

Федеральное агентство по образованию
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУ ВПО «АмГУ»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ПиП

_____ А.В. Лейфа

«__» _____ 2007 г.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЭТИКА
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

для специальности 050711 «социальная педагогика»

Составитель: И.Г. Карбушев

Благовещенск

2007

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета

И.Г. Карбушев

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Педагогическая этика» для студентов очной и заочной форм обучения специальности 050711 «социальная педагогика». - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007. – 109 с.

Учебно-методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам очной и заочной форм обучения по специальности 050711 «социальная педагогика» в овладении знаниями в области, направленной на ознакомление с важнейшими понятиями педагогической этики: взаимоотношения и взаимопонимание в педагогическом процессе, нравственная деятельность, педагогические конфликты, профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогический авторитет и другие.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
 - 2.1 Стандарт (по предмету)
 - 2.2 Тематический план занятий
 - 2.3 Планы практических занятий
 - 2.4 Задания для самостоятельной работы
 - 2.5 Примерный перечень тем рефератов
 - 2.6 Примерный перечень вопросов к экзамену (зачету)
 - 2.7 Критерии оценки знаний студентов
 - 2.8 Тестирование по курсу «Педагогическая этика»
3. СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Цель курса: ввести будущих специалистов в круг проблем педагогической этики, которая проникает все сферы их профессиональной деятельности; содействовать процессу осознания студентами социальной ценности морали и нравственности в процессе общения с воспитанниками, побуждать следовать нравственным требованиям в труде, творчестве, быту; быть для учащихся примером высоконравственного поведения и взаимоотношений, умения следовать требованиям культуры поведения

Задачи курса:

- ознакомить с нормами и правилами делового и повседневного этикета, содействовать их усвоению и практическому применению, формированию отношения к этикетным требованиям как к важнейшей и безусловной необходимости;

- освоить основные категории и понятия педагогической этики и понятия, связанные с природой и спецификой феномена педагогического общения, их функции, закономерности этики педагогического общения и их специфику;

- сформировать умения и навыки регулировать своё поведение, взаимоотношения с учащимися, родителями, коллегами в соответствии с требованиями морали, понятием о долге и профессиональной этике педагога;

- проявлять этическую культуру и следовать этикетным требованиям, быть примером в этом для своих учеников.

Место курса в профессиональной подготовке выпускника

В структурировании учебного материала использовался дедуктивный метод, позволяющий идти от общих теоретических тем и проблем к анализу конкретных проявлений в сфере педагогической этики, коммуникативного взаимодействия учителя и учащихся, учителя и родителей, между коллегами-педагогами.

Значительный объем курса составляет практическая часть, которая предназначена для использования при организации семинарских занятий и

предусматривает формы как групповой, так и индивидуальной работы студентов.

В результате изучения данного курса студенты должны знать: основные категории и понятия этики общения в сфере педагогической деятельности, их функции, роль и место этики в системе наук, в культуре человечества; современные проблемы профессиональной этики педагога; основные нормы и правила профессионального педагогического, делового и повседневного этикетов .

По мысли древних этика должна не просто дать знания в области морали, но – главное – научить и побудить следовать им в своей жизни.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Стандарт (по предмету)

Профессиональная этика в системе прикладного этического знания. Специфика деятельности педагога и нравственные основы его отношения к своему труду. Этика отношений в системе "педагог - учащийся". Этика отношений в системе "педагог - педагог". Этика педагога и ученого в системе высшего образования. Этика гражданственности и политическая культура педагога. Экологическая этика и экологическая культура педагога. Этика и культура межличностного общения педагога. Этикет в профессиональной культуре педагога.

2.2 Тематический план занятий

№ п/п	Наименование темы	Аудиторные занятия		Самотоятель- ная работа
		лекции	практические	
1.	Профессиональная этика в системе прикладного этического знания	1		4
2.	Специфика деятельности педагога и нравственные основы его отношения к своему труду	1	2	4
3.	Этика отношений в системе «педагог - учащийся»	2	2	6
4.	Этика отношений в системе «педагог - педагог»	2	2	6
5.	Этика педагога и ученого в системе высшего образования	2	2	6
6.	Этика гражданственности и политическая культура педагога	2	2	6
7.	Экологическая этика и экологическая культура педагога	2	2	4
8.	Этика и культура межличностного общения педагога	2	2	6
9.	Этикет в профессиональной культуре педагога	2	2	6
	Всего: 80 час.	16	14	48

2.3 Планы практических занятий

Занятие 1. Этика отношения педагога к своему труду

1. Специфика педагогической деятельности. Предмет педагогического труда и проблема ответственности педагога.
2. Полифункциональный характер педагогической деятельности.
3. Возможности творчества в педагогической деятельности.
4. Моральные нормы отношения педагога к своему труду.
5. Проблема соответствия педагога требованиям современной школы.

