



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

**Е.А. Овсянникова**  
**Л.Н. Санникова**  
**С.Н. Юревич**

**ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Утверждено Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебно-методического пособия*

Магнитогорск  
2020

УДК 37.07  
ББК 74.04

**Рецензенты:**

кандидат педагогических наук,  
старший методист отдела дошкольного образования  
МУ ДПО «Центр повышения квалификации  
и информационно-методической работы» г. Магнитогорска  
**Ю.А. Мичурина**

кандидат педагогических наук, доцент,  
доцент кафедры психологии,  
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический  
университет им. Г.И. Носова»  
**Д.А. Хабибулин**

**Овсянникова Е.А., Санникова Л.Н., Юревич С.Н.**

**Этические основы профессиональной деятельности** [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Елена Александровна Овсянникова, Лилия Наилевна Санникова, Светлана Николаевна Юревич ; ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – Электрон. текстовые дан. (0,98 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ; мышь. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-9967-1806-1

Данное учебно-методическое пособие представляет собой первый раздел дисциплины «Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности».

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов очной и заочной форм обучения, обучающихся по направлениям 44.04.01 Педагогическое образование, 44.03.05 Педагогическое образование, 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование. Также учебно-методическое пособие может быть использовано в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников дошкольного образования.

УДК 37.07  
ББК 74.04

ISBN 978-5-9967-1806-1 © Овсянникова Е.А., Санникова Л.Н., Юревич С.Н., 2020  
© ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный  
технический университет им. Г.И. Носова», 2020

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ.....	6
Тема: Профессиональная этика как ведущий элемент культуры труда специалиста .....	6
Тема: Особенности педагогической этики.....	10
Тема: Аксиологические основания педагогической этики .....	15
Тема: Этика отношения к детству.....	19
Тема: Этика педагогического общения .....	27
Тема: Имиджмейкинг как технология профессиональной деятельности педагога.....	37
Тема: Этикет в педагогической деятельности .....	44
Тема: Этика деятельности руководителя .....	52
ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	72
ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И САМОКОНТРОЛЯ УСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА.....	79
ГЛОССАРИЙ.....	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	93

## ВВЕДЕНИЕ

Сегодня в российском обществе XXI века остро стоит вопрос о «правильном» этичном поведении, о том, как педагогу строить свои взаимоотношения со своими воспитанниками, с коллегами по работе, другими субъектами образовательного процесса, как вести себя в непростых условиях динамично меняющейся действительности.

На педагога возложена ответственная миссия: не только обучать (развивать интеллектуальные способности, закладывать определенные знания), но и воспитывать новое поколение. Потому важной составляющей профессиональной культуры современного педагога, на наш взгляд, является его духовно-нравственная культура и этическое поведение.

Педагог участвует в процессе воспроизводства нравственного сознания личности не только индивидуально, но и через педагогический и ученический коллективы, через родительскую общественность. В данном случае он выступает как концентрированный носитель общественной морали. Сейчас говорить об этической стороне профессиональной культуры педагога как никогда актуально, так как успешно решать сложные задачи, поставленные реформой образования, может лишь тот специалист, который олицетворяет собой образец высоконравственной личности. Именно культура и высокая нравственность делают педагога личностью.

Раскрыть обучающимся красоту человеческих поступков, научить отличать добро от попустительства, гордость от спеси может только тот педагог, чьи нравственные установки безупречны. Педагогическая этика должна обратить особое внимание на сущность и специфику индивидуального нравственного сознания учителя.

За годы обучения в университете будущему педагогу необходимо не только приобрести определенные знания, развить методические умения, но и удостовериться в правильности выбора профессии, осознать ее социальную значимость, ознакомиться с нормами морали, которые выдвигает педагогическая этика, развить нравственное педагогическое сознание.

Освоение данного учебно-методического пособия позволит приобщиться к этическим нормам будущей педагогической профессии, разобраться в отдельных аспектах нравственного поведения в рамках образовательных взаимоотношений.

В учебно-методическом пособии раскрыты основные теоретические вопросы: «Профессиональная этика как ведущий элемент культуры труда специалиста»; «Особенности педагогической этики»; «Аксиологические основания педагогической этики»; «Этика отношения к детству», «Этика педагогического общения»; «Имиджмейкинг как технология профессиональной деятельности педагога», «Этикет в педагогической деятельности», «Этика деятельности руководителя» и др. Практический материал включает в себя цикл практических занятий, которые, направленные на закрепление и систематизацию полученных знаний, на формирование умений подбирать и анализировать необходимый теоретический материал, работать со словарями,

справочниками, хрестоматиями. Выполненные задания на практических занятиях позволят студентам проецировать теоретические знания на конкретную ситуацию в профессиональной деятельности, применять формы и методы самовоспитания в практической деятельности, решать психолого-педагогические задачи и др. Представленный в приложении диагностический материал поможет будущим педагогам изучить свои индивидуально-личностные особенности.

Материал в учебно-методическом пособии изложен доступно, логично и последовательно для обучающихся. Методический уровень материала, его практическая направленность способствуют формированию компетенций, мотивации к выполнению профессиональной деятельности, осознанию социальной значимости своей будущей профессии, профессиональному росту обучающихся. Содержание данного учебно-методического пособия соответствует рабочей программе дисциплины «Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности» и требованиям квалификационной характеристики выпускника, согласно ФГОС 3, 3+ (ФГОС ВО). Учебно-методическое пособие представляет собой обобщенный материал и способствует качественному овладению обучающимися общекультурными компетенциями.

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

## Тема: Профессиональная этика как ведущий элемент культуры труда специалиста

### План

1. Понятие профессиональной этики, история ее становления
2. Виды профессиональной этики
3. Особенности профессиональной этики

### 1. Понятие профессиональной этики, история ее становления

Нравственные отношения людей в трудовой сфере регулирует профессиональная этика.

Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу. Это «всего лишь то, что люди должны или не должны делать в рамках своей профессии» (Р.К. Хорн).

Профессиональной этикой, в общем, называют кодексы поведения, обеспечивающие нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые вытекают из их профессиональной деятельности.

Профессиональная этика зародилась на основе сходных интересов и требований к культуре людей, объединенных одной профессией. Если термин «этика» был введен Аристотелем в IV в. до н.э. как учение о нравственности, морали, то первые нормативы профессиональной этики появились значительно раньше. Ряд профессий, имеющих жизненно важное значение для всех членов общества, возникли в глубокой древности, и поэтому, такие профессионально-этические кодексы, как «Клятва Гиппократа», нравственные установления жрецов, исполнявших судебные функции, известны с VII века до н.э.

Таким образом, появление профессиональной этики во времени предшествовало созданию научных этических учений, теорий о ней.

Профессиональная этика, возникнув как проявление повседневного морального сознания, затем уже развивалась на основе обобщенной практики поведения представителей каждой профессиональной группы. Эти обобщения содержались как в писаных, так и в неписаных кодексах поведения, а также в форме теоретических выводов.

Таким образом, это свидетельствует о переходе от обыденного сознания к теоретическому сознанию в сфере профессиональной морали.

Профессиональная мораль первоначально складывается в среде представителей, которые непосредственно при выполнении своего профессионального долга контактировали с людьми. В этих контактах они могли оказывать воздействие на физическое и моральное состояние людей, причинить им вред, дестабилизировать общественную обстановку.

Массовое создание и широкое распространение профессионально-этических кодексов относится к периоду ремесленного разделения труда в условиях становления средневековых цехов в XI-XII вв. Именно тогда впервые

констатируют наличие в цеховых уставах ряда *нравственных требований* по отношению к профессии, характеру труда, соучастникам по труду. Прежде всего новые моральные нормы были обращены на обеспечение *должного качества труда и производимых изделий*, затем ряд норм определял *специфику общения* между людьми одной профессии для создания благоприятной обстановки в труде и реализации его результатов.

Количество норм в первых профессиональных кодексах было невелико. Они затрагивали наиболее общие аспекты профессиональной деятельности, многие из них носили описательный характер. Позднее нормы внутри профессиональных нравственных кодексов стали делиться на две ярко выраженные группы:

- 1) нормы и принципы, определяющие общение и отношения внутри профессии,
- 2) нормы, определяющие отношения представителей той или иной профессии с остальным населением.

Таким образом, *профессиональная этика – это область этического знания, регулирующая отношения внутри профессии*. В ней имеется набор ценностей, возвышающих профессию, являющий ее высший смысл как служение системе ценностей и её реализацию в профессиональной деятельности. В связи с этим, профессиональная этика порождает профессиональные моральные кодексы, а моральным субъектом является человек в качестве профессионала.

*Этика* как совокупность моральных норм и принципов, как внутренняя культура личности проявляется через внешние проявления, называемые этикетом.

## **2. Виды профессиональной этики**

*Профессиональные виды этики* – это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе.

Исследователи отмечают, что первоначально профессиональные этики разрабатывались, как правило, лишь для тех видов профессиональной деятельности, в которых наличествует разного рода зависимость людей от действий профессионала, т.е. последствия или процессы этих действий оказывают особое влияние на жизнь и судьбы других людей или человечества. В связи с этим выделяются *традиционные виды профессиональной этики*:

- педагогическая,
- медицинская,
- юридическая, политическая, парламентская и служебная этика,
- этика науки, этика образования, этика ученого и др.

Сегодня каждому роду человеческой деятельности соответствуют определенные виды профессиональной этики. Это связано с возрастанием роли «человеческого фактора» во всех видах деятельности и с усилением его влияния в обществе. Так появились:

- инженерная этика,
- журналистская этика, этика рекламы,

- биоэтика, экологическая этика,
- хозяйственная и предпринимательская этика (этика бизнесмена) и т.д.

Таблица 1

Типы и виды профессиональной этики

Типы ПЭ	Виды ПЭ
1. Мировоззренчески-формирующая профессиональная этика	Трудовая этика Педагогическая этика Этика науки (например, биоэтика)
2. Традиционно-профессиональная этика (моральная регуляция в нематериальном производстве)	Юридическая этика Медицинская этика Журналистская этика Военная этика
3. Нетрадиционная (вновь возникающая) ПЭ (в материальном производстве и потреблении). Это связано с возрастанием роли «человеческого фактора» во всех видах деятельности и с усилением его влияния в обществе.	Спортивная этика Этика инженера Этика торгового работника Этика предпринимателя (бизнесмена) т.д.

Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические аспекты в реализации норм и принципов морали и в совокупности составляет профессиональный кодекс морали. Так, например, этика ученого предполагает в первую очередь такие моральные качества, как научная добросовестность, личная честность, и, конечно же, патриотизм. Судебная этика требует честности, справедливости, откровенности, гуманизма (даже к подсудимому при его виновности), верности закону. Профессиональная этика в условиях воинской службы требует четкого выполнения служебного долга, мужества, дисциплинированности, преданности Родине. Беспристрастная подача правдивых фактов - элемент профессиональной этики журналистов. Конкретные профессии основаны на конкретных моральных принципах, или профессиональных нравственных нормативах. К примеру, врач - на гуманном, чутком отношении к больному, педагог - на любви к ребенку и осознании ответственности за воспитание.

Отдельно выделяют:

- управленческую этику как систему этических знаний, ориентированных на управленческую деятельность;
- административную этику (этику в государственном управлении).

### 3. Особенности профессиональной этики

А.А. Гусейнов уточняет специфику профессиональной этики по сравнению с прикладной этикой:

Таблица 2

Сравнение прикладной и профессиональной этика

Прикладная этика	Профессиональная этика
«имеет своим предметом конкретные моральные ситуации»	«конкретизирует общие моральные требования применительно к своеобразию соответствующей профессии и занимается главным образом нормами, правилами поведения».
рассматривает общезначимые проблемы	рассматривает профессиональное поведение

Особенностью профессиональной этики является её тесная связь с деятельностью членов конкретной группы и неразрывное единство с общей теорией морали.

*1. Профессиональная этика – это основа профессиональной культуры личности.*

Структуру культуры личности ученые представляют по-разному. Так, П.А. Сорокин считает, что «культура есть совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения». Э. Гидденс пишет: «Культура включает в себя ценности, носителями которых являются члены определенной группы, нормы, которым они следуют, и материальные блага, производимые ими. Ценности являют собой абстрактные идеалы, в то время как нормы – это определенные принципы или правила, которые, как ожидается, люди будут соблюдать».

*2. Профессиональная этика возникает только в системе, компонентом которой является человек ("человек - человек" или "человек - техника" и пр.).*

Профессиональная этика не может возникнуть в среде автоматов. Этические нормы - это специфическое человеческое нормотворчество. Здесь люди и технические устройства имеют непосредственное отношение к судьбам других людей. Однако только человек отвечает за жизнь других людей, их безопасность, здоровье. Нередко человеку приходится брать на себя ответственность в экстремальных условиях, где профессиональное мастерство специалиста и его нравственные убеждения представляют единое целое.

*3. Содержанием профессиональной этики являются кодексы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования данных кодексов.*

Содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают следующее:

- свою работу следует выполнять профессионально, строго в соответствии с возложенными полномочиями;
- в работе нельзя руководствоваться своими личными симпатиями и антипатиями, следует всегда соблюдать объективность;
- при работе с личными данными клиентов или других лиц, компаний всегда следует соблюдать строжайшую конфиденциальность;
- в своей работе нельзя допускать возникновения внеслужебных отношений с клиентами или коллегами, руководителями или подчиненными;
- следует соблюдать принцип коллегиальности и не обсуждать своих коллег или подчиненных в присутствии клиентов, партнеров или других лиц;
- нельзя допускать срыва уже принятого заказа через отказ от него в пользу другого (более выгодного) заказа;
- недопустима дискриминация клиентов, партнеров, коллег или подчиненных по гендерному, расовому, возрастному или какому-либо еще признаку.

*4. Профессиональная этика формируется и развивается в условиях конкретной производственной деятельности человека и отражает ее специфику.*

Эти особенности формируют этическое «ядро» конкретной профессии, и в рамках этой специфики целесообразно говорить о профессиональной этике. *Профессиональная мораль* представляет собой конкретизацию общих нравственных принципов применительно к определенному виду профессиональной деятельности.

*5. В формировании и становлении норм профессиональной морали большую роль играют: 1) общественное мнение, 2) традиции.* Традиции профессиональной этики развиваются вместе с развитием самой профессии и в настоящее время принципы и нормы профессиональной этики могут быть закреплены на законодательном уровне или же выражаться через общепринятые нормы морали.

## **Тема: Особенности педагогической этики**

### План

1. Педагогическая этика как научная дисциплина.
2. Педагогическая этика в контексте исторического развития.
3. Основные категории педагогической этики.

**1. Педагогическая этика** – это составная часть этики, отражающая специфику функционирования морали (нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных нравственных аспектах деятельности учителя. Специфика педагогической этики обусловлена прежде всего тем, что педагог имеет дело с весьма хрупким, динамичным «объектом воздействия» – ребенком. Отсюда повышенная деликатность, тактичность, ответственность.

*Предметом педагогической этики* являются закономерности проявления морали в сознании, поведении, отношениях и деятельности педагога. Педагогическая этика осуществляет *эмпирико-описательную, теоретико-философскую и нормативную функции*, которые взаимосвязаны и взаимозависимы.

Основные задачи педагогической этики:

- исследование методологических проблем, сущности, категорий и специфики педагогической морали,
- разработка нравственных аспектов педагогического труда как особого вида 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 методы исследования педагогической этики тождественны общенаучным методам: теоретический анализ и синтез, наблюдение и эксперимент, анкетирование, социометрия, рейтинг и др. Схема понятий педагогической этики приведена ниже.

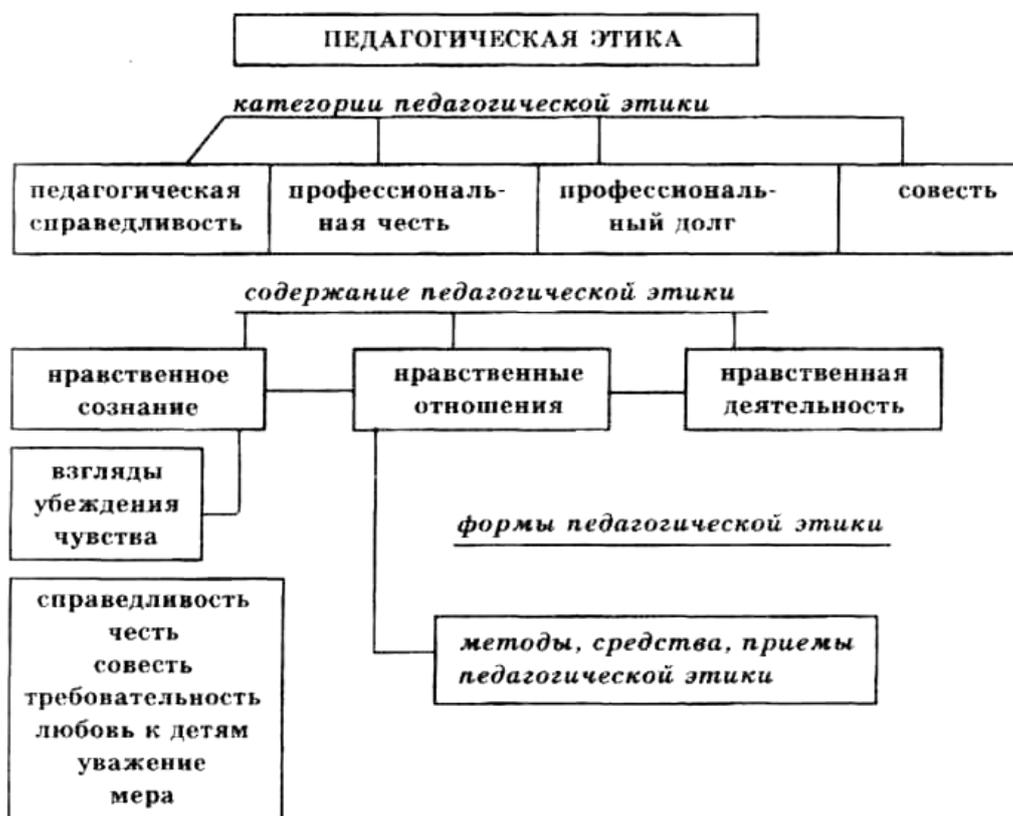


Рис. 1. Схема основных категорий и содержания педагогической этики

## 2. Педагогическая этика в контексте исторического развития

Анализ этико-педагогических идей прошлого показывает, что уже в древности существовали как их сторонники, так и противники. Так, Демокрит призывал строить процесс воспитания, соотносясь с природой ребенка. Среди методов воспитания представлены скорее методы взаимодействия и убеждения, чем наказания и принуждения. Этический рационализм отличает взгляды Сократа: требования к воспитателю и ученикам едины – это задача самопознания («познай самого себя»).

Вопросы *профессиональной этики учителя впервые* поставил М. Квинтилиан. Он не рекомендовал использовать принуждение в обучении.

Учитель должен пробуждать положительные чувства ребенка, поощрять его просьбами и похвалами, радоваться его успехам.

Подробно рассматривает вопросы педагогической этики Я.А. Коменский (1592-1670), обращая особое внимание на взаимоотношение педагога и воспитанника. «Никто не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного или благочестивого учителя».

Проблеме нравственных аспектов воспитания, гуманного отношения к детям особое внимание уделяли Ж.Ж. Руссо (1712 - 1772), И.Г. Песталоцци (1746-1827), Я. Корчак (1878-1942). Они были уверены, что любовь учителя к детям может решить все проблемы воспитания.

В истории *отечественной* этико-педагогической мысли данные вопросы были глубоко изучены теоретически и практически в работах К.Д. Ушинского, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского: только тот педагог может считаться профессионалом, который обладает педагогическим тактом, уважает личность воспитанника, стремится развивать в ребенке все лучшее через привитие ему опыта добрых дел. В.А. Сухомлинский писал об этом так: «В школе должны быть человеческие, гуманные отношения между воспитателем и его питомцами. Страшным злом является встречающаяся ещё грубая, бесконтрольная власть воспитателя - будь то педагог или родитель».

Научное исследование проблем педагогической этики учителя активизировалось в 60-90-е годы, когда профессиональная этика стала предметом межнаучных исследований. Вопросы профессиональной и нравственной культуры педагога, его социальной ответственности перед обществом за воспитание ребенка, проблемы сущности педагогической морали стали наиболее актуальными для субъектов педагогической деятельности данного периода.

Так 80-е годы породили новое направление в педагогике, получившее название «педагогика сотрудничества», в основе которой лежит главный принцип: паритетное отношение сторон, взаимоуважение и взаимопонимание, учет морально-правовых норм в процессе общения. Целеполагающей идеей педагогики сотрудничества являлось стремление педагога помочь ребенку пережить радость познания, стимулировать его активность и творчество.

Таким образом, педагоги прошлого (П. Абеляр, Э. Римский, Ж. Жерсон, С. Френе и др.) и наши современники (Э.А. Гришин, В.А. Кан-Калик, Я.С. Котингер, И.И. Чернокозов, Л.Л. Шевченко и др.) сформировали общие

аспекты этики педагогического профессионализма современного учителя: уважение личности ребенка, его достоинства, постоянное проявление любви к ребенку в процессе обучения и воспитания.

### 3. Основные категории педагогической этики

**Категории педагогической этики** – это основные понятия этики, отражающие наиболее существенные стороны морали и составляющие теоретический аппарат педагогической этики.

В истории этики основными категориями обычно считались понятия *добра, долга, добродетели, совести*.

В современной педагогической этике выделяются такие категории, как:

- педагогическая справедливость,
- профессиональный педагогический долг,
- профессиональная честь и совесть,
- достоинство,
- педагогический авторитет,
- самодисциплина.

**Педагогическая справедливость** – понятие морального сознания, выражающее должный порядок человеческих взаимоотношений в педагогической деятельности. Понятие «справедливость» включает соотношение между достоинством всех участников педагогического процесса и их правами и обязанностями. Педагогическая справедливость побуждает учителя быть объективным, не поддаваться эмоциям и сиюминутным выводам, о чем В. Соловьев писал: «Общий принцип справедливости требует, чтобы мы относились к другим так, как желаем, чтобы они относились к нам самим».

Известный немецкий философ А. Шопенгауэр (1788-1860) полагал, что чувство справедливости восходит к чувству сострадания. Именно это чувство, по его мнению, удерживает человека от нанесения обид другому лицу, от эгоизма, равнодушия.

**Профессиональный педагогический долг.** В данном понятии фиксируются служебные обязанности. Их осознание побуждает личность относиться к своему делу с наибольшей ответственностью. Профессиональный педагогический долг понимается как превращение требований нравственности, в равной мере относящихся ко всем людям, в личную задачу каждого педагога. Категория долга тесно связана с такими понятиями, характеризующими моральную деятельность учителя, как *ответственность, самосознание, совесть, мотив*. Профессиональный долг педагога основывается на осознании морального долга: это ориентация на безусловное уважение личности ребенка и требовательности к нему, утверждение гуманности и соблюдение морально-правовых норм, регулирующих процесс воспитания и обучения.

**Профессиональная честь.** В данном понятии выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание этой значимости составляет основу профессионального достоинства личности, самооценку ее деятельности. Профессиональная честь - это понятие морального

сознания (сходно с категорией «*достоинство*»). Понятия профессиональной чести и профессионального достоинства дополняют друг друга, помогают поддерживать определенный, достаточно высокий уровень нравственности в конкретных условиях той или иной профессии. Понятие профессиональной чести предписывает нормативные требования к поведению и предполагает в отношении к личности ту меру уважения, которую он заслужил со стороны всех участников педагогического процесса - учителя, учащихся, родителей.

**Профессиональная совесть.** Совесть есть самооценка личности своих помыслов, чувств, поступков через призму высших ценностей. Совесть активизирует нравственную жизнь человека, она является важным «механизмом» утверждения добра, справедливости. Профессиональная совесть – это категория этики, отражающая взаимосознание и моральную ответственность личности перед самим собой; внутренняя потребность поступать справедливо. Совесть – наиболее совершенная форма самоконтроля. Профессиональная совесть учителя – это субъективное осознание им своего долга и ответственности перед учениками.

**Педагогический авторитет.** Основывается на принципе единства требования и доверия к личности воспитуемого. Авторитет педагога зависит от всего комплекса его личных и профессиональных качеств, нравственного достоинства; это духовная власть над сознанием учащихся. «Действительный авторитет основывается на вашей гражданской деятельности, указывал А.С. Макаренко, на вашем гражданском чувстве, на вашем знании жизни ребенка, вашей помощи ему и на вашей ответственности за его воспитание». Доброжелательность и искренность – неотъемлемые черты авторитетного педагога.

Не желая работать над собой, некоторые педагоги стремятся завоевать авторитет *ложным* путем и приобретают тот или иной вид ложного авторитета.

*Авторитет подавления.* Завоевывается путем систематической демонстрации превосходства педагога в своих правах и возможности держать воспитанников в страхе перед наказанием или высмеиванием за неудачный ответ. Грубый окрик, неуважение личности ребенка свойственны такому педагогу. Общение с классом приобретает формально-бюрократический характер.

*Авторитет педантизма.* У такого учителя существует система мелочных, никому не нужных условностей. Систематические придирки педагога к ученикам не согласуются со здравым смыслом. Воспитанники теряют уверенность в своих силах, могут грубо нарушать дисциплину.

*Авторитет резонёрства.* Педагог, пытаясь завоевать авторитет у воспитанников, выбирает путь назиданий, бесконечных нотаций, полагая, что это единственная возможность воспитать учеников. На красноречие такого педагога воспитанники быстро перестают обращать внимание.

*Авторитет мнимой доброты.* Проявляется чаще у начинающих учителей в силу отсутствия педагогического опыта. Попустительство, всепрощение приводят к игнорированию всех указаний учителя, над его просьбами воспитанники чаще всего посмеиваются.

## **Тема: Аксиологические основания педагогической этики**

### **План**

1. Аксиология и ее основные понятия
2. Нравственная рефлексия педагога
3. Педагогический такт

### **1. Аксиология и ее основные понятия**

Стержнем человека выступает его система ценностей. Аксиология — философское учение о ценностях - возникла в западной философии в конце XIX — начале XXв. Понятие аксиология было введено французским философом П.Лапи в 1902 г.

Российская наука обратилась к исследованию ценностей в 60-е г. Значительный вклад в разработку теории ценностей (аксиологии) внесли Б.Г. Ананьев, В.А.Василенко, О.Г. Дробницкий, Б.Г. Кузнецов, Н.М. Кузнецов, А.А. Ручка, В.П. Тугаринов, В. А. Ядов.

Со второй половины 80-х годов начинает развиваться педагогическая аксиология (Б.С. Гершунский, В.М. Розин, П.Г. Щедровицкий, Н.Д. Никандров, Б.З. Вульф, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов).

Ценностный или аксиологический подход - это стратегия исследования педагогической действительности с позиций ценностей. В рамках аксиологического подхода личность рассматривается как носитель или творец ценностей, а процесс ориентации в системе ценностей понимается как процесс восхождения личности к ценностям культуры и общества.

Ценности – вещественно-предметные свойства явлений, психологические характеристики человека, явления общественной жизни, обозначающие положительные и отрицательные значения для человека или общества.

Ценности зачастую существуют в сознании человека в форме идеалов, обобщенных представлений, необходимых для оценки и ориентации личности.

Идеал, как совершенный образец и высшая цель стремлений, выступает в качестве образца, чтобы человек имел возможность сравнивать себя и действительность с ним и стремиться к совершенству.

Таким образом, идеал необходим для оценки себя и действительности, для ориентации личности.

Сознательно примеряя свое понимание совершенства к самым различным объективным явлениям и процессам, человек научился ценностно относиться к организованной среде обитания, предметам деятельности, к природным явлениям, идеальным образованиям (например, научной теории), к поступкам и нравственным качествам людей.

Ценностное отношение – осознание индивидом ценности объекта действительности и его оценка. На основе выработанных ценностных отношений формируются ценностные ориентации личности, которые являются их актуальным выражением. Ценностные ориентации – это разделяемые и внутренне принятые личностью ценности.

Поскольку совокупность ценностных ориентаций определяет направленность личности, то становится возможным представить логическую взаимосвязь исследуемых понятий следующим образом: идеал → ценностное отношение → ценностные ориентации → направленность личности (И. Бабурова).

Ценности, ценностные отношения и ценностные ориентации - это внутренние регулятивы, отраженные сознанием человека и проявляющиеся в его отношении к миру.

Ценности занимают ведущее место в культуре личности. Так, П.А. Сорокин считает, что «культура есть совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения». Э. Гидденс пишет: «Культура включает в себя ценности, носителями которых являются члены определенной группы, нормы, которым они следуют, и материальные блага, производимые ими. Ценности являют собой абстрактные идеалы, в то время как нормы – это определенные принципы или правила, которые, как ожидается, люди будут соблюдать».

Чем выше уровень духовного развития человека или общества, тем выше регулятивное значение ценностей. Наличие ценностного сознания и ценностного отношения позволяет человеку определить пространство своей жизнедеятельности как нравственно-духовное.

Ценности устанавливаются объективно, то есть независимо от человека. Например, ценности гражданского общества: свобода, демократия; открытость; социальная справедливость; толерантность-этичность; культурное разнообразие; социальная ответственность.

Однако существуют ценности субъективно, диктуются чувствами и принимаются сознанием каждого человека. Благодаря чувствам ценности воспринимаются, при помощи сознания они оцениваются, осмысливаются и переосмысливаются, становясь достоянием личности (личностной ценностью). Таким образом, механизм ориентации личности в мире ценностей имеет следующую формулу: идеал - поиск – оценка – выбор – проекция. При этом следует помнить, что ценностная основа образования должна быть в равной мере ориентирована на чувства и смысл. Только соединение чувств и смысла в ценностях определяет способы поведения человека.

