

УДК: 378.12.017.924

Новикова С.Ю.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

Постановка проблеми. У загальному виді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями.

Проблема культури взаємозв'язків між членами педагогічного колективу – одна з найгостріших як в школі, так і в суспільстві в цілому. Чудово розуміючи, що ми всі різні, маємо власні погляди та переконання, рівень сформованості культурних цінностей і те що треба сприймати іншу людину такою, якою вона є, ми не завжди поводимося коректно і адекватно. Важливо бути терпимим по відношенню один до одного.

“Педагогіка співпраці”, “корпоративна культура” і “толерантність” – ті поняття, без яких неможливі будь-які перетворення в сучасній школі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

“Толерантність – це те, що робить можливим досягнення миру і веде від культури війни до культури миру”, – так мовиться в Декларації принципів толерантності, прийнятою генеральною Конференцією ЮНЕСКО в 1995 році.

Толерантність – це миролюбність, терпимість до етнічних, релігійних, політичних, конфесійних, міжособових розбіжностей, визнання можливості рівноправного існування “іншого”.

Толерантність – це людська чеснота: мистецтво жити в світі різних людей і ідей, здатність мати права і свободи, при цьому, не порушуючи прав і свобод інших людей. В той же час, толерантність – це не поступка, поблажливість або потурання, а активна життєва позиція на основі визнання іншого.

У відповідності до такого розуміння толерантності ми маємо підстави стверджувати, що вона являє собою нову основу педагогічного спілкування вчителя і учня, вчителя та вчителя, вчителів та батьків, суть якого зводиться до таких принципів навчання, які створюють оптимальні умови для формування культури гідності, самовираження особи, виключають чинник боязні неправильної дії. Толерантність в новому тисячолітті спосіб виживання людства, умова гармонійних відносин в суспільстві та педагогічному колективі, здатність досягти поставленої мети, умова формування якісно нової особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Достатньо злободенною проблемою сучасності постає питання впливу толерантності на взаємозв’язки між вчителем та вчителем, на поведінку в колективі. Ще В.О.Сухомлинський зазначав, що життя колективу – це тисячі і тисячі

найнесподіваніших і найтонших доторкань людини до людини: серця до серця, думки до думки, радості до горя, радості до радості, щастя до сум'яття й безнадії...Тому так важливо, щоб ці “доторкання” творили красу, а не завдавали людям болю. Педагогічний колектив в декілька десятків або сотень чоловік не може об'єднатися, триматися на основі взаємних симпатій і любові всіх членів. Для цього вони дуже різні, а відчуття симпатії нестійке і мінливе. Щоб згуртувати, спаяти людей, потрібні ясніші і міцніші основи, такі як: ідеї, правила, нормативи, табу. Велике значення надається стосункам, які визначають кінцевий результат роботи та конкурентноздатність освітнього закладу та школи в цілому.

Результати дослідження та їх обговорення. Вирішальним фактором, який впливає на трудову поведінку та ефективність трудової діяльності, як окремого педагога так і педагогічного колективу в цілому, в сучасних умовах розвитку суспільства пріоритетне місце займає корпоративна культура. Корпоративна культура – це толерантне відношення, загальні цінності, вірування і переконання, які розділяються всіма або майже всіма членами команди, сформованість відповідальності вчителів за весь навчально-виховний процес, усвідомлення всіма вчителями єдиної мети діяльності, гордість за установу в якій вони працюють, дотримання і визнання педагогічним колективом єдиних норм поведінки, традицій та звичаїв, розуміння та терпимість до колег, відчуття потрібності і задоволення від праці, культура взаємозв'язків.

Корпоративна культура орієнтована на внутрішнє середовище і виявляється в організаційній поведінці співробітників. До неї слід віднести стійкість, ефективність і надійність внутрішніх організаційних зв'язків; дисципліну і культуру її виконання; динамізм і адаптивність до нововведень в організації; загальноприйнятий (на всіх рівнях) стиль управління, заснований на співпраці; активні процеси позитивної самоорганізації та багато іншого, такого що виявляється в корпоративній поведінці працівників

відповідно до прийнятих норм і визнаних цінностей, об'єднуючи інтереси окремих людей, груп і організації в цілому.