Занятие 2. Этика отношений в системе «педагог - учащийся»

1. Субъект-объектные и субъект-субъектные отношения в общении педагога и учащихся.
2. Гуманизм и демократичность - основные принципы общения в системе «педагог — учащийся».
3. Нормы и требования к поведению и общению педагога в его отношениях с учащимися
4. Любовь и уважение к учащемуся — норма и форма проявления.
5. «Открытые» проблемы в системе отношений «педагог — учащийся».

Занятие 3. Этика отношений в системе «педагог - педагог»

1. Морально-психологические основы профессионально-делового общения педагога. Формальные и неформальные отношения в коллективе.
2. Структура коллектива и статус личности в коллективе; их особенности в педагогическом коллективе.
3. Культура делового общения. Общечеловеческие и профессиональные регулятивные нормы общения между педагогами.
4. Объективные и субъективные факторы, определяющие специфику отношений в педагогическом коллективе.
5. Профессиональные «ловушки» и стереотипы в нравственной регуляции поведения педагога.
6. Проблема субординации в педагогическом коллективе. Отношения «по вертикали» - административные отношения управления и подчинения.
7. Служебный этикет, манеры поведения и внешний вид педагога.

Занятие 4. Этика и культура межличностного общения педагога

1. Общение в профессиональной деятельности педагога.
2. Нравственные основания общения. Моральные принципы и нормы общения.
3. Психо-эмоциональные основания общения. Знание себя и другого как психологическая основа общения.
4. Культура общения: понятие, признаки, структура.
5. Диалог как основная форма общения. Умение слушать и вести диалог как признаки профессионализма педагога.
6. Антикультура в общении. «Дефектные уровни» и «барьеры» общения.

Занятие 5. «Открытые» проблемы современной культуры общения

1. Формирование культуры общения учащихся и роль педагога в этом процессе.
2. Проблемное поле молодежной субкультуры: особенности, этика взаимопонимания и общения.
3. Проблемы общения в современном технизированном мире. Виртуальное общение: перспективы и опасности.

Занятие 6. Этикет в профессиональной культуре педагога

1. Этикет как внешнее проявление внутренней культуры личности.
2. Основные принципы и нормы этикета.
3. Правила этикета в конкретных ситуациях (приветствия, обращение, знакомство). Манеры, жесты, мимика, позы.
4. Культура речи и речевой этикет.
5. Простейшие правила поведения в общественных местах.
6. Правила поведения за столом.
7. Культура в одежде.

4

5

6

7

8 ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Алехина И. Имидж и этикет делового человека. – М.: Дело, 2001. – 112 с.

2. Амонашвили Ш.А. Размышление о гуманной педагогике. – М., 1996.
3. Азбука этикета. – Минск, 1995.
4. Батракова с.Н. Педагогическое общение как диалог в культуре // Педагогика. – 2002. - № 4. – С. 27-33.
5. Введение в педагогическую деятельность /А.С. Роботова и др. – М.: Академия, 2000. – 208 с.
6. Гинзбург Ф. Заповеди педагогического общения // Воспитание школьников. – 2003. - № 4. – С.26-28.
7. Гусинский Э.Н., Турчанинов Ю.И. Введение в философию образования. – М.: Логос, 2001, - 224 с.
8. Имя твое – Учитель!/Ред. Л.И. Жук. – Минск, 2000. – 128 с.
9. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1986.
10. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. – Любое издание.
11. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник. – М.: ИНФРА-Места, 2002. – 368 с.
12. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М., 1991.
13. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. – М., 1999.
14. Культура русской речи: Учеб. для вузов /Под ред. Л.К. Граудиной, Е.Н. Ширяева. – М.: Норма, 2001. – 560 с.
15. Леонтьев А.А. Педагогическое общение. – М., 1979.
16. Мишаткина Т.В. Педагогическая этика. - Минск, 2004.
16. Основы педагогического мастерства. – М., 1989.
17. Писаренко В.И., Писаренко И.Я. Педагогическая этика. – Минск, 1977.
18. Рыданова И.И. Основы педагогики общения. – Минск, 1998.
19. Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы. – М., 1982.
20. Этика: Энциклопедический словарь /Под ред. Р.Г. Апресяна, А.А. Гусейнова. – М.: Гардарики, 2001. – 671 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Азбука хорошего тона. – Минск, 1994.
2. Аасамаа И. Как себя вести. – Любое издание.
3. Безруких М.М. Я и другие. Правила поведения для всех. М., 1991.
4. Беклищев Д.В. Манеры и поведение делового человека. – М., 1993.
5. Березовин Н.А., Коломинский Я.Л. Учитель и детский коллектив. – Минск, 1975.
5. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Минск, 1996.
6. Гавриловец К.В. Воспитание человечности: Книга для учителя. – Минск, 1983.
7. Горянина В.А. Психология общения: Учеб. пособие. – М., 2002. – 416 с.
8. Громова О.Н. Конфликтология. – М., 1993.
9. Гусейнов А.А. Золотое правило нравственности. – М., 1988.
10. Гусинский Э.Н., Турчанинов Ю.И. Введение в философию образования. – М.: Логос, 2001, - 224 с.
11. Имя твбе – Учитель!/Ред. Л.И. Жук. – Минск, 2000. – 128 с.