## **2. Нравственная рефлексия педагога**

**Рефлексия** (от лат. — обращение назад) — процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

Понятие рефлексии в отечественной психологии наряду с использованием его как объяснительного принципа (раскрытие психологического содержания различных феноменов и фактов, получаемых в экспериментальных исследованиях, психологическое изучение мышления, памяти и т. п.) выступает также предметом специального психологического изучения. При этом в зависимости от области, в которой проводится психологическое исследование,

выделяется та или иная грань рефлексии, акцентируется внимание на том или ином ее аспекте.

Исследование рефлексии осуществляется в современной психологии по следующим направлениям:

Деятельностное направление, в рамках которого рефлексия рассматривается как компонент структуры деятельности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и др.).

Исследование рефлексии в рамках проблематики психологии мышления (В.В. Давыдов, Ю.Н. Кулюткин, В.Ю. Степанов).

Изучение рефлексивных закономерностей организации коммуникативных процессов (В.С. Библер, С.Ю. Курганов, А. Липман).

Анализ рефлексивных феноменов в структуре совместной деятельности (В.А. Недоспасова, В.В. Рубцов).

Изучение рефлексии в педагогической психологии как инструментального средства организации учебной деятельности (О. С. Анисимов, А.З. Зак, А.В. Захарова).

Личностное направление, где рефлексивное знание рассматривается как результат осмысления субъектом своей жизнедеятельности (Ф.Е. Василюк, М.Р. Гинзбург, А.Ф. Лазурский).

Исследование рефлексии как фундаментального механизма самопознания и самопонимания (В. В. Знаков).

Выделяются следующие **виды рефлексии**:

1. Ситуативная — обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием.

Поведенческие проявления этого вида рефлексии:

- время обдумывания субъектом своей текущей деятельности;
- то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего;
- степень развернутости процессов принятия решения;
- склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

2. Ретроспективная — выражается в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. Предметом рефлексии в данном случае выступают: причины произошедшего, содержание прошлого поведения, его результативность, допущенные ошибки. Ретроспективная рефлексия позволяет определить, как субъект оценивает произошедшие события, склонен ли он анализировать прошлое и себя в нем.

3. Перспективная — характеризуется анализом предстоящей деятельности, планированием, прогнозированием ее вероятных исходов, ориентацией на будущее.

В психологическом плане рефлексивное отношение человека к собственной деятельности — одно из важнейших психологических условий все

более глубокого ее осознания, критического анализа, конструктивного совершенствования.

Рефлексию субъектом своей профессиональной деятельности можно представить следующим образом:

1. Осуществление полной остановки, прекращение непрерывного естественного процесса профессиональной деятельности.

2. «Выход» из этого процесса, подъем над ним. Выяснение собственной позиции и позиции других участников, анализ результативности осуществляемых действий и их последствий.

3. Фиксация в сознании оптимальных условий, способов выстраивания деятельности.

4. Оценка своих сильных и слабых профессиональных качеств, определение программы самосовершенствования.

Рефлексивность как психическое свойство включает в себя:

— способность человека к самовосприятию содержания собственной психики и его анализу (интерпсихическая рефлексия);

— способность к пониманию психики других людей, которая характеризуется не просто умением «встать на место другого», но и механизмами проекции, идентификации, эмпатии (интрапсихическая рефлексия).

### **3. Педагогический такт**

Педагогическая этика проявляется, прежде всего, в форме педагогического такта.

Н.В. Чернокозова и И.И. Чернокозов понимают под педагогическим тактом совпадение мыслей и действий, нравственного поведения учителя, включая предвидение всех объективных последствий поступка и субъективного его восприятия, требований высокой гуманности, чуткости и заботы о человеке, выступающих наилучшим средством установления добродетельных отношений в любых ситуациях.

Отношение человека к человеку основывается на такте, означаемом "прикосновение". Такт, или "прикосновение", — это та единица, или нравственная категория, которая призвана регулировать межличностные отношения.

У тактичного педагога культура поведения на уроке, в походе, на дискотеке, на олимпиаде основывается на любви к детям, доверии, уважении, искренности, отсутствии фальши в словах и делах, на умении ориентироваться и исходить из нравственных норм и принципов в любых жизненных обстоятельствах. Только исходя из этих условий, учитель растет духовно сам и воспитывает духовность своих питомцев. Владение педагогическим тактом — одно из важнейших условий овладения мастерством, творчеством, педагогической техникой.

Итак, ведущим элементом педагогической этики является педагогический такт, который выступает как нравственный регулятор отношений между педагогом и обучающими (воспитанниками) в образовательном процессе. Его

специфика заключается в предвидении результатов поступков, действий для личности воспитуемого и всей группы.

Формирование педагогического такта зависит от наличия таких условий, как:

— умение предвидеть последствия своих поступков и объективно оценить их;

— быстро ориентироваться в возникающих ситуациях, учитывая направленность личности ребенка и психологический климат коллектива;

— наблюдательность, умение определить мотивы действий воспитанников, коллектива и свои;

— выдержанность, умение управлять своим самообладанием в самых сложных ситуациях;

— гуманность в общении и отношениях, уважительная требовательность к детям;

— доброжелательное и ответственное отношение за свои слова в педагогической деятельности.

*Педагогический такт проявляется в:*

— умении быстро находить оптимальное решение, в связи с изменяющейся ситуацией, не допуская личностных осложнений;

— наличии чувства меры во всех элементах педагогической деятельности;

— гибкой организации педагогического процесса, побуждающего воспитанников к деятельности без принуждения;

— уважительном отношении к детям, вере в их силы.

*Ведущими компонентами педагогического такта являются:*

— *гуманизм и толерантность;*

— *доброжелательность и требовательность педагога к себе и детям* (требовательность как выражение уважения и доверия проявляется в: а) объективной целесообразности требований, не допуская унижения личностного достоинства обучающихся; б) доброжелательной требовательности, выраженной в искренней заинтересованности);

— *порядочность и ответственность педагога.* Порядочность и ответственность наиболее ярко проявляется в конфликтных ситуациях. Если педагог честен, ответственен в отношениях с детьми, в своем поведении порядочен, внимателен и предупредителен - почвы для возникновения конфликта почти не остается.

### **Тема: Этика отношения к детству**

#### План

1. Права ребенка как особая категория прав человека
2. Основные документы, обеспечивающие защиту прав детей на международном уровне
3. Законы, регулирующие права детей в РФ

## **1. Права ребенка как особая категория прав человека**

Защита прав ребенка на современном этапе приобретает особую актуальность. Государство призвано осуществлять правовую защиту ребенка.

Среди правоведов, социологов, философов и педагогов существуют различные подходы к определению понятия прав человека.

В наиболее общем определении права человека представляются «как признаваемые и охраняемые обществом, государством и Международным сообществом определенные равные социальные возможности для отдельных лиц и их объединений по удовлетворению ими своих естественных и социальных потребностей и соответствующих притязаний, гарантии которых обеспечивают достойное и справедливое, свободное и ответственное развитие и активное участие личности в многообразных, общественных, в том числе правовых отношениях» (Назаров Б.Л. Права человека. М., 1994).

Значимое место в системе мер поддержки детей занимают нормы права, закрепляющие возможность использования всех существующих в реальной действительности мер и способов обеспечения нормального духовного и физического развития ребенка.

Защита субъективного права и законного интереса производится в определенных формах. Классификация *форм защиты прав ребенка* может проводиться по различным уровням. Чаще всего выделяют следующие уровни обеспечения защиты прав ребенка.

Первый уровень — уровень международно-правовой защиты детей. Здесь действуют такие важные международно-правовые документы, как Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), Декларация прав ребенка (1959г.), Конвенция о правах ребенка (1990 г.), Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990 г.).

Второй уровень — уровень региональных международных сообществ. Государства - члены Совета Европы руководствуются в своей деятельности Европейской Конвенцией о защите прав человека и основных свобод, принятой в 1950 г., и дополнительными протоколами к ней.

Третий уровень - это уровень внутригосударственных механизмов защиты прав детей.

Четвертый уровень - уровень субъектов Российской Федерации.

## **2. Основные документы, обеспечивающие защиту прав детей на международном уровне**

ООН, ее детский фонд (ЮНИСЕФ) разработали документы, в которых отражены общечеловеческие ценности, основные права и свободы человека, являющиеся международными стандартами.

### **Всеобщая декларация прав человека (10.12.1948)**

Идея прав и свобод человека, отраженная в трудах многих философов и педагогов прошлого, нашла свое наиболее полное выражение во Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 года. Эта дата ежегодно отмечается во всем мире как день прав человека.

Всеобщая декларация прав человека является главным, международным документом, провозглашающим неотъемлемость и неприкосновенность прав членов всего человеческого сообщества.

В 30-ти статьях Декларации в определенном порядке перечисляются основные права — гражданские, политические, экономические, социальные, культурные — которыми должны быть наделены люди во всем мире.

В ней перечисляются основные права в качестве «задачи, к выполнению которой должны стремиться», говоря словами самой Декларации, все в мире, независимо от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

Так, согласно ст. 26 Декларации, образование призвано решать четыре взаимосвязанные задачи:

- 1) способствовать полному развитию человеческой личности;
- 2) воспитывать у обучающихся глубокое уважение к правам человека и основным свободам;
- 3) содействовать взаимопониманию, терпимости и дружбе между всеми народами, расовыми и религиозными группами;
- 4) содействовать деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира.

Основанный в 1949 году Совет Европы, признавая идеи Всеобщей Декларации прав человека и считая своей целью поддерживать и осуществлять их в Европейском содружестве, принял в 1950 году Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод.

#### **Декларация прав ребенка (1959 г.)**

Будущее каждого народа, страны зависит от того, в каком положении находятся дети сегодня. У общества, которое не заботится о достойной жизни своих детей, не может быть полноценного будущего.

Во Всеобщей декларации прав человека (1948 год) отмечается, что «материнство и младенчество дает право на особое попечение и помощь».

Международное сообщество, обеспокоенное бедственным положением детей во многих регионах мира, принимает Декларацию прав ребенка (1959 г.) и Конвенцию о правах ребенка (1989 г.).

Международные документы о правах человека условно можно разделить на две большие группы: декларации и конвенции. (Декларация (от латинского слова *deklaratio* — провозглашение) не имеет обязательной силы, это рекомендация, в которой провозглашаются основные принципы, программные положения. Конвенция (от латинского слова *conventio* — договор, соглашение) — соглашение по специальному вопросу, имеющее обязательную силу для тех государств, которые к нему присоединились (подписали, ратифицировали).

Особенность международных документов о правах человека состоит в том, что они действуют не непосредственно, а посредством внутреннего (национального) права. Это значит, что государство, подписавшее конвенцию, обязуется свои внутренние, национальные законы (Конституцию, кодексы, указы и т.п.) привести в соответствие с международными.

Декларация прав ребенка (1959 г.) является первым международным документом, в котором родители, а также добровольные организации, местные власти и национальные правительства призываются к признанию и соблюдению прав детей путем законодательных и других мер.

В десяти принципах, изложенных в Декларации, провозглашаются права детей на имя, гражданство, любовь, понимание, материальное обеспечение, социальную защиту и предоставление возможности получать образование и развиваться физически, умственно, нравственно и духовно в условиях свободы и достоинства.

Особое внимание в Декларации уделяется защите ребенка. В ней указывается, что ребенок должен своевременно получать помощь и быть защищен от всех форм небрежного отношения, жестокости и эксплуатации. Итак, в Декларации впервые были сформулированы принципы, на которых должна базироваться государственная политика по обеспечению прав ребенка. Значение этого документа состоит в том, что он явился смысловой основой для нового важнейшего международного документа — Конвенции о правах ребенка.

**Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах** (принят 16 декабря 1966 г.)

Данный документ впервые уравнивает право личности на образование и другие экономические, социальные и культурные права с политическими и гражданскими.

Пакт называет пять конкретных направлений, по которым каждое государство обязуется развивать образование в соответствии с задачами, поставленными *Декларацией* (п. 2 ст. 13):

1. Начальное образование должно быть обязательным и бесплатным для всех.

2. Среднее образование в его различных формах, включая профессионально-техническое среднее образование, должно быть открыто и сделано доступным для всех путем принятия необходимых мер и, в частности, постепенного введения бесплатного образования.

3. Высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого путем принятия необходимых мер и, в частности, постепенного введения бесплатного образования.

4. Элементарное образование должно поощряться или интенсифицироваться, по возможности, для тех, кто не проходил или не закончил полного курса своего начального образования.

5. Должно активно проводиться развитие сети школ всех ступеней, установлена удовлетворительная система стипендий и должны постоянно улучшаться материальные условия преподавательского персонала.

**Конвенция о правах ребенка (1989 г.)**

Принятие Конвенции стало значительным событием в области защиты прав детей. В Конвенции впервые ребенок рассматривается не только как объект, требующий специальной защиты, но и как субъект права, которому предоставлен весь спектр прав человека.

Конвенция о правах ребенка состоит из преамбулы и пятидесяти четырех статей, детализирующих индивидуальные права каждого человека в возрасте до восемнадцати лет на полное развитие своих возможностей в условиях, свободных от голода и нужды, жестокости, эксплуатации и других форм злоупотреблений.

По сравнению с Декларацией по правам ребенка 1959 года, где было 10 коротких, носящих декларативный характер положений (они именовались принципами), Конвенция имеет 54 статьи, учитывающие практически все моменты, связанные с жизнью и положением ребенка в обществе. Конвенция о правах ребенка не только развивает, но и конкретизирует положения Декларации прав ребенка. Конвенции идет дальше Декларации в том, что государства, которые присоединяются к Конвенции несут юридическую ответственность за свои действия в отношении детей. Страны, ратифицировавшие Конвенцию о правах ребенка или присоединившиеся к ней, должны пересмотреть свое национальное законодательство для обеспечения его соответствия положениям Конвенции. Страны заявляют о своем обязательстве соблюдать эти положения и в случае их невыполнения несут ответственность перед международным сообществом.

Конвенция имеет равное значение для народов во всех регионах мира. Это результат длительных и плодотворных переговоров представителей стран различных социально-экономических систем, этических и религиозных подходов к жизни в деле разработки комплекса общих ценностей и целей, имеющих универсальное применение.

Несмотря на то, что Конвенция устанавливает общие нормы, в ней учтены различные культурные, социальные, экономические и политические реалии отдельных государств, что позволяет на основе общих для всех прав каждому государству выбрать свои собственные национальные средства для выполнения этих норм. Это дает основание утверждать, что Конвенция имеет универсальный характер.

Положения Конвенции сводятся к четырем основным требованиям, которые должны обеспечить права детей: ***выживание, развитие, защита и обеспечение активного участия в жизни общества.***

Впервые в истории Конвенция провозгласила признание ребенка полноценной и полноправной личностью. Это признание того, что дети должны обладать правами человека по собственному праву, а не как придаток своих родителей и других опекунов. Такого отношения к несовершеннолетнему, а потому умственно и физически еще незрелому человеку, не было нигде и никогда. Даже в Декларации 1959 года она не была выражена с такой четкостью и полнотой. Признавая ребенка самостоятельным субъектом права, Конвенция охватывает весь комплекс гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав человека.

Документы ООН делают упор на то, что права человека должны носить универсальный характер и быть неразделимы. Гражданские, этические, экономические, социальные и культурные права образуют единое целое, а

человек может быть свободен только тогда, когда он защищен и от репрессий, и от нищеты.

Конвенция провозглашает приоритетность интересов детей перед потребностями государства, общества, религии, семьи. Она утверждает, что свобода, необходимая ребенку для развития интеллектуальных, моральных и духовных способностей, требует не только здоровой и безопасной окружающей среды, соответствующего уровня здравоохранения, обеспечения минимальных норм питания, одежды и жилища, но предоставление всего этого, в первую очередь, всегда в приоритетном порядке детям.

Конвенция устанавливает права ребенка активно участвовать в своем собственном развитии, выражать свои убеждения и добиваться чтобы их учитывали при принятии решений, касающихся его жизни.

Конвенция провозглашает равенство прав детей независимо от цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального, социального происхождения, имущественного положения, состояния здоровья и других обстоятельств.

Конвенция признает первостепенную роль семьи и родителей в заботе и защите детей, а также обязанность государства помогать им в выполнении их обязанностей.

Ориентация на сохранение тесной связи ребенка с семьей находит отражение во многих статьях Конвенции (9,10,18,19 и др.).

Конвенция определяет ответственность государства за воспитание детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Конвенцией предусмотрены также специальные права детей-инвалидов: неполноценный в умственном и физическом отношении ребенок должен вести полноценную и достойную жизнь в условиях, которые обеспечивают его достоинства, способствуют его уверенности в себе и обеспечивают его активное участие в жизни общества.

Особо следует отметить, что Конвенция провозглашает право ребенка знать свои права. Поэтому «государства-участники обязуются, используя надлежащие и действенные средства, широко информировать о принципах и положениях Конвенции как взрослых, так и детей» (статья 42).

В отличие от *Декларации прав ребенка*, которая просто провозглашала определенные принципы, Конвенция установила минимальные нормы в области морали и права. Эти нормы обязательны для соблюдения всеми странами, ратифицировавшими Конвенцию.

Однако, несмотря на активное включение Российской Федерации в мировое образовательное пространство наблюдается тенденция несоблюдения ряда требований, содержащихся в международных документах об образовании, в российском законодательстве. В частности, в Федеральном законе «*Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации*» отсутствует ряд гарантий, предусмотренных *Конвенцией о правах ребенка* (например, не оговорено право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья), при этом сама Конвенция в тексте закона не упоминается.

### 3. Законы, регулирующие права детей в РФ

Положения Конвенции о правах детей конкретизируются в нормативно-правовых документах федерального и регионального уровня. Основными документами, регулирующими механизм защиты прав ребенка в Российской Федерации, выступают - *Семейный кодекс* и *Федеральный Закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»*.

**Семейный кодекс РФ** (вступил в силу 1 марта 1996 г.)

Представляет собой документ, регулирующий правовые вопросы семейных отношений на основе действующей Конституции РФ и гражданского законодательства.

Раздел 4 Семейного кодекса РФ целиком посвящен правам и обязанностям родителей и детей. Особый интерес представляет глава 11 «Права несовершеннолетних детей» и глава 12 «Права и обязанности родителей».

Так, статья 54 гарантирует ребенку право жить и воспитываться в семье, знать своих родителей, право на их заботу и на совместное с ними проживание, на воспитание, обеспечение его интересов, всестороннее развитие, уважение его человеческого достоинства.

В статье 55 рассмотрено право ребенка на общение с родителями и другими родственниками.

Статья 56 гарантирует защиту прав и законных интересов ребенка родителями или лицами, их заменяющими, и органами опеки и попечительства, прокурором и судом.

При нарушении прав и законных интересов ребенка, в том числе при невыполнении или при ненадлежащем выполнении родителями (одним из них) обязанностей по воспитанию, образованию ребенка либо при злоупотреблении родительскими правами, ребенок вправе самостоятельно обращаться за защитой в орган опеки и попечительства, а по достижении возраста четырнадцати лет в суд.

В статье 63 оговариваются права и обязанности родителей по воспитанию и образованию детей. Подчеркивается ответственность за воспитание, здоровье, физическое, психическое, духовное и нравственное развитие ребенка.

Права и обязанности родителей по защите прав и интересов детей излагаются в статьях 64 и 65. Защита прав и интересов детей возлагается на их родителей, но они не могут осуществляться в противоречии с интересами детей. Обеспечение интересов детей должно быть предметом основной заботы их родителей.

В целях создания правовых, социально-экономических условий для реализации прав и законных интересов ребенка, предусмотренных Конституцией РФ, был принят Федеральный Закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

**Федеральный Закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»** (принят Государственной Думой 3 июля 1998 г.)

Федеральный Закон специально выделяет особую категорию детей, которые нуждаются в защите со стороны государства. Наряду с детьми инвалидами, жертвами вооруженных и межнациональных конфликтов и т.п. к этой катего-

рии относятся дети с отклонениями в поведении, а также те дети, жизнедеятельность которых нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства сами или с помощью семьи.

Закон вводит понятие социальных служб для детей и предусматривает необходимость обеспечения их социальной адаптации и реабилитации.

Так, в четвертой статье Закона - «Цели государственной политики в интересах детей» впервые в российском законодательстве указано, что «государственная политика в интересах детей является приоритетной областью деятельности органов государственной власти РФ».

А во второй главе - «Основные направления обеспечения прав ребенка в РФ» - указывается на обязанность органов государственной власти, а также родителей, педагогов, медицинских и социальных работников, общественных объединений содействовать ребенку в реализации и защите его прав и интересов посредством проведения работы по разъяснению его правового статуса.

Пункт I статьи 9 Закона устанавливает абсолютный запрет на ущемление прав ребенка в семье, в образовательном или в любом другом учреждении: «При осуществлении деятельности в области образования и воспитания ребенка в семье, образовательном учреждении, специальном учебно-воспитательном учреждении или ином, оказывающем соответствующие услуги учреждению, не могут ущемляться права ребенка».

Таким образом, в Семейном кодексе РФ законодательно закреплены общепризнанные принципы и нормы международного права - право ребенка на жизнь и воспитание в семье, на защиту, на возможность свободно выражать свое мнение и т.п., а Федеральный Закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» конкретизирует понятие о механизмах соблюдения этих прав.

Проблемы детства и пути их решения нашли свое отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.

Инструментом практического решения многих вопросов в сфере детства стала реализация приоритетных национальных проектов "Здоровье" и "Образование", федеральных целевых программ. Принят ряд важнейших законодательных актов, направленных на предупреждение наиболее серьезных угроз осуществлению прав детей. Созданы новые государственные и общественные институты: учреждена должность Уполномоченного при Президенте Российской Федерации по правам ребенка, в ряде субъектов Российской Федерации создан институт уполномоченного по правам ребенка, учрежден Фонд поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Увеличился объем финансирования социальных расходов из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, приняты новые меры социальной поддержки семей с детьми. Впервые в России проведена широкомасштабная общенациональная информационная кампания по

противодействию жестокому обращению с детьми, введен в практику единый номер телефона доверия.

## Тема: Этика педагогического общения

### План

1. Понятие коммуникации и коммуникативной компетентности
2. Понятие и функции общения
3. Педагогическое общение, его формы и виды
4. Стили педагогического общения
5. Этапы педагогического общения
6. Правила и требования успешной коммуникации

### 1. Понятие коммуникации и коммуникативной компетентности

Сегодня понятие «коммуникация» получило статус общенаучной категории. Выделяют следующие основные значения коммуникации:

- универсальное,
- техническое,
- биологическое,
- социальное.

*Термин «коммуникация»* появился в научном обороте в начале XX века, а ранее проблема коммуникации рассматривалась исключительно как проблема человеческого общения.

В коммуникативистике выделены и описаны четыре базовых модели коммуникации: вещательная, регистрационная, диалоговая, консультационная.

*Вещательная модель* — это модель односторонней коммуникации (передача информации из центра).

Вещательная модель коммуникации встречается достаточно часто: например, во время лекции или официального доклада, когда слушатели сосредоточены в какой-либо аудитории, а также в случае телерадиопередачи или видеопередачи с помощью Интернет, когда некоторое сообщение одновременно принимается достаточно большим количеством людей, находящихся в разных местах. В школьной педагогике эта модель четко описывает один из типов уроков - урок сообщения новых знаний.

*Диалоговая модель коммуникации* - относится к случаю обмена информацией между двумя и более субъектами, который может осуществляться в двух формах: контактной («лицом к лицу») или дистанционной. Это модель общения, в которой субъекты могут игнорировать центр или посредников и самостоятельно общаться, выбирая время, место и тему информационного обмена.

Несомненно, коммуникация подобного вида не исключает участия и более двух сторон (например, небольшая встреча, телефонная конференция, дискуссия на Интернет-форуме и т.д.), однако увеличение количества участ-

ников и, в частности, появление «ведущего» приводит к сближению данной модели с вещательной.

*Консультационная модель* также соотносится с большим числом ситуаций, при которых: а) субъект (учение, учитель), находящийся на периферии коммуникационной линии, ищет необходимые сведения в центральном информационном хранилище (сервер Интернета или иной банк данных, в наиболее простом варианте - работа с книгами и иной печатной продукцией в библиотеке); б) один субъект запрашивает информацию у другого (например, учитель консультирует ученика по вопросу, который он задал).

В отличие от вещательной модели здесь место и время консультации, а также тема сообщения определяются не центром, а периферийным пользователем, обладающим максимальной свободой.

*Регистрационная модель.* В ней центр запрашивает и получает информацию от периферийного источника. В учебно-воспитательном процессе данная модель применяется, например, в случае проверки знаний учащихся. Аналогичная модель коммуникации используется при аттестации учебного заведения.

Если проанализировать любой урок или просто любое взаимодействие субъектов, то можно увидеть, что процесс передачи или обмена информацией может осуществляться либо на основе одной из базовых моделей коммуникации (вещательной, регистрационной, диалоговой, консультационной), либо на основе их различных модификаций и комбинаций, то есть новой модели коммуникации.

Модели коммуникации реализуются в технологиях обучения и воспитания, отсюда вывод: все технологии коммуникативны. Самой сложной, но и самой эффективной является модель, ядро которой — диалоговая коммуникация. Она выполняет личностно ориентированную направленность.

Процесс использования той или иной модели коммуникации или создания новой – есть *коммуникативная деятельность учителя* (А.А. Бодалев, В.А. Кан-Калик и др.).

*Коммуникация* – процесс двустороннего обмена информацией, ведущий к взаимному пониманию. Эффективной коммуникация будет тогда, когда получатель сообщения правильно расшифрует все четыре его стороны: существо дела, содержание сообщения, личностное отношение и обмен информацией. Если же получатель не способен расшифровать все стороны сообщения или реагирует не на ту его сторону, то возникает непонимание и можно считать, что коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации, необходимо иметь обратную связь – информацию о том, как люди вас поняли, как они воспринимают вас, как относятся к проблеме.

*Задачи, решаемые посредством коммуникации:*

- Обмен и передача информации;
- Формирование умений и навыков;
- Развитие личностных и деловых качеств;
- Обмен деятельностью, приемами, технологиями;

- Осуществление коррекции, изменение мотивации поведения;
- Формирование отношения к себе, к другим людям, к обществу в целом;
- Обмен эмоциональными состояниями и чувствами.

*Коммуникативная компетенция* (в социальной психологии) – это владение навыками взаимодействия с окружающими людьми, умение работы в группе. Знакомство с различными социальными ролями (Г.М. Андреева).

*Коммуникативная компетентность* (в педагогике) – это профессионально-личностная характеристика, отражающая готовность и способность педагога создавать диалоговые модели коммуникаций в учебно-воспитательном процессе, во взаимодействии с коллегами и родителями.

*Коммуникативная компетентность* (в профессиональной этике) – это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии.

## **2. Понятие и функции общения**

В отечественной психологии *общение* определяется как:

- сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека (Психологический словарь). Вне общения невозможна человеческая деятельность.

Общение как процесс включает три составляющие:

- 1) Коммуникация (обмен информацией);
- 2) Интеракция (обмен действиями, взаимодействие);
- 3) Перцепция (восприятие людьми друг друга в качестве партнеров по общению и установление на этой основе взаимопонимания)

Соответственно выделяют *функции (стороны) общения*:

- 1) коммуникативная;
- 2) интерактивная;
- 3) перцептивная.

Рассмотрим каждую из функций общения.

*Коммуникативная функция общения*

*Коммуникация* (от лат. – сообщение) – обмен осмысленной информацией, процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания, сообщения.

*Сообщение* – это значимый фактор коммуникативного процесса, выполняющий важную для осуществления общения функцию; как правило, высказывания или тексты, т. е. уже осмысленная и соответствующим образом закодированная информация.

*Информация* (от лат. - разъяснение, изложение) – сведения, передаваемые людьми друг другу устным, письменным или другим способом.

*Коммуникационный процесс* включает (по Аристотелю):

- оратора;
- речь;
- аудиторию.

*Сообщение* включает:

- факты (конкретные и объективные);
- идеи (абстрактные и требующие доказательства объективности);
- мнения (конкретные, или абстрактные, и субъективные);
- кредо (более твердо отстаиваемые мнения, обычно связанные с личностным осознанием людей или влиянием на них повседневного поведения);
- эмоции (чувства отправителя);
- мотивацию (побуждение).

Педагог как коммуникатор (отправитель информации), желающий передать учебную информацию, должен предварительно придать ей *форму*, пригодную для передачи и восприятия получателем: превратить ее в слова (вербализация), в математические символы или рисунки.

*Средства коммуникации:*

1) *Вербальные средства* - коммуникации, осуществляемые с помощью устной речи. Достоинствами устных коммуникаций являются быстрота, богатая лексика, спонтанность и возможность широкого использования невербальных сигналов одновременно со словами

2) *Невербальные средства* - это сообщения, посланные отправителем с помощью жестов, мимики, поз, взгляда, манер, телодвижений и т. д. Они выступают как средства коммуникации в той степени, в какой их содержание может быть интерпретировано другими. С помощью вербальных средств идет словесная информация, а невербальные средства передают экспрессию, отношение к партнеру по сообщению

Педагогическая коммуникация предполагает *обратную связь*, свидетельствующую о восприятии сообщения и о его понимании. Она наличествует, когда получатель реагирует на полученное сообщение. При обратной связи Коммуникация становится двусторонним процессом, позволяющим обеим сторонам корректировать свои цели и свое поведение по отношению друг к другу.

*Интерактивная функция общения*

*Интеракция* (от англ. - взаимодействие) направлена на обеспечение взаимодействия людей.

*Основные компоненты педагогического взаимодействия:*

- 1) люди - участники педагогического процесса;
- 2) взаимная связь людей;
- 3) взаимодействие и воздействие людей друг на друга;

*Типы взаимодействий:*

1) *Сотрудничество* – групповая интеграция, действия по объединению и согласованию общих усилий при реализации того или иного процесса.

