

Теоретико-методологические основы профессиональной этики

- Происхождение и взаимосвязь понятий «этика», «мораль», «нравственность», «этикет».
- Педагогическая этика как научная дисциплина.
- Основные категории педагогической этики.
- Этика отношений в системе «педагог-учащийся», «педагог-педагог», «педагог-родители».

Литература

- Андреев В.И. Педагогическая этика: инновационный курс для нравственного саморазвития.- Казань:Центр инновационных технологий, 2012. -272с.
- Загорская Л.М. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие . - Новосибирск : НГТУ, 2016. - 292 с. [Электронный ресурс]. - RL: <http://biblioclub.ru>
- Камардина А.А. Профессиональная этика : учебное пособие. - Оренбург : ОГУ, 2014. - 167 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru>
- Колмогорова Н.В. Основы общей и профессиональной этики и этикет : учебное пособие. - Омск : Издательство СибГУФК, 2016. - 276 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru>
- Мишаткина Т.В. Педагогическая этика: учебное пособие.- Ростов н/Д: Феникс, 2004.- 250с.
- Одинцова О.В. Профессиональная этика : учеб. для для студ. учреждений ВПО. - Москва : Академия, 2014 .- 143 с.

- Этика (греч. *ethika*, от *ethos* – обычай) – философская наука, объектом изучения которой является мораль.
- Мораль (лат. *moralis* – нравственный; *mores* – нравы) – предмет изучения этики.
- Нравственность – есть освоенная, внутри принятая общественная мораль, регулирующая индивидуальное поведение личности, опирающаяся на мировоззренческие убеждения и чувство совести.

- Нравственная культура – это единство внешней и внутренней культуры личности, одним из составных элементов которой является этикет.
- Профессиональная нравственность (мораль)- есть конкретизация общечеловеческих принципов морали применительно к условиям деятельности данной профессии (профессиональная этика учителя, врача, журналиста, юриста).

- Этикет (фр. *etiquette* – ярлык, этикетка) – совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда).

Вопрос для размышления

- Многие правила этикета совпадают с элементарной вежливостью. Не следует ли отсюда вывод, что человек, строго выполняющий требования этикета, является высоконравственной личностью?

- Педагогическая этика – это наука о закономерностях развития (саморазвития) и самореализации нравственной культуры педагога, которая проявляется в различных ситуациях нравственного выбора и нравственной деятельности в процессе решения педагогических задач.

Основные задачи педагогической ЭТИКИ

- Исследование методологических проблем, сущности, категорий и специфики педагогической морали
- Разработка нравственных аспектов педагогической деятельности
- Выявление требований, предъявляемых к нравственному облику учителя
- Изучение сущности и особенностей индивидуального нравственного сознания педагога
- Исследование характера нравственных отношений учителя с учащимися
- Разработка вопросов нравственного воспитания и самовоспитания педагога.

Основные категории педагогической этики

- Педагогическая справедливость
- Профессиональный педагогический долг
- Профессиональная честь и совесть
- Педагогический авторитет

Основные принципы межличностных отношений педагогов и учащихся

- Демократизации и гуманизации
- Уважение к личности учащихся
- Ориентация на положительные отношения и чувства

Какую педагогическую задачу решали учителя? Кто её решил?

- Привели в школу нового ученика, уже выгнанного из трёх школ. Зашёл на урок один учитель, взглянул на него и подумал: «Откуда только такие берутся...» Пришёл другой учитель. Увидев нового ученика, произнёс раздражённо: «Тебя ещё не хватало!». Пришёл на урок третий учитель : «У нас новенький?- порадовался он. Подошёл к нему, пожал руку, посмотрел в глаза, улыбнулся и сказал: «Здравствуй! Я ждал тебя!».

Этика отношений в системе «педагог-родитель»

- Уважение к родителям – безусловное, не исключается никакими обстоятельствами.
- Уважение к педагогу больше зависит от тактики поведения педагога, чем от воспитанности и культуры родителей. Педагог – лицо профессиональное, обязанное культивировать педагогически и этически плодотворные отношения.

Проанализируем запись, сделанную классным руководителем ученика 6 класса

- «Родители, ваш сын безобразно ведёт себя, зайдите в школу!».
- Найдите этические ошибки.
- В.А. Сухомлинский говорил: «Записывая в дневник «Ваш сын не хочет учиться, примите меры!», учитель кладёт в ученическую сумку кнут, которым отец «воспитывает» своего сына».