- 10.Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения. – М., 1987.
- 12.Жуховицкий Л. Всё, в чем вы нуждаетесь. М., 1990.
- 13.Искандер Ф. Дерево детства. – М., 1979.
- 14.Ильин Е.Н. Путь к ученику. – М., 1988.
- 15.Карнеги Д. Язык общения. М., 2002. – 288 с.
- 16.Кичанова И. Духовные искания и житейские ситуации. М., 1983.
- 17.Козлова О.И. Феномен учительства в информационном обществе// Соц.-политический журнал. – 1995. – 5, 6.
- 18.Корчагина Л.М. Развитие речи и культура общения // Рус. язык в школе. – 2002. - № 1. – С. 33-36.
- 19.16. Крутова Н.В. Невербальное общение //Школьные технологии. – 2002. - № 6. – С. 199-202.
- 20.Кузьмин А.Н. и др. И одежда должна быть прекрасной // Классный руководитель. – 2000. - № 1. – С. 98-106.
- 21.Лабунская В.А. экспрессия человека: общение и межличностное познание. – Ростов н/Д, 1999. – 608 с.
- 22.Лихачёв Д. Письма о добром и прекрасном. М., 1990.
- 23.Макаренко А.С. Педагогическая поэма. – Любое издание.
- 24.Маленкова Л.И. Человековедение. – М., 1992.
- 25.Мудрик А.В. Общение как фактор воспитания. – М., 1984.
- 26.Орлов Ю.М. Проблемы педагогики ненасилия// Педагогика. – 1993. -№ 4.
- 27.Петрова Н. Опыт преподавания курса «Основы этикета и искусства общения» //Воспитание школьников. – 2003. - № 5. – С. 7-11.
- 28.Психология эмоций: Тесты. 2-е изд. – М., 1993.
- 29.Савруцкая Е.Н. Нравственность в системе культуры: Учеб. пособие. Н.-Новгород. С.40-45. 1994.
- 30.Стил Л. Дресс-этикет, или Одевайтесь правильно. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2001. – 448 с.
- 31.Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. – Любое издание.
- 32.Тарасов А. Совесть. М., 1985.
- 33.Филиппова Г.Г. Как обучать искусству общения // Классный руководитель. – 2002. - № 2. – С. 27-44; № 8, с. 87-122.
- 34.Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск, 1996.
- 35.Шимановский Д.С. Моральное самосознание личности. М., 1988.
- 36.Энциклопедия этикета. – М., 1998.
- 37.29. Этика – суть педагогики // 1-е сент. – 2000. – 1 сент. – С. 4-5.
- 38.30. Языковое общение, или Коммуникативная лингвистика. Спецвыпуск // Рус. язык. – 2001. - № 30. – С. 1-16.

2.4 Задания для самостоятельной работы

Учебным планом предусмотрена самостоятельная работа студентов при изучении данного курса. Поскольку лекции читаются по основным темам, в тезисной форме, проблемно, значительная часть материала дается для самостоятельного знакомства и изучения студентами. Рекомендуется использовать следующие виды самостоятельной работы студентов:

- работа над лекционным теоретическим материалом, его осмысление;
- работа с учебниками и учебными пособиями по лекционному материалу;
- обращение к справочной литературе, монографиям, сборникам, художественной литературе, периодическим изданиям, компьютерным базам данных, Интернет, аудиовизуальным материалам и материалам телевизионных программ психолого-педагогической и этической направленности;
- подготовка к семинарским занятиям по рекомендуемой литературе и другим источникам информации;
- выполнение домашних и внеаудиторных занятий, способствующих усвоению терминологии и понятий науки, осмыслению учений, теоретических работ и высказываний мыслителей;
- написание рефератов и подготовка сообщений.

Студент должен **самостоятельно проработать вопросы:**

при изучении темы «Мораль и этика в жизни общества и личности» методологическую функцию этики по отношению к производным дисциплинам: педагогическая этика и педагогическое общение, этикет и т.д., сущность гуманистического содержания морали и нравственности.

При обращении к теме «Актуальные проблемы педагогического общения» - с содержанием понятия «коммуникативная компетентность учителя».

В темах, посвященных анализу категорий и понятий этики педагогического общения, студентам необходимо самостоятельно - обращаясь к материалам монографического, публицистического характера, дискуссионным из современной периодики - разобраться с вопросом об общественном статусе и этическом имидже учителя в обществе. Кроме того, им предлагается самостоятельно проработать вопрос о нравственном облике и требованиях к учителю XXI-го века.

По теме из истории педагогической этики студенты самостоятельно конспектируют работы и отрывки из работ Я.А.Коменского; И.Песталоцци, К.Д.Ушинского, А.С.Макаренки, В.А.Сухомлинского и др.