2) *Конкуренция или соперничество* – взаимодействие, характеризующееся противостоянием. Активность партнеров направлена на ослабление, вытеснение или истребление друг друга, на борьбу за положение в социуме.

3) *Конфликт* (от лат - столкновение) – столкновение противоположных интересов, взглядов, приводящее в большинстве случаев к противоборству; серьезное разногласие между партнерами.

4) *Бездействие* – уклонение от участия во взаимодействии.

*В процессе педагогического взаимодействия:*

— образуются специфические механизмы регуляции динамики индивидуальных познавательных процессов

— образуются совместные стратегии и технологии решения задач

— образуется единый для группы стиль деятельности

— происходит обмен личностными качествами

— расширяется спектр индивидуальных возможностей каждого

— появляется потребность соотносить свои личные цели с целями группы, организации, с действиями других людей.

*Условия взаимодействия* расширяют информационное пространство, дают возможность увидеть все многообразие решаемой проблемы, услышать разные точки зрения и выработать решение.

*Перцептивная функция общения.*

*Перцепция* (от лат. — восприятие) в совместной педагогической деятельности направлена на:

— формирование содержания межличностного восприятия;

— установление взаимопонимания участников педагогического процесса;

— обеспечение взаимовлияния участников педагогической деятельности.

Перцептивные умения и навыки проявляются, как правило, в умении понимать настроение партнера по его вербальному (словесному) и невербальному поведению. Восприятие другого человека может быть адекватным (т. е. соответствующим действительности) и (или) искаженным из-за приписывания личности некоторых свойств.

Выделяют следующие *виды общения*:

1. *Формальное общение* – (контакт масок), когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника. Используются привычные маски (вежливости, учтивости, безразличия, скромности, участливости и т. п.) – набор выражений лица, жестов, стандартных фраз, позволяющих скрыть истинные эмоции, отношение к собеседнику.

2. *Светское общение* – его суть в беспредметности, то есть люди говорят не то, что думают, а то, что положено говорить в подобных случаях; это общение закрытое, потому что точки зрения людей на тот или иной вопрос

не имеют никакого значения и не определяют характера коммуникации. Например: формальная вежливость, ритуальное общение.

3. Формально-ролевое общение – когда регламентированы и содержание, и средства общения и вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли.

4. Деловое общение – это процесс взаимодействия в общении, при котором происходит обмен информацией для достижения определенного результата. То есть это общение целенаправленное. Оно возникает на основе и по поводу определенного вида деятельности. При деловом общении учитывают особенности личности, характера, настроения собеседника, но интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения.

5. Духовное межличностное общение (интимно-личностное) — раскрываются глубинные структуры личности.

6. Манипулятивное общение — направлено на получение выгоды от собеседника.

7. Виртуальное общение — общение в виртуальном пространстве.

*Культура общения* – это личностное качество, которое включает:

1) направленность на коммуникацию, наличие коммуникативных свойств и качеств личности, соответствующих культурным нормам общества (общительность – стремление к контактам, коммуникативность – способность испытывать удовлетворение от процесса общения, социальное родство – желание находиться в обществе, эмпатию – способность к сочувствию, способность проявлять в общении дружелюбие, толерантность, эмоциональную выразительность, высокую степень самоконтроля способность занимать лидирующую позицию в общении;

2) знание особенностей процесса общения;

3) коммуникативные умения, составляющие технологическую сторону коммуникативной культуры, - умение определять цели общения; умение оценивать (анализировать) ситуацию общения, умение учитывать намерения и способы общения партнера, умение устанавливать эмоциональный контакт, умение завоевывать инициативу, умение управлять эмоциями, умение наблюдать и слушать, вербальные и невербальные умения, умение оценивать успешность коммуникации.

### **3. Педагогическое общение, его формы и виды**

Общение – важнейший профессиональный инструмент педагогической деятельности. Исследования Н.В. Кузьминой, В.А. Кан – Калика, А.В. Мудрика, А.И. Щербакова и др. доказали большое значение общения в труде педагога.

*Педагогическое общение* – это часть профессионально-педагогической деятельности, необходимой для организации педагогического взаимодействия, обмена информацией и обеспечения взаимопонимания в процессе достижения педагогических целей.

*Педагогическое общение* рассматривают как взаимодействие учителя с учащимися на уроке и вне его, направленное на создание благоприятного

психологического климата, а также на другого рода психологическую оптимизацию учебной деятельности и отношений между педагогом и учащимися и внутри ученического коллектива (А.А. Леонтьев).

Педагогическое взаимодействие реализуется в *формах общения*:

1) *монологической*, где преобладают высказывания одного человека, например, лекция, доклад;

1) *диалогической*, в котором субъекты педагогического процесса взаимодействуют, поочередно обмениваясь информацией, и взаимно активны: по очереди говорят и слушают (беседа, консультация);

2) *полиологической*, где осуществляется многостороннее общение (дискуссия, полемика, спор, диспут)

*Виды педагогического общения*

Для эффективного взаимодействия с аудиторией педагогу необходимо владеть различными *видами общения*:

1. *Информационное общение* применяется; для передачи и получения информации, ее анализа, интерпретации и комментирования. Передаваемые сообщения расширяют объем информации участников общения, сообщают новые сведения, разъясняют обстоятельства, предоставляют факты, позволяющие получить новые знания, принять эффективное решение.

Информационное общение предполагает доклад, сообщение, лекцию или урок, беседу, консультацию, просмотр обучающих передач, письменные работы — рефераты, контрольные, курсовые, дипломные, проектные работы, позволяющие оценить степень освоения теории вопроса, собеседования для активного обмена информацией.

2. *Убеждающее педагогическое общение* позволяет вызвать изменения в убеждениях, в отношениях или поведении другого человека или группы через передачу сообщения в таком контексте, где убеждаемый имеет некоторую степень выбора. Такое общение согласуется с ролью педагога, влияние которого на участников взаимодействия может трансформировать их взгляды, убеждения.

3. *Экспрессивное общение* имеет своей целью формирование у участников педагогического взаимодействия психоэмоционального настроения, передачу чувства, переживания, побуждение к необходимому действию. Педагог должен постоянно следить за эмоциональным накалом занятия, управлять им, чтобы споры и разные точки зрения не переросли в неприязнь и отторжение.

4. *Суггестивное, т. е. внушающее, педагогическое общение* (от лат. — внушение) это психологическое воздействие одного человека (или группы) на другого (или группу), когда оказывается определенное воздействие на их убеждения, установки, решения. При спокойном состоянии человека результативнее проявляет себя убеждение, а в случае возбужденного состояния или повышенной тревожности — краткое внушение. Внушение применяется в педагогической практике, например, на совещаниях (педсоветах, заседаниях кафедры), в беседах с отдельными персонами (учащимися, студентами, коллегами), нуждающимися в мотивационной коррекции. В педагогическом общении используют как открытое внушение («верьте мне», «вы сейчас

убедитесь сами»), так и закрытое — через воздействие символов, принципов, знаков, обстановки помещения, и другие визуальные и эмоциональные эффекты

5. *Ритуальное общение* применяется тогда, когда необходимо закрепить и поддержать нормативные отношения; для сохранения и создания традиций. Предполагает ритуальный (церемониальный) характер взаимодействия, художественно оформленную среду, праздничное или адекватное ситуации настроение; опору на традиции и нормы.

#### 4. Стили педагогического общения

Чаще всего выделяют три стиля общения (деятельности):

- 1) авторитарный;
- 2) либеральный;
- 3) демократический.

*Педагог – «автократ»* основывает способы общения на подчинении, стремлении к единоличному управлению группой, установлении жесткого контроля. Авторитарный стиль руководства может обеспечить кажущуюся эффективность групповой деятельности и создает крайне неблагоприятный психологический климат. При таком стиле задерживается становление коллективистских качеств. По данным социологов именно в таких коллективах формируются невротики. У детей возникает неадекватный уровень притязаний в общении с окружающими людьми. (Азаров Ю.П. Искусство воспитывать.)

*Демократический стиль* предполагает:

- 1) предоставление права ребенка на свою позицию;
- 2) стимулирование детей к деятельности путем одобрения, юмора, требования и т. д.;
- 3) установление близкой дистанции с ребенком;
- 4) эмоциональную отзывчивость педагога.

Хотя количественные показатели здесь могут быть и ниже, чем при авторитарном, но желание работать не иссякает и в отсутствие руководителя. Повышается творческий тонус, развивается чувство ответственности, гордость за свой коллектив. К педагогу с такими особенностями можно отнести слова Л.Н. Толстого – «Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он — совершенный учитель».

*Педагог с либеральным стилем общения* старается не вмешиваться в жизнь коллектива, не проявляет активности, вопросы рассматривает формально и фактически самоустраняется за ответственности за происходящее. Авторитет педагога-либерала самый низкий, он обусловлен ситуацией.

Образные названия стилей даны в книге А.Н. Лутошкина «Как вести за собой»:

- авторитарный стиль - «разящие стрелы»;
- демократичный стиль - «возвращающийся бумеранг»;
- либеральный стиль - «плывущий плот».

В.А. Кан - Калик в книге «Учителю о педагогическом общении» выделяет следующие стили общения:

- общение на основе увлеченности совместной творческой деятельностью,
- общение на основе дружеского расположения,
- общение - дистанция,
- общение - устрашение,
- общение - заигрывание.

Все варианты стилей общения можно свести к двум типам: диалогическому и монологическому. В монологическом общении взаимодействие строится на исполнительности одной из сторон. Но сущностью воспитания является общение-диалог. Именно в построении диалогического общения видели суть взаимодействия В.А. Сухомлинский, Я. Корчак и др. выдающиеся педагоги-гуманисты.

Что же такое общение-диалог, каковы его признаки? Основным признаком общения как диалога является установление особых отношений, которые могут быть определены словами В.А. Сухомлинского: «духовная общность, взаимное доверие, откровенность, доброжелательность».

Диалог не состоится без равенства позиций воспитателя и воспитуемого, что означает признание активной роли воспитанника в процессе воспитания.

Особенностью общения - диалога является несводимость результатов общения к оцениванию. В педагогике сотрудничество нет места ярлыкам, раз и навсегда устоявшимся мнениям, жестким оценкам. Это, конечно, не означает, что оценка совсем исключается, просто необходимо поменять авторство оценки, сделать ее взаимооценкой и самооценкой.

## 5. Этапы педагогического общения

Таблица 3

Этапы педагогического общения

Номер этапа	Название этапа	Особенности педагогического общения
I этап	Подготовка (прогнозирование) педагогического общения	Данный этап предполагает целеполагание (бесцельного общения не бывает) и моделирование общения (в некоторых случаях педагог может «проиграть» отдельные моменты общения)
II этап	Организация непосредственного общения с коллективом. Начальный период общения.	На этом этапе признается важным завоевание инициативы в общении, Это можно сделать «коммуникативной атакой», Для нее возможны следующие способы; 1. Умение «транслировать» в группу собственную расположенность к ребятам, дружелюбность. 2. Обеспечение внешнего коммуникативного вида: опрятность, подтянутость, собранность, активность, обаяние. 3. Реализация речевых и невербальных средств взаимодействия, активное включение мимики

		<p>(микромимики), контакта глазами.</p> <p>4. Постановка задач и вопросов, которые в начальный момент взаимодействия способны мобилизовать группу.</p> <p>5. Сокращение перечня запрещающих педагогических требований и расширение позитивно-ориентировочных.</p> <p>6. Оперативное достижение социально-психологического единства с группой, формирование чувства общности («мы»),</p> <p>7. Введение личностных аспектов во взаимодействие с детьми.</p> <p>8. Преодоление стереотипных и ситуативных негативных установок на отдельных детей.</p> <p>9. Оперативный переход от организационных процедур (орг. момент) к деловому и личностному общению.</p> <p>10. Организация целостного контакта со всей группой.</p> <p>11. Достижение общего и ситуативного взаимопонимания, формирование у детей потребности во взаимодействии с педагогом</p>
III этап	Управление общением	<p>Этот этап связан, в первую очередь, с привлечением и удержанием внимания детей. Приемов, способов осуществления этого этапа достаточно много. Основные из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вербальное (словесное) обращение к группе;</li> <li>- активная пауза;</li> <li>- двигательное-знаковое воздействие;</li> <li>- смешанный вариант, включающий все элементы</li> </ul>
IV этап	Изложение педагогом учебного (или иного) материала	Для этого этапа важно личное отношение учителя к излагаемому материалу
V этап	Обратная связь	Реализация этого этапа дает возможность понять, определить уровень усвоения учебного материала, уловить атмосферу занятия, готовность к взаимодействию
VI этап	Анализ осуществленной системы общения и моделирование общения на предстоящую деятельность	Результаты каждого взаимодействия должны анализироваться. Это даст возможность определить наиболее удачный стиль общения в данной группе детей

## 6. Правила и требования успешной коммуникации

Одним из условий коммуникативной компетентности является выполнение определенных **правил и требований**. Наиболее значимы из этих правил состоят в следующем.

1. Наиболее общим правило является правило, согласно которому нельзя приступать к сообщению мысли, если она непонятна или не до конца понятна самому себе.

2. Правило «постоянной готовности к пониманию». Существует большое количество семантических и личностных барьеров, которые часто приводят к неполному и неточному пониманию сообщений.

3. Правило конкретности. Следует избегать неопределенных, двусмысленных, расплывчатых выражений и слов, а без необходимости не пользоваться незнакомыми или узкоспециализированными терминами.

4. Правило контроля над невербальными сигналами. Недостаточно контролировать только свою речь и содержание сообщения. Необходим также контроль над его формой в той части, которая касается его внешнего «сопровождения» — мимикой, жестами, интонацией, позой.

5. Правило «собственной неправоты». При коммуникации всегда необходимо допускать, что личная точка зрения может быть неправильной. Это часто предостерегает от серьезных ошибок.

6. Правило «места и времени». Эффективность любого сообщения резко возрастает в случае его своевременности и выбора наиболее адекватной ситуации, в которой оно реализуется.

7. Правило открытости означает готовность к пересмотру своей точки зрения под влиянием вновь открывающихся обстоятельств, а также способность принимать и учитывать точку зрения собеседника.

8. Правило активного и конструктивного слушания — одно из основных условий эффективных коммуникаций.

9. Правило обратной связи. Именно это правило, в конечном счете, обеспечивает достижение главной цели коммуникативного процесса — взаимопонимания.

## **Тема: Имиджмейкинг как технология профессиональной деятельности педагога**

### **План**

1. Имидж как центральное понятие имиджологии
2. Профессиональный имидж педагога
3. Структура имиджа. Конструирование имиджа
4. Профессиональный кодекс педагога как этикетная модель поведения

### **1. Имидж как центральное понятие имиджологии**

Общество отражает себя не только в идеологиях, философии, науке, системах права, но и в правилах поведения и в своих представлениях о телесной красоте (немецкий исследователь XIX века Э. Фукс). Об этом свидетельствуют прозвища исторических лиц: Ричард Львиное Сердце, Ярослав Мудрый, Иван Грозный, Филипп IV Красивый. Каждая эпоха создает некий набор типических имиджей, в которых кристаллизует свою сущность.

Сегодня в общественном сознании все более закрепляется представление об имидже как определенной ценности, от которой зависит успешность той или иной деятельности.

Понятие «имидж» (от англ. image) происходит от латинского слова *imago* (образ).

Имидж представляет собой «общее впечатление, которое вы производите на окружающих. Ваш имидж – это восприятие вас другими людьми. Он - общая картина вашей личности в глазах окружающих» (П. Берд).

«Имидж — это искусство управлять впечатлением» (Э. Гофман).

В российском лексиконе термин «имидж» начал активно использоваться примерно с середины 90-х гг. прошлого века; вначале в основном в политологической области в контексте «имидж политика» («у него имидж мудрого политика»), «имидж этого политика оставляет желать лучшего»).

Сегодня термин «имидж» используется не только применительно к политикам, к человеку вообще, но и к иным объектам («имидж данного продукта», «имидж банка») и явлениям («имидж региона», «имидж образовательной системы в России...»).

В большинстве работ имидж все же сводится к психическому образу.

Имиджу как особому психическому образу присущи следующие общие характеристики:

- 1) имидж – объект идеальный, возникающий в сознании людей;
- 2) он не подлежит прямому измерению, оценить его можно лишь на основании длительного мониторинга;
- 3) эффективный имидж целостен и непротиворечив, соответствует однозначным обобщенным представлениям;
- 4) как идеальное образование имидж неустойчив, его постоянно надо «подкреплять» рекламой или разнообразными целевыми PR-акциями;
- 5) имидж, хотя и является иллюзорным образом, в какой-то мере реалистичен: явное приукрашивание достоинств приведет к снижению доверия;
- 6) имидж прагматичен, т. е. ориентирован на ограниченный круг задач, соответствующих целям организации или особенностям настоящей ситуации, ее развития;
- 7) эффективный имидж обладает свойством переменчивости: абсолютно «жесткая и неизменная конструкция» неприемлема, ситуация трансляции имиджа всегда динамична, может возникнуть необходимость внесения коррективов. Имидж не застывшее понятие, человек может быть разным в зависимости от ситуации. Очень важно понимать мотивы своего поведения, зачем вам это нужно, что вы хотите получить в результате;
- 8) имидж предполагает сильный эмоциональный отклик, это следует из самого его определения.

Имидж всегда субъективен и вполне может отличаться от вашего собственного представления о ваших достоинствах и недостатках. И еще одним свойством обладает ваш имидж — прочностью. Его очень трудно изменить! Не зря же говорят, что произвести первое впечатление вы можете только один раз.

Виды имиджа. Имидж может быть положительным и отрицательным. Принято различать имидж личностный и профессиональный.

Личностный имидж - мнение, которое формируется о человеке на основе его индивидуальных психологических, не имеющих прямого отношения к

социальной роли человека, качествах («преподаватель грубый, готовый унижить любого», «он добрый, внимательный, обаятельный человек»).

Профессиональный имидж - мнение, которое формируется о человеке, как специалисте-профессионале («он блестящий педагог, оратор» или «специалист так себе»). Конечно, идеальным вариантом является сочетание «положительного» личностного и профессионального имиджей («он очень порядочный человек и великолепный преподаватель»).

Однако о вас могут сказать: «Он замечательный специалист, но непорядочный человек».

Самым неприемлемым вариантом для преподавателя является отрицательный личностный и профессиональный имиджи. Имиджмейкеры считают, что важнее именно личностные качества, так как степень доверия к специалисту напрямую зависит от того, насколько он нравственен. К порядочным и обязательным людям чаще обращаются за помощью и охотнее следуют их советам, их авторитет гораздо выше.

На чем основывается представление о вас у других людей?

Во-первых, на информации — полученной *от* вас и *о* вас. Не секрет, что некоторые педагоги имеют даже прозвища, которые даются на основании их личностных характеристик или привычек.

Во-вторых, на той социальной роли, в которой вы находитесь. Молодой учитель — значит, неопытный; бездетный — значит, не имеющий представления о воспитании маленьких детей и т. д.

Имидж может создаваться произвольно («какой есть, такой есть»), а может — вполне осознанно, т. е. его формированием надо заняться специально.

## **2. Профессиональный имидж педагога**

Профессиональный имидж педагога - это образ-представление о педагоге, сформировавшийся у социально значимого для него окружения (детей, родителей, коллег, администрации) путем прямого контакта с ним или вследствие полученной о нем имиджформирующей информации от других людей и отражающий их мнение об учителе как личности и профессионале (Н.В. Мартынова).

Обретение профессионального имиджа не самоцель, однако обладание им составляет весьма существенную личностную и профессиональную характеристику, имеет глубокий практический смысл.

Почему имидж так важен для педагога?

Во-первых, *имидж влияет на формирование установок, ценностей и представлений у воспитанников*. Дело в том, что когда у какого-то человека складывается определенное мнение о другом человеке или о каком-то объекте, то это сформированное в сознании (подсознании) отношение формирует готовность действовать применительно к этому объекту (человеку) определенным образом. Для того чтобы вызвать ту или иную установку у воспитанников, педагогу необходимо изменить их представление о себе в соответствующую (оптимальную для него) сторону. Для педагога имидж важен, возможно, больше, чем для любого другого специалиста, потому что

именно он влияет на формирование установок, ценностей и представлений у воспитанников.

Во-вторых, педагогическая сущность имиджа заключается в том, что *имидж может выступать средством педагогического воздействия на ученика*: имидж воздействует на эмоциональную сферу ученика (иногда на его подсознание), а через них – на его сознание, поведение и деятельность. Известно, что хорошо выглядящие и опрятные люди обычно вызывают симпатию и доверие, к их словам внимательнее прислушиваются.

В-третьих, *создание или коррекция учителем своего профессионального имиджа – это не самоцель, а условие более продуктивного решения им профессиональных задач*. Когда педагог занимается созданием или улучшением своего имиджа (самоимиджмейкингом), он так или иначе связывает имидж с достижением тех или иных целей своей профессиональной деятельности. Существует зависимость между уровнем профессионализма основной деятельности субъекта и уровнем продуктивности самоимиджмейкинга: низкому уровню профессионализма, как правило, соответствует и низкая продуктивность самоимиджмейкинга, а точнее сказать, отсутствие таковой. В данном случае самоимиджмейкинг протекает в виде деятельности «стихийной» самопрезентации, без использования учителем специальных знаний, средств, умений и, что наиболее принципиально, без осознанной цели, связанной с задачами профессиональной деятельности субъекта. Отсюда следует, что создание или коррекция учителем своего профессионального имиджа – это не самоцель, а условие более продуктивного решения им профессиональных задач.

### **3. Структура имиджа. Конструирование имиджа**

*Структура имиджа*. Прежде чем создавать имидж, следует знать структуру имиджа. Человек живет и развивается одновременно в нескольких сферах. В то же время в реальности он воспринимается, как нечто целостное, через создаваемый им образ.

Встречаются различные подходы к рассмотрению структуры имиджа (В.В. Бойко, М.В. Удальцова и др.). *Компонентами имиджа*, по утверждению В.В. Бойко, являются:

1) аудиовизуальная культура (грамотность речи, дикция, манера держаться, во что и как одет человек, прическа);

2) стиль поведения, то есть различные аспекты в деятельности личности (в профессиональном, интеллектуальном, эмоциональном, нравственном, коммуникативном, эстетическом плане);

3) внутренняя философия, система ценностей человека (что он думает о жизни, о своем деле, о людях, с которыми сотрудничает);

4) атрибуты, подчеркивающие статус и притязания личности (мебель, машина, домашние животные и др.);

5) психогигиенический «Я-образ», который является признаком эмоционального здоровья личности и меняется адекватно внешним и

внутренним воздействиям, при этом сохраняется в коммуникабельных диапазонах.

Все исследователи отмечают, что в структуре имиджа присутствуют как внутренние характеристики личности, так и внешние проявления этих характеристик.

Обобщенно образ человека складывается в процессе восприятия другими людьми его *внешности* (внешнего вида) и *манеры общения*.

Выражением всех этих групп качеств служат следующие умения:

- умение общаться с людьми (и говорить, и слушать);
- умение хорошо выглядеть (опрятно и в соответствии с обстановкой).

Другими словами, имидж не сводится только к *внешнему образу*. Важнейшей характеристикой имиджа являются *коммуникативные способности*, умение хорошо выступить, написать деловое письмо, провести переговоры по телефону. В этом проявляется социальная ориентация имиджа. Это подтверждает и практика имиджмейкерства: в практической работе имиджмейкеры делают акцент не на образ, а на построение коммуникации так, чтобы этот образ с высокой степенью вероятности возникал у большинства людей.

При конструировании имиджа необходимо учитывать черты личности, заложенные генетически, а также сформировавшиеся в результате воспитания, образования и профессиональной деятельности.

Многие люди от природы обладают привлекательным имиджем, но, как правило, симпатии людей приобретаются благодаря *искусству самопрезентации*, без которого не достичь крупных успехов в любой деятельности, не постичь радости человеческого внимания.

Очень важно для профессионального продвижения умение создать свой имидж. *Процесс самоимиджмейкинга* – это приближение конечного состояния имиджа объекта к его реальному состоянию.

Занимаясь формированием своего имиджа, задайте себе два вопроса: какой имидж я имею и на кого хочу произвести впечатление? Известно, что в каждой социальной группе приветствуется совершенно определенный образ и в случае несоответствия ему вам придется упорно преодолевать возникшее отчуждение.

Процесс самоимиджмейкинга представляет собой систему последовательно сменяющихся этапов, направленных на достижение поставленной цели.

1) информационно-диагностический (выявление представлений социально-значимого для учителя окружения об идеальном педагоге; выявление сложившегося у них представления о себе, а также характеристик, которыми, по их мнению, он должен обладать; определение своих слабых и сильных сторон);

2) конструктивно-проектировочный (проектирование модели своего профессионального имиджа, разработка программы действий по переводу модели в реальный имидж);

3) организационно-коммуникативный, связанный с реализацией данной программы (саморазвитие своих профессионально-личностных имиджобразующих качеств, их презентация членам аудитории своего имиджа, высвечивая свои сильные стороны и сглаживая или обращая в достоинства слабые);

4) оценочно-результативный, связанный с анализом и оценкой полученного результата и своих действий при осуществлении самоимиджмейкинга, при необходимости, осуществление коррекционных процедур.

*Основным средством имиджмейкинга* выступает информация. Информация, на основе которой формируется образ объекта, а затем мнение, поведение и действия членов аудитории имиджа по отношению к этому объекту, в имиджологии называется имидж формирующей. Различают прямую, косвенную и ложную имидж формирующую информацию.

Прямая имидж формирующая информация поступает к члену аудитории имиджа (например, к ученику) непосредственно от учителя, косвенная – через других людей (например, других учащихся), у которых уже раньше сформировался имидж учителя (мнение о педагоге). Ложная имидж формирующая информация – это те сведения об учителе, получаемые аудиторией имиджа (например, учеником), которые не соответствуют действительности. Имидж формирующая информация, которая учителем формируется, направляется и делается достоянием сознания и/или подсознания каждого члена аудитории имиджа (учеников, родителей, коллег, администрации школы).

Кроме информации *средствами имиджмейкинга* выступают вербальные и невербальные средства общения (вокальные – интонация, тембр, паузы, гладкость речи, интенсивность, частота, вибрация голоса; мимические – лицевая экспрессия; пантомимические – позы, жесты, физические контакты). Кроме этого, в качестве средств выступают СМИ, новые информационные технологии, в частности Интернет.

Ведущими методами имиджмейкинга выступают *метод* имидж-моделирования и *метод* имидж-мониторинга (непрерывного отслеживания состояния своего имиджа в интересующем взаимодействии).

#### **4. Профессиональный кодекс педагога как этикетная модель поведения**

Во многих случаях *имидж – это результат умелой ориентации в конкретной ситуации, а поэтому – правильного выбора своей модели поведения*. Если говорить о типологии моделей поведения, то можно выделить модели поведения в *официальном* общении и *неофициальном* (семейном, товарищеском, бытовом). Модели поведения могут быть *активного* (агрессивного) и *пассивного* (оборонительного) характера.

Каждый осваивает те модели поведения, которые приносят успех.

Выражая свою позицию, мы делаем это одновременно разнообразными средствами. Так, желая проявить симпатию к какому-либо человеку, мы, как

правило, не только скажем ему о своих чувствах, но и передадим их в мягких интонациях голоса, в приветливом взгляде.

Этот комплекс знаков образует *модель* или, как говорят психологи, *паттерн* поведения. Модель воспринимается как единое целое.

Например, авторитарное поведение включает в себя безапелляционность суждений, категоричный тон, характерную жестикуляцию. Увидев человека, ведущего себя таким образом, мы делаем для себя соответствующие выводы.

Целостность модели нарушается, когда входящие в ее состав элементы противоречат друг другу; например, печальная новость, о которой говорится с ироничной интонацией.

В жизни каждая модель поведения у разных людей воплощается по-разному. Большая часть моделей поведения в повседневной жизни не является объектом специального изучения.

Например, в нашей жизни всегда имеются определенные устойчивые параметры поведения. Так, некоторые, встав утром, начинают день с физической зарядки. В течение дня мы совершаем ряд одних и тех же действий. Таким образом, существует конкретный набор моделей поведения повседневного назначения. Это не исключает "вклинивания" в них каких-то других моделей поведения, обусловленных конкретной обстановкой.

Однако, среди множества моделей имеются такие, которые осмысляются людьми, становятся предметом специального изучения. Это *этикетные модели* предписания, свойственные каждой профессии.

В качестве этикетной модели выступает этический кодекс, *профессиональный кодекс педагога*.

Он фактически представляют собой рекомендации, как себя вести для того, чтобы достичь той или иной цели профессиональной педагогической деятельности.

Каковы критерии выбора модели поведения?

1. *Нравственная безупречность*. При всей нашей склонности к субъективному трактованию морали в обществе существуют общепринятые подходы к объяснению таких понятий, как честность, справедливость и совесть.

2. *Соответствие закону и установленному в обществе порядку*. Один из постулатов древнеримского права гласил: "Человек — вещь священная". Какое-либо посягательство на него было недопустимым. Поскольку же оно исходило от самих людей, им предписывалось строить свои взаимоотношения в строгом соответствии с духом и буквой закона.

3. *Учет конкретной ситуации*, в которой личность действует или оказалась по стечению обстоятельств.

4. *Цель*, которую ставит перед собой личность.

5. *Самокритичная оценка* собственных возможностей использования конкретной модели поведения. Любое копирование чужого стиля очень опасно. Так, человек с внешними недостатками не может подражать красивым киногероям, знаменитым людям — это будет выглядеть неестественно и нелепо.

6. *Половая отнесенность личности.* Рекомендуется проявлять те качества, которые ожидаются либо от женщин, либо от мужчин. Так, мужчины ценят в женщине внешнюю привлекательность. Самыми привлекательными качествами мужчин женщины считают интеллектуальную незаурядность, духовное благородство, мужскую силу и обаяние.

