

Г.Ю.Абдуллина
«28» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Стерлитамакская КШИ
Г.Г.Назырова
«28» декабря 2017 г.
Введено в действие приказом
№ 235 от 28.12.2017

«Кодекс педагогической этики»
ГБОУ Стерлитамакская КШИ

Приложение к Коллективному договору №15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 «Кодекс педагогической (профессиональной) этики» является локальным нормативным актом образовательного учреждения, который в свою очередь является приложением к коллективному договору.

1.2 Настоящий акт принимается в соответствии с настоящим кодексом (ТК РФ), Законом «Об образовании», иными нормативными актами (Уставом ОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и др.) и соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

1.3 Работодатель принимает настоящий локальный акт с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном законодательством (ст. 372 ТК РФ).

1.4 Действие пунктов данного локального акта распространяется на всех членов трудового коллектива образовательного учреждения (администрацию и работников).

2. ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ

2.1 Профессиональной этикой называют кодексы поведения, обеспечивающие нравственный характер взаимоотношений между членами трудового коллектива, которые вытекают из их профессиональной деятельности, но неразрывно связанные с общей теорией морали.

2.2 Педагогическая этика является самостоятельным разделом этической науки, который:

- 1) определяет особенности педагогической морали, специфику реализации общих принципов нравственности в сфере педагогического труда;
- 2) изучает характер нравственной деятельности учителя (воспитателя) и нравственных отношений в профессиональной среде;
- 3) разрабатывает основы педагогического этикета: правил общения, манер поведения и т.п.

2.1. Перед педагогической этикой стоит целый ряд задач: 1) процесс формирования нравственных потребностей учителя; 2) разработка специфики нравственных аспектов педагогического труда; 3) выявление предъявляемых требований к нравственному облику педагога; 4) изучение состояния нравственного

сознания, этической эрудиции, ценностных ориентации, нравственной воспитанности педагога; 5) определение характера коллективных взаимоотношений.

2.2. Одной из основных задач педагогической этики - поднять уровень морально - педагогической подготовки учителя (воспитателя, членов администрации, других категорий работников ОУ) и вооружать его знаниями, пользуясь которыми противоречия в учебно-воспитательном процессе, в трудовых отношениях могут быть решены более эффективно.

3. КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ

3.1. Педагогическая этика рассматривает сущность основных категорий педагогической морали и моральных ценностей: система представлений о добре и зле, справедливости, чести, которые выступают оценкой характера жизненных явлений, нравственных достоинств и поступков людей.

3.2. Категории педагогической этики - профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь и педагогический авторитет.

3.3. Справедливость характеризует соответствия между достоинствами людей и их общественным признанием, правами и обязанностями как учителя (воспитателя), так и членов администрации; педагогическая справедливость - мерило объективности учителя, руководителя ОУ, уровня его нравственной воспитанности (доброты, принципиальности, человечности), проявляющейся в его оценках поступков учащихся, их отношения к учёбе, общественно полезной деятельности. Справедливость - это нравственное качество учителя (воспитателя) и оценка мер его воздействия на учащихся, соответствующая их реальным заслугам перед коллективом.

3.4. Профессиональный педагогический долг - одна из важных категорий педагогической этики. Это совокупность требований и моральных предписаний, предъявляемых обществом к личности педагога, к выполнению профессиональных обязанностей, к управлению образовательным учреждением:

1) осуществлять определённые трудовые функции, преимущественно интеллектуальные (педагог), организационно-управленческие (администрация), вспомогательные (МПО и др.);

2) правильно строить взаимоотношения с учащимися, их родителями, коллегами по работе;

3) глубоко осознавать своё отношение к выбранной профессии, ученическому и педагогическому коллективу и обществу в целом;

4) понимать необходимость творческого отношения к своему труду, особой требовательности к себе, стремления к пополнению профессиональных знаний и повышению педагогического мастерства, необходимость умения разрешать сложные коллизии и конфликты школьной жизни как педагогу, так и членам администрации.

3.5. Профессиональная честь - это понятие, выражающее не только осознание учителем своей значимости, но и общественное признание, общественное уважение его моральных заслуг и качеств, в том числе и в пределах трудового коллектива.

3.6. Педагогический авторитет учителя (воспитателя) - это его моральный статус в коллективе коллег, это своеобразная форма дисциплины, при помощи которой авторитетный и уважаемый учитель регулирует поведение воспитуемых, влияет на их убеждения. Педагогический авторитет зависит от психолого-педагогической подготовки учителя (воспитателя, администратора), от глубины его знаний, эрудиции, мастерства, отношения к работе, к коллегам, от сложившейся морально-этической и психологической обстановки в коллективе.