При изучении темы «Этическая культура педагогического общения» студенты самостоятельно должны изучить такой ее аспект, как воздействие общественного мнения (школы, класса, группы) в реализации нравственных ценностей, принципов, норм педагогического общения.; средства, способы, механизмы артикуляции общественного мнения.

Во время подготовки к семинарским занятиям студенты должны изучить ряд литературных источников, рекомендуемых преподавателем, проанализировать разные подходы к решению поставленных проблем,

выработать и обосновать собственное мнение. Особое внимание уделяется приобретению навыков использования знаний для совершенствования методики преподавания различных дисциплин, проведения воспитательной работы с будущими учениками.

Планы семинарских занятий, рекомендуемая литература, перечень основных понятий и терминов, вопросы для самоконтроля, темы сообщений (рефератов) приведены в методических рекомендациях к семинарским занятиям по курсу предмета.

При подготовке к занятиям (семинарским) студентам необходимо освоить вначале теоретический материал по теме занятия. Затем на занятии студентам предлагаются (в зависимости от плана-структуры семинара), например, вариативные задания, в том числе в виде проблемных ситуаций, разрешение которых требует от студентов осмысления и применения полученных знаний.

Значительным элементом самостоятельной работы студентов является написание рефератов и выступления с ними на семинаре. Написание реферата даёт возможность сформировать навыки самостоятельного поиска и обработки литературы, анализа различных подходов к проблеме, обоснования собственной позиции по ней, привязки проблемы к практической жизни, проявления способности к творчеству. Все это способствует формированию будущего педагога-мыслителя и творца.

Примерные вопросы (теоретического и проблемного характера) для самостоятельной работы:

1. Дайте определения терминам «этика», «мораль», «нравственность». Покажите их взаимосвязь.
2. Как звучит «золотое правило нравственности» и к чему ведет его игнорирование педагогом?
3. Дайте определения понятиям «общение», «педагогическое общение».
4. В чем заключаются функции общения?
5. Великие педагоги об этике педагогического общения.
6. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспекты педагогического общения.
7. Какое содержание вкладывается в понятия «дифференцированный подход к учащимся», «педагогическая эмпатия», «рефлексия»?
8. Сферы педагогических отношений.
9. Что такое «барьеры общения»? Пути их преодоления в педагогическом общении.
10. Дайте характеристику стилей общения: авторитарного, демократического, либерального.
11. Дайте определение понятию «этика», «профессиональная этика», «педагогическая этика». В чем их единство и различие?
12. Дайте определение понятию «педагогический долг».
13. Дайте определение понятию «педагогическая справедливость».

14. Дайте определение понятию «педагогическая совесть».
15. Дайте определение понятиям «профессиональная честь и достоинство педагога».
16. Дайте определение понятию «педагогический авторитет».
17. Нравственно-психологические качества личности учителя как предпосылки педагогического такта.
18. Место убеждения, внушения, подражания, принуждения в системе методов педагогического воздействия.
19. Что такое этикет, его принципы, функции и проявления в педагогическом общении?
20. Проявление основных этикетных правил в педагогическом общении (этикет приветствия, представления, обращения, поведения в общественных местах и т.д.).
21. Культура костюма и внешнего вида участников педагогического общения как важные коммуникационный и этический факторы.
22. Особенности и функции речевого поведения в педагогическом общении.
23. Почему возникают конфликты в педагогическом общении? Каковы правила их предупреждения и прекращения?

Проблемные вопросы для осмысления:

- 4 1. На каких этических принципах строили свои взаимоотношения с учениками великие педагоги?
- 5 2. Насколько часто вам приходилось быть свидетелем действий и поступков учителей, подменяющих добровольный выбор ученика насилием? Приведите примеры.
- 6 3. Насколько популярен в современной школе принцип А.С.Макаренко – воспитание в коллективе и через коллектив?
- 7 4. Почему так трудно бывает преодолеть волюнтаризм в педагогическом общении? В чем он может проявляться?
 - 5. Каким образом может отразиться стиль педагогического общения на личностном развитии школьников?
 - 6. Считаете ли вы необходимым различать понятия «общительность учителя» и «коммуникабельность учителя»? Может ли сочетаться невысокая личностная общительность учителя с высокой педагогической коммуникабельностью?
 - 7. Что труднее для учителя: любить ребенка или научить его любить других?
 - 8. Какое умение у вас более выражено: говорение или слушание?
 - 9. Пренебрежение какими принципами педагогического общения может привести к конфликту? 10. Какими качествами должен обладать педагог, чтобы продуктивно разрешить конфликтную ситуацию?

2.5 Примерный перечень тем рефератов

- Диалог как метод общения Сократа с учениками.

- Библия и педагогическая этика.
- Учитель, которого ждут в XXI-м веке.
- Мой идеал учителя.
- Я и моя будущая профессия.
- Сердце отдаю детям.
- Учитель, которого ждут.
- Библия и педагогическая этика.
- Педагог как образец культуры поведения.
- Искусство речи педагога.
- Как стать хорошим собеседником (советы Д.Карнеги).
- Культура костюма педагога.
- Лучший спор от, которого удалось избежать (технология преодоления конфликтов в педагогическом общении).