Умелое использование критериев выбора моделей поведения вместе с искусным вхождением в свои жизненные роли — одно из важнейших положений имиджологии.

## Тема: Этикет в педагогической деятельности

### План

1. Сущность и значение этикета
2. Основные этапы формирования и развития этикета в России
3. Виды этикета

### 1. Сущность и значение этикета

Профессиональная культура специалиста производна от его общей культуры. Любой профессионал выполняет не только кодексы профессионального поведения, но и общие правила поведения в социуме.

Общие правила поведенческой культуры человека в обществе закреплены в таком понятии как «этикет».

Понятие этикет (*etiquette*) сформировалось в XVII в. во Франции при дворе Людовика XIV и определялось как порядок поведения при дворе французского короля. Затем это слово распространилось на все общество и различные страны.

**Придворный этикет.** Ему более 500 лет (зародился в 15 веке).

Достиг своего апогея в 17 веке при дворе Людовика XIV, где стараниями «короля-солнца» («государство – это я», расточительный) была ритуализирована каждая мелочь. Церемонии того времени возносили короля до уровня недоступного божества. Утром, при пробуждении короля, на него надевали халат *главный хранитель опочивальни и несколько придворных*, причем было расписано не только то, кто какую именно оказывал услугу, но и их движения. Затем двери опочивальни открывались, и короля могли лицезреть придворные высших рангов, склонившиеся в глубоком поклоне. Король произносил молитву и выходил в другую комнату, где одевался, при этом ему вновь прислуживали представители высшей знати, в то время как основные придворные, имеющие на это право, лицезрели этот процесс, стоя в отдалении в почтительном молчании. Затем король удалялся в часовню во главе процессии, а на его пути рядами стояли сановники, не удостоенные аудиенции, повторяя свои прошения в надежде, что проходя мимо, Людовик XIV услышит их и даже, может быть, произнесет: «Я подумаю об этом». Во время королевской трапезы все придворные должны были стоять, соблюдая полнейшую тишину. Король восседал в кресле. Королева и принцы, если они присутствовали, имели право сидеть на стульях, а другие члены королевской семьи - на табуретах.

Известны случаи, когда строгое соблюдение этикета приводило к принесению в жертву человеческих жизней. При испанском дворе Филиппа II королева однажды упала с коня, застряв ногой в стремях. Конь поволок королеву за собой, но никто не рискнул помочь ей, чтобы не оскорбить ее величество прикосновением к ее ноге. Когда двое придворных все же решились спасти полумертвую королеву, то они поспешили немедленно скрыться от гнева короля за грубое нарушение правил этикета.

Требования к придворным. Очевидно, что придворные обязательства требовали от дворянина определенных качеств. Сохранились руководства по поведению того времени, из которых одним из самых известных является сочинение графа Кастильоне «Придворный». Согласно ему придворный должен быть любезен и внимателен, избегать сплетен, злоязычия и лжи. Его манеры должны были выглядеть естественными без неловкости, он обязан был хорошо говорить на нескольких языках, уметь играть в карты, не обращать внимания на денежные потери, петь, рисовать, танцевать, играть на музыкальных инструментах, практиковать модные в то время виды спорта, но отнюдь не игры простонародья. По отношению к королю его манеры должны были напоминать поведение слуги перед господином.

Придворный монарший этикет остался только в Великобритании.

Следуя правилам придворного этикета британцев, при встрече с королевой необходимо присесть в реверансе в знак уважения, ближе, чем на три метра к лицам королевской крови приближаться нельзя и ни в коем случае нельзя к ним прикасаться. Подавать руку лицам королевской семьи нельзя, пожать руку в поклоне можно только в тех случаях, когда вам сами подали руку.

Суть современного этикета - в умении быть приятным для окружающих, настраивать людей на общение с собой, понимать их и видеть их достоинства.

Этикет подразумевает благожелательное и уважительное отношение ко всем людям, безотносительно к их должности и общественному положению. Он включает в себя учтивое обращение с женщиной, почтительное отношение к старшим, формы обращения к старшим, формы обращения и приветствия, правила ведения разговора, поведение за столом.

*Этикет* (французское *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).

Этикет - порядок поведения где-либо, в той или иной ситуации, установленный обществом и принятый в нем (И.Н.Курочкина).

Этикет - это порядок поведения, способствующий созданию наилучших условий для общения людей разного происхождения, национальной принадлежности, социального положения, образования, различных взглядов, убеждений, интересов.

Этикет - величайшее достояние человеческой культуры, не только регулирующее социальные отношения, но и обогащающее жизнь людей, поскольку обладает ярким «игровым эффектом».

*Особенности этикета:*

1. Этикет является одним из ярко выраженных феноменов культуры. Этикет отражает общий культурный уровень людей (образованность, воспитанность, толерантность, конформизм). Этикет всегда подчинен сложившейся системе культурных ценностей.

2. Этикет – способ проявления уважения к человеку. Нормы этикета помогают людям найти общий язык, достойно вести себя в сложных ситуациях. Принять этикетные нормы - значит, признать себя членом данной социальной группы или общества в целом и подчиниться сложившимся здесь культурным ценностям.

3. Этикет – это средство, способствующее взаимопониманию людей в процессе общения; выполняющее функцию удобства, то есть целесообразности и практичности. Этикет основан на практической общественной целесообразности (в отличие от ритуала, обрядовые церемонии которого носят демонстративный характер). Этикет позволяет людям быстро ориентироваться в повторяющихся социокультурных ситуациях (приветствия, знакомства, поведение в общественных местах и т.д.).

4. Этикет способен предупреждать конфликтные ситуации в межличностном общении (где ему отводится роль сильного превентивного средства) и снимать психологическую напряженность. В конфликтных ситуациях (семейные, межличностные конфликты) нормы этикета выполняют функцию «синтона» («психологического поглаживания»). Тактичность, как знак уважения к конфликтующей стороне, создает условия для цивилизованного разрешения конфликта.

5. Этикет – это показатель культуры человека, его нравственности, интеллекта; а также показатель культуры организации. Овладение этикетом способно помочь преуспеть в деле и, наоборот, пренебрежение им вполне может разрушить карьеру. От каждого служащего всё чаще требуется, чтобы он достойно представлял лицо своей организации. Японцы ежегодно тратят 700 миллионов долларов на обучение и консультации по этикету для служащих. В США только за последние два десятилетия опубликованы сотни монографий.

*Этикет диктует манеры и приличия.*

Манеры – способ держать себя, внешняя форма поведения, обращения с другими людьми, употребляемые в речи выражения, тон, интонация, характерные для человека походка, жестикуляция и даже мимика. Манеры относятся к культуре поведения человека и регулируются этикетом.

Приличие – то, что свойственно лицу (персоне).

Приличие — это наименее важный из всех законов общества и наиболее чтимый.

## **2. Основные этапы формирования и развития этикета в России**

1. Патриархальный (до XVIII в.)
2. Дворянский (в России XVIII-начало XX в.)
3. Современный (XX- XXI вв.)

*Патриархальный.* Поведение древних славян основывалось на родоплеменных отношениях, обычаях и религиозных верованиях, укреплявших

единство славянского социума, направленных на решение главной задачи - выжить и продолжить род. Одним из *первых законодательных актов XI-XII вв., регулирующих поведение человека, явилась «Русская правда»*, где за убийство ближнего предусматривалась месть или вира, за кражу вора вели на свод или отбирали у него украденную вещь и другие законы. Помимо законов, литературные или документальные произведения того времени составляли свод правил, в которых мораль и поведение были едины.

Особый интерес в этой связи представляет «Поучение Владимира Мономаха» (1117). Значительное место в «Поучении...» отводится соблюдению моральных норм, которые Мономах считал ориентирами поведения подрастающего поколения. Это повиновение старшим, уважение равных себе и младших, умение творить добро и уклоняться от зла, быть верным данному слову и полезным другим людям, не позволять сильным обижать слабого, чувствовать горе других, относиться к другим чистосердечно, подавлять в себе гнев и др.

В «Поучении...» мы найдем много ценных советов о правилах поведения (следовательно – воспитания).

Вот некоторые из них:

- «Старых чтите, как отца, а молодых, как братьев»,
- «Лжи остерегайтесь...»,
- «... не давайте отрокам причинять вред ни своим, ни чужим, ни селам, ни посевам...»,
- «...чтите гостя, откуда бы к вам ни пришел, простолюдин ли, или знатный, или посол; если не можете почтить его подарком, — то пищей и питьем...»,
- «Больного навестите...»,
- «Не пропустите человека, не поприветствовав его, и доброе слово ему молвите»,
- «Что умеете хорошего, то не забывайте, а чего не умеете, тому учитесь...».

Особое значение князь придавал благотворительности, заботе об убогих, сиротах:

- «Всего же более убогих не забывайте, но, насколько можете, по силам кормите и подавайте сироте... Ни правого, ни виновного не убивайте и не повелевайте убить его; если и будет повинен смерти, то не губите никакой христианской души»,
- «...напоите и накормите нищего...».

Укрепление феодального государства, усиление господства имущих классов и постепенное закрепощение крестьянства *требовали правил поведения, отражавших, защищавших интересы господствующего класса*. Нравственные основные и поведенческие ценности русского средневекового человека сформированы в законах и литературных памятниках того времени, например в поучении XVI в. – «Домострое».

А вот «Наказ мужу и жене, и работникам, и детям, как подобает им жить» из выдающегося памятника русской культуры XVI в. «Домостроя»: «И тебе самому, господину, жену, и детей, и домочадцев своих учить не красть, не блудить, не

лгать, не клеветать, не завидовать, не обижать, не наушничать, на чужое не посягать, не осуждать, не бражничать, не высмеивать, не помнить зла, ни на кого не гневаться, к старшим быть послушными да покорными, к средним — дружелюбными, к младшим и убогим — приветливыми и милостивыми...» [1, ч. 21].

*Дворянский (XVIII-начало XX в.).* В XVIII-XIX вв. в российском обществе господствовал дворянский этикет.

Со времен Петра 1 в России начал складываться дворянский этикет, своеобразно сочетавший в себе русские допетровские обычаи и традиции с европейскими правилами поведения.

При Петре 1 начал формироваться российский европеизированный придворный, военный и посольский этикет. Широкое развитие получил этикет развлечений, этикет свадебной церемонии.

Вносились коррективы в семейный быт и свадебную церемонию.

Первые литературно-педагогические памятники, посвященные светскому воспитанию детей - «Гражданство обычаев детских» (вторая пол. XVII в.) и «Юности честное зеркало, или Показание к житейскому обхождению, собранное от разных авторов» (1717).

Большое внимание в них уделяется вопросам воспитания культуры отношений между людьми. Особо оговаривается отношение детей к родителям:

- «В первых наипаче всего должны дети отца и мать в великой чести содержать. И когда от родителей что им приказано бывает, всегда шляпу в руках держать, а пред ними не вздевать...»,

- «У родителей речей перебивать не надлежит, и ниже прекословить...»,

- «Не делать ничего такого, что их (родителей) огорчить может», проявлять к ним «почтение, любовь, благодарность, уважение».

- «Ближайший союз после родительского с детьми есть союз родства и дружества». «Кто не имеет искреннего, сердечного, благосклонного расположения к сродникам, соединенным с ними самыми естественными узами, узами крови, можно ли от того ожидать должного отношения к дальним?».

Особенно теплыми должны быть отношения с друзьями, близкими людьми — искренними, уважительными:

- «Дружество — есть взаимная любовь, прощение и склонность добрых душ». «Не жди больше получить опытов честности и доверенности от своих друзей, как столько, сколько ты им оных окажешь».

- Выбирая друзей, «...старайся хорошо узнавать душевные их свойства и нравы, вникая при этом во все их слова и дела: избегай жалоб и подозрений... обид и злоречия, иначе не будет нелицемерной любви, каковой оно (дружество) требует».

Одно из важнейших качеств в отношениях с людьми — скромность. И в этой связи читателю советуют:

- «Если ты в глазах других не хочешь казаться глупым, то сам никогда не почитай себя мудрецом...».

Правила в отношениях с окружающими людьми обязывают «стараться находить в людях больше хороших качеств и поступков, чем дурных, быть тер-

пеливыми и снисходительными», «приветствовать по отчеству, не оставляя древних добрых обычаев», при встрече «уступить дорогу», «шапку снимать», «а если человек славный и достойный — поклониться».

«Оказывать должное почтение всякому человеку вообще, какого бы кто племени, веры и закона ни был», «приучать» свое сердце «к благотворению, вежливости, состраданию и любви ближнего — таким благим навыкам, которые больше оных даров украшают человека».

Среди государственных и общественных деятелей второй половины 18 в., внесших свою лепту в формирование и развитие русского этикета были имена М.В.Ломоносова, Г.Р.Державина, Д.И.Фонвизина, М.М.Щербатова, Н.И.Новикова, А.Н.Радищева, Е.Р.Дашковой, И.И.Бецкого, И.И.Шувалова и другие. Одни писали нравственные наставления молодому поколению, другие участвовали в развитии русского просвещения, третьи критически переосмысливали происходящее. Создание отечественного этикета, который не был копией европейского, а синтезировал в себе русские обычаи и европейские поведенческие нормы, стало одним из важнейших достижений русской культуры того времени.

Во второй половине XVIII в. в лексикон дворянства активно вошло слово этикет. Чаще говорили о хорошем тоне, хороших манерах. Широкое развитие получила педагогическая теория "быть и казаться". Воспитатели дворянских детей считали, что воспитанников следует научить скрывать свои истинные чувства, уметь владеть собой и демонстрировать в обществе только красивые внешние манеры.

К концу XIX в. Наряду с Дворянским этикетом существовал купеческий, разночинный, мещанский. К концу XIX в. многие богатые купцы, подражая дворянству, стали одеваться по последней моде, отказавшись от купеческого платья, обставляли свои дома на дворянский лад, посещали клубы, устраивали приемы, званые обеды, балы и маскарады, собирали коллекции картин и библиотеки. В общественное сознание широко внедрялся этикет мещанского сословия, во многом копировавший внешнюю сторону дворянского, но не перенявший его внутренней этической и эстетической основы.

Со второй половины XIX в. усилила свое влияние на все стороны жизни страны буржуазия. Она формировала порядок поведения, основанный на товарно-денежных отношениях, что нашло отражение в литературе, освещавшей нормы и правила поведения класса предпринимателей.

*Современный этап.* В России в конце второго десятилетия XX в. коренным образом изменились условия российской жизни. Были уничтожены светский этикет столичного дворянства и патриархальные традиции русской провинции. Неграмотная народная масса не понимала сущности и значения этикета, считая его ненужной роскошью старого мира.

Выход новой России на международную арену потребовал *возвращения европейского этикета в среду дипломатических, высших партийных и государственных работников.* Вместо продуманной поведенческой системы, выработывавшейся в течении двух веков, формировался новый, советский порядок поведения, в основе которого лежало классовые пролетарские интересы,

своеобразно сочетавшиеся с выборочными правилами прежних этикетных традиций. Слово *этикет* применялось только в дипломатических и государственных сферах. Существовало убеждение, что этикет – это порядок поведения, принятый при дворе монарха и среди дипломатов.

В последние десятилетия понятие этикет снова приобрело широкое звучание.

Современный этикет сохраняет особенности национальной культуры и традиций.

Воспитывая детей, важно помнить о национальной культуре и традициях.

Поэтому необходимо воспитывать ребенка так, чтобы его поведение соответствовало нормам традиционной культуры.

### **3. Виды этикета, их особенности**

Различают несколько видов этикета, основными из которых являются:

— дипломатический этикет – правила поведения дипломатов и других официальных лиц при контактах друг с другом на различных дипломатических приёмах, визитах, переговорах. Соблюдению правил этикета дипломатами придается большее значение, поскольку отступление от них или нарушение этих правил может причинить ущерб престижу страны или ее официальным представителям и привести к осложнениям во взаимоотношениях государств.

— воинский этикет – свод общепринятых в армии правил, норм и манер поведения военнослужащих во всех сферах их деятельности. Большинство правил дипломатического, воинского и общегражданского этикета в той или иной мере совпадают.

— общегражданский этикет – совокупность правил, традиций и условностей, соблюдаемых гражданами при общении друг с другом. Общегражданский этикет – совокупность правил, традиций и условностей, соблюдаемых гражданами в частной жизни при общении друг с другом.

Он является самым разнообразным по формам и функциям и может принимать такие формы как:

- присутственный этикет (гости, приемы, рестораны, театры и др.);
- брачный этикет;
- семейный этикет;
- спортивный этикет;
- этикет путешествий;
- корпоративный этикет;
- деловой этикет - важнейшая сторона профессионального поведения делового человека.

Специалисты по деловому этикету большое значение придают обращению, ведь от того, как мы обращаемся к человеку, зависит форма дальнейшего общения

*Обращение* испокон веков выполняло несколько функций. Главная из них – привлечь внимание собеседника. В России существуют исторически наработанные стереотипы речевого обращения: «Дамы и господа», «Сударь и сударыни». Их, к сожалению, используют только образованные люди. На улице,

в магазине, в городском транспорте часто слышится обращение: мужчина, женщина, дед, отец, бабуля, парень, тетенька, дяденька. Такие обращения не являются нейтральными. Они могут восприниматься адресатом как неуважение к нему, даже оскорбление, недопустимое фамильярничание. Отсюда возможны грубость в ответ, выражение обиды, ссора.

Бытовой русский язык не выработал универсального обращения, как, например, в Польше - «пан», «пани», «мсье», «мадам», «мадемуазель», поэтому при обращении к незнакомому человеку лучше использовать безличную форму «извините, как пройти », «будьте добры,...».

Но не всегда можно обойтись без конкретного обращения. Например: «Уважаемые товарищи! В словаре русского языка С.И. Ожегова «товарищ – человек, близкий по общности взглядов, деятельности, условиям жизни и т.п., а также человек, дружески расположенный к кому-нибудь».

Также в обиходе используется слово «гражданин». «Гражданин! Не нарушайте правила дорожного движения» — это звучит строго и официально, а от обращения " «Гражданка, встаньте в очередь» веет холодом и большой дистанцией между общающимися. К сожалению, чаще всего употребляется обращение по половому признаку «Мужчина, подвиньтесь?», «Женщина, уберите сумку с прохода!»

В речевом общении, кроме того, существуют исторически сложившиеся стереотипы. Это слова «сударь», «сударыня», «господин» и множественное число «господа», «дамы». В деловых кругах используется обращение «господин».

При применении любой формы обращения следует помнить, что оно должно демонстрировать уважение к человеку, учитывать пол, возраст и конкретную обстановку. Важно точно чувствовать, к кому мы обращаемся.

Как следует обращаться к коллегам, подчиненным, руководителю? Официальными формами обращения в деловом общении являются слова «господин» и «товарищ». Например, «господин директор», «товарищ Иванов», т.е. после слов обращения необходимо указывать на должность или фамилию. Часто можно услышать, как руководитель обращается к подчиненному по фамилии: «Петров, принеси-ка мне отчет за I квартал». Согласитесь, что такое обращение имеет оттенок неуважительного отношения руководителя к подчиненному. Поэтому такое обращение *использовать не следует, лучше заменить его именем-отчеством*. Обращение по имени-отчеству соответствует русской традиции. Это не только форма обращения, но и демонстрация уважительного отношения к человеку, показатель его авторитета, занимаемого положения в обществе.

Полуофициальным обращением является обращение в форме полного имени (Дмитрий, Мария), которое предполагает использовать в разговоре как обращение «ты», так и «вы». Обычно такое обращение используют старшие по отношению к младшим. В официальных отношениях следует обращаться всегда на «вы», сохраняя официальность отношений, стремитесь вносить в них элемент доброжелательности и теплоты.

Необходимо соблюдать деликатность, чтобы любое обращение не превращалось в фамильярность и панибратство, которые характерны при обращении только по отчеству: «Николаич», «Михалыч». Обращение в такой форме возможно со стороны пожилого подчиненного, чаще всего рабочего, к начальнику (мастеру, бригадиру). Или наоборот, молодой специалист обращается к пожилому рабочему «Петрович, постарайся, закончить работу к обеду». При этой форме разговора используется обращение на «ты».

В деловом общении большое значение придается переходам в обращении с «вы» на «ты» и наоборот, переходу от официального обращения к полуофициальному и пышному. Эти переходы выдают наше отношение друг к другу. Например, если начальник всегда обращался к вам по имени-отчеству, а затем, пригласив к себе в кабинет, вдруг обратился по имени, можно предположить что предстоит доверительная беседа.

И напротив, если в общении двух людей, у которых было принято обращение по имени, вдруг используется имя-отчество, то это может говорить о натянутости отношений или официальности предстоящего разговора

Немаловажное место в деловом этикете занимает приветствие. Встречаясь друг с другом, мы обмениваемся фразами «Здравствуйте», «Добрый день (утро, вечер)», «Привет». Люди по-разному отмечают встречу друг с другом. Например, военные отдают честь, мужчины обмениваются рукопожатием, молодежь машет рукой, иногда люди при встрече обнимаются. В приветствии мы желаем друг другу здоровья, мира, счастья.

## **Тема: Этика деятельности руководителя**

### **План**

1. Этические нормы организации и этика руководителя
2. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе
3. Нормы этичного поведения руководителя
4. Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем
5. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций

### **1. Этические нормы организации и этика руководителя**

Этические нормы выступают в роли регулятора отношений в коллективе, который или будет способствовать успешной деятельности организации по достижению ее целей, или будет создавать препятствия, вести к распаду организации. Если администрация не будет регулировать этические отношения, то процесс регулирования может складываться стихийно.

Система регулирования поведения работников в трудовом коллективе достаточно сложна. Работодатель, наняв наемных работников, должен учитывать вето систему регуляторов, действующую в организации. Важнейшими из них являются следующие: распоряжения работодателя, трудовое законодательство, моральные нормы, традиции, убеждения

работников, религиозные ценности, которые разделяют работники, общечеловеческие ценности, групповые ценности и др.

Работодатель предоставляет работнику возможности для совершения определенных действий, поощряет, мотивирует его, а если это необходимо, заставляет воздерживаться от некоторых поступков, видов поведения, оценивая поведение, пытается исправить его различными методами.

Каждый руководитель использует определенный механизм регулирования - совокупность средств и методов, с помощью которых он направляет, координирует поведение наемных работников. Важная роль в механизме регулирования поведения принадлежит нормативному регулированию, которое состоит из ряда элементов, представляющих определенный процесс. Сначала определяют цели, которые необходимо осуществлять, затем создают нормативный правовой акт для того, чтобы добиться поставленных целей. Далее создают условия реализации норм, включая контроль за их соблюдением. Очень важно при этом выбрать эффективные меры, чрезмерно не обременяющие работника, не сковывающие его инициативу.

Нормы всегда являются средством реализации принципов, идеологии, т. е. любая нормативная система отражает определенные взгляды какой-то группы людей. Качество этических норм, действующих в коллективе, должно стать предметом постоянной заботы кадровой службы. Если в коллективе получают широкое распространение аморальные нормы, то организация не сможет существовать долго, а тем более эффективно. Во-первых, ее авторитет у других организаций и государственных органов будет постоянно снижаться, во-вторых, будут нарастать конфликты внутри организации.

Качество этических норм в деятельности организации во многом зависит от руководителя, его авторитета. Авторитет руководителя - это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми. В зависимости от того, какой стиль применяет тот или иной руководитель в конкретной обстановке, и строятся его отношения с подчиненными, определяющие его авторитет.

На авторитет руководителя оказывает сильное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся: демократизм общения руководителя с подчиненными, его доступность, внимательность, умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение к данному слову. Немаловажное значение имеют подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения. Но внешняя сторона поступков должна соответствовать внутренним нравственным убеждениям руководителя. Только при этом условии нормы служебной этики смогут помочь руководителю общаться с людьми более эффективно.

Культура речи среди правил общения с людьми играет особую роль. Она предполагает навыки и умение правильно сформулировать свои мысли, оптимальный темп речи, эмоциональную окраску слов, жестов, мимики. Речь

несвязная, невыразительная, содержащая «штампы» не способствует высокой эффективности общения, не убеждает людей, не запоминается. Недопустимым элементом речи руководителя является сквернословие.

Для того чтобы научиться хорошо говорить, необходимо научиться ясно мыслить, а для этого нужно быть эрудированным человеком, умеющим убеждать, размышлять, анализировать. Нужно владеть техникой речи, постоянно пополнять свой лексикон и практиковаться в ораторском искусстве.

Многочисленные литературные источники, практика ученых, социологов, психологов показывают, что при общении с людьми руководителю желательно придерживаться следующих правил:

- необходимо проявлять интерес к людям, быть внимательным к ним;
- нужно уметь давать указания своим подчиненным;
- нужно стараться запомнить имена подчиненных;
- в служебных отношениях важно развивать и поддерживать чувство личного достоинства каждого работника, инициативу и творческий подход к делу;
- нельзя высмеивать, осуждать людей, нужно уметь ставить себя на место осуждаемых;
- нужно уметь приветствовать людей;
- нужно уметь слушать людей.

Умение разбираться в людях – одно из важных качеств сильного руководителя. Руководителю необходимо знать тех людей, с которыми он находится в контакте, которыми он управляет. Чтобы ближе их знать, необходимо изучить личные дела в отделе кадров. Но это лишь малая доля того, что требуется знать руководителю о людях, так как документы не могут дать полного представления об интеллектуально-психологических способностях и личностных качествах подчиненных. Руководителю нужно знать о них все, что может повлиять на процесс их работы и ее результаты. Большое значение в деятельности любого руководителя имеет умение убеждать, т. е. добиваться желаемых изменений во взглядах и убеждениях других людей.

Руководитель – это не только хороший специалист, но и организатор труда своих подчиненных. Организовать работу других – это распределить между ними конкретные задания. От организаторских способностей руководителя зависит эффективность работы подчиненного ему подразделения и соответственно качество работы самого руководителя. Если коллектив работает хорошо и качество его работы улучшается, то можно сделать вывод, что он работает под началом хорошего руководителя, который должен научиться делать работу руками своих подчиненных. Но при этом не следует забывать, что ответственность за плохо выполненную или невыполненную работу несет руководитель данного подразделения как единоначальник.

Эффективность организации работы обеспечивается, когда руководитель четко представляет себе, каких результатов он ждет от подчиненных и в какой форме эти результаты должны быть достигнуты и доложены, а также в какие

сроки. Исходя из этого, он должен организовать контроль, который наряду со строгой дисциплиной является главной предпосылкой эффективной организации труда.

## **2. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе**

Коллектив – это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей. Личность - это данный конкретный человек со всей совокупностью его общественных отношений, психологических и физиологических реакций, индивидуальность которых выражается внутренним духовным миром человека. Индивидуальностью психологи называют какие-либо особенности личности, делающие ее непохожей на других людей.

Потребности, интересы, убеждения определяют направленность личности. Но при одной и той же направленности деятельность человека может быть различной по целеустремленности, интенсивности, равномерности и т. д. Это определяется темпераментом личности, в котором выражаются такие врожденные особенности, как сила и скорость психических процессов, степень эмоциональной возбудимости, проявляющейся в различной интенсивности внешнего выражения эмоций. Основные четыре типа темперамента были выделены еще Гиппократом: сангвиник, меланхолик, флегматик и холерик. Представителям каждого типа присущи особые черты, работоспособность и выносливость.

Руководителю следует учитывать, что люди с различными типами темперамента по-разному реагируют на его замечания. Если сангвиник и холерик реагируют мгновенно, то флегматик и меланхолик будут долго переживать это замечание, не показывая своих чувств. Особенно тяжело будут переживать меланхолики. Флегматики трудно приспосабливаются к новой обстановке, поэтому их не нужно без крайней необходимости перемещать с одного рабочего места на другое. Зато сангвиникам и холерикам нужно постоянно разнообразить работу.

Следует отметить, что сангвиники, холерики, флегматики и меланхолики в чистом виде почти не встречаются. Можно говорить об относительном преобладании у данного человека черт того или иного типа темперамента. Отрицательные свойства врожденного темперамента можно сгладить путем систематической работы над собой (упражнений, специальных тренировок, закаливания и т. д.).

Производственный коллектив как первичная ячейка общества выполняет две взаимосвязанные между собой функции: экономическую и социальную.

Экономическая функция заключается в том, что коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность в организации, в результате которой создаются ценности. Экономическая функция является ведущей в деятельности коллектива.

Социальная функция заключается в удовлетворении социальных потребностей членов коллектива, которые выражаются в возможности

трудиться, получать материальное вознаграждение, признание, общаться с членами коллектива; участвовать в управлении, общественной деятельности, реализовывать свои права на отдых, охрану здоровья, жилище, образование, пользование культурными ценностями.

Процесс формирования и развития коллектива осуществляется в несколько этапов. Чтобы управлять коллективом, руководитель должен знать, на каком этапе развития в настоящий момент находится коллектив. Не разобравшись в конкретной обстановке, он невольно может стать причиной замедления развития коллектива.

Первый этап представляет собой процесс формирования коллектива, когда люди присматриваются друг к другу и к руководителю, а он, в свою очередь, изучает подчиненных. Руководитель знакомит коллектив с задачами, распределяет обязанности, определяет режим работы, организует выполнение заданий. Особое внимание на этом этапе руководитель должен уделять контролю за исполнением своих распоряжений, что в дальнейшем поможет формированию чувства ответственности, обеспечит точность и аккуратность при выполнении работы. Таким образом, на этом этапе развития коллектива твердые требования, в том числе этические, его членам предъявляются только со стороны руководителя.