ЭТИКА ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

- Этика служебных отношений по горизонтали. Общие нормы и принципы моральной регуляции служебных отношений
- Специфика моральной регуляции в педагогическом коллективе
- Принципы и нормы отношений «по горизонтали»
- Этика служебных отношений по вертикали. Общие требования к руководителю
- Морально-этические аспекты деятельности руководителя
- Моральные принципы и нормы руководства педагогическим коллективом

Общие нормы и принципы моральной регуляции служебных отношений

- слаженность и сплоченность
- доброжелательность
- чуткость и тактичность
- терпимость к особенностям и недостаткам коллег
- наличие групповых интересов и потребностей
- ориентация на общие нравственные нормы и ценности
- сходство мнений в оценках как профессиональных проблем, так и вопросов, выходящих за рамки служебных интересов
- присутствие особого «мы—чувства», формирующего гордость за принадлежность к профессии педагога, за свою школу

Неоднородность педагогического коллектива по разным основаниям

- наличие в педагогическом коллективе особых слоев, отличающихся типом поведения и способом взаимодействия с другими людьми
- наличие совместимости или несовместимости между членами педагогического коллектива
- различие по профессиональным ориентациям и интересам
- реальность личностной неоднородности, неодинаковости членов педагогического коллектива

Типы поведения и способы взаимодействия с людьми

- «коллективисты» - общительны, тяготеют к совместным действиям, поддерживают общественные начинания, быстро включаются в общие мероприятия
- «индивидуалисты» - больше тяготеют к самостоятельным действиям, часто замкнуты и необщительны, но это не всегда свидетельствует об их высокомерии, а скорее, о застенчивости или неуверенности в себе.

Типы поведения и способы взаимодействия с людьми

- «претензионисты» - предрасположены к активному участию в жизни и делах коллектива, но обладают повышенным тщеславием (претензиями), обидчивы, стремятся постоянно находиться в центре внимания
- «подражатели» - отличаются слабой самостоятельностью мышления и отсутствием инициативы

Типы поведения и способы взаимодействия с людьми

- «пассивные» - тип слабохарактерных людей, добродушны, дружелюбны, исполнительны
- «изолированные» — люди, которые своими действиями или высказываниями (пренебрежение к работе и жизни коллектива, стремление переложить все на плечи других, грубость, эгоизм и т. п.) оттолкнули от себя большинство коллег

Специфика моральной регуляции в педагогическом коллективе

- кажущийся индивидуализм педагогического труда
- обостренная потребность в авторитете
- категоричность и максимализм, запелляционность суждений и уверенность в собственной непогрешимости
- подозрительность и обидчивость
- самооценка и объективная оценка педагогического труда
- особенности критики в педагогическом коллективе
-

Принципы и нормы отношений «по горизонтали»

- самоуправление и контроль за собственным поведением
- координация собственного поведения
- терпимость к недостаткам, вредным привычкам коллег
- стремление к взаимопониманию
- способность к сочувствию, сопереживанию
-

Общие требования к руководителю

- высокая коммуникабельность
- умение управлять людьми, влиять на них
- умение делегировать полномочия и распределять роли в коллективе;
- способность самостоятельно принимать решения
- аналитические способности
- гибкое поведение
- умение правильно распределять время - свое и подчиненных
- знание своего дела

Авторитарная модель управления школой

- жесткая система руководства, опирающаяся на принуждение;
- приверженность исполнительскому стилю работы;
- бюрократическая требовательность, наведение «порядка»;
- требование безоговорочного подчинения — и от учителей, и от учеников;
- консервативность, сохранение стереотипов в работе.

Демократическая модель управления школой

- признание права учителей и учеников на собственную точку зрения;
- поощрение творчества, поиска нового;
- признание права учителя на самостоятельность и независимость;
- демократичность общения - и «по вертикали», и «по горизонтали».

Морально-этические аспекты деятельности руководителя

- Распределение «ролей» и обязанностей
- Создание условий для положительной мотивации к труду
- Контроль и оценка педагогического труда

Распределение «ролей» и обязанностей

- «генераторы идей» — педагоги, обладающие нестандартным мышлением, способные к творчеству, предрасположенные к поиску и созданию нового: новых методов и методик, новых форм организации учебного процесса
- «новаторы», как правило, люди беспокойные и беспокоящие других и поэтому часто бывают «не в чести» у начальства, однако это — «золотой фонд» любого учреждения

Распределение «ролей» и обязанностей

- «исполнители» — педагоги, обладающие репродуктивным складом ума и исполнительскими наклонностями, добросовестные, часто талантливые «трансляторы», прекрасно реализующие и внедряющие апробированные идеи и устоявшиеся истины
- «эксперты» - люди, предрасположенные к прогнозированию и предвидению, способные заранее просчитать и увидеть, как будет «работать» предлагаемая идея, какие последствия повлечет за собой та или иная методика