Требования к написанию реферата

1. Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов.
2. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.
3. Реферат является допуском к экзамену.
4. Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.
5. Объем реферата – не менее 10 страниц формата А4.
6. Реферат должен иметь:
 - титульный лист, оформленный согласно «Стандарта предприятия»;
 - содержание;
 - текст должен быть разбит на разделы согласно содержания;
 - заключение;
 - список литературы не менее 5 источников.

7. Обсуждение тем рефератов проводится на тех семинарских занятиях, по которым они распределены. Это является обязательным требованием. В случае не представления реферата согласно установленного графика (без уважительной причины), студент обязан подготовить новый реферат.
8. Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентов.
9. Сдача реферата преподавателю обязательна

2.6 Примерный перечень вопросов к экзамену (зачету)

1. Понятие «этика», «мораль», «нравственность». Их единство и различие, гуманистическое содержание.
2. Моральное поведение и моральная оценка.
3. Понятия «профессиональная этика», «педагогическая этика».
4. Задачи педагогической этики. Функции педагогической морали.
5. Содержание и функции общения.
6. Понятие педагогического общения, его принципы и функции.
7. Структура педагогического общения.
8. Понятие о перцептивном, коммуникативном и интерактивном аспектах педагогического общения.
9. Виды педагогического общения, его субъекты и компоненты.
10. Понятие об этике педагогического общения.
11. Стили общения учителя: авторитарный, демократический, либеральный.
12. Основные категории педагогической этики и механизм их проявления.
13. Понятие профессионального педагогического долга.
14. Актуальность понятия педагогическая справедливость.
15. Профессиональные честь и достоинство учителя.
16. Совесть педагога.
17. Авторитет педагога и его составляющие.
18. Понятие «взаимопонимание» и «взаимоотношения» в педагогическом процессе.
19. Значение дифференцированного подхода, эмпатии, рефлексии в педагогическом общении.
20. Актуальность проблемы и роль педагога в воспитании этической самооценки школьников.
21. Сферы педагогических отношений: учитель – ученик, учитель – родители, учитель – коллеги.
22. Барьеры общения и специфика их проявления в педагогическом процессе.

23. Понятие коммуникативной компетентности учителя.
24. Педагогический такт учителя.
25. Понятие об этикете, сферах его проявления, видах.
26. Принципы и функции делового этикета и его реализация в процессе педагогического общения.
27. Основные правила этикета приветствия, представления, обращения в процессе педагогического общения.
28. Этикетные правила поведения в общественных местах (на улице, в транспорте, в школе, библиотеке, театре и др.).
29. Культура костюма и внешнего вида.
30. Культура речевого поведения учителя и учащихся.
31. Задачи учителя по воспитанию культуры поведения учащихся. Практические формы и методы этой работы в педагогических коллективах, выходцами которых являются студенты.
32. Педагогические конфликты и технология их преодоления.

2.7 Критерии оценки знаний студентов

Итоговая экзаменационная оценка знаний студента оценивается по четырехбалльной системе. При этом учитываются: выполнение самостоятельной работы, участие студента в обсуждении тем семинарских занятий и раскрытие вопросов экзаменационного билета. Если студент не выполнил самостоятельную работу, то экзаменационная оценка понижается на один балл.

Оценка **«отлично»** - материал усвоен в полном объеме, изложен логично, сделаны выводы, самостоятельная работа выполнена.

Оценка **«хорошо»** - в усвоении материала имеются некоторые пробелы, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие.

Оценки **«удовлетворительно»** - не полные ответы на вопросы билета, затрудняется отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** - самостоятельная работа не выполнена, ответы не раскрывают вопросы экзаменационных билетов.

2.8 Тестирование

по курсу «Педагогическая этика»

1. ТЕСТЫ ПО ЭТИКЕ И КУЛЬТУРЕ МЕЖЛИЧНОСТНОГО И ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГА

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 (шутки, 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 хозяевам, 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. Расскажите 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 ли 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. 3.

Таблица 3

	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 должны 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 приспособливаться 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 расслышали 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 вышеперечисленного. 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:

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. "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. 4.

Таблица 4

	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 6. "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:
- настаиваете на своем, пока собеседник не сдастся;
 - ищете компромиссное решение;
 - уступаете упорству другого?
14. Перед старой семейной фотографией:
- Вы испытываете сильное волнение;
 - она кажется Вам смешной;
 - Вам почему-то становится неприятно?
15. Перед совещанием Вы замечаете, что забыли важные документы:
- быстро возвращаетесь, чтобы их взять;
 - доверяете своей памяти и способности импровизировать;
 - отказываетесь участвовать в переговорах?
16. Вы проснулись на заре:
- чувствуете себя бодрым;
 - завидуете тому, кто еще спит;
 - работаете без особых усилий?
17. Чем Вы заполняете свое свободное время:
- спортом;
 - встречей с друзьями;
 - чтением?
18. В ситуации экономического кризиса в стране Вы будете:
- искать способ извлечь выгоду;
 - беспокоиться о его социальных последствиях;
 - ждать развития событий?
19. Вы предпочитаете:
- быть наедине с собой;
 - находиться в семье;
 - среди других людей?
20. В снежную бурю только Ваша машина остается на ходу. Вы:
- продолжите путь, не заботясь о других;
 - заберете столько человек, сколько уместится в машине;
 - возьмете только тех, кто принадлежит к числу Ваших знакомых?

