
Література:

1. Bluteau F., Bésille J., Fleury F., Léger B. La webcampagne, comprendre, innover, sécuriser Editions WEKA, Paris Cedex 2008-120 p.
2. Blandin B. Formation ouverte et à distance.- Actualité de la formation permanente № 189. Paris, Centre Inffo 2004.
3. «Soldat du feu» magazine №35 novembre - décembre 2009 – 92p.
4. «Soldat du feu» magazine №36 janvier – février 2010 – 92p.
5. Formation à distance en France [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.sites.fse.ulaval>. – Заголовок з екрану. 2008р.

Статтю присвячено актуальній проблемі дистанційного навчання у професійній освіті французьких пожежників, його впливу на рівень знань та засвоєння навчальної інформації. Проблеми дистанційної освіти на даному етапі розвитку сучасних інформаційних технологій є доволі актуальними. Стаття містить інформацію про впровадження новітніх інформаційних технологій у навчальний процес у департаментальних пожежних службах та у Вищій національній школі офіцерів пожежників.

Ключові слова: дистанційна освіта, відкрите дистанційне навчання, ресурси, індивідуальний підхід, стажувальний день, особистий і професійний план, репетитори-тренери, синхронний та асинхронний зв'язок, професійна підготовка.

Статья посвящена актуальной проблеме дистанционного обучения в профессиональном образовании французских пожарников, его влиянию на уровень знаний и усвоение учебной информации. Проблемы дистанционного обучения на данном этапе развития современных информационных технологий достаточно актуальны. Статья содержит информацию о внедрении новейших информационных технологий в учебный процесс в департаментальных пожарных службах и в Высшей школе офицеров пожарников.

This article is focused on the problems of the distance study in professional education of the French fire-fighters, its influence on the level of the knowledge and mastering of the learning information. The problems on the present stage of development of modern information technologies are actual. The article has an information about introduction of the newest information technologies in the educational process in the departmental fire services and in High School of the fire officers.

УДК 316.723:658.3
ББК 71.05+60.54

С.С. Пудова
м. Вінниця, Україна

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ КОНТЕКСТІ

Постановка проблеми. Питання професіоналізму все більше знаходять відображення в науковій літературі. На важливості професійної компетентності, професійної етики, інтелектуальних здібностей фахівця роблять наголос науковці різних країн. Дж. Болл (J. Ball) [1], зокрема, зауважує, що сьогодні є ситуації непрофесійної поведінки, некомпетентності, байдужості працівників, погіршення послуг, які надаються клієнтам, тощо. Для вирішення цих проблем має зосереджуватись увага на позитивних цінностях, високих стандартах поведінки майбутнього фахівця тощо. Професіоналізм кожного працівника потребує постійного, активного розвитку. Підвищення вимог до професійної складової особистості збільшує кількість досліджень щодо професійної культури в економічному, філософському, соціологічному, психолого-педагогічному напрямках.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз змісту поняття професійної культури та розкриття її структури проводили такі дослідники як Г. Балл, Л. Богданова, В. Ігнатов, І. Зарецька, С. Макарова, М. Пилипенко та інші. Питанням організаційної культури (культури організації) та її зв'язку з професійною культурою приділяли увагу С. Абрамова, І. Костенчук, С. Луков, Г. Сандерс (G. Sanders), Г. Хофстід (G. Hofstede) та інші. Питання професійної компетентності розкриваються у роботах таких науковців як В. Адольфа, Л. Волошко, Л. Гусак, Л. Кайдалової, Дж. Каллагана (J. Callaghan), А. Кларка

(А. Clark), Т. Ткаченка тощо. Н. Баловсяк звертає увагу на те, що акцент на професійні якості спеціаліста відбувається не лише на рівні організації (як структури робочого місця), а й на рівні навчальних закладів, які мають випускати компетентного працівника [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У нашій країні дослідження професійної культури спеціаліста в основному спрямовані в педагогічному напрямі. Це поняття найчастіше використовується на інтуїтивному рівні в працях, присвячених професійній діяльності вчителів і викладачів вищої школи [3, с.28]. У науковій західній літературі поширене поняття професійної культури в організаційному контексті, тобто виділення основних складових професійної культури, необхідних для продуктивної, ефективної роботи будь-якої організації, установи незалежно від напрямку діяльності. Тобто західні дослідники нарівні з професійною культурою оперують поняттям «організаційна культура». Вважаємо необхідним розглянути зв'язок між вказаними поняттями, виходячи з досліджень науковців різних країн.