Второй этап характеризуется тем, что внутри коллектива формируются микрогруппы на основе личных особенностей и интересов, которые могут по-разному относиться к задачам коллектива и руководителю. Выявляются наиболее сознательные, энергичные, инициативные люди, из которых формируется актив, призванный помогать руководителю в достижении основных целей коллектива. На этом же этапе выявляются люди добросовестные, но пассивные, не проявляющие инициативы и активности в работе, а также негативно настроенные по отношению к руководителю люди, которые могут мешать работе, дезорганизовывать коллектив. Руководитель должен, опираясь на актив, стимулировать добросовестных, инициативных работников и в то же время быть жестким к нарушителям дисциплины, формировать общественное мнение коллектива о его членах. Характерной особенностью этого этапа является то, что руководитель начинает управлять коллективом через актив, т. е. через наиболее авторитетную группу.

Третий этап характеризуется тем, что все члены коллектива предъявляют установившиеся требования, в том числе и этические, друг к другу и к себе. Это высшая стадия развития коллектива, к которой должен стремиться каждый руководитель. На этом этапе он должен изменить стиль руководства. Если на первом этапе руководитель в основном использует авторитарный стиль, то на третьем он применяет в максимальной степени демократический, являясь представителем и выразителем интересов коллектива. Теперь он только незаметно регулирует этическую и социальную жизнь коллектива и организацию трудовых процессов, определяет пути его развития.

Развитие коллектива не заканчивается третьим этапом. Этот процесс должен постоянно продолжаться и выражаться в развитии творческих сил коллектива, самоуправления, улучшении морально-психологического климата,

деятельности общественных организаций, социальной сферы, этических норм поведения.

При формировании коллектива большое значение имеет его состав по возрасту, полу, уровню квалификации и образованию, также необходимо учитывать психологические характеристики работников, их темперамент, опыт, знания. Это способствует созданию устойчивых групп, выявлению лидеров, подбору руководителей, пользующихся авторитетом, созданию здорового морально-психологического климата.

Морально-психологический климат коллектива - это устойчивое состояние его внутренних связей, которое проявляется в эмоционально-этическом настрое коллектива, результатах его деятельности, формировании общественного мнения.

Морально-психологический климат в трудовом коллективе зависит от следующих факторов: уровня механизации и автоматизации, дисциплины и охраны труда, организации труда и управления; способов производства, распределения и потребления материальных ценностей, системы оплаты труда; квалификационно-образовательного уровня коллектива, творческого и интеллектуального потенциала работников, уровня технической эстетики и культуры производства, физического и духовного развития коллектива; системы нравственного воспитания коллектива, формирования моральных и этических принципов; системы психологических установок; социально-психологических характеристик личностей; условий быта и отдыха членов коллектива.

Влияние трудового коллектива на личность зависит от характера сложившихся этических отношений между его членами. На результаты деятельности людей влияет их настроение. Умение создать хорошее настроение в трудовом коллективе - одна из важнейших задач управленческого персонала, так как это равносильно росту производительности труда. Настроение людей зависит и от самих членов коллектива, от их отношения друг к другу. В коллективе с нормальным морально-психологическим климатом все его члены, как правило, отличаются доброжелательным, товарищеским отношением к новому человеку. Уважение и доверие, желание и умение увидеть лучшее в человеке в таком коллективе являются этической нормой. Взаимное уважение и взаимопомощь, внимание к личности члена коллектива присущи нормальному морально-психологическому климату и являются этической нормой межличностных отношений.

Обычно под межличностными отношениями понимаются различные виды взаимосвязи и общения личностей в коллективе в процессе их деятельности. Существуют различные подходы к пониманию структуры межличностных отношений. Данные отношения включают межличностные: восприятие, совместимость, конфликты и др. Известны различные способы их изучения: наблюдение, изучение документов, обобщение независимых характеристик, эксперимент, беседа, тестирование, а также специальные методики.

Различают следующие способы регулирования создавшихся сложных межличностных отношений в коллективе.

1. Проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений. Практика кадровой работы показывает, что руководители не всегда учитывают то, что кроме формальной организационной структуры, существует еще и неформальная структура, основанная на личностных взаимоотношениях работников. Формальные организационные структуры нередко препятствуют связям между индивидами различных подразделений, которые крайне важны для оперативного разрешения возникших проблем.

2. Учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах в интересах оптимального функционирования как подразделения, так и организации в целом. Эффективность решения этих задач во многом будет зависеть от умения специалистов кадровых служб анализировать и учитывать в своей практической деятельности такие психологические факторы, как межличностная совместимость, руководство, лидерство, конформизм и др.

Межличностная совместимость проявляется в сфере общения и основывается на общности целей, отношения к деятельности, межличностных предпочтений, симпатий людей.

Лидер в основном осуществляет регуляцию неформальных отношений, а руководитель выступает в качестве регулятора официальных отношений в коллективе. Лидерство возникает стихийно, а руководитель назначается или избирается. Явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от настроения группы. Руководитель в отличие от лидера обладает более определенной системой санкций. Сфера деятельности, распространения влияния лидера - в основном часть группы, а руководителя - коллектив организации.

Конформизм – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшей им позицией большинства.

3. Целенаправленное систематическое обучение персонала современным технологиям правильного (нормативного с точки зрения этики) взаимодействия. За счет улучшения межличностных отношений в организациях решаются самые различные вопросы, связанные с ускорением производственных, социально-бытовых, культурно-этических процессов при одновременной экономии значительных средств.

4. Регулирование межличностных отношений. Процесс регулирования межличностных отношений предполагает решение следующих задач:

— обеспечение передового стиля управленческой деятельности руководителей всех уровней;

— внедрение системы стимулирования (поощрение работников не только за их профессионализм, но и за умение правильно взаимодействовать с партнерами);

— своевременное предупреждение и разрешение конфликтов в коллективе.

### 3. Нормы этичного поведения руководителя

Нормы этичного поведения руководителя - правила, основанные на знаниях и навыках этики, определяющих уважительное отношение руководителя к своим подчиненным и внешнему окружению.

В своем профессиональном и общечеловеческом поведении руководитель должен являться примером для подчиненных сотрудников (как, впрочем, и для сотрудников других подразделений, с которыми связан вверенный руководителю отдел, а также для внешних деловых партнеров).

Имея в виду личный пример, в первую очередь отметим, что руководитель должен обладать качествами, которые в общем виде можно охарактеризовать следующим образом:

- организатор трудового процесса;
- специалист, компетентный в решении задач вверенного подразделения;
- человек высокой культуры поведения, владеющий знаниями и навыками в области этики деловых отношений.

Залогом планомерной и без нежелательных конфликтов работы того или иного подразделения служат способности и желание руководителя выполнять общие функции управления. К ним относятся: планирование, организация, стимулирование, регулирование, контроль.

Неотъемлемой составной частью указанных функций управления является выполнение руководителем задач координационного характера:

- представительской, т.е. функции представления и защиты интересов коллектива перед вышестоящим руководством и внешним окружением (деловыми партнерами, потребителями и т. п.);
- мотивационной, т.е. функции проведения в подразделении эффективной мотивационной политики, распределения работ между сотрудниками с учетом их интересов, проявления способности увлечь коллектив решением стоящих перед подразделением проблем и т. п.;
- консультативной, т.е. функции по обеспечению необходимой помощи подчиненным в решении задач, причем эта помощь должна выразиться в конкретных профессиональных консультациях, подкрепленных искренним желанием руководителя содействовать сотрудникам.

По опыту многих зарубежных и отечественных организаций выполнение руководителем указанных выше общих функций включается в систему его оценки. Тем самым качество исполнения и готовность руководителя к подобным задачам влияют на его официальный рейтинг и неформальный авторитет.

Качественное выполнение указанных общих и координационных функций немислимо без владения руководителем широкими и основательными знаниями в области своей профессиональной деятельности. Кроме того, для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе руководителю необходимы юридические знания по трудовым отношениям. Знать их основы, своевременно обращаться к соответствующим

справочникам или специалистам-консультантам – важное условие эффективного личного примера руководителя.

Перечисленные выше качества характеризуют руководителя как хорошего организатора трудового процесса и компетентного специалиста в своей области. Наличия этих качеств еще недостаточно для того, чтобы руководитель личным примером способствовал предупреждению и преодолению конфликтов и стрессов в коллективе. Ему, как уже указывалось, надлежит соблюсти еще одно условие, связанное с тем, чтобы подчиненные видели в нем человека высокой культуры поведения, владеющего знаниями и навыками в области этики деловых отношений.

Несомненно также, что любой руководитель должен быть до некоторой степени психологом. Это предполагает определенную сумму знаний, на которой основываются навыки поведения руководителя по отношению к подчиненным. Такого рода знания обычно включают представления об основных закономерностях межличностных отношений, проявляющихся в процессе управленческой деятельности.

Руководителю следует знать и понимать, что разные люди – будь то один человек или группа – в разное время могут реагировать совершенно по-разному на одинаковые воздействия, которые выражаются посредством указаний, приказов, просьб, наставлений и т. п. Часто это происходит от того, что руководитель может избрать способ воздействия на сотрудников, не соответствующий их способностям, мотивации и свойствам, а подчиненные выбирают в качестве средств защиты любые способы, которые могут оградить их собственное достоинство и самоуважение.

Другими словами, руководитель должен четко представлять себе, что в сфере управленческой деятельности проявляет себя объективная зависимость восприятия людьми внешних воздействий от различий их социально-психологических характеристик, т.е. мотиваций поведения, способностей и свойств.

Следует подчеркнуть, что ущемление чувства собственного достоинства, самоуважения и личного статуса человека – прямой путь к конфликтам и стрессам. Это, в частности, требует, чтобы в ряде случаев руководитель в корректной и ненавязчивой форме давал разъяснения своим сотрудникам по поводу того, что лежит в основе его письменных и устных указаний, наставлений и просьб.

Руководитель должен знать и постоянно помнить о том, что любой человек включен в систему общественных связей и отношений, а потому является их выражением и отражением. Человек меняется в соответствии с законом возрастной асинхронности, т.е. в любой момент времени участник производственного процесса может находиться на разных уровнях интеллектуального, эмоционального, физического, мотивационного и социального состояния и развития. Отсюда следует, что ни одна оценка со стороны руководителя результатов деятельности, профессионального поведения и личностных качеств сотрудников не может быть окончательной, поскольку любой человек находится в развитии, меняет проявления своих

способностей и свойств. Окончателность и стереотипность оценок руководителя, игнорирующие психологическую неадекватность отображения человека человеком, как правило, ведут к возникновению напряженной социально-психологической атмосферы.

Кроме того, руководителю следует четко помнить, что в процессе управленческой деятельности находит свое проявление закономерность искажения смысла информации. Язык, на котором передается управленческая информация, является естественным языком, понятийный состав которого обладает возможностями различного толкования одного и того же сообщения. При этом люди, участвующие в процессе передачи и обработки информации, могут различаться по интеллекту, образованию, физическому и эмоциональному состоянию, что сказывается на понимании тех или иных сообщений. Четкость и однозначность трактовок, необходимые пояснения, передача указаний без посредников, контроль восприятия информации помогут руководителю избежать обострения отношений между участниками информационного процесса.

Культура профессионального поведения руководителя определяется общим уровнем его интеллекта, широтой эрудиции, обширностью интересов, общим уровнем образования и воспитания. Общечеловеческие нормы и правила поведения, универсальные основы этики и морали действуют и находят свое проявление как в производственной, так и в бытовой сферах жизни. Однако профессиональное поведение руководителя требует от него определенных специфических знаний и навыков, которые во многих случаях позволяют предотвратить возникновение конфликта или стрессовой ситуации во взаимоотношениях с подчиненными сотрудниками. Этика деловых отношений предполагает, что руководитель владеет следующим инструментарием.

Во-первых, знание способов профилактики, предупреждения и устранения конфликтов, а также обладание навыками использования указанных способов на практике.

Во-вторых, умение правильно вести деловую беседу. Выполнение руководителем главных требований при проведении беседы с сотрудниками - создание доброжелательной, доверительной обстановки, умение корректно и заинтересованно выслушать собеседника, способность руководителя воспринимать невербальную информацию во время беседы - это прямой путь к его участию в выявлении, предотвращении и разрешении сложных ситуаций, ведущих к ухудшению социально-психологического климата.

Умение руководителя создать доброжелательную и конструктивную обстановку во время беседы - качество, которое способствует тому, что подчиненные сотрудники не будут замалчивать свои проблемы, а будут стремиться решить их вместе со своим руководителем. Более того, руководитель должен поощрять подобные обращения сотрудников. При возникновении признаков конфликтной ситуации, появлении у кого-либо из членов коллектива черт поведения, характерных для стресса, руководитель может, а при определенных условиях обязан лично вмешаться в ситуацию

путем проведения беседы. Личное участие руководителя в решении деловых и морально-психологических проблем сотрудников не должно носить эпизодического характера. Практика проведения бесед эффективна в том случае, если она отличается периодичностью (даже вне зависимости от того, назрели острые проблемы или нет).

В-третьих, руководитель должен владеть навыками проведения критического разбора деятельности подчиненных сотрудников. Невыполнение им правил критики, выработанных многолетним опытом общения людей, является распространенной ошибкой, ведущей к обострению отношений в коллективе. Критиковать сотрудников - объективная необходимость в работе любого руководителя. Но при этом он должен показывать личный пример корректного, конструктивного отношения к ситуации, не допускать ущемления личного статуса и чувства собственного достоинства критикуемого сотрудника. Исходя из этого, руководителю не следует критиковать кого-либо в присутствии третьих лиц, начинать разговор непосредственно с критики, подвергать разбору личные качества, а не действия сотрудника.

В-четвертых, от руководителя требуется умение сочетать деловую активность с полноценным отдыхом, искать удовольствие в работе, вместе с подчиненными радоваться успехам и огорчаться неудачам, снимать психофизиологическое перенапряжение, прерывать положительными эмоциями цепь стрессовых состояний. Обеспечение хорошего отдыха сотрудников, включая рациональное использование свободного времени, поддержание их здоровья, т. е. состояния полного физического, духовного и социального благополучия – предмет первостепенной заботы руководителя. Это поднимает деловой настрой людей, увеличивает их энергию, повышает жизненный тонус и в конечном счете помогает преодолевать напряженность во взаимоотношениях.

Очевидно, что хороший руководитель служит для сотрудников примером высокопрофессионального поведения, плохой, напротив, является наглядным свидетельством того, как не надо руководить. Столь же несомненно, что руководитель участвует в управлении социально-психологическим климатом не только своими профессиональными действиями, но и словом, всем своим обликом, авторитетом, культурой поведения, личным «магнетизмом». Таким образом, нормы и принципы поведения руководителя базируются на основных правилах этики делового общения.

#### **4. Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем**

Подавляющее большинство сотрудников любой организации в той или иной степени считают своего руководителя «трудным». Как правило, некоторые претензии по выполнению руководящей роли имеются к каждому начальнику. При этом достаточно часто подчиненные считают своего руководителя «трудным» во всех проявлениях его специфической должностной роли.

Итак, необходимость работать вместе с «трудным» руководителем - нередко встречающаяся ситуация в процессе профессиональной деятельности. Однако не случайно слово «трудный» здесь взято в кавычки. Необходимо

отметить, что с объективных позиций острота рассматриваемой проблемы несколько преувеличена, ей искусственно придаются некоторые гипертрофированные рамки.

Этому способствуют такие факторы, как, с одной стороны, некоторое субъективное восприятие сотрудником своего «трудного» руководителя и, с другой стороны, проявление отдельных «трудных» черт в профессиональном поведении руководителя, который в целом не вызывает сомнений как профессионал и хороший организатор.

Руководитель - фигура, как правило, более заметная, чем остальные сотрудники, он практически постоянно находится под пристальным вниманием своего внешнего окружения. Поэтому отдельные результаты труда, проявления профессионального поведения, характера личных качеств, которые остались бы вне поля зрения применительно к обычному сотруднику, для руководителя выступают на первый план и часто их негативное проявление (может быть даже не столь острое) ему не прощается. Конечно, с одной стороны, руководитель должен предъявлять к себе повышенные требования, но с другой стороны, его оценка со стороны подчиненных сотрудников не всегда корректна и объективна.

Вероятно, это связано с тем, что многие сотрудники недостаточно ясно представляют себе особенности должностной роли руководителя, не учитывают тот факт, что многие руководящие функции, направленные на подчиненных сотрудников, изначально вызывают у них негативную реакцию.

Так, например, выполнение руководителем такой общей функции управления, как регулирование производственного процесса, может вызывать у подчиненных ощущение излишнего вмешательства в их текущую работу. В данном случае сотрудники не всегда придают должное значение факторам, которые влияют на отклонения от заранее спланированного процесса. Руководитель отвечает за результат, поэтому он вынужден вмешиваться в ход выполнения работы.

В силу своей должностной роли руководитель должен выполнять такую общую функцию управления, как контроль. Ее выполнение практически всегда вызывает негативную психологическую реакцию у подчиненных сотрудников.

Подобных примеров можно привести достаточно много. Вес они говорят о необходимости более объективной оценки руководителя со стороны вверенного ему коллектива. Тем не менее, это не снижает важности повышенных требований руководителя к себе, к качеству выполнения общих функций управления, к профессиональной компетентности, к знанию и умению практически использовать нормы и правила этики деловых отношений с подчиненными.

Под качествами, определяющими «трудного» руководителя, следует понимать проявление непрофессионализма и некомпетентности в решении большинства вопросов, относящихся к полномочиям данного руководителя, а также незнание и пренебрежение этическими нормами поведения и взаимоотношений с коллегами по работе.

Неумение руководителя подобрать кадры, организовать выполнение работы, распределить обязанности между подчиненными, мотивировать их - эти и подобные недостатки в деятельности руководителя приводят к тому, что задачи, стоящие перед коллективом, выполняются неэффективно, с нарушениями сроков и полноты решения. Это вызывает ответную негативную реакцию у руководителя, который собственные ошибки и недостатки списывает на подчиненных сотрудников.

Определенную степень вины за возникновение подобной ситуации можно возложить на коллектив подразделения, возглавляемого руководителем. Нередки случаи, когда подчиненные не осознают в полной мере факт, что ответственность за результаты деятельности подразделений лежит не только на руководителе, но и на них самих. Иногда сотрудники осознанно или неосознанно усугубляют те трудности, с которыми сталкивается руководитель в управлении коллективом. Этому способствует некачественное выполнение функциональных обязанностей сотрудниками подразделения, вольное или невольное «провоцирование» руководителя на ошибки. Характерным является отсутствие помощи руководителю на начальных этапах его работы со стороны опытных сотрудников. Практика показывает, что участие подчиненных в процессе адаптации руководителя при его вхождении в должность является залогом будущей успешной работы. Справедливости ради следует отметить, что в подобной помощи руководитель нуждается и со стороны вышестоящего руководства, а также со стороны службы управления персоналом, которая должна осуществлять общее управление процессом вхождения руководителя в должность и проводить контроль стиля и методов руководства в организации.

«Трудный» руководитель – это мощный источник «антимотивации». Тем не менее, имеются определенные модели поведения подчиненных сотрудников, способствующие смягчению этой сложной проблемы. Главной отправной точкой при этом должно стать осознание того факта, что сложности во взаимоотношениях руководителя и подчиненного неизбежны. Поведение сотрудника не должно усугублять возникающих трудностей. Сам сотрудник не должен усиливать психологический дискомфорт от неприятных нюансов взаимоотношений с руководителем.

Всегда следует помнить, что руководитель в силу своей должностной роли обязан выполнять отдельные функции, которые изначально будут негативно восприниматься сотрудниками. Так, например, руководитель имеет право на критику. Критический разбор деятельности подчиненных - это одна из его непростых функциональных обязанностей. Исходя из этого, подчиненным нужно чаще обращаться к принципам восприятия критики и стараться использовать их в своих взаимоотношениях с руководителем. Принципы восприятия критики помогают объективно и взвешенно оценить негативные моменты в собственной профессиональной деятельности, а также увидеть положительные элементы в критическом разборе своего труда и поведения.

Место сотрудника в организации, ее структуре не ограничивается линейной непосредственной подчиненностью своему руководителю. Роль и задачи практически любого сотрудника значительно шире этой структурной

взаимосвязи. Цели сотрудника как необходимого структурного звена в иерархической системе управления не ограничиваются рамками подразделения, во главе которого стоит «трудный» руководитель. Осознание того, что цели сотрудника являются составной частью общей системы целей организации, должно придавать работнику больше уверенности и хладнокровия.

Следует также помнить, что «трудный» руководитель – это хорошая модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия, научиться управлять конфликтами на различных их стадиях. Многие хорошие руководители научились на примере плохих тому, как не надо руководить. Другими словами, «трудный» руководитель предоставляет сотруднику определенные возможности для профессионального и служебного развития, зачастую даже не осознавая этого. Человек должен использовать любую возможность для саморазвития, в том числе изучать ошибки Других людей ради того, чтобы не допускать собственных.

Кроме того, чтобы между руководителем и подчиненными ему сотрудниками было меньше возможных точек взаимного столкновения, сотрудники должны владеть навыками организации и регулирования выполнения данных им поручений. Сотрудник должен владеть техникой личной работы, позволяющей ему наиболее полно и в срок выполнять поставленные задачи. К этим приемам относится использование правил приема информации, необходимой для реализации поручений, а также расстановки приоритетов в решаемых задачах и целенаправленной организации процесса выполнения обязанностей.

Ни один человек не может одинаково успешно решать все стоящие перед ним задачи, тем более руководитель, который часто сталкивается с дефицитом времени на выполнение всего объема обязанностей. Эти факторы следует учитывать подчиненным, если они планируют визит к руководителю и получение определенной консультативной помощи от него. Многие сотрудники излишне злоупотребляют обязанностью руководителя выполнять консультативную функцию, заведомо занижая степень собственного участия в процессе выработки каких-либо решений, искусственно сокращая инициативность и самостоятельность в выполнении служебных задач.

Надо стараться искать и находить благоприятные точки соприкосновения во взаимоотношениях руководителя и подчиненного, которые могут являться компромиссными решениями возникающих проблем. При этом следует различать проблемы принципиального и непринципиального характера. Часто многие из нас склонны преувеличивать значимость тех или иных вопросов применительно к собственному психологическому благополучию.

Нахождение компромиссов во взаимоотношениях с «трудным» руководителем не должно нарушать жизненных принципов сотрудника и создавать проблем для его здоровья. В противном случае оправдан крайний шаг – подача заявления об увольнении. Работа с «трудным» руководителем не должна быть причиной нервного перенапряжения со всеми вытекающими отсюда последствиями.

## **5. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций**

В психологической литературе обычно выделяют такие сущностные свойства конфликта, как: противоречие между интересами, ценностями, целями, мотивами, ролями субъектов; противоборство субъектов конфликта, стремление нанести ущерб оппоненту; негативные эмоции и чувства по отношению друг к другу.

Структуру конфликта, как правило, образуют: стороны или участники конфликта (количество участников и масштаб распространения); предмет конфликта (из-за чего возник); представления участников конфликта о самих себе, о противостоящих сторонах. В своем развитии конфликт проходит следующие стадии: предконфликтную ситуацию; конфликтное взаимодействие; разрешение конфликта.

Психологические исследования свидетельствуют, что основными причинами конфликтов в деятельности персонала организации являются:

- серьезные недостатки в организации управления;
- нечетко обозначенные права и обязанности персонала;
- неритмичность и нестабильность режима труда;
- неудовлетворенность материальным стимулированием;
- неправильная оценка труда персонала;
- психологическая несовместимость в силу личностных, возрастных и других различий;
- нарушение сложившихся норм поведения, возникновение разногласий между разными категориями персонала и т. д.

Как показывает практика, способы разрешения конфликтных ситуаций могут быть различными:

- уход из ситуации, вплоть до увольнения с работы;
- заключение компромисса, сделка, переговоры;
- полный отказ от своих намерений;
- достижение целей любой ценой;
- ориентация на сотрудничество.

Крайне важно учитывать факторы, препятствующие возникновению конфликтов:

- правильный подбор и расстановка кадров с учетом не только профессиональных, но и психологических качеств;
- авторитет руководителя, позитивное признание его заслуг;
- позитивные традиции в коллективе, носителями которых являемся большая часть сотрудников.

Администрации и специалистам кадровых служб при разрешении конфликта следует руководствоваться следующими принципами.

Разрешение конфликта с учетом сущности и содержания противоречия (следует отделить повод от причины конфликта, определить его деловую основу, уяснить истинные мотивы конфликта).

Разрешение конфликта с учетом его целей (необходимо определить целевую направленность разногласий оппонентов, провести грань между особенностями межличностного и делового взаимодействия).

Разрешение конфликта на основе учета эмоционального состояния сторон (нужна разъяснительная беседа в спокойной, непринужденной обстановке).

Существуют различные методы преодоления конфликтов, которые широко рассматриваются в учебниках по конфликтологии. Приведем некоторые из них:

- формирование в коллективе определенного общественного мнения о конфликтующих сторонах;
- обращение к «третьей стороне»;
- организация сотрудничества конфликтующих сторон;
- административные санкции.

Нижеприведенные правила позволяют противодействовать возникновению серьезных конфликтов:

- признавать друг друга;
- слушать, не перебивая;
- демонстрировать понимание роли другого;
- выяснить, как другой воспринимает конфликт, как он себя при этом чувствует;
- четко формулировать предмет обсуждения;
- устанавливать общие точки зрения;
- выяснить, что вас разъединяет;
- после этого снова описать содержание конфликта;
- искать общее решение.

Отметим наиболее серьезные ошибки, которые могут возникнуть в ходе обсуждения конфликта:

- партнер выдвигает в качестве ошибки другого собственный промах;
- партнер не раскрывает полностью свои мотивы;
- партнер уходит в оборону;
- партнер прикрывается поддержкой вышестоящего начальства;
- поведение партнера диктуется исключительно тактическими соображениями;
- партнер укрывается за «производственной необходимостью»;
- партнер использует служебное положение;
- партнер использует знание самых уязвимых мест оппонента;
- партнер припоминает старые обиды;
- выявляются победитель и побежденный.

Остановимся на раскрытии роли норм, в том числе этических, в решении спорных вопросов, конфликтных ситуаций.

Нормы, обеспечивая предсказуемость поведения членов коллектива, позволяют каждому стандартно реагировать на ситуации, не задумываясь, не рискуя попасть в неловкое положение самому или поставить в него других. С

этой точки зрения нормы оказываются фактором стабилизации отношений, избавляют человека от тревог и неопределенности. Длительное пребывание в среде с незнакомыми или чужими нормами нередко приводит к нервным перегрузкам, которые могут вызвать болезни сердечно-сосудистой системы, желудочно-кишечного тракта, неврозы и т. д.

Утверждение единых для групп норм поведения и отношения к окружающей среде обеспечивается механизмом формирования и развития неформальной группы. На первом этапе, когда члены группы мало знакомы друг с другом, каждый руководствуется в своем поведении собственными, вынесенными из прошлого опыта нормами. В процессе взаимодействия участники группы постепенно выясняют индивидуальные нормы каждого. Если нормы оказываются достаточно схожими, начинается процесс их сближения, поскольку сходство индивидуальных норм вызывает чувство взаимной симпатии.

Одновременно с процессом формирования норм усиливается групповое давление. Группа начинает применять негативные санкции в отношении тех членов, которые в своем поведении отклоняются от групповых норм. Сначала нарушитель получает косвенные сигналы неодобрения (прохладное отношение, косые взгляды и т. п.), затем ему начинают открыто высказывать недовольство и требовать соблюдения групповых правил и традиций. В крайнем случае с нарушителем перестанут считаться, сделают его объектом насмешек.

Когда система норм сформировалась, все стороны производственной жизни коллектива оказываются под контролем группы. В организованных группах существуют специальные роли контролеров. В стихийных группах некоторые индивиды выполняют эту роль спонтанно. Большинство групп имеют «цензора», хранителя норм.

Групповые нормы, касающиеся неформального общения, складываются, как правило, стихийно. Они представляют собой стандартные правила поведения, которых придерживаются участники группы. Конфликт, как и всякое отношение между людьми, регулируется нормами общественного поведения. При этом действуют нравственные, религиозные, правовые, политические нормы.

Нормативное регулирование конфликтов делает систему более стабильной, определяет долговременный порядок, разрешение конфликтов и тем самым является эффективным средством функционирования развитых организационно-экономических систем. Использование норм для урегулирования конфликтов имеет свои особенности, так как они действуют в специфической обстановке, в процессе противоборства сторон.

Наибольшее значение при регулировании конфликтов имеют нравственные нормы поведения людей. И это естественно, поскольку почти любой конфликт так или иначе затрагивает нравственные представления о добре и зле, правильном и неправильном поведении, справедливости и несправедливости, вознаграждении и наказании, чести, достоинстве и порядочности, и т. п. В их свете уже сам конфликт и его участники получают

нравственные оценки, которые могут быть неоднозначны, а порой и весьма различны, даже противоположны.

В результате конфликт и его причины нередко расцениваются по-разному не только его участниками, но и окружающими, что, в свою очередь, способно расширить масштабы разворачивающегося конфликта и вызвать новые столкновения. Примером может служить отношение населения некоторых регионов к межнациональным конфликтам, в которых одна часть жителей видит недопустимое нарушение прав человека, а другая законное утверждение своего национального достоинства и суверенитета.

Нравственные нормы обычно нигде не записаны и вообще четко не сформулированы. Обращение к ним в практике урегулирования конфликтов встречается еще редко.

Конфликтная ситуация может регулироваться и религиозными нормами. Это особенно характерно для тех религий, например ислама, в которых религиозные правила распространяются помимо церковных отношений на широкую область гражданской жизни - брак, семью, обучение и др. Конфликт может иметь и межрелигиозный характер (например, отношения между православными и католиками, исламистами и христианами). В этом случае регулирование конфликта существенно затрудняется, поскольку соблюдение самих по себе религиозных норм становится уже недостаточным.