Оценка. Выставьте себе баллы в соответствии с выбранными Вами пунктами и их оценкой в табл. 5.

Таблица 5

	а	б	в		а	б	в		а	б	в
1	10	5	3	8	10	3	5	15	5	10	3
2	5	10	3	9	3	5	5	16	10	3	5
3	5	10	3	10	3	10	5	17	5	10	3
4	3	10	5	11	5	3	10	18	10	3	5
5	5	10	3	12	5	3	3	19	3	5	10
6	10	3	5	13	5	10	3	20	3	10	5
7	10	3	5	14	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.

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.

- 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, 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.

1. 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.

2. 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.

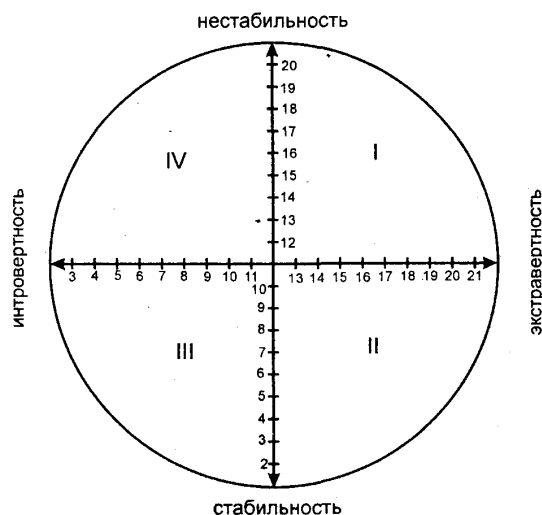
3. Оценка достоверности ответов. Суммируйте ответы "да" на вопросы: 6, 24, 36 и ответов "нет" на вопросы 12, 18, 30, 42, 48, 54.

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.).



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.

3. СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция 1.

ПРИКЛАДНАЯ ЭТИКА КАК «ПРАКТИЧЕСКАЯ ФИЛОСОФИЯ»

В конце XX века, когда многие специалисты в области этики начали говорить о кризисе этики, о потере ею престижа и роли в обществе, стало ясно, что в современных условиях в развитии этики проявляются две основные тенденции. Первая — несостоятельные или малопродуктивные в сегодняшней ситуации постмодерна претензии этики как на безоговорочное морализаторство, так и на дальнейшие теоретико-аналитические усилия, приводящие нередко к схоластике. Вторая тенденция — спасительная, на наш взгляд, для этики и, безусловно, продуктивная для общества — это обращение ее к *проблемам прикладного характера*, реальное превращение ее в то, о чем говорил еще Аристотель — в «практическую философию».

Сегодня существование и функционирование *прикладной этики* как полноправной части «большой» этики выступает общемировой тенденцией, а разработка ее проблем становится магистральным направлением развития этического знания в третьем тысячелетии, тем более что решение многих из этих прикладных проблем оказалось затруднительным для этики традиционной.

Интенсивное развитие *прикладной этики* обусловлено, прежде всего, тем, что актуализируется и становится все более значимой необходимостью формирования нравственной культуры людей в самых разных сферах их жизнедеятельности. Радикальное реформирование общества как основополагающая линия его развития на ближайшие и отдаленные годы требует качественно новой ментальности граждан. Общество нуждается в высокоразвитой гражданской позиции личности; в новом неантропоцентрическом экологическом сознании людей; в высокой культуре делового общения в сфере бизнеса и предпринимательства; в сознательной моральной саморегуляции профессионалов в таких ответственных сферах деятельности, как педагогика, медицина, юриспруденция, журналистика. Таким образом, необходимость существования и развития прикладной этики может рассматриваться как своеобразный *социальный и индивидуальный заказ* этике от практики, определяемый, с одной стороны, потребностями личности и общества, а с другой — уровнем их нравственной культуры. Готовность и способность этики ответить на этот заказ и является современной модификацией ее традиционной роли — быть «практической философией».

