерантність
Особистісні і соціально-психологічні відмінності	Міжособистісна і міжгрупова толерантність, що включає у себе кілька зрізів: психофізіологічний, характерологічний, особистісний, потребово-мотиваційний, нормативно-цільовий, ціннісний, морально-етичний, смислоутворюючий, діяльнісно-стильовий тощо.
Соціокультурні і культурно-історичні відмінності	Соціально-економічна, політична, професійна, міжетнічна, міжконфесійна, міжкультурна толерантність

На протипагу толерантності, *інтолерантність* являє собою прояв нетерпимості у відносинах і поведінці людини при взаємодії з іншими людьми на основі найрізноманітніших ознак [11]. До крайніх проявів інтолерантної поведінки можна віднести дискримінацію, ксенофобію, екстремізм.

У багатьох наукових дослідженнях присутня думка про важливість розвитку толерантності персоналу освітніх організацій як умови забезпечення розвитку толерантності учнівської молоді [1; 2; 7]. Отже, толерантність педагогів постає важливим чинником розвитку організаційної культури закладів. Дійсно, у трактуванні Л. Вишневської [1], однією зі сфер, де вкрай необхідне формування установок і норм толерантності, є система освіти, яка сприятиме вихованню чуйних і відповідальних громадян, відкритих до впливу інших культур, здатних цінувати свободу, поважати людську гідність та індивідуальність.

У дослідженнях О. Мітічкіної [9] вказано на особливості формування організаційної культури навчальних закладів: з одного боку, вищий навчальний заклад є універсальною організацією, і тому процесу формування його організаційної культури притаманні всі визначені у психологічних дослідженнях особливості, з іншого боку, організаційна культура студентів вищого навчального закладу має свої специфічні соціально-психологічні характеристики. Зокрема, студентські групи нерідко формують власні субкультури, які впливають на формування організаційної культури закладу в цілому.

Оскільки учні та студенти під час навчання формують навчальні групи, що мають соціально-психологічні ознаки малих груп, на перший план в студентському середовищі виступає міжособистісна та міжгрупова толерантність. Гетерогенність студентських груп зумовлює необхідність прояву різних типів соціальної толерантності (гендерна, вікова, релігійна, міжетнічна, міжкультурна толерантність тощо).

Специфічним для організаційної культури навчальних закладів є перехід від молодших до старших курсів, коли старшокурсники певним чином транслюють студентам молодших курсів елементи, що належить до різних рівнів прояву організаційної культури. Зокрема, О. Міт'юкіна наводить позитивні приклади своєрідного «патронажу», що здійснювали студенти старших курсів стосовно першокурсників, допомагаючи їм ознайомитися з організаційною культурою вищого навчального закладу [8].

Особливе значення формування толерантних взаємин набуває в умовах полікультурного середовища навчальних закладів. На думку Л. Орбан-Лембрик, у ситуаціях міжкультурної взаємодії особливо актуалізується комунікативна толерантність, що розглядається як певний спосіб ставлення співрозмовників одне до одного в процесі спілкування, як репрезентація в комунікативному просторі їх психічних станів, якостей і дій під час обміну інформацією і налагодження взаємодії [10]. Дослідниця підкреслює, що в багатонаціональному середовищі комунікативна толерантність є основою створення ефективних умов для організації роботи, навчання і дозвілля як дорослих, так і школярів та молоді, прояву і врахування їх індивідуально-психологічних особливостей, зокрема комунікативних умінь та навичок, в комунікативному процесі, і стосується взаємодії як на рівні «викладач-учень» «викладач-студент», «керівник-підлеглий», так і на рівні «учень-учень», «студент-студент», «співробітник-співробітник».

Згідно з поглядами дослідника І. Бежа, саме толерантне ставлення лежить в основі діалогічного типу спілкування між педагогом та учнем, коли обидва суб'єкти освіти розуміють і поважають особистісну цінність один одного [цит. за 7].

Слід вказати на доцільність створення *спеціальних технологій* з метою сприяння розвитку толерантних взаємин в полікультурному середовищі закладів освіти. Існує чимало вітчизняних розробок з формування толерантності молоді та педагогів, серед яких тренінгова програма О. Кихтюк з розвитку міжетнічної толерантності студентів [6] та модель виховання толерантної особистості О. Гриви [3]. Серед зарубіжних розробок варто згадати експеримент Е. Аронсона у школі штату Техас [11]. Ця техніка передбачала створення у класах атмосфери взаємозалежності, що мала спонукати школярів різних расових і етнічних груп досягати спільної мети. У результаті експерименту учні краще пізнали один одного, була подолана емоційна напруга, сформувалися толерантні міжетнічні та міжрасові стосунки.

## ВИСНОВКИ

Толерантність трактується як терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей. В умовах навчальних закладів особливої значущості набуває формування толерантності педагогів та учнів як чинника розвитку організаційної культури закладу освіти в цілому. Специфіка середовища освітніх організацій спричинює актуалізацію в молоді й освітян певних видів толерантності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вишневецька Л. Проблема формування толерантності в педагогічних дослідженнях / Л. Вишневецька // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LI. – Част. I. – С. 17–22.
2. Вишневецька Л. Особливості формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу / Л. Вишневецька // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2012. – Вип. LX. – С. 42–48.
3. Грива О.А. Соціально-педагогічні основи формування толерантності у дітей і молоді в умовах полікультурного середовища : [монографія] / О.А. Грива. – К. : ПАРАПАН, 2005. – 205 с.
4. Дик Р.В. Преданность и идентификация в организации ; пер. с нем. / Р.В. Дик. – Х. : Гуманитарный центр, 2006. – 142 с.
5. Карамушка Л.М. Структура організаційної культури: основні напрямки дослідження / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2013. – Вип. 37. – С. 3–6.
6. Кихтюк О. Експериментальна програма з формування етнічної толерантності / О. Кихтюк // Соціальна психологія. – 2010. – № 1. – С. 152–160.
7. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LI. – Част. I. – С. 176–181.
8. Міт'юкіна О.О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О.О. Міт'юкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2011. – № 1(25). – С. 107–111.
9. Міт'юкіна О.О. Основні соціально-психологічні характеристики організаційної культури вищих навчальних закладів / О.О. Міт'юкіна // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2013. – Вип. 37. – С. 21–23.
10. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – № 4. – С. 73–85.
11. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
12. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство ; [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
14. Kreitner, R. Organizational behavior / R. Kreitner, A. Kiniski. – New York : The McGraw-Hill Companies, Inc., 2001. – 774 p.
15. Noe, R.A. et all. Human resource management: gaining a competitive advantage / R.A. Noe et all. – The McGraw-Hill Companies, Inc., 2000. – 637 p.