Важное значение для управления конфликтами имеют нормы права. В отличие от нравственных и религиозных правовые нормы однозначны, закреплены в законах и других актах, санкционированы государством. Правовая оценка предпосылок и самого конфликта имеет официальный характер и не может быть изменена под давлением одной из сторон или общественных настроений и пристрастий. Это относится и к конфликтам, подпадающим под действие норм международного права.

Правовая, как и любая другая социальная норма, имеет несколько каналов воздействия на поведение людей:

— информационное воздействие – норма предлагает индивидууму варианты поведения, одобряемые государством, предупреждает о последствиях того или иного поступка;

— ценностное воздействие – норма декларирует ценности, признаваемые обществом и государством;

— принудительное воздействие – норма обладает силой принуждения в отношении тех, кто игнорирует ее требования. При нарушении нормы вступают в действие правовые механизмы, начинают функционировать учреждения и должностные лица, занятые применением права.

Политические нормы не имеют юридического характера. Тот или иной конфликт, включая международный, может или должен быть улажен мирными политическими средствами: через переговоры, взаимные уступки и другие акции, в том числе и юридически не оформляемые. Существуют нормы поведения политических партий, движений и других общественных

организаций. К такого рода нормам относятся и устные договоренности между руководителями государств.

Нормативный характер имеют также различного рода правила, вырабатываемые для регулирования разного рода отношений. Например, в спорте существуют правила проведения различных соревнований. Некоторые из соревнований, игр по форме близки к реальным конфликтам, являясь их своеобразными имитациями, искусственно создаваемыми и общепризнанными (бокс, шахматы, футбол и др.). Само участие в этих «конфликтах» - удовольствие для сторон и болельщиков. Но правила их проведения должны строго соблюдаться, чтобы предупреждать действительные конфликты.

В ряде западных стран в целях предупреждения конфликтов распространено включение в договоры специальных пунктов, предусматривающих порядок разрешения возникающих споров. Так, Американская ассоциация судей рекомендует при подготовке любого делового контракта предусмотреть: письменный обмен мнениями в случае возникновения разногласия; с самого начала разногласия желательно привлечение помощника или консультанта; использование любых попыток примирения; обеспечение достаточно высокого уровня лиц, ведущих переговоры: установление этапов переговоров, а в случае неудачи переговоров – определение арбитра, а также судебного или иного порядка рассмотрения спора. Несомненно, такие меры предупреждают спонтанный конфликт, удерживают стороны от непродуманных поступков.

Влияние нормы на поведение участников конфликта можно рассмотреть на примере правовой, механизм воздействия которой хорошо известен. Он реализуется посредством нескольких каналов.

Это, во-первых, информационное воздействие: норма предлагает индивидууму (социальной группе) варианты поведения, одобряемые государством, предупреждает о последствиях того или иного поступка. Во-вторых, норма оказывает ценностное воздействие, так как декларирует ценности, признаваемые обществом и государством. В-третьих, правовая норма обладает принудительной силой в отношении тех, кто игнорирует ее требования.

Право воздействует на причины конфликта, его возникновение (конфликтную ситуацию), развитие и разрешение, а также на последствия, их влияние на участников конфликтного столкновения.

Причины конфликта поддаются нормативному регулированию как со стороны мотивации конфликта, так и с точки зрения влияния на объективные обстоятельства, способствующие его появлению.

Законный путь разрешения почти любого конфликта всегда существует (например, обращение в суд). Но во многих случаях конфликтующие стороны стремятся избежать суда или вмешательства других посредников, предпочитая решить конфликт самостоятельно и притом, естественно, в свою пользу. Вместе с тем, вступая в личностные отношения, люди должны считаться с принятыми в той или иной среде условностями, правилами поведения.

Результаты конфликта подлежат правовой оценке в тех случаях, когда при фактическом разрешении конфликта пострадала та или иная сторона или были нарушены общественные либо государственные интересы. Если А, вымогая премию, все же добился того, что Б подписал приказ о его премировании, хотя для этого не было основания, такой приказ в принципе подлежит отмене.

Юридические пути предупреждения конфликта при всей их важности подчас чреваты новыми конфликтами. Целесообразно использовать такие способы их предотвращения, как взаимопонимание, переговоры, обычное обращение в таких областях, как семья, соседство, окружающая среда, социальная защита. Все чаще для решения споров привлекаются не юристы, а посредники, консультанты, специалисты-психологи.

Важно при предупреждении и разрешении конфликтов опираться на документальную основу. В этих целях используются документы, в которых фиксируются причины, вызывающие конфликтную ситуацию, позиции сторон, участвующих в конфликтах, динамика столкновения, прохождение примирительных процедур, обращение в арбитраж и суд.

## ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Тема 1. Предмет и основные категории этики

*Вопросы для обсуждения:*

1. Этика - учение о морали.
2. Мораль как предмет этики. Мораль и нравы. Функции морали.
3. Моральные ценности как категории этики.

*Контрольные и проблемные вопросы:*

Необходимо ли было Робинзону Крузо, находящемуся на необитаемом острове, следовать принципам морали? Почему?

Можно ли утверждать, что мораль служит единению людей, утверждению нравственной общности человечества?

«Как басня, так и жизнь ценится не за длину, но за содержание» (Сенека).  
Дайте комментарий данному высказыванию.

Как следует понимать слова Ж.-П.Сартра: "Я всегда могу выбрать, но я должен знать, что даже в том случае, если я ничего не выбираю, я тем самым все-таки выбираю"

Какова педагогическая ценность высказывания Аристотеля: "Где не может быть ошибки при обдумывании, там не принимается и решений. Там, где не установлено, как надо поступать, возможна ошибка".

### Тема 2. Особенности педагогической этики

*Вопросы для обсуждения:*

1. Специфика педагогического труда как основание педагогической этики.
2. Понятие педагогической этики (признаки науки).
3. Задачи и функции педагогической этики.
4. Характеристика категорий педагогической этики.
5. Уровни нравственно-этической регуляции деятельности учителя.

*Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Уточните специфику педагогического труда. Покажите связь педагогического труда и педагогической этики. Докажите, что основанием для определения педагогической этики являются особенности педагогического труда.

2. Докажите, что педагогическая этика обладает всеми признаками науки. Раскройте предмет педагогической этики.

3. Выделите основные задачи педагогической этики и предложите пути их реализации.

4. Назовите основные категории педагогической этики. Раскройте смысл некоторых из них.

5. Назовите уровни нравственно – этической регуляции педагогической деятельности. Раскройте их содержание.

6. Л.Н.Толстой отмечал корреляцию между разумом и добром в человеке: "Чем добрее бывает жизнь человека, тем больше бывает в нем разума. А чем разумнее человек, тем добрее бывает жизнь человека. Для доброй жизни нужен свет разума. А для того, чтобы разум был светел, нужна добрая жизнь". Раскройте эту связь на примерах специфики педагогического труда.

### **Тема 3. Аксиологические основания педагогической этики**

#### *Вопросы для обсуждения:*

1. Понятие нормы. Любовь к детям и требовательность как общие нормы педагогической морали.
2. Характеристика принципов профессионально-педагогической морали.
3. Нормы и принципы как критерии педагогической морали.

#### *Контрольные и проблемные вопросы:*

Раскройте на примерах из практики, как реализуются принципы профессиональной морали.

Принципы гуманизма в действии. Что это означает?

На основе приведенных тезисов из книги "Школа на Васильевском" сформулируйте принципы профессиональной морали, реализованные в школе (гимназии) К. И. Мая, и обоснуйте их современность, актуальность и непреходящее значение. (Школа на Васильевском воспитала целую плеяду выдающихся деятелей науки и культуры, художников, писателей. Среди них Н.К.Рерих, Л.В.Успенский, В.А.Серов, А.Н.Бенуа и др.)

Девиз школы К.И.Мая: "Сперва любить - потом учить". Педагогические законы школы:

- уважение к личности ученика;
- индивидуальный подход к каждому;
- стремление оказать любую поддержку ученику, развивая его;
- демократический стиль жизни школы во всем;
- стабильность педагогического коллектива, соответствие его действий педагогическим принципам школы.

Требования, предъявляемые к ученикам:

- усвоение полностью программного курса каждого предмета;
- развитие своих мыслительных способностей: памяти, логики, способности владеть учебным материалом;
- воспитание в себе интереса к вопросам жизни, науки, литературы, сознательное и активное отношение к проблемам экономического и социального бытия;
- расширение своего кругозора и познания внеклассным чтением книг;
- занятие музыкой и другими искусствами, ручным трудом, ремеслом;
- выработка способности к труду;
- выработка характера.

Познакомьтесь со статьей В.А. Караковского "Общечеловеческие ценности..." и перечислите принципиально важные положения, которыми

целесообразно руководствоваться педагогу в своей деятельности. Занесите эти положения в "педагогическую копилку".

Составьте этический кодекс учителя инновационной школы.

Прокомментируйте мысль И. Канта « Моральная культура должна основываться на принципах...».

Назовите общие и специфические черты понятий "нравственная норма" и "принцип".

#### **Тема 4. «Этика отношения к детству»**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Общие правила этикета при общении с инвалидами.
2. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушение зрения или незрячими.
3. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушение слуха.
4. Правила этикета при общении с инвалидом, испытывающим затруднения в речи.
5. Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении.
6. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими задержку в развитии и проблемы общения, умственные нарушения.
7. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими психические нарушения.

*Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Вопрос по организации обучения детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий:  
– Кто из детей с ограниченными возможностями здоровья может получить комплект специализированного компьютерного оборудования для обучения с использованием дистанционных образовательных технологий?

#### **Тема 4. Слагаемые профессионального имиджа педагога**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Имидж в отечественной и зарубежной науке.
2. Имидж как социально-психологическое явление (структура, функции).
3. Типология имиджа, его виды.
4. Сущность и атрибуты имиджа
5. Структура личного имиджа.
6. Профессиональный имидж педагога
7. Технологии успешного имиджа педагога

### *Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Дайте определения персонального, личностного, делового, профессионального имиджа.
2. Укажите различие атрибутов и факторов персонального имиджа.
3. Назовите внешние факторы персонального имиджа, зависящие от его носителя.
4. Назовите внутренние факторы персонального делового имиджа.
5. Назовите факторы делового имиджа, зависящие от воспринимающих аудиторий.
6. Каково значение персонального делового имиджа?
7. Назовите основные шаги в создании делового имиджа.
8. Каково значение концептуального обоснования делового имиджа?
9. Перечислите составляющие «Я-концепции».
10. Что представляет собой персональный имидж как средовое явление?
11. Назовите контексты профессиональной деятельности и имидж.
12. Перечислите источники имиджформирующей информации, исходящие от индуктора.
13. Назовите стратегии самоподачи с помощью сообщений.
14. Постройте собственную «Я-концепцию». Сформулируйте идею и основные характеристики Вашего делового и профессионального имиджа.
15. Адаптируйте свой профессиональный имидж к различным группам реципиентов.
16. Закончите фразу:
  - «Первый шаг к успеху в создании персонального имиджа — ясность...».
  - «Отправляясь в незнакомую компанию и желая понравиться людям, нужно иметь точную информацию о...».
  - «Одежда должна говорить о Вас только то, что...».

### *Тематика рефератов:*

1. Одежда: женская, мужская.
2. Искусство выбора цвета.
3. Мода и стиль.
4. Макияж, причёска.
5. Имидж как символ профессии.
6. Имидж человека XXI века.

## **Тема 5. Этика педагогического общения**

### *Вопросы для обсуждения:*

1. Сущность и основные принципы этико-педагогического подхода.
2. Этический кодекс педагога.
3. Нравственно – этическая регуляция педагогической деятельности.
4. Профессиональное поведение учителя: психолого-педагогический анализ профессиональных ситуаций.

*Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Каково влияние стилей общения, культуры педагогического труда на эффективность учебно-воспитательного процесса?
2. Каковы наиболее существенные признаки профессионально-педагогической культуры?
3. Проведите наблюдения за общением педагогов с детьми на занятиях, вне занятий. Зафиксируйте стили общения.
4. Проанализируйте собственный стиль общения с детьми. Отметьте позитивы и негативы у себя, своих коллег.
5. Как вы понимаете категорию "оптимальное педагогическое общение"?
6. Составьте программу самосовершенствования по вопросам коммуникативной культуры, культуры педагогического труда в целом.
7. Проанализируйте связь между категориями: речь - культура - нравственность.
8. Какие стили общения и руководства были присущи учителям школы, которую вы окончили?
9. Как, по вашему мнению, можно преодолеть авторитарность педагогического руководства в образовательном учреждении?
10. Опишите школьные ситуации, характеризующие учителей разного стиля общения.

*В приложении представлен диагностический материал, который поможет вам пройти тестирование, сделать выводы и при необходимости составить программу профессионального саморазвития в области коммуникативной компетенции.*

## **Тема 6. Этикет в педагогической деятельности**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Этикет и его особенности. История этикета.
2. Основные нормы и принципы этикета.
3. Правила этикета для конкретных ситуаций.
  - 3.1 Приветствия, обращения, знакомства.
  - 3.2. Жесты, мимика, позы.
4. Этикет в речевой деятельности.
  - 4.1 Культура речи.
  - 4.2 Правила речевого поведения, речевой этикет.
5. Этикетная культура в одежде.
6. Этикет «неформальных» мероприятий.

*Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Дайте определение этикета, наиболее полно отражающее Ваше представление о нем. В чем выражается связь и отличие этики и этикета?
2. Согласны ли Вы с мнением Вольтера: «Этикет – это разум для тех, кто его не имеет»?

3. Насколько история этикета подтверждает его условно-согласительный характер?
4. Докажите, что этикет носит всеобщий характер.
5. В чем проявляется демократичность и гуманистичность современного этикета?»?
6. Обозначьте основные признаки культурной речи.
7. Что является основой этической культуры в одежде?
8. Внешний вид учителя - личное ли это дело?
9. Французы говорят: «Элегантная женщина всегда одета по моде вчерашнего дня». Осмыслите и поясните данное высказывание.

*Темы для рефератов и докладов:*

1. Этикет: исторические корни и современный смысл.
2. Этикет народов мира.
3. Роль этикета в деловом общении.
4. Светский этикет.
5. Как принимать гостей.
6. Современный речевой этикет.
7. Мода и этикет.

**Тема 7-8. Этика деятельности руководителя: поведение педагога в конфликтных ситуациях**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Сущность конфликта
  - 1.1. Понятие конфликта, его структура
  - 1.2. Классификация конфликтов
  - 1.3. Этапы и стадии конфликта
  - 1.4. Причины конфликтных отношений
2. Способы и правила разрешения конфликтов
  - 2.1. Поведение в конфликтах
  - 2.2. Способы разрешения конфликтов
  - 2.3. Методы профилактики конфликтов

*Контрольные и проблемные вопросы:*

1. Покажите значение проблемы конфликтных отношений для профессиональной деятельности специалиста.
2. Раскройте понимание конфликта как социально-психологического феномена.
3. Как соотносятся понятия «конфликт» и «конфликтная ситуация»?
4. Дайте типологию конфликтных ситуаций.
5. Что принято понимать под конструктивными и деструктивными последствиями конфликтов?
6. Раскройте динамику развития и протекания конфликта.
7. Проанализируйте подходы к классификации конфликтов.

8. Каковы основные причины межличностных конфликтных отношений? Раскройте субъективные (психологические) причины таких отношений.
9. Приведите пример психологических и нравственных последствий конфликта.
10. Дайте характеристику основных стратегий и тактик поведения в конфликте. Сравните их.
11. Что понимается под разрешением конфликта?
12. Какова роль третьей стороны при разрешении конфликта?
13. Назовите способы разрешения конфликтов.
14. Уточните средства предупреждения конфликтных ситуаций.
15. Укажите условия возникновения и развития конфликта.
16. Какие типы конфликтогенов вам известны?
17. Как оценить степень неизбежности конфликтов?
18. Охарактеризуйте типологию конфликтов.
19. Дайте оценку возможным стилям поведения в конфликтных ситуациях.
20. «Практическая нужда в морали возникает вследствие конфликта желаний различных людей или конфликта желаний в одном человеке» (Б. Рассел).  
*Ваш комментарий.*

## ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И САМОКОНТРОЛЯ УСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### Тесты для контроля усвоения учебного материала:

**Задание 1. Выберите правильный ответ.** Как обозначение особой области исследования термин «этика» впервые был употреблен:

- 1) Гомером,
- 2) Аристотелем,
- 3) Сократом,
- 4) Платоном,
- 5) Гераклитом.

**Задание 2. Исключите лишнее.** Функциями этики являются:

- 1) эмпирически описательная;
- 2) философско-теоретическая;
- 3) нормативная;
- 4) практическая.

**Задание 3. Выберите правильный ответ.** Предметом этики выступает:

- 1) мораль;
- 2) нравственность;
- 3) принципы поведения;
- 4) правила поведения.

**Задание 4. Выберите правильный ответ.** В общественных отношениях механизмом внутренней саморегуляции выступает:

- 1) экономические механизмы,
- 2) социальные институты,
- 3) государство,
- 4) право,
- 5) мораль.

**Задание 5. Выберите правильный ответ.** Какой аспект морали отражает ее познавательную и оценочно-императивную функции?

- 1) Мораль как явление общественной жизни;
- 2) Мораль как способ освоения мира;
- 3) Мораль как форма сознания;
- 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей;
- 5) Мораль как способ поведения в системе отношений.

**Задание 6. Выберите правильный ответ.** Какой аспект морали отражает ее ориентационную функцию.

- 1) Мораль как явление общественной жизни
- 2) Мораль как способ освоения мира
- 3) Мораль как форма сознания
- 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей

**Задание 7. Выберите правильный ответ.** Какой аспект морали отражает ее регулятивную функцию?

- 1) Мораль как явление общественной жизни
- 2) Мораль как способ освоения мира
- 3) Мораль как форма сознания
- 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей

**Задание 8. Выберите правильный ответ.** О какой категории идет речь: совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

- 1) профессиональное общение;
- 2) профессиональная этика;
- 3) профессиональная мораль;
- 4) профессиональный такт.

**Задание 9. Выберите правильный ответ.** Какая нравственная категория предполагает поведение людей, содействующее росту человечности в отношениях между ними, и отражает стремление человека и человечества к совершенству?

- 1) Добро;
- 2) добродетель;
- 3) духовность;
- 4) совесть.

**Задание 10. Выберите правильный ответ.** О чем идет речь в следующем определении: наличие высоких моральных и профессиональных качеств в облике учителя, заслуженное признание результатов труда?

- 1) моральная ответственность;
- 2) справедливость;
- 3) авторитет;
- 4) гордость.

**Задание 11. Выберите правильный ответ.** В рамках какого подхода личность рассматривается как носитель или творец ценностей, а процесс ориентации в системе ценностей понимается как процесс восхождения личности к ценностям культуры и общества?

- 1) личностный;
- 2) деятельностный;
- 3) аксиологический;
- 4) системный.

**Задание 12. Выберите правильный ответ.** Какой из видов рефлексии выражается в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий?

- 1) ситуативная;
- 2) ретроспективная;
- 3) перспективная;
- 4) психологическая.

**Задание 13. Выберите правильный ответ.** Сколько выделяют уровней

обеспечения защиты прав ребенка?

- 1) 4;
- 2) 5;
- 3) 2;
- 4) 3.

**Задание 14. Выберите правильный ответ.** Когда принята Всеобщая декларация прав человека?

- 1) 12 марта 1959г.;
- 2) 10 декабря 1948г.;
- 3) 9 июня 1990 г.;
- 4) 11 декабря 1950 г.

**Задание 15. Выберите правильный ответ.** Конвенция - это...

1) документ, объединяющий в себе высокие социально нравственные правовые нормы международного стандарта и педагогические основы общения взрослых с детьми, которые утверждают нормы общечеловеческой культуры;

2) основной закон государства, особый нормативный правовой акт, имеющий высшую юридическую силу;

3) официальный государственный документ, содержащий основополагающие принципы внешней или внутренней политики государства, основы деятельности международных организаций или выражающий их позицию по какому-либо вопросу;

4) одно из наименований различного рода международных договоров, имеющих большое политическое значение.

**Задание 16. Выберите правильный ответ.** Какие требования являются основными в положении Конвенции о правах ребенка, которые должны обеспечить права детей?

1) образование, воспитание, развитие;

2) обучение, воспитание, здоровый образ жизни;

3) выживание, развитие, защита и обеспечение активного участия в жизни общества;

4) воспитание, обучение нормам и правилам этикета, физическое развитие.

**Задание 17. Выберите правильный ответ.** Сколько статей содержит Декларация прав человека?

- 1) 15;
- 2) 20;
- 3) 30;
- 4) 35.

**Задание 18. Выберите правильный ответ.** Декларация - это...

1) соглашение по специальному вопросу, имеющее обязательную силу для тех государств, которые к нему присоединились (подписали, ратифицировали);

2) нормативный правовой акт, который принимается представительным (законодательным) органом государственной власти в особом порядке, регулирует определённые общественные отношения и обеспечивается возможностью применения мер государственного принуждения;

3) требование для исполнения неких условий всеми участниками какого-

либо действия, за выполнение которого предусмотрено поощрение, а за невыполнение наказание;

4) документ, не имеющий обязательной силы, это рекомендация, в которой провозглашаются основные принципы, программные положения.

**Задание 19. Выберите правильный ответ.** Конвенция о правах ребенка - это...

1) соглашение по специальному вопросу, имеющее обязательную силу для тех государств, которые к нему присоединились (подписали, ратифицировали).

2) документ, не имеющий обязательной силы, это рекомендация, в которой провозглашаются основные принципы, программные положения.

3) требование для исполнения неких условий всеми участниками какого-либо действия, за выполнение которого предусмотрено поощрение, а за невыполнение наказание;

4) нормативный правовой акт, который принимается представительным (законодательным) органом государственной власти в особом порядке, регулирует определённые общественные отношения и обеспечивается возможностью применения мер государственного принуждения.

**Задание 20. Выберите правильный ответ.** В каком документе впервые изложены 10 принципов, в которых провозглашаются права детей на имя, гражданство, любовь, понимание, материальное обеспечение, социальную защиту и предоставление возможности получать образование и развиваться физически, умственно, нравственно и духовно в условиях свободы и достоинства?

1) Семейный кодекс РФ;

2) Декларация прав ребенка;

3) Конвенция о правах ребенка;

4) ФЗ "Об образовании в РФ" (2012г.).

**Задание 21. Выберите правильный ответ.** Какие из следующих видов коммуникаций являются общением?

1) сигнальный способ связи у животных;

2) разговор матери с сыном;

3) связь между компьютерными системами;

4) связь человека и машины.

**Задание 22. Выберите правильный ответ.** Коммуникация-это:

1) формирование внутренних структур человеческой психики благодаря усвоению структур внешней социальной деятельности;

2) деятельность педагога, осуществляемая в ходе педагогического общения без предварительного осмысления, обдумывания;

3) передача того или иного содержания от одного сознания к другому посредством знаков, зафиксированных на материальных носителях;

4) смысловой аспект социального взаимодействия.

**Задание 23. Исключите лишнее.** Различают следующие коммуникативные модели:

1) регистрационная;

2) диалоговая;

- 3) вещательная;
- 4) справочная.

**Задание 24. Исключите лишнее.** Сущностными признаками общения являются:

- 1) направленность на контакт, восприятие и понимание другого человека;
- 2) конфликтность;
- 3) направленность на выработку единой стратегии взаимодействия.
- 4) обмен информацией.

**Задание 25. Выберите правильный ответ.** Выделяют следующие функции общения:

- 1) дискуссионная;
- 2) вербальная;
- 3) невербальная;
- 4) коммуникативная.

**Задание 26. Выберите правильный ответ.** К вербальным средствам общения относят:

- 1) жесты;
- 2) мимика;
- 3) письменная речь;
- 4) пространственная организация общения.

**Задание 27. Выберите правильный ответ.** К невербальным средствам общения относят:

- 1) устная речь;
- 2) диалогическая речь;
- 3) монологическая речь;
- 4) поза.

**Задание 28. Исключите лишнее.** Какие характерные признаки соответствуют авторитарному стилю общения?

- 1) пресечение инициативы;
- 2) установление жесткого контроля;
- 3) положительное отношение к собеседнику;
- 4) приказ, указания, инструкция.

**Задание 29. Исключите лишнее.** Какие характерные признаки соответствуют демократическому стилю общения?

- 1) предоставление права на свою позицию;
- 2) доверие;
- 3) устраненность;
- 4) поддержка инициативы.

**Задание 30. Исключите лишнее.** Какие характерные признаки соответствуют либеральному стилю общения?

- 1) устраненность;
- 2) пресечение инициативы;
- 3) невмешательство;
- 4) попустительство.

**Задание 31. Выберите правильный ответ.** Какой из видов имиджа характеризуется следующим образом: мнение, которое формируется о человеке на основе его индивидуальных характерологических качествах?

- 1) положительный;
- 2) отрицательный;
- 3) личностный;
- 4) профессиональный.

**Задание 32. Исключите лишнее.** Компонентами имиджа являются:

- 1) грамотность речи, дикция, манера держаться;
- 2) стиль поведения;
- 3) система ценностей человека;
- 4) анатомо-физиологические особенности человека.

**Задание 33. Выберите правильный ответ.** Какой из этапов самоимиджмейкинга предполагает выявление представлений социально-значимого для учителя окружения об идеальном педагоге?

- 1) информационно-диагностический;
- 2) конструктивно-проектировочный;
- 3) организационно-коммуникативный;
- 4) оценочно-результативный.

**Задание 34. Выберите правильный ответ.** О каком понятии идет речь: это порядок поведения, способствующий созданию наилучших условий для общения людей разного происхождения, национальной принадлежности, социального положения, образования, различных взглядов, убеждений, интересов?

- 1) имидж;
- 2) кодекс;
- 3) этикет;
- 4) общение.

**Задание 35. Исключите лишнее.** К ведущим средствам имиджмейкинга относят:

- 1) информация;
- 2) вербальные средства общения;
- 3) невербальные средства общения;
- 4) профессиональные обязанности.

**Задание 36. Выберите правильный ответ.** К какому виду этикета относится корпоративный этикет?

- 1) военный;
- 2) дипломатический;
- 3) общегражданский;
- 4) присутственный этикет

## ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

(выполняется студентами по желанию – в целях получения дополнительных баллов к зачету)

### Тема: Этика отношения к детству

**Идея:** данное задание несет в себе социальный посыл в общество о том, что отношение к детям и в целом понимание личности ребенка должно происходить через восприятие мира самого ребенка (т.е. с позиции ребенка, а не взрослого). Уважение и признание ребенка как полноценного члена общества с правами гражданина – вот основная идея вашего творческого задания!

#### Описание творческого задания.

**Цель:** создание социального видеоролика продолжительностью **3-5 минут** с использованием мультимедийных технологий, графических редакторов, программ обработки аудиозаписей и видеомонтажа, содержание которого раскрывает тему **отношения педагогов к миру детства** (если нет возможности создать видеоролик – готовите презентацию – 10-15 слайдов).

1. Заласковских Я. В. Социальный видеоролик: выпускная квалификационная работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/81558493.pdf>.

### Вопросы к зачету по первому разделу дисциплины «Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности»

#### Теоретические вопросы:

1. Понятие профессиональной этики, история ее становления
2. Предмет, задачи и содержание профессиональной этики
3. Виды профессиональной этики
4. Мораль как предмет этики, функции морали
5. Особенности педагогической этики.
6. Основные категории педагогической этики.
7. Нормы педагогической этики.
8. Принципы педагогической этики.
9. Правила (кодекс) педагогической этики.
10. Права ребенка как особая категория прав человека.
11. Основные документы, обеспечивающие защиту прав детей на международном уровне.
12. Законы, регулирующие права детей в РФ.
13. Этика общения с инвалидами в условиях инклюзивного образования.
14. Понятие коммуникации и коммуникативной компетентности педагога.
15. Педагогическое общение и его стили.
16. Этапы педагогического общения.
17. Приемы эффективного общения.

18. Приемы невербального общения.
19. Факторы успешного педагогического общения
20. Этикет как часть поведенческой культуры педагога.
21. Культура речи педагога.
22. Этикетные нормы общения. Речевой этикет.
23. Этикетные нормы общения. Невербальные средства коммуникации.
24. Имидж педагога. Виды имиджа.
25. Факторы создания позитивного имиджа педагога.
26. Особенности общения в педагогическом коллективе.
27. Конфликты в педагогическом коллективе.
28. Этика руководителя образовательного учреждения.

#### Практические вопросы:

1. Установите соотношение понятий «мораль», «нравы», «нравственность».
2. «Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогов»: определить назначение документа, выделить структуру, охарактеризовать основные положения.
3. «Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников»: определить назначение документа, выделить структуру, охарактеризовать основные положения.
4. «Декларация прав ребенка» (1959 г.): определить назначение документа, выделить структуру, охарактеризовать основные положения.
5. «Конвенция о правах ребенка» (1989 г.): определить назначение документа, выделить структуру, охарактеризовать основные положения.
6. Федеральный закон-273 «Об образовании в Российской Федерации» о нормах, касающихся профессиональной этики педагогических работников.
7. «10 общих правил этикета» (составитель Карен Мейер): прокомментируйте общие правила этикета при общении с инвалидами.
8. Дайте рекомендации для учителей по построению педагогического имиджа.
9. Дайте рекомендации конструктивного педагогического общения.
10. Этикетные формы поведения: общение по телефону.
11. Этикетные формы поведения: составление резюме.
12. Этикетные формы поведения: собеседование с работодателем.

## ГЛОССАРИЙ

**Безответственность** – попытка свалить последствия своих деяний на других, заставить их расплачиваться за собственную трусость, неразумность или безудержное удайство.

**Вина** – это переживание несоответствия моральным нормам и невыполнения своего долга перед лицом собственного внутреннего «Я» или перед Богом.