Назревшая необходимость разработки и внедрения принципов и норм прикладной этики, в том числе и профессиональной, определяется, прежде всего, демократизацией общественных отношений и, как следствие, возрастанием роли свободы выбора. В свою очередь расширение свободы выбора связано, во-первых, с увеличением числа объектов выбора (во всех сферах и на всех уровнях жизни); во-вторых, с расширением диапазона возможных вариантов поведения, норм и ценностей; в-третьих, с вовлечением в процесс морального выбора все более широких масс людей (и

даже детей); в-четвертых, с отсутствием готовых шаблонов и стереотипов выбора морального поведения во многих ситуациях (нет образца для подражания и «правильного» ответа на ситуацию); в-пятых, с невозможностью уклониться, «делегировать» право и необходимость выбора другому (проблему надо решать самому, здесь и сейчас); в-шестых, с переносом акцента с норм запретительных на нормы разрешительные и побудительные. Все это оказывает серьезное влияние на ситуацию морального выбора, в которую оказывается «заброшенным» (по выражению экзистенциалистов) современный человек, причем как в выборе смысложизненных решений, так и на уровне конкретного поступка. Это требует от личности самостоятельности исканий и принятия решений, опирающихся на самый высокий уровень компетентности и нравственной культуры, на нравственную надежность личности, предполагающую возрастание ее ответственности. Необходимость дать человеку конкретные нравственные ориентиры усугубляется при этом «глобальностью» моральных проблем: нет сферы жизни, нейтральной по отношению к ним; нет времени, «свободного» от них; нет возраста, в котором человек мог бы заявить об их окончательном решении для себя.

В этих условиях *прикладная этика* и отдельные ее отрасли, такие, например, как профессиональная, выступают как *конкретизация общечеловеческих моральных норм и принципов применительно к данным ситуациям, для отдельных групп людей, с учетом специфики их жизнедеятельности*. В результате прикладная этика аккумулирует в себе взаимодействие этической теории, моральной жизни и нравственного воспитания личности. Решение прикладной этикой этих задач предполагает:

- выявление особенностей отдельных социальных и профессиональных групп: прикладная этика — это этика, всегда имеющая конкретного адресата, например, «молодежь», «педагоги» и др.;
- выявление конкретных сфер их жизнедеятельности и анализ их специфики;
- обнаружение таких особенностей и ситуаций, которые иногда отличаются от общих моральных повелений (ситуативная этика), необходимость объяснить, «оправдать» эти отличия как «неизбежное зло» и в то же время минимизировать их.

При этом прикладная этика не просто использует наработки этической теории, а превращает их в специфическую, практически новую информацию, преобразованную для нужд конкретной деятельности или ситуации. Отсюда проистекают и ее *основные особенности* — по сравнению с общей этикой:

- прикладная этика *более специализирована* и поэтому *более прагматична*;
- она включает в себя не только собственно теорию морали, **но** и *комплекс внеэтических знаний о морали* — социологических, психологических, педагогических;
- в ней превалирует *технологический аспект*: она включает в себя разработку способов и методов внедрения прикладного знания в практику в

виде проектов, программ, эталонов, моделей, кодексов, становящихся ее «определенной силой»;

- в процессе «приложения» этики происходит своеобразное *доразвитие* ею общечеловеческих норм и требований этики, что проявляется в следующем:

- происходит «переоценка ценностей» — их переосмысление и преобразование;

- возникают новые моменты их связи друг с другом, административными и правовыми требованиями, обычаями;

- меняется их место в иерархии ценностей;

- возникают новые установки и ценности, имеющие место только в данной сфере деятельности.

Все эти особенности характерны и для такого раздела прикладной этики, как профессиональная этика.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА В СИСТЕМЕ ПРИКЛАДНОГО ЭТИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Профессиональная этика - совокупность норм и правил, регулирующих поведение специалиста на основе общечеловеческих моральных ценностей, с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации — занимает важное место в системе этического знания, и образования, выступая неотъемлемой составной частью подготовки и деятельности специалиста.

Профессиональные этики, как правило, касаются тех видов профессиональной деятельности, последствия или процессы которой оказывают особое воздействие на жизнь и судьбы других людей или человечества. В связи с этим в настоящий момент можно выделить *традиционные виды* профессиональной этики, такие, как педагогическая, медицинская, юридическая, этика ученого, и сравнительно *новые*, появление или актуализация которых связаны с возрастанием роли «человеческого фактора» в данном виде деятельности (например, инженерная этика) или усилением его влияния в обществе (журналистская этика). Особое место занимает *этика делового общения*, поскольку она выступает как в роли самостоятельной профессиональной этики (для менеджеров, предпринимателей и др.), так и в качестве элемента этики других профессий (педагога, юриста, инженера).

Профессиональные этики — и традиционные, и новые — имеют ряд *особенностей* - общих и специфических (частных). К общим особенностям относятся следующие.

1. *Высшие моральные ценности*, сохраняя общечеловеческое значение, обретают в различных профессиональных этиках свои *конкретные черты*.

Совершенно особую роль — роль основы — во многих профессиональных этиках, в частности в педагогической, играют такие ценности, как профессиональный долг, совпадающий со смыслом жизни, и

ответственность, обретающая характер глобальности. Имеют свои особенности понимание, толкование и проявление добра и зла в юридической практике, страдания и сострадания в медицине.