У кожної людини в житті є свої цілі, кожен прагне досягти чогось свого або по-своєму. Але часто люди, пов'язані узами сумісної ділової активності стикаються в своїх інтересах, і тоді відбувається конфлікт, який – один з найголовніших ворогів толерантності та корпоративної культури, оскільки він дезорганізовуватиме людей, переводить їх в емоції, а не розум.

Серед наукового загалу досить поширена думка, що основна мета корпоративної культури, як явища, – допомогти людям більш продуктивно виконувати свої обов'язки в організаціях і отримувати від цього задоволення. А це у свою чергу приведе до поліпшення показників економічної ефективності діяльності шкільної організації в цілому. Адже згуртований, рухомий єдиною метою, працюючий, як відлагоджений годинниковий механізм, колектив, принесе значно більше користі, ніж “співтовариство рядів розброду”. А ефективність навчально-виховного процесу для організації є найважливішим показником, поза всяким сумнівом. Очевидно, що вплив на неї корпоративної культури організації, величезний.

Наприклад, Баррі Феган вважає, що корпоративна культура – це ідеї, інтереси і цінності, що розділяються групою. Сюди входять досвід, навички, традиції, процеси комунікації і ухвалення рішень, міфи, страхи, надії, устремління і очікування, реально випробувані співробітниками. Корпоративна культура – це, те як люди відносяться до зробленої роботи, а також і те, що дозволяє колективу працювати разом гармонійно. Це клей, який тримає, це масло, яке м'якшає. Це те, чому люди займаються різною роботою в рамках однієї установи. Це те, як одні частини компанії бачать інші її частини, і які форми поведінки вибирає для себе кожен з підрозділів в результаті цього бачення. Вона проявляє себе відкрито в жартах і шаржах

на стінах, або тримається у заперті і користується тільки своїм. Це те, про що знають всі, за виключенням, можливо, лише керівника.

Корпоративна культура не примушує відмовлятися від власних культурних цінностей, надбань світової культури, вона лише вимагає від вчителя розуміння до спільної культури організації, яка включає в себе все краще від культури кожного члена колективу. Слов'янська корпоративна культура за думкою багатьох дослідників – це культура “відносин”, тобто віддає пріоритет швидше відносинам між людьми, ніж відношенню до справи і кінцевого результату, а також відносинам неформальним, ніж формальним. Корпоративна культура дає право школі на життя та виживання, на формування духовно багаті особистості здатної реформувати сучасне суспільне життя і високорозвиненого колективу як цілісної гармонійної системи. Носіями корпоративної культури, природно, є самі співробітники. Але в якийсь момент, вона відділяється від конкретних людей і перетворюється на загальний дух.

Можна сказати, що корпоративна культура – це спосіб життя, мислення, дії колективу, а звідси вона представляється як всепроникаюче, всеосяжне явище, що безпосередньо впливає на життя педагогічного колективу в цілому. Якщо можна говорити про те, що освітня організація має “душу”, то цією “душею” якраз і є корпоративна культура.

Характер корпоративної культури виявляється через систему відносин:

- відношення працівників до своєї професійно-трудової діяльності;
- їх відношення до освітнього закладу як до об'єктивної умови здійснення професійно-трудової діяльності і реалізації свого відношення до неї;
- функціональні і міжособові відносини співробітників як суб'єктивна умова реалізації свого відношення і до діяльності і до підприємства.

Джерелами формування корпоративної культури виступають:

- система особистих цінностей і індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;

- способи, форми і структура організації діяльності, які об'єктивно утілюють деякі цінності, у тому числі і особисті цінності керівників підприємства;
- уявлення про оптимальну і допустиму модель поведінки співробітника в колективі, які відображають систему структурно-групових цінностей.

