Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №16»»

г.Балаково Саратовской области

 **Методические рекомендации**

 по соблюдению норм педагогической этики как профессиональной ценности современного педагога

подготовила Алексеева Галина Ивановна, заместитель директора по воспитательной работе высшей категории МОУ «Средняя школа № 16» г. Балаково Саратовской области, руководитель Совета Ресурсного центра по проблемам воспитательной работы

г. Балаково

 2010

В современной школе в педагогическом коллективе возможны проявления нарушения педагогической этики и корпоративной культуры отдельными педагогами, как одной из форм самовыражения и способа проявления педагогической и человеческой индивидуальности.

 Полноценное педагогическое общение строится не взаимопонимании в процессе взаимодействия. Это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, связи между ними, в результате которой происходит влияние одного человека на другого. При этом важными факторами, определяющими педагогическое общение является:

* социальная и культурная среда;
* сам общающийся педагог, его компетентность в общении;
* деятельность, в которую он вовлекается;
* характер общения

 Общение может происходить осознано (целенаправленно), неосознанно (стихийно).

 Оно может быть осложнено индивидуальными особенностями педагогов , их совместимостью и несовместимостью, своеобразным взаимодействием их интеллектов, эмоций, чувств, воли, потребностей, мотивов, интересов, характеров, манеры общения (стиля самоподачи). Продуктивные уровни общения в педагогическом коллективе, исключающие конфликты, «борьбу»:

* оптимальный (педагогу свойственны педагогический такт, этическая состоятельность, коммуникативная грамотность, уважение к коллегам, предупредительность);
* игровой (бескорыстность, симпатия к коллегам, нет обид и разочарований, не обязательно совпадение взглядов во всем, может иметь место совместное мнение, даже ирония, несогласие, но доверие не позволяет не верить подозревать;
* деловой (на первом месте – дело, по содержанию общения «Я» отодвинуто). Взаимная привязанность вера в порядочность и надежность коллеги, теплота чувств коллеги принимать такими, какие они есть.

Общение строится на «на равных».

Деловой такт без раздражительности, доверия без попустительства, требовательность без мелочной придирчивости, ирония и юмор без насмешки.

 Только от вас зависит на каком уровне вы будете строить свои взаимоотношения в коллективе. Уместно напомнить, что педагог должен совершенствовать свои коммуникативные качества и умения, управлять своим поведением проявлять сдержанность , преодолевать и не показывать «на людях» свое плохое самочувствие и настроение, уметь самопрезентовать себя в общении как с коллегами, так и с учащимися, их родителями, быть толерантными, чтобы избегать конфликтов. Необходимо учиться постоянно контролировать свои негативные эмоции. В процессе общения такие эмоции выполняют отрицательные функции, а имеют:

* оказывают разрушающее влияние на здоровье того, кто злится;
* ухудшают качество мнения;
* снижают объективность оценки окружающих;
* по закону эмоционального заражения вызывают ответствую неприязнь у партнера по общению.

 Помните, что хорошие взаимоотношения с окружающими представляют собой не только самостоятельную , но и большую общественную ценность . Постоянно учитесь без каких – либо условий любить или, по крайне мере, уважать всех, начиная с себя. Постарайтесь найти свой естественный стиль отношений обучающимися, родителями.

 Иногда у людей , участвующих в межличностном общении, существует некоторая готовность воспринимать ситуацию как конфликтную, что эта ситуация задевает базовые моральные ценности. установки, покушает на внутренне равновесия, изменяет гармонный баланс личности. Когда любой из нас начинает реагировать резко, эмоционально, неадекватно. В этом случае необходимо уметь осознавать свои приоритеты и свою позицию, соотнести ее с позиции другого человека и пощетаться решить ее в рамках конкретного события, не доводя до развития полноценного личностного или межличностного конфликта.

 Понятие «конфликт» употребляется в различных значениях, чаще его понимают как столкновение между людьми в процессе их непосредственного общения. Нередко конфликты возникают в школе. Это межучительские конфликты, между детьми и учителями, внутри родительского сообщества, между учителями и родителями, между педагогами и администрацией и др. Помочь предупредить конфликт или конструктивно выйти из него может школьный педагог – психолог или уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, как третья сторона с согласия противоборствующих сторон, так и без него. Чтобы выйти из сложившейся конфликтной ситуации необходимо:

* прекратить конфликтное взаимодействие;
* найти общение или близкие по содержанию точки соприкосновения в целях и интересах оппонентов;
* снизить интенсивность негативных эмоций, переживаниях по отношению к оппоненту, и уменьшить негативные эмоции противоположной стороны;
* обратиться к третьей стороне , которая авторитетна для оппонента.
* уравновесить собственное поведение;
* более критично отнестись к себе;
* учитывать статус друг друга (т.е. должностное положение)
* пойти на компромисс.
* учитывать особенности социализма опыта участников конфликта.

Используя. вышеперечисленное можно не допустить или конструктивно можно не допустить или конструктивно разрешить конфликт в педагогическом коллективе.

Несколько полезных советов участниками воспитательного процесса при возникновении процесса конфликтной ситуации с администрацией школы , УДО :

-аргументируйте свои требования убедительными доводами и правовыми нормами;

-не повышайте голос в конфликтном диалоге с представителями администрации. Грубость, повышенный тон – признак того, что вы не владеете собой;

- не переходите с «Вы» на ты, так как это является фактическим унижением, что дает представителю администрации моральное право ответить тем же;

- при применении к вам дисциплинарных мер, увеличении рабочей нагрузки, создании определенных неудобств в работе, других сложностей, вы можете использовать поддержку вышестоящего руководства и общественности. Важно, чтобы эта поддержка помогла разрешить противоречия;

- если вы не правы, то найдите смелость признаться в этом сначала самому себе, а при необходимости – принести извинения представителю администрации;

- не затягивайте конфликт. Это чревато взаимными обидами, потерей преимуществ правого в конфликте, потерей здоровья, рабочего времени, ослабленных межличностных отношений.

Лучше всего строить полноценное педагогическое общение, на наш взгляд, на основе совместной творческой деятельности, реализуя при этом свой профессионализм, педагогическую культуру и солидарность, а также на основе дружеского расположения (ничего не имеющего с панибратством и с общением - заигрыванием), что будет свидетельствовать о коммуникативной грамотности, этической состоятельности, реальном психологическом контакте.

Список использованной литературы

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. "Академический Проект", 2000.

2.Основы этических знаний" под ред. профессора Росенко М.Н. Изд. "Лань", 1998.