Мета даної статті – проаналізувати зміст понять «професійна культура» і «організаційна культура» та з'ясувати їх взаємоузгодженість, виділити типові складові професіоналізму в контексті різних професій.

Виклад основного матеріалу дослідження. С. Отт (S. Ott) виділяє три основні складові організаційної культури: культура суспільства, в якому знаходиться організація; переконання та цінності засновника(ів) або від початку домінуючого лідера(ів); характер операційного середовища організації. Операційна система включає в себе структуру організації, технології і персонал; а культурна система – переконання, цінності, обряди, історію, практику і т.д., які є спільними для членів організації [4].

Т. Пітерс (T. Peters) і Р. Уотерман (R. Waterman) зображають в якості організаційної культури систему спільних цінностей. К. Кауфман (K. Kaufman), Г. Хофстід (G. Hofstede), Г. Сандерс (G. Sanders) та інші підтримують думку, що організаційна культура включає в себе не тільки погляди окремих членів організації, а й спільні погляди і загальну практику організації. Загальна культура організації при цьому може виступати досить потужною рушійною силою у формуванні індивідуальної поведінки, навіть у випадку деяких розбіжностей в особистісних цінностях і цінностях організації. Більшість авторів погоджується з тим, що організаційна культура є цілісною і її важко змінити, оскільки вона історично і соціально сконструйована [4].

С. Луков провів аналіз робіт науковців, які оперують поняттям «організаційна культура». Він показав, що в більшості випадків визначення цього поняття відображає соціологічні та соціально-психологічні аспекти організаційної культури. С. Луков згрупував ключові слова у визначеннях за трьома групами і зробив висновок, що складовими організаційної культури є блоки «поведінка», «цінності» та «норми». Блок поведінки відображає взаємодію, стосунки між робітниками, керівниками, практику управління персоналом тощо. Блок «цінностей» включає в себе переконання, ідеологію, цілі, очікування тощо всієї компанії в цілому та кожного її представника окремо. Блок «норми» пов'язаний з формальними та неформальними правилами організації [5].

Розглянемо взаємозв'язок між поняттями «культура організації» та «індивідуальна культура особистості». І. Михайліченко зауважує, що «у вигляді цінностей людина містить у собі частину сприйнятої культури, формує на їхній основі власну світоглядну (загальну) культуру і здійснює вплив на соціальну культуру (субкультуру)» [6, с.22]. Під субкультурами розуміються певні професійні групи, які можуть входити в організацію. Наприклад, це можуть бути соціальні працівники, адміністративні працівники тощо.

Р. Роуз (R. Rose) зазначає, що у великих та складних організаціях, де постійно відбувається велика плинність співробітників, впровадження нових технологій тощо, організаційна культура рідко буває однорідною. М. Вен та С. Барлі (M. Van, S. Barley) припускають, що організаційна культура є сполучним елементом між окремими ланками

організації і що вона є спільною для кількох абсолютно різних субкультур [4]. Отже, особистісна культура пов'язана з культурою організації як опосередковано – через субкультури, так і напряду.

С. Абрамова та І. Костенчук виділили систему відносин, через яку проявляється характер організаційної культури. Вона включає в себе ставлення працівників до своєї професійно-трудової діяльності, ставлення працівників до підприємства, функціональні та міжособистісні відносини співробітників [7].

Дж. Блур та П. Доусон (G. Bloor, P. Dawson) провели аналіз взаємозв'язку між різними культурами, які співіснують в рамках однієї організації, і процесами, за допомогою яких створюються та підтримуються професійні субкультури. Дослідники розробили концептуальні рамки для розуміння взаємозв'язку між професійними субкультурами та організаційною культурою. Вони стверджують, що професійні субкультури мають можливість формувати організаційну культуру, однак остання не є статичною і з часом може розвиватися і відображати складну взаємодію між культурними складовими організації та зовнішнім середовищем. Таким чином, Дж. Блур та П. Доусон висловлюють твердження щодо статичності організаційної культури протилежне думкам К. Кауфмана (K. Kaufman), Г. Хофстєда (G. Hofstede) і т.д. (див. вище). Організаційна культура є основою для пояснення процесів адаптації та змін в рамках професійних субкультур, які, в свою чергу, впливають на індивідуальну поведінку і тлумачення життя організації [4].