**«Высокая мораль»** - это совокупность человеческих установок на бескорыстное, справедливое и благожелательное отношение к любому человеческому существу.

**Гордость** – это радость по поводу ценности и совершенства как себя самого, так и того, с чем мы себя отождествляем.

**Добро есть** то, что оценивается положительно, рассматривается как важное и значимое для жизни человека и общества. Добро есть то, что позволяет человеку и обществу жить, развиваться, благоденствовать, достигать гармонии и совершенства.

**Долг** – необходимость выполнять свои нравственные обязанности, подчиняться воле более значимой, чем моя собственная.

**Зло** – это то, что разрушает жизнь и благополучие человека. Зло всегда уничтожение, подавление, унижение. Зло деструктивно, оно ведет к распаду, к отчуждению людей друг от друга и от животворящих истоков бытия, к гибели.

**Культура** – это такой способ выживания и развития, при котором не человек пассивно приспосабливается к природе, а, напротив, он приспосабливает природу к себе.

**Мораль** (лат. *moralis* — *касающийся нравов*) – это совокупность норма, ценностей, идеалов, установок, которые регулируют человеческое поведение и являются важнейшими составляющими культуры. **Мораль** — один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе; особая форма общественного сознания и вид общественных отношений. Мораль охватывает нравственные взгляды и чувства, жизненные ориентации и принципы, цели и мотивы поступков и отношений, проводя границу между добром и злом, совестью и бессовестью, честью и бесчестьем, справедливостью и несправедливостью, нормой и ненормальностью, милосердием и жестокостью и т. д.

**Нести ответственность** – значит принять на себя все последствия совершаемых поступков, в полном смысле слова расплатиться за них.

**Нравственность** — термин, чаще всего употребляющийся в речи и литературе как синоним морали, иногда — этики. В более узком значении нравственность — это внутренняя установка индивида действовать согласно своей совести и свободной воле — в отличие от морали, которая, наряду с законом, является внешним требованием к поведению индивида.

**Отвѣтственность** — субъективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия. Отвѣтственность — личностная характеристика человека, описывающая его способность обстоятельно

анализировать ситуацию, заранее прогнозировать последствия (весь комплекс следствий) своих действий или бездействий в данной ситуации и делать выбор формы своих поступков с готовностью принять последствия выбора, как неизбежные свершившиеся факты.

**Правда** – это некоторый образцовый порядок бытия и человеческих отношений, которому необходимо неукоснительно следовать для того, чтобы на земле воцарилась гармония между людьми.

**Профессиональная этика** есть совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, а посредством его к людям, с которыми он связан в силу характера профессии, и к обществу в целом. Профессиональная этика – это специфический нравственный кодекс людей определенной профессии. Профессиональная этика – это совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью, а также отрасль науки, изучающая специфику проявлений морали в различных видах деятельности.

**Профессиональные виды этики** — это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе. Основными видами профессиональной этики являются: врачебная этика, педагогическая этика, этика ученого, этика права, предпринимателя (бизнесмена), инженера и т. д. Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические аспекты в реализации норм и принципов морали и в совокупности составляет профессиональный кодекс морали.

**Профессиональные кодексы** - возникают в результате специальной деятельности членов корпорации, отражают коллективный, систематизированный опыт решения моральных проблем, возникающих в профессиональной деятельности.

**Профессиональные моральные нормы** — это руководящие начала, правила, образцы, эталоны, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этико-гуманистических идеалов.

**Свобода** – осознанная необходимость. Суть свободы состоит в возможности выбора. Ж.Сартр, полагавший человека существом абсолютно свободным в выборе, усматривал одну-единственную моральную норму, которой должны с необходимостью подчиняться люди – **ответственность за всякий свободный выбор.**

**Совесть** – особый морально-психологический механизм, который действует изнутри нашей собственной души, придирчиво проверяя, выполняется ли долг.

**Справедливость** – мерная характеристика человеческих отношений. Она означает такой должный порядок человеческой жизни, при котором существует соответствие между деянием и воздаянием, достоинством и вознаграждением.

**Стыд** выступает как переживание своего несоответствия моральным требованиям перед лицом Других.

**Чувство собственного достоинства** – переживание собственной ценности и утверждение ее, возможно, вопреки обстоятельствам.

**Этика** - один из древнейших компонентов культуры человечества, направленный на становление и регулирование человеческих взаимоотношений в процессе их совместной жизни и деятельности. Это одна из форм общественного сознания, основа для создания социальных институтов и иерархий, условие формирования целесообразной и сознательной трудовой деятельности людей. Морально-этические нормы и ценности лежат в основе всех общественных (социальных, политических, экономических и других) и межличностных отношений людей, создании социальных кодексов поведения в рамках этих взаимоотношений.

**Этикет** - призван регулировать внешние проявления человеческих взаимоотношений, часто не затрагивает их нравственное содержание. Многие правила этикета условны, действуют в определенной социальной среде и конкретной этикетной ситуации. Чаще всего в этикете предлагается готовая модель поведения.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамова, Л.А. Нравственные отношения между субъектами образовательного процесса в отечественной школе: историко-педагогический анализ: первая треть XX в. / Л. А. Абрамова. – Чебоксары, 2007. – 280 с.
2. Аминов, И.И. Профессиональная этика и служебный этикет: Учебник для студентов вузов / В.Я. Кикоть, И.И. Аминов, А.А. Гришин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 559 с.
3. Бачинин, В.А. Этика: Энциклопедический словарь / В.А. Бачинин. – М.: Изд-во Михайлова В.А., 2005. – 288 с.
4. Бездухов, В.П. Этико-педагогический подход к формированию ценност-ных ориентаций будущего учителя и принципы его реализации / В. П. Бездухов, О. К. Позднякова // Педагогика. – 2010. – № 6. – С. 15–26.
5. Виговская, М.Е. Профессиональная этика и этикет: Учебное пособие для бакалавров / М.Е. Виговская. – М.: Дашков и К, 2015. – 144 с.
6. Голубева, Г.А. Этика: Учебник / Г.А. Голубева. – М.: Экзамен, 2007. – 320 с.
7. Губин, В.Д. Основы этики: Учебное пособие / В.Д. Губин, Е.Н. Некрасова. – М.: Форум, Инфра-М, 2008. – 224 с.
8. Гусейнов, А.А. Античная этика / А.А. Гусейнов. – М.: Гардарики, 2003. – 270 с.
9. Дусенко, С.В. Профессиональная этика и этикет: Учебное пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / С.В. Дусенко. – М.: ИЦ Академия, 2012. – 224 с.
10. Занина, Л. В. Основы педагогического мастерства : учеб. пособие для вуза / Л. В. Занина, Н. П. Меньшикова. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 287 с.
11. Зеленкова, И.Л. Этика: Учебное пособие / И.Л. Зеленкова. – М.: ТетраСистемс, 2008. – 144 с.
12. Золотухина-Аболина, Е.В. Современная этика: Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. / Е.В. Золотухина-Аболина. – Ростов-на-Дону: МарТ, 2005. – 416 с.
13. Кабашов, С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры / С.Ю. Кабашов. – М.: Дело АНХ, 2014. – 216 с.
14. Канке, В.А. Современная этика: Учебник. 2-е изд., стереотип. / В.А. Канке. – М.: Омега-Л, 2008. – 400 с.
15. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалов – М.: ИНФРА-М, 2003. – 368 с.
16. Колесникова, И. А. Коммуникативная деятельность педагога : учеб. пособие для вузов / И. А. Колесникова; ред. В. А. Слостенин. – М. : Академия, 2007. – 329 с.

17. Кошечая, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: Учебное пособие / И.П. Кошечая, А.А. Канке.. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 304 с.
18. Кукушкин, В.С. Введение в педагогическую деятельность : учеб. пособие для вузов / В. С. Кукушкин. – Ростов н/Д: МарТ, 2002. – 224 с.
19. Ладатко, Л.В. Этика и культура управления: Учебник / Л.В. Ладатко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 320 с.
20. Мельник, М.А., Назарычева А.И., Скворцова М.Л. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация [Электронный ресурс] : Учебно-методическое пособие – Магнитогорск: МГТУ, 2017.
21. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособие / Л. М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
22. Мишаткина, Т.В. Педагогическая этика: Учебное пособие / Т.В. Мишаткина. – Ростов-на-Дону: Феникс, ТетраСистемс, 2004. – 304 с.
23. Наумчик, В. Н. Этика педагога: учебно-методическое пособие / В. Н. Наумчик, Е. А. Савченко. – Минск: Университетское, 1999. – 216 с.
24. Никитина, Н.Н. Введение в педагогическую деятельность: Теория и практика : учеб. пособие для вузов / Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. – М.: Академия, 2006. – 224 с.
25. Овсянникова, Е. А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. – Магнитогорск : МГТУ, 2016.
26. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / О.В. Одинцова. – М.: ИЦ Академия, 2013. – 144 с.
27. Орлов, А.А. Введение в педагогическую деятельность : практикум: учеб. пособие / А. А. Орлов, А. С. Агафонова. – М.: Академия, 2007. – 256 с.
28. Основы этических знаний : учеб. пособие / Ред. М. Росенко. – СПб. : Лань, 2002. – 224 с.
29. Постников, П.Г. Профессиональное поведение учителя истории в контексте технологической культуры: монография / П. Г. Постников. – Нижний Тагил: Изд-во НГСПА, 2011. – 167 с.
30. Постников, П.Г. Профессиональное поведение учителя: монография / П. Г. Постников. – Нижний Тагил: Изд-во НГСПА, 2006. – 168 с.
31. Профессиональная этика и служебный этикет: Учебник. / Под ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 559 с.
32. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учеб. пособие / И. Ф. Исаев. – М.: Академия, 2004. – 208 с.
33. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 415 с.
34. Савва, Л.И. Педагогическая деятельность и общение [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л. И. Савва, Е. А. Овсянникова ; МГТУ. – Магнитогорск : МГТУ, 2016.

35. Саулина, Ю.П. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. П. Саулина, Е. И. Фазлыева ; МГТУ. – Магнитогорск : МГТУ, 2016.
36. Ситяева, Л.П. Профессиональная этика : учеб. пособие для вузов / Л. П. Ситяева, Н. Н. Остапенко, Н. М. Коржевская. – Екатеринбург: Изд-во РГПШУ, 2009. – 105 с.
37. Слостенин, В.А. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособие / В. А. Слостенин, Г. И. Чижакова. – М. : Академия, 2003. – 188 с.
38. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений : учеб. / Г.Н. Смирнов – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 184 с.
39. Филиппова, О.В. Профессиональная речь учителя. Интонация : учеб. пособие – 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2017. – 192 с.
40. Хаматнуров, Ф.Т. Этика профессионально-педагогического работника / Ф. Т. Хаматнуров. – Екатеринбург: Изд-во УГПШУ, 1999. – 392 с.
41. Цвык, В.А. Профессиональная этика: Основы общей теории: Учебное пособие / В.А. Цвык. – М.: РУДН, 2014. – 288 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Диагностический материал

Профессиональная этика предполагает высокий уровень общей культуры специалиста, проявляющейся, в частности, в различных ситуациях его общения с коллегами и другими людьми в формальной и неформальной обстановке. Но, пожалуй, особенно большую роль культура общения играет в жизни педагога. Предлагаем ответить на вопросы тестов, которые помогут Вам скорректировать свое поведение и выявить качества, необходимые в профессиональном общении учителя.

Тестирование, помогающее человеку — в шутку или всерьез — лучше узнать себя, другого и проверить собственный уровень нравственной культуры и воспитанности, эффективнее всего проводить индивидуально, по заранее подготовленным вопросам. Однако если размножить их не представляется возможным, тестирование можно провести вслух, аудиторно. У этого метода есть свои преимущества: он дает возможность педагогу прокомментировать, а слушателям — обсудить результаты тестирования. Но аудиторное тестирование требует соблюдения некоторых правил, которые должны быть доведены до учащихся:

- 1) на вопросы теста следует отвечать быстро, не задумываясь;
- 2) при ответе на вопрос недопустимо советоваться с кем-либо;
- 3) во время ответа не допускается никаких комментариев (шуток, улыбок, комментариев и т.п.), дабы ненароком не повлиять на мнение соседа;
- 4) ответ должен быть предельно откровенным, искренним и честным - ведь отвечаешь для себя;
- 5) перед началом тестирования не желательно называть тему теста, так как это может дать определенную установку на тот или иной ответ;
- 6) раскрытие «ключа» и комментирование преподаватель должен проводить анонимно, не требуя от учащихся оглашения полученных результатов.

#### **ТЕСТ 1. Определение уровня Вашей общительности**

*Коммуникабельность - необходимое качество в профессиональной этике педагога. Проверьте, насколько развито оно у Вас и что Вам необходимо для совершенствования собственной техники общения. На вопросы отвечайте "да", "иногда", "нет".*

1. Если Вам предстоит обычная или деловая встреча, выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
3. Вызывает ли у Вас смятение неожиданное поручение выступить с докладом, сообщением в незнакомой до этого аудитории?
4. Если Вам предложат поехать по делам в город, в котором Вы никогда не бывали и не имеете никаких знакомых, приложите ли Вы максимум усилий, чтобы этого не сделать?

5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с малознакомыми людьми?

6. Раздражает ли Вас просьба незнакомца на улице показать ему дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос?

7. Считаете ли Вы, что людям разных поколений бывает трудно понять проблемы друг друга?

8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, взятые в долг несколько месяцев назад?

9. Если Вам в ресторане или кафе подадут явно недоброкачественное блюдо, промолчите ли, рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он?

11. Избегаете ли Вы вставать в длинную очередь, где бы она ни была (в магазине, буфете, кинотеатре)?

12. Избегаете ли Вы участвовать в комиссии по рассмотрению конфликтной ситуации?

13. Вы всегда имеете собственное мнение по поводу прочитанных книг, просмотренных спектаклей и фильмов?

14. Предпочитаете ли Вы промолчать, если услышите явно ошибочное суждение по хорошо известному вам вопросу или факту?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в учебной теме или служебном деле?

16. Предпочитаете ли Вы излагать свою точку зрения в письменной форме устному изложению?

**Оценка:** за ответ "да" - 2 балла, "иногда" - 1 балл, "нет" - 0 баллов.

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**30-32 балла.** Вы явно некоммуникабельны, от чего сами сильно страдаете. Близким людям с Вами нелегко. На Вас трудно положиться в деле, требующем групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя;

**25-29 баллов.** Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете уединение. У Вас мало друзей. Новая работа, обстановка, новые контакты с людьми тяготят вас. Необходим тренинг;

**19-24 балла.** Вы общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. Но с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. Эти недостатки исправимы;

**14-18 баллов.** У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. В то же время не любите шумных компаний, экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение;

**9-13 баллов.** Вы общительны, иногда даже сверх нормы и меры. Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что иногда раздражает окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите быть в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не

всегда можете их выполнить. Вам недостает усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами;

**4-8 баллов.** Вы, должно быть, - "рубаха-парень". Общительность бьет из Вас ключом...

**3 балла и ниже.** Вы слишком говорливы, многословны. Ваша коммуникабельность для окружающих просто болезненна.

## ТЕСТ 2. Этикет и культура Вашего общения

*Знание этикета и основных требований культуры общения необходимы педагогу как для себя, так и для обучения своих воспитанников. Подберите ответы, которые более всего соответствуют манере Вашего поведения, и запишите их индексы (например, 1а, 2в, 3б и т. д.).*

1. Если Вас приглашает в гости человек, которому Вы не симпатизируете, примете ли Вы его приглашение?

а) да; б) только в исключительном случае; в) нет.

2. Представьте, что в гостях Вы вынуждены сидеть около человека, которого считаете своим врагом. Как Вы себя поведете?

а) не будете обращать на него внимания;

б) будете отвечать только на его вопросы;

в) попытаетесь завязать с ним непринужденный разговор.

3. Вы только что собрались позвонить в одну квартиру. Внезапно слышите, что за дверью возник семейный спор. Что Вы делаете?

а) все-таки звоните; б) подождете, пока спор прекратится; в) уйдете.

4. Что Вы сделаете, если Вам в гостях предложат нелюбимое блюдо?

а) несмотря на отвращение, съедите его;

б) скажете хозяйкам, что не можете этого сделать;

в) пожалуетесь на отсутствие аппетита.

5. Какой бутерброд со стола Вы обычно выбираете?

а) самый лучший; б) самый маленький; в) ближайший к Вам.

6. Что Вы предпримете, если в компании внезапно наступит перерыв в разговоре?

а) подождете, пока кто-нибудь начнет разговор;

б) сами найдете какую-нибудь тему.

7. Представьте, что Вы попали в неприятную ситуацию. Расскажете ли Вы об этом своим знакомым?

а) обязательно; б) только друзьям; в) ни одному человеку.

8. Добавляете ли Вы что-либо от себя, пересказывая чужую историю?

а) да; б) с незначительными "улучшениями"; в) нет.

9. Носите ли Вы с собой фотографию любимого человека и показываете ли ее окружающим?

а) да; б) нет; в) никогда.

10. Что Вы делаете, если не поняли рассказанной шутки?

а) смеетесь вместе с остальными;

б) остаетесь серьезным;

в) просите, чтобы кто-нибудь объяснил смысл этой шутки.

11. Что Вы предпринимаете, если, находясь в компании, почувствовали резкую головную боль?

а) тихо терпите; б) просите таблетку от головной боли; в) идете домой.

12. Что Вы делаете, если, находясь в гостях, узнаете, что по телевидению должны начать интересующую вас программу?

а) просите, чтобы хозяин включил телевизор;

б) начинаете смотреть телевизор в соседней комнате, чтобы не помешать остальным гостям;

в) отказываетесь от интересующей вас передачи.

13. Вы находитесь в гостях. Когда Вы чувствуете себя лучше?

а) когда развлекаете гостей; б) когда Вас развлекают другие.

14. Решаете ли Вы заранее, как долго будете оставаться в гостях?

а) нет; б) иногда; в) да.

15. Корреспондент газеты берет у Вас интервью.

а) Вам льстит, что интервью с Вами напечатают в газете;

б) Вы хотели бы, чтобы это было уже в прошлом;

в) Вам это совершенно безразлично.

16. Можете Вы объективно оценивать людей, которых не можете терпеть?

а) безусловно;

б) только в виде исключения;

в) не задумывались над таким вопросом.

17. Соглашаетесь ли Вы с мнением других людей, даже если оно справедливо, но для вас неблагоприятно?

а) не всегда;

б) если оно подтверждает Ваше мнение;

в) а, собственно говоря, зачем я должен это делать?

18. Когда Вы обычно прекращаете спорить?

а) чем скорее, тем лучше; б) когда спор не имеет никакого смысла;

в) после того как Вы сумеете убедить своего оппонента.

19. Если Вы знаете стихи, то будете ли читать их в обществе?

а) с удовольствием; б) если об этом попросят; в) ни в коем случае.

20. Представьте, что Вы живете во времена графа Монте Кристо, сидите в подземной тюрьме и внезапно узнаете, что в соседней камере заключен Ваш самый злейший враг. Когда Вы начнете с ним перестукиваться?

а) как можно скорее;

б) когда не сможете больше терпеть одиночества; в) никогда.

21. Встречаете ли Вы Новый год на главной площади города?

а) да; б) нет; в) под Новый год я всегда сплю.

**Оценка.** Выставьте себе баллы в соответствии с выбранными Вами пунктами и их оценкой в табл. 1.

Таблица 1

	А	Б	в		а	б	В
1	20	5	10	11	5	10	0
2	0	5	25	12	0	5	10
3	5	10	0	13	20	5	0
4	10	0	5	14	0	5	15
5	0	5	10	15	10	0	5
6	5	15	0	16	15	5	0
7	30	5	0	17	25	5	0
8	15	5	0	18	0	5	10
9	0	5	10	19	0	5	10
10	0	5	10	20	20	5	0
				21	5	0	10

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**280-300 баллов.** Возникает подозрение, что Вы не всегда искренне отвечали. Проверьте себя еще раз;

**200-280 баллов.** Вы должно быть довольны собой. В основном это относится к Вашим коммуникативным способностям. Вы охотно проводите свободное время среди людей и в любом обществе являетесь желанным участником. Вы обладаете живым умом, впечатлительны, хороший слушатель и рассказчик. Эти и некоторые другие способности приводят к тому, что Вы часто становитесь душой общества;

**100-200 баллов.** Ваше отношение к общению нелегко определить. С одной стороны, Вы обладаете свойствами и наклонностями, которые делают Вас приятным членом общества. С другой стороны, прочие качества Вашего характера как бы тормозят первые. В целом в компании Вы можете чувствовать себя вполне удовлетворительно. Однако Вам нелегко удастся приспособиться к любому окружению. Это зависит также и от Вашего настроения. Но среди людей, которым Вы симпатизируете, Вы чувствуете себя довольно комфортно;

**50-100 баллов.** Как правило, Вы любите одиночество. В узком семейном кругу Вы чувствуете себя значительно лучше, чем в большой компании. Кстати, многие знаменитые личности, вошедшие в историю, нередко принадлежали к этой категории людей;

**50 баллов и меньше.** Вам нужно стараться быть пообщительней.

И еще одно: постарайтесь отнестись к своему результату с юмором.

### ТЕСТ 3. «Любят ли Вас люди?»

*Доверие, симпатия и даже любовь - чувства, которые должен вызывать учитель, и без которых у него не может быть подлинного авторитета. Проверьте, как относятся к Вам окружающие, и подумайте, от чего это*

*зависит. Ответьте "да", если Вы согласны с утверждением, и "нет", если не согласны.*

1. Вы должны помнить, что почти постоянно в течение дня Вас пристально оценивают те, с кем Вам приходится общаться.

2. У человека должно быть достаточно развито чувство независимости, чтобы обсуждать с друзьями свое хобби, независимо от того, разделяют они или нет его увлечение.

3. Самое мудрое - это сохранять достоинство даже тогда, когда у Вас имеется сильный соблазн поступить иначе.

4. Если человек замечает ошибки в речи других, ему следует их поправлять.

5. Когда Вы встречаетесь с незнакомыми людьми, Вы должны быть достаточно остроумны и привлекательны, чтобы произвести на них впечатление.

6. Когда Вас представляют другому человеку, а Вы не слышали его имя, Вы должны попросить его повторить свое имя.

7. Вы уверены, что Вас уважают за то, что Вы никогда не позволяете другим подшучивать над собой.

8. Вы должны быть всегда настороже, не то окружающие начнут подшучивать над Вами и выставлять в смешном виде.

9. Если Вы общаетесь с блестящим и остроумным человеком, лучше не ввязываться в соревнование, а отдать ему должное и выйти из разговора.

10. Человек должен всегда стараться, чтобы его поведение соответствовало настроению компании, в которой он находится.

11. Вы должны всегда помогать своим друзьям, потому что может прийти время, когда Вам очень понадобится их помощь.

12. Не стоит оказывать слишком много услуг другим, потому что в конце концов очень немногие оценивают эти услуги по достоинству.

13. Лучше, если другие зависят от Вас, чем если Вы зависите от других.

14. Настоящий друг всегда старается помогать своим друзьям.

15. Человек должен выставлять напоказ свои лучшие качества, чтобы его оценили по достоинству и одобрили.

16. Если в компании рассказывают анекдот, который Вы уже слышали, Вы должны остановить рассказчика.

17. Если в компании рассказывают анекдот, который Вы уже слышали, Вы должны быть достаточно вежливы, чтобы от сердца посмеяться над анекдотом.

18. Если Вас пригласили к другу, а Вы предпочитаете сходить в кино, Вы должны сказать, что у Вас болит голова, или придумать какое-то другое объяснение, но не рисковать возможностью обидеть друга, сообщая ему действительную причину.

19. Настоящий друг требует, чтобы его близкие поступали всегда наилучшим для него образом, даже когда они не хотят этого.

20. Люди не должны упрямо и настойчиво защищать свои убеждения всякий раз, когда кто-нибудь выразит противоположное мнение.

**Оценка.** За каждый ответ, совпадающий с "правильным", начислите себе по 5 баллов. Правильные ответы: "да" 6-й, 13-й, 14-й и 20-й; "нет" - все остальные.

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**85-100** - отлично;

**75-80** - хорошо;

**65-70** - удовлетворительно;

**0-60** - плохо.

Чем выше сумма баллов, тем больше у Вас оснований считать, что окружающие Вас любят.

#### **ТЕСТ 4. «Умеете ли Вы слушать и слышать другого?»**

*Умение слушать, выслушать ученика - профессиональное качество учителя, от этого зависит и умение налаживать хорошие отношения с людьми. Хороший ли Вы слушатель? Выяснить это поможет данный тест. Но запомните: отвечать надо честно, выбирая максимально подходящий для Вас вариант ответа на каждый вопрос.*

1. Ваш приятель(ница) пустился(лась) в длинный рассказ о каких-то своих делах, и в конце концов Вы окончательно запутались. Ваша реакция:

а) осторожно переводите разговор на другую тему, чтобы избавить и себя и коллегу от неловкой ситуации;

б) честно говорите, что потеряли нить повествования и просите повторить все с самого начала;

в) задаете вопрос, чтобы прояснить самое запутанное место в рассказе;

г) делаете вид, что все понимаете: в конце концов все выяснится.

2. Ваша подруга или друг очень расстроены: ее возлюбленный (его возлюбленная) сделал(ла) нечто, из-за чего он (она) чувствует себя ужасно. Вы:

а) выслушивая со всем вниманием, побуждаете ее (его) излить всю накопившуюся горечь;

б) помимо этого говорите, что и сами оказывались в сходной ситуации;

в) выражаете солидарность, рассказав о тех ударах, которые наносили Вам Ваши близкие;

г) сообщаете, что ее парень (его девушка) - первоклассный мерзавец, и предлагаете познакомить ее (его) с одним из своих приятелей (приятельниц).

3. После самых нежных и страстных минут Ваш партнер замечает, что Вы в эти минуты были как бы далеки, отвлечены чем-то. Вы:

а) уверяете его (ее), что это неправда;

б) пытаетесь выяснить, почему он (она) так подумал(а);

в) принимаете его (ее) замечание: впредь Вам надо будет последить за собой;

г) чувствуете себя обиженно - и говорите ему (ей) об этом.

4. Предположим, что близкий человек говорит что-то для Вас обидное. Что происходит с Вами?

а) стараетесь подавить свой гнев - Вы не любите ссориться;

б) пытаетесь тактично выяснить, почему он так думает;

в) спешите "поставить его на место";

г) предпринимаете контратаку.

5. Ваш собеседник - человек, который Вам по-настоящему дорог, - долго и нудно рассказывает о том, что Вас совершенно не интересует. Какова Ваша реакция? (Выберите столько ответов, сколько пожелаете.)

а) вежливо киваете;

б) улыбаетесь;

в) смотрите ему в глаза;

г) задаете нейтральные вопросы;

д) пересказываете наиболее важные моменты (Ага, значит ...), чтобы он видел вашу заинтересованность;

е) бормочете что-то одобрительное: "Угу", "М-м-м", "Ах, вот как";

ж) помимо одобрительного мычания исторгаете нечто вроде "Действительно?!" или "О, как интересно!";

з) не делаете ничего из вышперечисленного. Напротив, честно признаетесь, что совершенно ничего не смыслите в предмете разговора, и что говорить с Вами на данную тему - бессмысленная трата времени.

6. Ваши отношения с близкими (родственниками, любимыми, друзьями):

а) холодноватые;

б) слишком бурные;

в) теплые и добрые;

г) Вы страдаете от того, что они недостаточно теплые и близкие.

7. Во время разговоров с дорогими для Вас людьми Вы в основном выступаете в роли слушателя на:

а) от 0 до 25%; б) от 26 до 50%; в) от 50 до 75%; г) от 76 до 100%.

8. В умении понимать человека очень большую роль играет способность не только слушать произносимые слова, но и "читать" жесты, интонацию. Как Вы их прочитываете? Что, по вашему мнению, в действительности происходит, когда говорящий ... (выберите одну из кажущихся вам правильной интерпретаций следующих "невербальных посланий"):

а) говорящий дотрагивается пальцем до носа или щеки. Вам кажется, что он:

1) подчеркивает свое превосходство;

2) пытается утаить правду;

3) испытывает неловкость.

б) Вы чувствуете, что говорящий напряжен. Вам кажется, что он:

1) что-то скрывает;

2) сердится;

3) испытывает неловкость.

в) начинает говорить громче или тише обычного:

1) защищается;

2) особенно заинтересован именно в этом вопросе;

3) хочет, чтобы разговор поскорее закончился.

9. Как часто Вы (поставьте цифрой "3", если "часто"; "2" - "иногда"; "1" - "редко"; "0" - "никогда"):

- а) заканчиваете предложения, начатые собеседником(цей);
- б) во время деловых переговоров размышляете, где это Ваш собеседник(ница) раздобыл(ла) такой замечательный портфель или нашел(ла) такого чудесного парикмахера;
- в) смеетесь за секунду до того, как рассказчик завершил анекдот;
- г) используете в качестве объяснения своего опоздания на работу рассказ Вашего друга или подруги о каком-то случившемся с ним приключении;
- д) чувствуете себя обманутым, когда Ваш друг или подруга, поведав Вам о чем-то неприятном, плохом, продолжает шагать по опасной тропинке;
- е) используете против близкого Вам человека нечто, рассказанное Вам в порыве откровенности;
- ж) когда близкий Вам человек начинает на что-то жаловаться, думаете: "Ну, вот, опять началось";
- з) чувствуете, что должны удержать за собой последнее слово в споре;
- и) уходите от дискуссии, считая, что в этом споре все равно ничего ценного родиться не может.