3.7 Педагогическая мораль - система общих и частных норм, правил, обычаев и традиций в коллективе и обществе, находящихся между собой в сложных взаимоотношениях. Для того, чтобы регулировать поведение педагога, система требований педагогической морали должна обладать внутренней согласованностью, то есть общие и частные нормы, правила и обычаи должны составлять единое целое.

3.8 Педагогический такт - уважительное отношение к личности, высокая требовательность, умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему, уравновешенность и самообладание, деловой тон в отношениях, принципиальность без упрямства, внимательность и чуткость по отношению к людям. Такт - это нравственное поведение, включающее предвидение всех объективных последствий поступка и субъективного его восприятия; в такте проявляется поиск более легкого и менее болезненного пути к цели. Педагогический такт это всегда творчество и поиск.

4. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

4.1. Благоприятная морально-психологическая атмосфера в коллективе не только продуктивно влияет на результаты его деятельности, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные; позволяет повысить уровень психологической включенности работника в деятельность, повысить эффективность этой деятельности, уровня психологического потенциала личности и резервов коллектива.

4.2. Кадры являются основой любого педагогического коллектива, которые формируют личность учащихся в ходе образовательного и воспитательного процесса, создают культуру организации и её внутренний климат.

4.3. Управление персоналом связано с использованием возможностей работников для достижения целей организацией, умением четко определять собственные ожидания (ожидания организации и ожидания работников).

4.4. Работник ожидает от организации:

- Содержание, смысла и значимости работы - педагогического труда;
- Оригинальности и творческого характера работы;
- Увлечательности и интенсивности работы;
- Степени независимости, прав и участия в управлении образовательным учреждением;
- Степени ответственности, риска, поиска и экспериментальной работы;
- Престижной и статусной работы;
- Гарантий роста и развития, повышения квалификации и карьерного роста;
- Достойной заработной платы, компенсаций за дополнительную работу, материальное стимулирование за результативность, эффективность и напряженность труда;
- Защищенности трудовых прав согласно законодательства;
- Степени включенности работы в более широкий деятельный процесс;
- Безопасности и комфортности условий на работе;
- Социальной защищенности и других дополнительных социальных благ, предоставляемых учреждением;
- Дисциплины и других нормативных аспектов, регламентирующих поведение на работе, благоприятного морально - психологического климата;
- Признания и морального поощрения хорошей работы;
- Уважительного отношения к личности.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЖИДАЕТ ОТ РАБОТНИКА,

ЧТО ОН ПРОЯВИТ СЕБЯ КАК:

- специалист в педагогической области (в определенной области, обладающий определенными способностями, необходимой квалификацией и знаниями;
- член трудового коллектива, способствующий успешному функционированию, развитию и статусу образовательного учреждения;
- работник, четко выполняющий должностные обязанности, с необходимой отдачей и на качественном уровне педагог, обладающий определенными личностными и моральными качествами (перечислены в разделе III);
- работник, способный коммуницировать и поддерживать хорошие отношения с коллегами;
- член организации, разделяющий её ценности (традиции);
- работник, стремящийся к улучшению своих исполнительских способностей;
- человек, преданный организации и готовый отстаивать её интересы;
- член организации, способный занять определенное место внутри коллектива и готовый взять на себя определенные обязательства и ответственность;
- сотрудник, следующий принятым в образовательном учреждении нормам поведения, распорядку и распоряжениям администрации.

Основная задача администрации образовательного учреждения - обладать искусством управления высокого класса, свести воедино (состыковать) ожидания работника и ожидания учреждения.

Морально - психологический климат - это преобладающий в группе или трудовом коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к учащимся, к труду, к окружающим событиям и к учреждению в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и коллективных традиций.

Социально - психологический климат - специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на два слова и поступки окружающих. Он оказывает влияние:

- 1) на самочувствие членов коллектива;
- 2) на выработку, принятие и осуществление совместных решений;
- 3) на достижение эффективности совместной деятельности.

В зависимости от характера социально - психологического климата его воздействия на личность будут различным - стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям. Он может ускорять или замедлять развитие ключевых качеств работника: готовность к постоянной инновационной деятельности, умение действовать в экстремальных ситуациях, принимать нестандартные решения, инициативность и предприимчивость, готовность к непрерывному повышению квалификации, сочетание профессиональной и гуманитарной культуры.

Признаки благоприятного социально-психологического и морально - психологического климата:

- доверие и высокая требовательность друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов,

касающихся всего коллектива;

- удовлетворенность принадлежностью к своему образовательному учреждению;
- терпимость (толерантность) к чужому мнению;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым её членом;
- активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму самоуправления;
- высокая продуктивность коллективной работы;
- развитые межличностные отношения, межличностные контакты в трудовом коллективе;
- сохранение традиций и установка коллектива на нововведения.