У кожній організації є професії, які домінують над іншими. Вони визначають загальну культуру організації, а остання частково визначає професійну культуру. Іншими словами, професійна культура передбачає низку культурних цінностей і практику роботи, які входять в культуру організації. «Професійні цінності, вірування і практика можуть бути висунуті як засіб отримання групою підтримки і згуртованості, перевірки спроби отримати домінуючі позиції відносно інших груп і узаконення професійних цілей та дій. Таким чином, професійні субкультури можуть служити для підтримки статус-кво, доопрацьовувати та змінювати існуючі системи переконань, або виступати в якості основних, які перетворюють вплив у рамках організації» [4]. Тобто простежується певний вертикальний зв'язок організаційної культури та професійної культури.

Наприклад, у навчальному закладі домінуючою субкультурою можемо вважати педагогів. Вони як основні спеціалісти надають послуги клієнтам (студентам, учням), які в цьому випадку здобувають знання, вміння, навички і т.д. Кожен викладач знаходиться на різних рівнях розвитку професійної культури, яку проявляє в своїй діяльності. Компетентність, майстерність, педагогічний такт тощо впливають на якість навчального процесу, особливо на рівень здобуття освіти студентами та процес формування їхньої культури (професійної культури у випадку вищого навчального закладу). Весь педагогічний колектив навчального закладу складає субкультуру, яка своїми цінностями, практикою діяльності, моральністю, етикою задає загальну культуру освітньої організації. Це яскраво проявляється в школах, технікумах, університетах і т.д., де є свої міцні, давні традиції, правила тощо. У вищих навчальних закладах можна розглядати окремі педагогічні структури (інститути, факультети, кафедри тощо), які між собою не пов'язані або мають слабкий зв'язок (наприклад, у педагогічному ВНЗ – факультет іноземних мов, фізмат, історичний факультет тощо). На кожному з цих факультетів будуть проявлятися свої професійні особливості. Якщо розглянути медичний університет, то основну домінуючу позицію відносно впливу на студентів будуть займати клінічні кафедри (яких значно більше). Однак кожна кафедра може мати свої власні традиції, а також викладач будь-якої кафедри завдяки своїм професійним якостям, особистісній культурі може здійснювати значний вплив як на студентів, так і на викладачів своєї кафедри та викладачів інших кафедр. Зв'язок між управлінською, організаційною, професійною культурами проявляється в співпраці, взаємодії між кафедрами, викладачами, з одного боку, деканатом, ректоратом – з іншого.

Студентів також можемо розглядати як одну із субкультур навчального закладу, незважаючи на те, що вони є споживачами, клієнтами, мають плинний характер знаходження в організації. У більшості випадків студенти знаходяться під впливом інших субкультур навчального закладу, проте в деяких випадках вони можуть здійснювати значний вплив на організаційну культуру і, відповідно, на діяльність закладу. Технічний персонал, бібліотекарі, економічний відділ тощо також знаходяться під впливом організаційної та управлінської культур, проте вони є більш замкнутими системами, оскільки не пов'язані з основною діяльністю організації.

Про тісний зв'язок між професійною, організаційною, управлінською та національною культурами говорить також М. Начкебія. Дослідник звертає увагу на те, що національна культура впливає на організаційну, яка в свою чергу накладає відбиток на професійну культуру [8]. Наприклад, якщо розглянемо діяльність українського, американського та японського фармацевтів, то їхній підхід до праці, етична складова будуть відрізнятися. Це пов'язано не лише з індивідуальними особливостями, правилами, нормами організації, а й національною культурою.

Про вплив національної культури на діяльність організації також згадує Ган Ксянгфу (Gan Xiangfu). Він дослідив співпрацю організацій певного спрямування з різних країн. Було зазначено, що партнери з аналогічними національними культурами мають меншу відмінність в їхній професійній культурі, ніж партнери з різних культур. Відмінності в професійній культурі партнерів знижують загальну продуктивність спільних міжнародних підприємств. Таким чином, Ган Ксянгфу вказав на додатковий напрямок дослідження різних субкультур, пов'язаний з міжнародними відносинами організацій, сумісністю професійних культур партнерів [9].