Корпоративна культура втілює загальнолюдські і професійні цінності, організовуючи їх взаємозв'язок і єдність. Вона стає атрибутом сучасної школи, отримує функціональну спрямованість, яка зумовлює збіг цінностей організації і працівника, якісне поліпшення їх спільної життєдіяльності.

Висновки. Виходячи з викладеного, приходимо до висновку, що толерантність є невід'ємною складовою корпоративної культури педагогічного колективу та власне вчителя і полягає в обов'язку людини завжди поступатися чимось іншій людині. І в цьому виявляється висока повага однієї людини до іншої, справжня моральна краса у взаєминах між людьми. Мудрість людської повинності полягає в тому, щоб бачити і внутрішньо розсудити, де повинен ти, а де повинні тобі (В.О. Сухомлинський). У забезпеченні гідного і справедливого ставлення до всіх співробітників, створенні атмосфери взаєморозуміння і взаємоповаги. Кожен працівник повинен сприяти налагодженню доброзичливих стосунків у колективі, які будуються на таких принципах, як чесність, повага і довіра. Як би вчитель і школа не прагнули звести свою взаємодію тільки до виконання певних робіт на робочому місці, у них цього ніколи не вийде. Взаємодія людини з організацією завжди ширша, оскільки людина не може бути зведена до стану машини, а організаційне оточення – до робочого місця. Людина має багатопланову структуру особистості, а також у взаємодію з організацією вона вступає не як механізм, що виконує конкретні дії і операції, а як розумна і свідома

істота, що володіє стремліннями, бажаннями, емоціями, настроєм, має уяву, що розділяє певні вірування і дотримується певних норм моралі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Евроменеджмент, [<http://www.emd.ru>]
2. Корпоративная этика: учеб. пособие / Авт. - сост. И.Н. Кузнецов. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2003. – 480 с.
3. Корпорації та інтегровані структури: проблеми науки та практики: монографія. – Х.: ВД “ІНЖЕК”, 2007. – 344 с.
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. – М.: Логос, 2002. – 224 с.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А.Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 160 с.
6. Сухомлинський В.О. Як виховувати справжню людину / В.О.Сухомлинський. – К.:Рад.шк., 1976. – 211 с.
7. Чернокозова В.Н. Этика учителя. Педагогическая этика / В.Н.Чернокозова, И.Л.Чернокозова. – К.: Рад. шк., 1973. – 173 с.

АНОТАЦІЯ

Новикова С.Ю. Толерантність як складова корпоративної культури педагогічного колективу. Проблема толерантності взаємозв'язків між педагогічним колективом пов'язана з тим, що сьогодні на перший план висуваються цінності і принципи, необхідні для загального виживання і вільного розвитку (етика і стратегія ненасильства, ідея терпимості до чужих позицій, цінностей, культур, ідея діалогу і взаєморозуміння, пошуку взаємоприйнятних компромісів і тому подібне).

Ключові слова. *Толерантність, педагогічний колектив, корпоративна культура, система відносин.*

АННОТАЦИЯ

Новикова С.Ю. Толерантность как составляющая корпоративной культуры педагогического коллектива. Проблема толерантности отношений

в педагогическом коллективе связана с тем, что сегодня на первый план выдвигаются ценности и принципы, необходимые для общего выживания и свободного развития (этику и стратегию ненасилия, идею терпимости к чужим и чуждым позициям, ценностям, культурам, идею диалога и взаимопонимания, поиска взаимоприемлемых компромиссов и т.п.).

Ключевые слова. *Толерантность, педагогический коллектив, корпоративная культура, система отношений.*

SUMMARY

Novikova S.Y. Tolerance as part of the corporate culture of teaching staff. The problem of tolerance between a pedagogical collective is related to that today on the first plan values and principles, necessary for a general survival and free development, are pulled out (ethics and strategy of nonviolence, idea of tolerance to stranger and alien positions, values, cultures, idea of dialog and mutual understanding, search of compromises etc.).

Key words. *Tolerance, teacher staff, corporate culture, a system of relations.*