Факторы, оказывающие влияние на формирование определённого социально-психологического климата в трудовом коллективе:

- совместимость его членов, понимая как благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого;
- совместимость проявляется во взаимопонимании, взаимопреимлемости, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг к другу;
- стиль поведения руководителя, менеджера, работодателя, администратора (директивный и, одновременно, демократичный);
- успешный или неуспешный ход производственного процесса;
- применяемая шкала поощрений или наказаний;
- условия труда;
- обстановка в семье, вне работы, условия проведения свободного времени.

Меры формирования благоприятного социально-психологического и морально-психологического климата и механизмы сплочения коллектива.

Положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает морально-психологический климат.

Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно-значимые мотивы отношения к труду. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

Важным механизмом сплочения коллектива является психологическая совместимость его членов. Психологическая совместимость - это социально-психологическая характеристика группы, коллектива, проявляющаяся в особенности ее членов согласовывать (делать непротиворечивым) свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности.

Сработанность - показатель согласованности межиндивидуального взаимодействия в условиях конкретной совместной деятельности.

Сработанность характеризуется высокой результативностью совместной работы, основа сработанности - успешность.

Сработанность и слаженность коллектива определяется степенью единства формальных и неформальных структур коллектива. Чем выше эта степень, тем больших успехов может достигнуть коллектив.

В поощрении хорошей работы, поведения, в наказании отрицательных поступков заложена психологическая сущность воспитания, и стимулирования работников. Однако

предпочтение в воспитательной работе должно отдаваться поощрениям. Наказание следует рассматривать как крайнюю меру воспитательного воздействия, и его нужно уметь очень осторожно применять. Постоянный страх человека, что он может быть наказан за то или иное неправильное действие, за допущенную ошибку при проявлении инициативы, порождает рутину и перестраховку. Чтобы трудовая активность к дисциплине стали выше, руководитель должен пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных воздействий.

Похвала руководителя повышает авторитет работника и тем самым влияет на отношение к нему членов коллектива, у работника появляется чувство самоуважения. В результате работник стремиться стать лучше, добиться высоких результатов.

Доброжелательное отношение к новым членам трудового коллектива, стремление помочь им адаптироваться, для молодых педагогов организовать помощь наставников по принципу «вселить уверенность в нового работника, и он хорошо справится с работой».

Большое психологическое значение для взаимоотношений в коллективе имеют особенности слов, мимики, жестикulations, действия коллег в зависимости от отдельных ситуаций и условий. Все это составляет дополнительный источник информации.

Приветствие - важный источник информации, проявление педагогического такта. Именно приветствие в трудных психологических ситуациях может снять безболезненно напряженность в отношениях, поднять настроение, уверенность, вдохновить коллег на эффективную работу.

6. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Приветствие - необходимая норма в образовательном учреждении для всех работников независимо от должностного положения.

6.2. Для культуры речевого общения не менее важны манера и тон поведения. Самые сложные темы, требующие деликатности и корректности, - это проблемы веры, национальности, семьи и личной жизни.

6.3. Культура речевого общения, кроме искусства ведения разговора, предполагает и умение внимательно слушать собеседника.

6.4. Правила хорошего тона категорически запрещают перебивать говорящего, не дав ему высказать свою мысль.

6.5. Воспитанный человек не критикует точку зрения оппонента, а объективно и обоснованно отстаивает свою.

6.6. В образовательном учреждении необходимо соблюдать деловой стиль в одежде, для которого характерны строгость, аккуратность, опрятность.

7. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВИЛА ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА, ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ И БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОУ.

7.1. Все члены трудового коллектива, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину и профессиональную этику.

7.2. Администрация и члены коллектива ОУ проводят все организационные

мероприятия (педагогические советы, производственные совещания, семинары, заседания методических советов, административные совещания, собрания трудового коллектива, профсоюзные собрания, заседания комиссий, советов и другие мероприятия) согласно плана работы, с которым работники своевременно ознакомлены, с учетом утвержденного регламента и норм педагогической этики, перечисленными в данном локальном акте.

7.3. В случае нарушения норм педагогической этики во время проведения организационных мероприятий протокольное фиксирование данных фактов (или комиссионное актирование) и принятия соответствующего решения администрацией (председателем собрания) является обязательным.