Проте, не зважаючи на вплив різних культур (національної, вікової тощо) на професійну культуру, вимоги до неї (зовнішній чинник) залишаються загальноприйнятими серед представників професійної групи незалежно від їх національності, віку і т.д. Вимоги, які ставляться до керівників закладів не ставляться до лікарів, вимоги пацієнтів до лікарів відрізняються від вимог до соціальних працівників і т.д. Отже, при взаємодії різних внутрішніх та зовнішніх факторів професійна культура будь-якого працівника може піддаватися змінам, проте основний стержень професійної культури кожного спеціаліста, вимоги до його професії залишаються незмінними в будь-якій країні, в будь-яких соціально-економічних умовах.

Дж. Блур та П. Доусон (G. Bloor, P. Dawson) проаналізували зв'язок субкультур в організаційному контексті на прикладі служби догляду на дому в Австралії [4], яка пов'язана з сектором охорони здоров'я. Було виділено три основні професійні субкультури: лікарі (за особливостями діяльності служби на дому на перше місце за попитом вийшли фізіотерапевти і фахівці з трудотерапії), молодший персонал, соціальні працівники. Крім того, необхідними організаційними субкультурами є адміністративні працівники та медичні помічники. Кожен спеціаліст прагне підтримувати високі стандарти послуг, які він надає. До лікарів, зокрема, ставляться вимоги щодо правильної оцінки стану здоров'я клієнта, точності постановки діагнозу, якості лікування. Діяльність соціальних працівників пов'язана з захистом прав клієнта, що акцентує на більшій комунікабельності, готовності мати справу зі складними задачами, вирішувати які інші професіонали не хочуть. В загальному взаємодія всіх професійних груп, співпраця або конфліктність, якість роботи кожного представника впливає на авторитет організації та її становище на ринку праці.

Послуги представників однієї професії або одного професійного напрямку можуть мати різний попит залежно від якості їх надання та кінцевого результату (наприклад, процес лікування та його ефективність). Для покращення умов праці та професійних якостей працівників кожна організація дбає про внутрішній клімат колективу, встановлює свої внутрішні правила, сповідує певні цінності, переконання, сприяє підвищенню рівня

професійних знань, навичок та вмінь за допомогою додаткових навчальних курсів. Професіоналізм працівників підвищує рівень довіри клієнтів, що призводить до виходу останньої на перші місця в певному регіоні, країні чи світі. Таким чином професійна культура працівників та загальна культура організації є важливим показником конкурентоспроможності. Так, наприклад, Дж. Бігун та Р. Ліппінсонт (J. Begun, R. Lippincott) досліджували питання суперництва між офтальмологами та окулістами [4]. Важливими показниками суспільного визнання зазначених професій та отримання високого ступеня їх автономії були спеціалізовані знання, ексклюзивні, необхідні клієнту послуги, кодекс етики, професійні обов'язки. Ч. Вай-Фонг і С. Клегг (Ch. Wai-Fong, S. Clegg) подали різні аргументи, які впливали на професійний статус такої професійної групи як медсестри у Сполученому Королівстві в різні історичні періоди [4]. Однією з основних вимог до професійної діяльності медсестри була професійна етика: відносини з однолітками, пацієнтами, лікарями, суспільством в цілому. Таким чином, критерії до медичної професії визначалися і визначаються з точки зору професійної компетентності та професійної етики.

С.М. Макарова зазначає, що моральність («нравственность») є найважливішою складовою професійної культури. Якщо для професій типу «людина – людина» (педагог, лікар тощо) моральний аспект є основою професійної діяльності, то для будівельника, інженера тощо – «це своєрідна конструкція, яка багато в чому визначає стійкість та розширює можливості реалізації його професійних якостей» [10], хоч і не є домінуючим фактором становища фірми чи працівника.

Б. Гройсберг (B. Groysberg), Н. Нохріа (N. Nohria), К. Фернандез-Араоз (C. Fernandez-Araoz) розкрили ще один аспект професійної культури організації і наголосили на тому, що вона значно залежить від культури професійного добору кадрів та утримання персоналу. Було виділено основні кроки щодо набору та утримання старших керівників, від яких, на думку дослідників, залежить ефективність роботи всієї компанії, її адаптація до нових економічних умов і, відповідно, зростання продуктивності [11].