10. Правдивы или ложны следующие утверждения? (Ставьте П, если правдивы; Л - если ложны; (?) - если не знаете ответа):

- а) перерыв в беседе заставляет Вас чувствовать себя неловко;
- б) слушая друга, Вам приходится делать над собой усилие, чтобы нить повествования не ускользнула от Вас;
- в) считаете, что давать советы не имеет смысла;
- г) как правило, заранее знаете, что собеседник собирается Вам поведать;
- д) люди всегда лезут к Вам со своими личными проблемами.

**Оценка.** Выставьте себе баллы в соответствии с выбранными Вами пунктами и их оценкой по следующей схеме:

Таблица 2

1	а - 3;	б - 2;	в - 1;	г - 0.	
2	а - 0;	б - 1;	в - 3;	г - 2.	
3	а - 3;	б - 1;	в - 0;	г - 2.	
4	а - 0;	б - 1;	в - 3;	г - 4.	
5	а - 0;	б - 0;	в - 0;	г - 1;	д - 1; е - 0; ж - 2; з - 5.
6	а - 3;	б - 2;	в - 1;	г - 0.	
7	а - 3;	б - 2;	в - 1;	г - 0.	
8	а 1) - 1;	а 2) - 2;	а 3) - 0;		
	б 1) - 2;	б 2) - 1;	б 3) - 0;		
	в 1) - 1;	в 2) - 0;	в 3) - 2.		
9	Оценка пунктов означает Ваши баллы.				
10	П	Л	?		
а	3	0	1		
б	1	3	2		
в	1	3	2		
г	2	0	1		
д	0	3	1		

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**54 балла и более.** По правде говоря, Вы плохой слушатель, к тому же каждый раз, когда собеседник умолкает, Вы стремитесь переложить на него свои проблемы. Такое поведение разрушает Ваши отношения с людьми, а поэтому - учитесь слушать;

**36-53 балла.** Хотя вы и думаете, что прислушиваетесь к тому, что происходит вокруг, окружающие так не считают. В чем Ваша ошибка? Когда говорят о том, что Вас раздражает, Вы либо отключаетесь, либо переводите разговор и уходите в сторону. Вообще-то многие из нас склонны слушать только то, что хотят услышать, однако подобное поведение может разрушить теплую дружбу или даже семью;

**18-35 баллов.** Поздравляем Вас! Вы - идеальный слушатель, а значит - идеальный собеседник, друг и сотрудник;

**17 баллов и менее.** Вы - "ходячая аудитория" для всех и каждого, но Ваша проблема в том, что Вы ничего, кроме своего "уха", предложить человеку не можете. К тому же Вы принадлежите к тому типу людей, которые боятся рисковать чем бы то ни было, а ведь человеческие отношения - рискованное дело!

## ТЕСТ 5. Изучение эмпатии личности

Эмпатия — способность к сопереживанию, отзывчивости, так необходимая в общении, особенно педагогу. Предлагаем проверить свою склонность к эмпатии. Для этого оценивайте свои ответы на предлагаемые утверждения следующим образом: «не знаю» - 0 баллов; «нет, никогда» -1; «иногда» - 2; «часто» - 3; «почти всегда» - 4; «да, всегда» - 5 баллов.

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».

2. Взрослых детей раздражает забота родителей.

3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.

4. Среди всех музыкальных передач предпочитаю «Современные ритмы».

5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.

6. Больному человеку можно помочь даже словом.

7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.

8. Старые люди, как правило, обидчивы не без причин.

9. Когда я в детстве слушал грустную историю, на моих глазах сами по себе наворачивались слезы.

10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.

11. Я равнодушен к критике в мой адрес.

12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.

13. Я всегда все прощал родителям, даже если они были не правы.

14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.

15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую себя так, словно это происходит со мной.

16. Родители относятся к своим детям несправедливо.

17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.

18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.

19. Я подолгу наблюдаю за поведением птиц и животных, откладывая другие дела.

20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.

21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.

22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.

23. Все люди необоснованно озлоблены.

24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.

25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.

26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.

27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.

28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.

29.Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.

30.Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.

31.Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.

32.Если ребенок плачет, на то есть свои причины.

33.Молодежь должна удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.

34.Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.

35.Беспорядочных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.

36.Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другие темы.

Подведение итогов: Суммируйте полученные баллы ответов на следующие пункты: 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29 и 32.

82-90 баллов. Это очень высокий уровень эмпатийности. У Вас болезненно развито сопереживание, на которое Вы тратите очень много энергии. Вы тонко реагируете на настроение собеседника. Вас могут использовать в качестве громоотвода. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Позаботьтесь о своем психическом здоровье;

63-81 балл. Высокая эмпатийность;

37-62 балла. Нормальный уровень эмпатийности, присущий большинству людей;

12-36 баллов. Низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в общении, установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в интеллектуальной компании;

11 баллов и менее. Очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Вам необходима «гимнастика чувств».

### **ТЕСТ 6. «Кто ты: ведущий или ведомый?»**

*Одно из важнейших профессиональных качеств педагога - его способность и предназначенность к лидерству. И поэтому не мешает определить, кто Вы в жизни: ведущий или ведомый. Если хотите знать, обладаете ли Вы способностью влиять на окружающих, ответьте на следующие вопросы.*

1. Как Вы думаете, подошла бы Вам профессия актера или политика?

2. Раздражают ли Вас люди, которые стремятся одеваться или вести себя экстравагантно?

3. Можете ли Вы разговаривать с другим человеком о Ваших интимных проблемах?

4. Сразу ли Вы реагируете на малейшие проявления неверного понимания Ваших слов и поступков?

5. Чувствуете ли Вы дискомфорт, когда другие добиваются успеха в той сфере, где Вы сами хотели бы его добиться?

6. Любите ли Вы заниматься каким-нибудь очень трудным делом, чтобы показать, что Вы способны на это?

7. Могли бы Вы посвятить всего (всю) себя достижению чего-нибудь выдающегося?

8. Устраивает ли Вас один и тот же круг друзей?

9. Предпочитаете ли Вы вести жизнь размеренную, расписанную по часам?

10. Любите ли Вы менять мебель в квартире?

11. Нравится ли Вам делать что-нибудь всякий раз по-новому?

12. Любите ли Вы "осаживать" того, кто, на Ваш взгляд, слишком самоуверен?

13. Нравится ли Вам демонстрировать, что ваш начальник или лицо, почитаемое за авторитет, оказывается неправым?

**Оценка.** Выставьте себе баллы в соответствии с выбранными Вами ответами и их оценкой в табл. 3.

Таблица 3

	да	нет		да	нет		да	нет
1	5	0	5	5	0	9	0	5
2	0	5	6	5	0	10	5	0
3	5	0	7	5	0	11	5	0
4	5	0	8	0	5	12	5	0
						13	5	0

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**65 - 35 баллов.** Вы - человек, обладающий хорошими задатками, чтобы эффективно влиять на окружающих, изменять их мнения, советовать, управлять ими. Во взаимоотношениях с людьми Вы чувствуете себя вполне уверенно. Вы убеждены, что человек не должен замыкаться в себе, избегать людей, держаться в стороне и думать только о себе. Вы чувствуете в себе потребность что-то делать для окружающих, руководить ими, указывать им на ошибки, учить их. А тех, кто не разделяет Ваши принципы, надо убеждать, и Вы это умеете. Однако Вам необходимо себя контролировать, чтобы Ваше отношение к людям не принимало крайних проявлений. Иначе Вы превратитесь в фанатика или тирана;

**30 - 0 баллов.** Вы бываете малоубедительны, даже когда абсолютно правы.

### ТЕСТ 7. «Круг Айзенка»

*В установлении личных и профессиональных, формальных и неформальных отношений решающая роль принадлежит знанию и умению определять психологические параметры собственной личности и личности другого. Предлагаемый Вашему вниманию тест современного американского психолога Г. Айзенка вот уже десятки лет является самым популярным в мире и считается самой надежной основой психодиагностики личности.*

*На каждый вопрос отвечайте "да" или "нет". Не тратьте время на обдумывание вопросов, здесь не может быть ответов хороших или плохих, а должны быть только ответы искренние.*

1. Часто ли Вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут Вас понять, ободрить и посочувствовать Вам?
3. Считаете ли Вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли Вам трудно отказаться от своих намерений?
5. Обдумываете ли Вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли Вы сдерживаете свои обещания, даже если это Вам невыгодно?
7. Часто ли у Вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли Вы обычно действуете и говорите?
9. Возникало ли у Вас когда-нибудь чувство, что Вы несчастны, хотя никакой причины для этого не было?
10. Верно ли, что "на спор" Вы способны решиться на все?
11. Испытываете ли Вы смущение, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который Вам симпатичен?
12. Бывает ли, что, разозлившись, Вы выходите из себя?
13. Часто ли Вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли Вас беспокоит мысль о том, что Вам не следовало что-то делать или говорить?
15. Предпочитаете ли Вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что Вас легко задеть?
17. Любите ли Вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у Вас такие мысли, которыми Вам бы не хотелось делиться с другими?
19. Верно ли, что иногда Вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете усталость?
20. Стараетесь ли Вы ограничивать круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли Вы мечтаете?
22. Когда на Вас кричат, отвечаете ли Вы тем же?
23. Считаете ли Вы все свои привычки хорошими?
24. Часто ли у Вас появляется чувство, что Вы в чем-то виноваты?
25. Способны ли Вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у Вас часто натянуты до предела?
27. Слывете ли Вы за человека живого и веселого?
28. После того как дело сделано, часто ли Вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что смогли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли Вы себя беспокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что Вы передаете слухи?

31. Бывает ли, что Вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?

32. Если Вы хотите что-то узнать, то предпочитаете найти это в книге, нежели спросить у людей?

33. Бывает ли у Вас сильное сердцебиение?

34. Нравится ли Вам работа, требующая сосредоточения?

35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?

36. Всегда ли Вы говорите правду?

37. Бывает ли Вам неприятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?

38. Раздражительны ли Вы?

39. Нравится ли Вам работа, требующая быстроты действия?

40. Верно ли, что Вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?

41. Верно ли, что Вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?

42. Опаздываете ли Вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?

43. Часто ли Вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что Вы так любите поговорить, что не упускаете любого случая побеседовать с новым человеком?

45. Беспокоят ли Вас какие-нибудь боли?

46. Огорчились бы Вы, если бы долго не могли видеться с друзьями?

47. Вы нервный человек?

48. Есть ли среди Ваших знакомых люди, которые явно Вам не нравятся?

49. Вы уверенный в себе человек?

50. Легко ли Вас задевает критика Ваших недостатков или Вашей работы?

51. Трудно ли Вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много людей?

52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?

53. Сумели бы Вы внести оживление в скучную компанию?

54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

55. Беспокоитесь ли Вы о своем здоровье?

56. Любите ли Вы подшутить над другими?

57. Страдаете ли Вы бессонницей?

#### **Подведение итогов.**

**Оценка экстравертности - интровертности (Э - И).** Суммируйте ответы "да" на вопросы: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 и ответы "нет" на вопросы: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

#### **Полученная характеристика:**

**0-10 баллов.** Вы интроверт - человек, направленный на себя, замкнутый в себе;

**15-24 балла.** Вы экстраверт - человек общительный, обращенный к внешнему миру;

**11-14 баллов.** Вы амбиверт, т.е. общаетесь с людьми, когда чувствуете в этом потребность.

**Оценка степени нейротизма (Н).** Суммируйте ответы "да" на вопросы: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

**Полученная характеристика:**

**0-10 баллов.** Вы эмоционально устойчивы;

**11-16 баллов.** Вы слишком эмоциональны и впечатлительны;

**17-22 балла.** Наблюдаются отдельные признаки расшатанности нервной системы;

**23-24 балла.** Степень нейротизма, граничащая с патологией; возможен срыв.

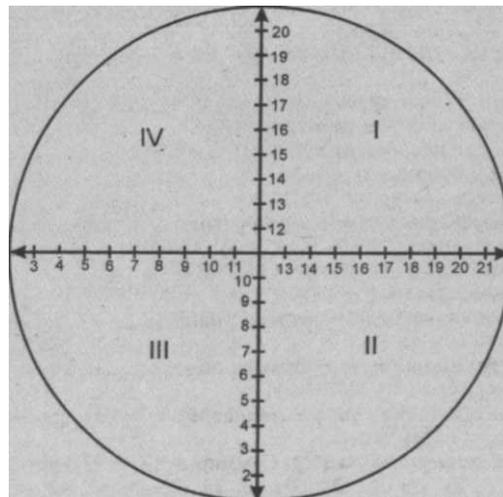
**Оценка достоверности ответов.** Суммируйте ответы "да" на вопросы: 6, 24, 36 и ответов "нет" на вопросы 12, 18, 30, 42, 48, 54.

**0-3 балла.** Норма человеческой лжи, ответам можно доверять;

**4-5 баллов.** Ответы сомнительны;

**6-9 баллов.** Ответы недостоверны.

Если Ваши ответы достоверны, то по полученным характеристикам 1 и 2 строится график – «**КРУГ АЙЗЕНКА**» (см. рис. 4).



Отложите по горизонтальной оси Ваш результат Э - И, характеризующий Вашу экстра- или интровертность; по вертикальной оси - результат Н, характеризующий уровень стабильности Вашей нервной системы. Проведите перпендикуляры от обеих точек на обеих осях до их пересечения в одном из секторов. Это и будет точка, характеризующая Ваш темперамент.

**Сектор I. Холерик-экстраверт:** нестабильная личность, обидчив, возбужден, несдержан, агрессивен, импульсивен, активен, может быть оптимистичен. Работоспособность и настроение цикличны, подвержены изменениям. В ситуации стресса склонен к истерично-психопатическим реакциям.

**Сектор II. Сангвиник-экстраверт:** стабильная личность, социален, направлен к внешнему миру, жизнерадостен, общителен, порой болтлив, беззаботный, веселый, стремится к лидерству, имеет много друзей.

**Сектор III. Флегматик-интроверт:** стабильная личность, медлителен, спокоен, пассивен, невозмутим, осторожен, задумчив, мирный, сдержанный,

надежный, спокойный в отношениях, способен выдержать длительные невзгоды без срывов настроения и ущерба для здоровья.

**Сектор IV.** Меланхолик-интроверт: нестабильная личность, тревожен, пессимистичен, очень сдержан внешне, но чувствителен и эмоционален внутри, интеллектуальный, склонен к размышлениям. В ситуации стресса склонен к внутренней тревоге, депрессии, срыву или ухудшению результатов деятельности.

### **ТЕСТ 8. Самооценка психических состояний (по Айзенку)**

*Это еще один тест Айзенка, который поможет Вам провести самоанализ собственной личности. Предлагаем описание различных психических состояний. Если это состояние Вам присуще часто, поставьте 2 балла, изредка — 1 балл, совсем не присуще — 0 баллов.*

1. Не чувствую в себе уверенности.
2. Часто из-за пустяков краснею.
3. Мой сон беспокоен.
4. Легко впадаю в уныние.
5. Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях.
6. Меня пугают трудности.
7. Люблю копаться в своих недостатках.
8. Меня легко убедить.
9. Я мнительный.
10. С трудом переношу время ожидания.

II.11. Нередко мне кажутся безвыходными положения, из которых все-таки можно найти выход.

12. Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом.

13. При больших неприятностях имею склонность (без достаточных оснований) винить себя.

14. Несчастья и неудачи ничему меня не учат.

15. Часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной.

16. Нередко чувствую себя беззащитным (ой).

17. Иногда у меня бывает состояние отчаяния.

18. Чувствую растерянность перед трудностями.

19. В трудные минуты иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы меня пожалели.

20. Считаю недостатки своего характера неисправимыми.

III.21. Оставляю за собой последнее слово.

22. Нередко в разговоре перебиваю собеседника.

23. Меня легко рассердить.

24. Люблю делать замечания другим.

25. Хочу быть авторитетом для других.

26. Не довольствуюсь малым, хочу наибольшего.

27. Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю.

28. Предпочитаю лучше руководить, чем подчиняться.

29. У меня резкая, грубоватая жестикуляция.

30. Я мстителен (льна).

IV.31. Мне трудно менять привычки.

32. Нелегко переключать внимание.

33. Очень настороженно отношусь ко всему новому.

34. Меня трудно переубедить.

35. Нередко у меня не выходит из головы мысль, от которой следовало бы освободиться.

36. Нелегко сближаюсь с людьми.

37. Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана.

38. Нередко я проявляю упрямство.

39. Неохотно иду на риск.

40. Резко переживаю отклонения от своего режима дня.

Подведение итогов. Суммируйте полученные баллы за каждую группу вопросов, означающих:

I. Тревожность: 0 - 7 - низкий уровень тревожности; 8 - 14 — тревожность средняя, допустимого уровня; 15 - 20 — Вы очень тревожны.

II. Фрустрация (тревожность, напряжение): 0-7 - высокая самооценка, устойчивы к неудачам, не боитесь трудностей, фрустрация отсутствует; 8-14 — средний уровень самооценки, фрустрация имеет место; 15 - 20 — низкая самооценка, избегаете трудностей, боитесь неудач, значительно фрустрированы.

III. Агрессивность: 0-7 — спокойны, выдержаны; 8-14 — средний уровень агрессивности; 15-20 — агрессивны, не выдержаны, имеются трудности при общении и работе с людьми.

IV. Ригидность (устойчивость, жесткость): 0-7 — ригидности нет, легкая переключаемость; 8-14 — средний уровень ригидности; 15-20 - сильно выраженная ригидность, неизменность поведения, убеждений, взглядов, даже если они не соответствуют реальной обстановке, жизни. Вам противопоказаны смена работы, изменения в семье.

### **ТЕСТ 9. «Комплекс неполноценности»**

Впервые комплексы описали и дали им определение «отцы-основатели» психоанализа — З. Фрейд, К. Г. Юнг и др. Этим названием они обозначили эмоционально окрашенные убеждения и жизненные принципы, проявляющиеся в импульсивных, не поддающихся объяснению поступках, осложняющих нормальную жизнь, ограничивающих возможности развития личности и мешающих испытывать чувство радости. Комплекс неполноценности заставляет человека ощущать себя ниже других, что, например, может стать причиной отказа от конкурентной борьбы: экзамена, профессиональных конкурсов, бизнеса и т. д. Этот комплекс порожден неуверенностью в своих достоинствах или способностях.

Комплексы развиваются, как правило, у людей, которые по своей природе или воспитанию склонны быть строгими судьями. Они выносят суровый приговор себе (за «малый рост», «толстые ноги» и т. д.), но также постоянно осуждают и других. И наоборот, если мы всегда критикуем других, то будем безжалостны и к себе. Безжалостность войдет в привычку, а затем станет

комплексом, что недопустимо для педагога. А как обстоят дела у Вас? Этот тест Вы можете провести также со своими учениками. Отвечая на вопросы теста, следует выбрать тот вариант ответа, который наиболее справедлив для Вас, выписать номер утверждения и количество баллов за выбранный Вами вариант.

1. Люди меня не понимают:

а) часто (0); б) редко (3); в) такого не бывает (5).

2. Чувствую себя «не в своей тарелке»:

а) редко (5); б) зависит от ситуации (3); в) часто (0).

3. Я оптимист:

а) да (5); б) в исключительных случаях (3); в) нет (0).

4. Радоваться чему попало, это:

а) глупость (0); б) помощь пережить трудные минуты; в) то, чему стоит поучиться (5).

5. Я хотел бы иметь такие же способности, как у других:

а) да (0); б) иногда (3); в) нет, у меня более высокие способности (5).

6. У меня слишком много недостатков:

а) правда (0); б) это не мое мнение (3); в) неправда! (5).

7. Жизнь прекрасна!

а) это действительно так (5); б) слишком общее утверждение (3); в) нет(0).

8. Я чувствую себя никому не нужным (ой): а) часто (0); б) временами (3); в) редко (5).

9. Мои поступки окружающим непонятны: а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (0).

10. Мне говорят, что я не оправдываю надежды: а) часто (0); б) иногда (3); в) очень редко (5).

11. У меня масса достоинств:

а) да (5); б) все зависит от ситуации (3); в) нет (0).

12. Я пессимист:

а) да (0); б) в исключительных случаях (3); в) нет (5).

13. Как всякий думающий человек я анализирую свое поведение:

а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (5).

14. Жизнь — грустная штука:

а) да (0); б) утверждение слишком общее (3); в) это не так (5).

15. Смех — это здоровье:

а) банальное утверждение (0); б) об этом стоит помнить в трудных ситуациях (3); в) вовсе нет (5).

16. Люди меня недооценивают:

а) увы, это так (0);

б) не придаю этому большого значения (3);

в) вовсе нет (5).

17. Я сужу других слишком сурово:

а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (5).

18. После полосы неудач всегда приходит успех:

а) верю в это, хотя и знаю, что это вера в чудеса (5); б) может и так, но научного подтверждения этому нет (3); в) не верю в это, потому что это вера в чудеса(0).

19. Я веду себя агрессивно:

а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (5).

20. Бываю одинок (ка):

а) очень редко (5); б) иногда (3); в) слишком часто (0).

21. Люди недоброжелательны:

а) большинство (0); б) некоторые (3); в) вовсе нет (5).

22. Не верю, что можно достичь того, чего очень хочешь:

а) потому что не знаю никого, кому это удалось (0); б) иногда это удается (3); в) это не так, я верю! (5).

23. Требования, которые передо мной поставила жизнь, превышали мои возможности:

а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (5).

24. Каждый человек недоволен своей внешностью:

а) я думаю, да (0); б) наверное, иногда (3); в) я так не думаю (5).

25. Когда я что-то делаю или говорю, бывает, меня не понимают: а) часто (0); б) иногда (3); в) очень редко (5).

26. Я люблю людей:

а) да (5); б) утверждение слишком общее (3); в) нет (0).

27. Случается, я сомневаюсь в своих способностях: а) часто (0); б) иногда (3); в) редко (5).

28. Я доволен (льна) собой:

а) часто (5); б) иногда (3); в) редко (0).

29. Считаю, что следует к себе быть более критичным (ой), чем к другим людям:

а) да (0); б) не знаю (3); в) нет (5).

30. Верю, что мне хватит сил реализовать свои жизненные планы: а) да (5); б) по-разному это бывает (3); в) нет (0).

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

0 — 40 баллов. К сожалению, Вы закомплексованы. О себе думаете негативными категориями, «зациклились» на своих слабостях, недостатках, ошибках. Постоянно боретесь с собой, а это только усугубляет Ваши комплексы, еще более осложняет отношения с людьми. Попробуйте думать о себе иначе: сконцентрируйтесь на том, что есть в Вас сильного, теплого, хорошего и радостного. Увидите, что очень скоро изменится Ваше отношение к себе и к окружающему миру. И Вы вдруг заметите, что и люди станут относиться к Вам лучше, и почувствуете, что и Вы сами, и люди вокруг Вас станут добрее. И улыбнитесь — им и себе.

41—80 баллов. У Вас есть все возможности прекрасно справиться со своими комплексами. Вообще-то они не очень мешают Вам жить. Иногда Вы боитесь анализировать себя, свои поступки. Запомните: прятать голову в песок — дело совершенно бесперспективное, до добра оно не доведет и может только на время разрядить обстановку. От себя не убежишь, смелее! У Вас хватит сил справиться с любыми проблемами.

81—130 баллов. Вы не лишены комплексов, как и всякий нормальный человек, но прекрасно справляетесь со своими проблемами. Объективно оцениваете свое поведение и поступки людей. Свою судьбу держите в своих руках. В компаниях чувствуете себя легко и свободно, и люди чувствуют себя так же легко в Вашем обществе. Так держать!

131—150 баллов. Вы думаете, что у Вас вообще нет комплексов. Не обманывайте себя, такого просто не бывает. Придуманный вами мир и собственный образ далеки от реальности. Помните: самообман и завышенная самооценка небезопасны. Попробуйте посмотреть на себя со стороны. Комплексы ведь для того и существуют, чтобы с ними справляться или ... чтобы их полюбить. Вы в состоянии сделать и то, и другое. В противном случае Ваш комплекс самовлюбленности перерастет в зазнайство, высокомерие, вызовет неприязнь к Вам окружающих людей, существенно испортит вашу жизнь.

Если у Вас не одинаковое количество баллов (например, 0 и 0, 3 и 3, 5 и 5) в следующих парах: 3 и 18, 9 и 25, 10 и 23, 12 и 22, то общий результат теста можно считать случайным, недостоверным.

#### **ТЕСТ 10. «Прежде чем стать классным руководителем...»**

Вам следует выбрать один из трех возможных вариантов поведения в предлагаемых ситуациях. Отвечайте сразу, не раздумывая.

1. Что в жизни лучше:
  - а) быть капитаном торгового корабля; б) космонавтом; в) игроком?
2. Если Вы видите человека в опасности, Вы:
  - а) бросаетесь его спасать, даже рискуя жизнью;
  - б) просчитываете все возможные варианты;
  - в) бежите за помощью?
3. Какая из следующих игр Вам больше нравится:
  - а) карты; б) бильярд; в) мозаика?
4. Если зазвонил телефон, Вы думаете, что:
  - а) звонят по поводу работы; б) звонят друзья; в) случилось несчастье?
5. Если предстоит важное собрание, Вы:
  - а) отправляетесь одетым как обычно;
  - б) тщательно выбираете одежду;
  - в) думаете только о деле?
6. Когда пожилой человек рассказывает о прошлом, Вы:
  - а) хотите знать больше подробностей; б) скучаете; в) прерываете его?
7. В компании Вы обычно:
  - а) веселитесь; б) скучаете; в) думаете о своих неприятностях?
8. Если предстоит поездка, Вы:
  - а) оповещаете об этом своих близких;
  - б) ничего не говорите им;
  - в) вскользь упоминаете, что поедете куда-то?
9. Если Вы попали в затруднительное положение, Вы:
  - а) обсуждаете это с коллегами и друзьями;

- б) делитесь в семье;
  - в) ничего никому не говорите?
10. Если Вы собираетесь приобрести картину, какую бы Вы выбрали:
- а) абстрактную; б) импрессионистскую; в) реалистическую?
11. Вы замечаете, что с рабочего стола исчез нужный Вам предмет. Вы:
- а) ищите его;
  - б) думаете, что его кто-то украл;
  - в) сразу забываете об этом и продолжаете работу?
12. Вы располагаете свободным временем в незнакомом городе. Вы:
- а) посещаете музей;
  - б) рассматриваете карту города, решая, куда пойти;
  - в) возвращаетесь в гостиницу отдохнуть?
13. Если возник спор, Вы:
- а) настаиваете на своем, пока собеседник не сдастся;
  - б) ищите компромиссное решение;
  - в) уступаете упорству другого?
14. Перед старой семейной фотографией:
- а) Вы испытываете сильное волнение;
  - б) она кажется Вам смешной;
  - в) Вам почему-то становится неприятно?
15. Перед совещанием Вы замечаете, что забыли важные документы:
- а) быстро возвращаетесь, чтобы их взять;
  - б) доверяете своей памяти и способности импровизировать;
  - в) отказываетесь участвовать в переговорах?
16. Вы проснулись на заре:
- а) чувствуете себя бодрым;
  - б) завидуете тому, кто еще спит;
  - в) работаете без особых усилий?
17. Чем Вы заполняете свое свободное время:
- а) спортом; б) встречей с друзьями; в) чтением?
18. В ситуации экономического кризиса в стране Вы будете:
- а) искать способ извлечь выгоду;
  - б) беспокоиться о его социальных последствиях;
  - в) ждать развития событий?
19. Вы предпочитаете:
- а) быть наедине с собой; б) находиться в семье; в) среди других людей?
20. В снежную бурю только Ваша машина остается на ходу. Вы:
- а) продолжите путь, не заботясь о других;
  - б) заберете столько человек, сколько уместится в машине;
  - в) возьмете только тех, кто принадлежит к числу Ваших знакомых?

Оценка. Выставьте себе баллы в соответствии с выбранными Вами пунктами и их оценкой в табл. 4.

Таблица 4

	<b>а</b>	<b>б</b>	<b>в</b>		<b>а</b>	<b>б</b>	<b>в</b>		<b>а</b>	<b>б</b>	<b>в</b>
<b>1</b>	10	5	3	<b>8</b>	10	3	5	<b>15</b>	5	10	3
<b>2</b>	5	10	3	<b>9</b>	3	5	5	<b>16</b>	10	3	5
<b>3</b>	5	10	3	<b>10</b>	3	10	5	<b>17</b>	5	10	3
<b>4</b>	3	10	5	<b>11</b>	5	3	10	<b>18</b>	10	3	5
<b>5</b>	5	10	3	<b>12</b>	5	3	3	<b>19</b>	3	5	10
<b>6</b>	10	3	5	<b>13</b>	5	10	3	<b>20</b>	3	10	5
<b>7</b>	10	3	5	<b>14</b>	10	5	3				

**Подведение итогов.** Суммируйте полученные баллы:

**200 - 140 баллов.** Вы имеете все возможности достичь успеха в работе. У Вас налицо равновесие между инстинктом и разумом, между частной и общественной жизнью, размышлениями и действиями;

**139 - 70 баллов.** Вы располагаете необходимыми качествами, чтобы утвердиться в коллективе. Однако должны контролировать себя и не позволять тлеющим подсознательно конфликтам влиять на Ваши отношения с коллегами и учащимися;

**69 - 60 баллов.** Вам нужно больше верить в себя и больше раскрываться перед людьми. Так Вы сможете полностью реализовать свои способности.

Учебное текстовое электронное издание

**Овсянникова Елена Александровна  
Санникова Лилия Наилевна  
Юревич Светлана Николаевна**

**ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебно-методическое пособие

0,98 Мб

1 электрон. опт. диск

г. Магнитогорск, 2020 год  
ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»  
Адрес: 455000, Россия, Челябинская область, г. Магнитогорск,  
пр. Ленина 38

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный  
технический университет им. Г.И. Носова»  
Кафедра дошкольного и специального образования  
Центр электронных образовательных ресурсов и  
дистанционных образовательных технологий  
e-mail: ceor\_dot@mail.ru