7.4. В случае нарушения норм педагогической этики, морального давления на работника во время индивидуального разговора с руководителем, членом администрации по вопросам трудовых правоотношений, работник имеет право потребовать протоколирование беседы, составление акта о нарушении его прав, ведения официального разговора комиссионно или в присутствии членов представительного органа (профсоюзного комитета). Данным правом пользуется также руководитель, член администрации в случае нарушения норм педагогической этики, правил внутреннего трудового распорядка со стороны работника.

7.5. Расследование фактов о нарушении норм педагогической этики (пунктов данного локального акта), принятие решения о применении мер дисциплинарного взыскания является обязанностью руководителя ОУ. В случае, если появляется необходимость расследования комиссионно проступков, нарушений, приказом по ОУ создается административная комиссия.

7.6. При нарушении прав работников со стороны руководителя ОУ, работник имеет право проконсультироваться в профсоюзном комитете о защите своих прав (на представительство своих интересов членами профкома в административных комиссиях, переговорах с администрацией) и обратиться в вышестоящие органы.

7.7. Руководитель ОУ на основании своих должностных обязанностей (п.3.10) поощряет и стимулирует творческую инициативу работников, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе; соблюдает этические нормы поведения в ОУ, в быту, в общественных местах, соответствующие общественному положению педагога (п.3.48).

7.8. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ, ст.56 ФЗ «Об образовании»).

7.9. Работники образовательного учреждения имеют право на участие в управлении образовательным учреждением, на защиту своей профессиональной чести и достоинства. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими трудовых прав (ст.52, 53, 380, 381 ТК РФ, ст. 55 ФЗ «Об образовании»).

7.10. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся и воспитанников (ст. 55 ФЗ «Об образовании»).

7.11. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий (в том числе совещаний, заседаний и т.п.) и поручений;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятий); таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель ОУ и его заместители;
- посещение уроков осуществляется согласно графика внутришкольного контроля, с которым работники предварительно ознакомлены (в случаях жалобы - с предварительным ознакомлением с жалобой и принятым решением администрацией о посещении уроков или занятий);
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников) и их родителей;
- при обсуждении педагогической деятельности, трудовой деятельности коллектива (ознакомлении с приказами, планами, программами и т.п.) обращаться к членам коллектива со словами «Не нравиться, увольняйтесь!», что котируется как моральное давление на членов трудового коллектива, нарушение норм данного локального акта;

7.12. За нарушение трудовой дисциплины, совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, нормативно-правовых актов ОУ (в т.ч. данного локального акта) работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ст. 192 ТК РФ).

7.13. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

7.14. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух дней (данное время правомочно дается работнику для предварительных юридических и других консультаций, морально-психологического настроя) указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного наказания (ст. 193 ТК РФ).

7.15. Объяснительная составляется работником в произвольной форме. Для того, чтобы объяснения были стройными и логичными рекомендуется в объяснительной отразить следующие пункты (вопросы):

- Каковы причины (мотивы) совершения дисциплинарного проступка;
- Кратко описать сам факт со своей точки зрения;
- Считает ли работник себя виновным в совершении проступка;
- Если нет, то кто, по мнению работника, должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.16. Причины неисполнение своих должностных обязанностей, перечисленные в объяснительной записке, должны анализироваться вместе с непосредственным руководителем подразделения ОУ. Кроме того, потребуется изучение условий трудового договора, описывающего трудовую функцию и трудовые обязанности работника, положений должностной инструкции и иных документов, касающихся трудовой функции работника.

7.17. Если у работодателя есть сомнения в правдивости сведений, полученных от работника в результате его объяснений, то руководитель (возможно комиссионно) проводит проверку.

7.18. Работодатель самостоятельно определяет форму и содержание приказа о дисциплинарном взыскании. При этом в таком приказе следует отразить:

- существо дисциплинарного проступка;

- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

7.19. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников (ст.5 5 ФЗ «Об образовании»).

7.20. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

- по собственной инициативе;
- по просьбе самого работника;
- по ходатайству непосредственного руководителя работника (руководителя подразделения);
- по ходатайству профсоюзного комитета.

7.21. Профсоюзный комитет имеет право обратиться в вышестоящую организацию к работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового договора (в т.ч. данного локального акта), условий коллективного договора, соглашения. При подтверждении фактов выносится дисциплинарное взыскание согласно ст. 195 ТК РФ.

7.22. Работодатель поощряет работников ОУ, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.23. Выполнение вышеперечисленных разделов и пунктов данного локального акта направленно на организацию учебно-воспитательного процесса, трудовых правоотношений в ОУ в соответствии с законодательными нормами, на улучшение социально-психологического и морально- психологического климата в коллективе, соблюдение педагогической и профессиональной этики в образовательном учреждении.