Дж. Болл (J. Ball) зауважує, що вдосконалення професійних якостей, навичок та вмінь, поведінки особи залежить від неї самої та людей навколо неї. «Концепція професіоналізму виходить за рамки етики; вона охоплює імідж (образ), манери, повагу, зовнішній вигляд, технічну досконалість, якість, досвід та інші фактори» [1]. Дж. Болл виділяє три кроки, необхідні для створення та підтримання професійної культури організації: створення правил; навчання професіоналізму; забезпечення нагадувань та закріплення. Результатом послідовної роботи організації з виховання культури професіоналізму є команда професіоналів. «П'ять ключів справжнього професіонала: характер, ставлення, майстерність, компетентність, поведінка» [1].

Висновки. Можна вибудувати ієрархію культури таким чином. Професійна культура знаходиться під впливом економічної, політичної, правової та інших культур. Національні відмінності впливають не на інструментальну частину професійної культури, а на професійну етику. Домінуюча професійна група з власною професійною культурою в певній організації може здійснювати значний вплив на організаційну культуру. Організаційна культура, в свою чергу, виставляє загальні вимоги для представників усіх професій, які є в організації. Однак основні вимоги до професійної культури представників певної професійної групи (лікарі, педагоги, інженери, веб-дизайнери тощо) залишаються сталими. Професіоналізм фахівця проявляється в компетентності (знання як виконувати роботу найкраще, з мінімальними витратами часу та засобів [1]), інтелектуальних здібностях, діловому етикеті, моральних цінностях, творчому підході до виконання завдання. Для підвищення професіоналізму спеціалістів та підтримання його високого рівня організація повинна встановлювати необхідні правила поведінки, норми діяльності, проводити постійне навчання персоналу, притримуватися вищих загальнолюдських цінностей для всієї організації в цілому та для кожної професії окремо.

Свої подальші дослідження спрямовуємо на дослідження питання професійної культури лікарів та шляхів її формування в медичних навчальних закладах освіти.

Література:

1. Ball James R. How to Nurture a Professional Culture in Your Organization in Three Steps [Electronic resource] / J.R. Ball // SmartPros. – July, 2007. – Access mode: <http://accounting.smartpros.com/x58021.xml>
2. Баловсяк Н. В. Поняття професійної компетентності в зарубіжних дослідженнях / Н. В. Баловсяк // Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі: Зб. наук. пр. - Кривий Ріг: Видавничий відділ НМетАУ, 2004. - С. 23 - 25.
3. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тетяна Леонідівна Щеголева ; Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. — Хмельницький, 2007. — 246 арк. — Бібліогр.: арк. 165-186.
4. Bloor G., Dawson P. Understanding professional culture in organizational context [Electronic resource] / G. Bloor, P. Dawson // BNET. — Business Publications. — Access mode: http://findarticles.com/p/articles/mi_m4339/is_n2_v15/ai_16043940/
5. Луков С. В. Человек в зеркале организационных культур [Электронный ресурс] / С. В. Луков // Знание. Понимание. Умение : электронный журнал – 2010. – № 7 : Биоэтика и комплексные исследования человека. – Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/7/Lukov/>
6. Михайліченко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ: дис... канд. пед. Наук : 13.00.04 / Ігор Володимирович Михайліченко ; Кіровоградський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Винниченка. – Кіровоград, 2004.
7. Корпоративная культура [Электронный ресурс] // Википедия : Свободная энциклопедия. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративная_культура
8. Начкебия М. С. Влияние управленческой культуры на профессиональную деятельность руководителя [Электронный ресурс] / М. С. Начкебия // Проблемы управления человеческими ресурсами. – 2008. – Режим доступа: <http://www.pacademy.edu.by/conferenc/2008/kpu>
9. Gan Xiangfu. Professional culture compatibility and performance in international joint ventures: a Chinese experience [Electronic resource] / Xiangfu Gan // Victoria University of Wellington. – The library. – Research archive. – 2008. – Access mode: <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/865>
10. Макарова С.Н. Профессиональная культура будущего специалиста: этический аспект [Електронний ресурс] / С.Н. Макарова – Режим доступу: <http://www.nwpi.ru/news/doc/d24.doc>
11. Fernández-Aráoz Claudio. Recruiting and retaining executive talent in times of crisis [Electronic resource] / Claudio Fernández-Aráoz // Egon Zehnder International. – Access mode: <http://www.egonzehnder.com/global/clientservice/executivesearch/article/id/83700096>

В статті проаналізовано дослідження іноземних та вітчизняних науковців щодо розкриття змісту організаційної культури та її структури. Автором статті розглянуто зв'язок між організаційною та професійною культурами. Також визначено вплив національної культури на професійну культуру. Автор виділяє складові частини професіоналізму спеціаліста та вказує шляхи підвищення його професійних якостей в організації.