Распределение «ролей» и обязанностей

- «критики» - люди с особым, критичным складом ума, подмечающие все недостатки, часто не способные к продуктивной деятельности, но зато выявляющие те негативные моменты, которые остальными не замечаются; обычно вызывают неприязнь окружающих и руководства («критиковать легче всего»);
- «шут гороховый» — легкий, необидчивый, контактный человек, способный поднять настроение в коллективе или разрядить тяжелую конфликтную обстановку

Создание условий для положительной мотивации к труду

- Любые действия должны быть осмысленными.
- Человек испытывает радость от работы, если видит, что его действия приносят конкретную пользу.
- Каждый на своем рабочем месте стремится проявить свои способности и показать свою значимость, принимая участие в решении вопросов, в которых он компетентен.
- Человек стремится выразить себя в труде, в его результатах, что-то сделать, особенно если это «что-то» получает имя своего создателя
- Каждый сотрудник имеет собственную точку зрения на то, как лучше организовать работу, и рассчитывает, что его предложения будут рассмотрены.

Создание условий для положительной мотивации к труду

- Людям нравится ощущать свою значимость.
- По тому, в какой форме и как быстро сотрудники получают информацию, они оценивают свою реальную значимость в глазах начальства.
- Сотрудникам не нравится, когда решения, касающиеся их непосредственно, принимаются без их ведома, за их спиной, без учета их знаний и опыта.
- Каждый сотрудник нуждается в оперативной информации о качестве собственного труда, чтобы внести коррективы в свои действия.
- Контроль со стороны руководителя, как правило, неприятен. Дело только выигрывает от организации максимального самоконтроля и доверия.

Создание условий для положительной мотивации к труду

- Каждый человек стремится приобрести новые знания и опыт, поэтому повышенные требования, дающие шанс дальнейшего развития, принимаются им охотнее, чем заниженные.
- Сотрудник отрицательно реагирует, если его достижения приводят только к тому, что его еще больше нагружают, не поощряя ни морально, ни материально.
- Важно, позволяет ли работа быть «самому себе шефом», дает ли она пространство для инициативы.
- Каждый человек стремится к успеху.
- Непризнание успехов приводит к разочарованию. Хорошо работающий сотрудник с полным правом рассчитывает на признание и поощрение - и материальное, и моральное.

Контроль и оценка педагогического труда

- При контроле за деятельностью подчиненных часто допускаются ошибки. Наиболее типичные из них следующие:
- «тотальный» контроль
- контроль как проявление общего недоверия
- контроль «по случаю»
- скрытый контроль
- контроль-проформа
- поверхностный контроль
- отсутствие информирования сотрудников о результатах контроля
- поиск «козла отпущения»

Моральные принципы и нормы руководства педагогическим коллективом

- Принципы справедливости и демократизма
- Вежливость.
- Доброжелательность и приветливость.
- Предупредительность и тактичность.
- Корректность.
- Скромность.
- Толерантность.
- Критичность и самокритичность.
- Справедливость.
- Требовательность.
- Обязательность и точность.

«Правила поведения» для директора

- убеждая сотрудника, не торопитесь применять власть, пока не исчерпаны все остальные средства;
- не делайте замечаний подчиненным в присутствии посторонних;
- объектом критики должна быть плохо выполненная работа, а не работник;
- будьте объективны в оценке предложений, исходящих даже от неприятного вам лица;
- будьте внимательны к «бесполезным» предложениям: грубо отвергнуть их сегодня - значит, лишиться возможности получить полезный совет завтра;
- если хотите, чтобы подчиненные обладали качествами, необходимыми для дела, выработайте их сначала у себя;
- распоряжения лучше отдавать не в виде приказаний, а в виде просьбы или пожелания;
- помните, что от вашего настроения и поведения зависят настроение, поведение и работоспособность других;
- будьте начальником лишь на работе.

«Правила поведения» для подчиненных

- дисциплинированность, вежливость, чувство субординации;
- инициативность и самостоятельность суждений;
- смелость и твердость в защите собственного мнения;
- недопустимость слепого повиновения, заискивания, подхалимажа;
- доверие и уважение к опыту и знаниям руководителя, понимание его ответственности;
- умение подчинить свой личный или узкопрофессиональный интерес более широкому видению руководителем общих задач коллектива.

- Кто двигается вперёд в науках, но отстаёт в нравственности, тот более идёт назад, чем вперёд.
Аристотель



- Спасибо за внимание!