Ключові слова. Професійна культура, організаційна культура, національна культура, професіоналізм, цінності, професійна етика.

В статье проанализировано исследование иностранных и отечественных ученых относительно раскрытия содержания организационной культуры и ее структуры. Автором статьи рассмотрено связь между организационной и профессиональной культурами. Также определено влияние национальной культуры на профессиональную культуру. Автор выделяет составные части профессионализма специалиста и указывает пути повышения его профессиональных качеств в организации.

Ключевые слова. Профессиональная культура, организационная культура, национальная культура, профессионализм, ценности, профессиональная этика.

In the article was analyzed the studies of foreign and domestic scientists regarding the disclosure of the contents of organizational culture and its structure. The author of the article examines the relationship between organizational and professional cultures. Also determines the effect of national culture on the professional culture. Author distinguishes components of professionalism of a specialist and indicates ways to improve its professional skills in the organization.

УДК 37.064.2:172.3

ББК 74.200: 87.715

Т.С. П'ятакова

м. Київ, Україна

ПОБУДОВА ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА ПРИНЦИПАХ ПЕДАГОГІКИ ТОЛЕРАНТНОСТІ

Актуальність теми дослідження на сучасному етапі доведена двома історичними чинниками, до яких варто віднести глобалізацію сучасного світу і трансформацію українського суспільства, що зумовили необхідність переходу до нового толерантного типу педагогічної взаємодії в умовах оновленої освітньої психолого-педагогічної системи. Попри суттєвий доробок вітчизняних і зарубіжних педагогів – класиків та сучасних учених щодо гуманізації професійної свідомості педагогічного персоналу, питання, пов'язані з формуванням необхідних компетенцій майбутнього вчителя як носія й організатора толерантних відносин між учасниками педагогічного спілкування, що є представниками полікультурного, багатонаціонального, релігійно чи соціально різноманітного середовища, досі є недостатньо розкритим предметом фундаментальних науково-педагогічних досліджень.

Тому метою нашого дослідження є визначення найбільш ефективної стратегії педагогічної взаємодії для побудови навчально-виховного процесу на принципах педагогіки толерантності.

Тероризм, расизм, масова дискримінація, ксенофобія та пов'язана з ними нетерпимість, які є рисами нетолерантного суспільства, на початку третього тисячоліття стають об'єктами для попередження та подолання. На це спрямований процес виховання в усьому світі, мобілізуючи зусилля педагогів у напрямку розвитку толерантних якостей вихованців. Але не лише сучасний стан розвитку людини і суспільства вимагає від особистості високого рівня її загальної культури, моральних якостей і порозуміння між людьми. Дослідження показало, що проблеми гармонійних відносин між людьми мали значимість ще за часів сивої давнини. Китайський філософ Конфуцій (551-479 рр. до н.е.) відкрито проповідував ідею толерантності: «Не роби іншим того, чого не бажаєш собі, і тоді у державі та в сім'ї до тебе не будуть відчувати ворожнечі». Важливим результатом діяльності гуманістів епохи Відродження та Реформації, і передусім Вольтера, було визнання толерантності, яка стала основоположним компонентом миру і злагоди між релігіями, народами та іншими соціальними групами. Вольтеру приписують вислів: «Я не погоджуюся з тим, що ви говорите, але пожертвую своїм життям, захищаючи ваше право відстоювати особисту думку». Це афоризм, у якому передана класична теорія толерантності. В праці Владислава Лекторського «Про толерантність, плюралізм та критицизм» висвітлені чотири способи розуміння явища толерантності:

1) толерантність як індиферентність - припускає існування думок, істинність яких ніколи не буде доведена;

2) толерантність як неможливість взаєморозуміння - обмежує прояв терпимості пошаною до іншого;

3) толерантність як зверхність - має на увазі привілейоване в свідомості людини положення своєї культури, тому всі інші оцінюються як слабші;

4) толерантність як терпимість, розширення власного досвіду і критичний діалог» [6, с.46].