2. В рамках конкретной специальности формируются *специально-профессиональные моральные нормы и ценности*, характерные только (или особенно) для данного рода деятельности; впоследствии они могут обретать все более широкий смысл, превращаясь иногда в общечеловеческие.

Например, принцип справедливости как одна из главных целей и норм юридической деятельности. Сегодня уже трудно сказать, применялся он изначально как обязательный в ходе первичных родовых «разборок» — праобразов правовой деятельности, превратившись затем в основополагающий принцип юриспруденции, а потом и в общечеловеческую моральную ценность, или все было наоборот. Или принцип демократичности, выступающий как один из основополагающих моральных принципов во всех сферах человеческого общения, но пришедший к нам из профессиональных политических сфер.

3. В сфере профессионального общения, в частности в системе «педагог — учащиеся», наблюдается *неравенство сторон* — нарушена субъект-субъектность их отношений. Нарушение это не несет в себе никакого унижения и обусловлено особыми условиями взаимодействия сторон — условиями *зависимости* от действий специалиста других людей, которая и определяет необходимость специальных *профессиональных деонтологий* — этических кодексов, предписаний и «правил поведения» специалиста в условиях *неравенства и зависимости*.

Эти отношения зависимости впервые были замечены в особых связях, устанавливающихся между врачом и пациентом, и оговорены в Клятве Гиппократа, ставшей основой *медицинской деонтологии*. Постепенно стало ясно, что не только больной зависит от врача, но и ученик — от учителя, подсудимый — от судьи: зависят от их компетентности, порядочности, человеческих качеств. Так возникли и другие *профессиональные деонтологии*, регламентирующие меру применения специалистом своей власти над другим. Сегодня в этой устоявшейся традиции возникают проблемы, связанные с профессиональным общением в условиях демократизации общества, предполагающих равенство и отсутствие принуждения. Как, например, должна решаться в этой ситуации проблема дистанции педагога и учащихся или вопрос о необходимости принуждения нерадивых учащихся к выполнению домашних заданий? Как врачу совместить традицию врачебной тайны и заповедь «не навреди» с новым принципом «информированного согласия», когда врач, реализуя право больного распоряжаться собственной жизнью, обязан поставить его в известность о неблагоприятном диагнозе? Можно ли обвинять следователя, всю жизнь имеющего дело со злом, в том, что он, забыв принцип презумпции невиновности, проявляет «опережающую подозрительность» в общении с людьми?

4. Одной из сторон профессиональной этики выступает ее *корпоративность* — обособленность и преданность узким групповым интересам в рамках профессиональных объединений (корпораций). Корпоративность может проявляться в следующем.

- Это, прежде всего, сохранение и культивирование *профессиональных тайн и секретов* от «непосвященных».

Эта сторона профессиональной морали - одна из самых древних. Она формируется в процессе зарождения ремесел, когда «цеховые секреты» передавались от отца к сыну, от мастера к подмастерью или же умирали вместе с мастером. Секреты не только хранились, шифровались, воровались, но за них могли и убить, ибо они приносили деньги, славу, власть. Уместно вспомнить и неразгаданные до. Сего дня тайны древнеегипетских жрецов, и зашифрованные «послания» алхимиков, и оставшиеся не восстановленными формулы страшных ядов средневековых фармацевтов, и утерянные рецепты французских парфюмеров, и профессиональные тайны врачей и лекарей — от Гиппократ, который клялся искусство свое передавать только детям, до современных медиков, которые «оберегают» свои врачебные тайны латынью и умолчанием. И сегодня практически каждая профессия содержит в себе какие-то «секреты», без которых трудно, а иногда и невозможно стать мастером своего дела: ювелиром, врачом или учителем.

- Проявление *«цеховой солидарности»* — помощь и защита «своих» в любых условиях, причем с этической точки зрения трудно бывает однозначно определить, добро это или зло.

Безусловно, хорошо, когда речь идет о солидарности моряков, спешащих на помощь терпящему бедствие судну по сигналу SOS, или о материальной и моральной помощи шахтеров семьям своих погибших товарищей. Но плохо, если на защиту «чести мундира» становятся из ложно понимаемого чувства солидарности коллеги специалиста, совершившего ошибку или даже преступление. Плохо, например, когда учителя «из чувства солидарности» и во исполнение принципа «единства требований» превращают в ад жизнь ребенка; когда врачи защищают своего нерадивого коллегу, небрежность которого привела к гибели пациента на операционном столе; когда правоохранительные органы покрывают своего работника — хама и бандита, терзающего свои жертвы, только чтобы «не выносить сор из избы».

- Наличие «внешней» стороны корпоративности, которая проявляется в традициях, обычаях, внешнем виде, одежде, играющих роль *профессиональных символов*.

Например, белые одежды у целителей, черные одежды у монахов, мантии и парики у судей и стряпчих, особо строгая форма одежды и причесок у учителей, не говоря уж о военной форме, знаках отличия и т.д. Даже студенты в свое время отличались формой и цветом одежды или, по крайней мере, шапочек. Еще более впечатляющими были старательно сохраняемые и ритуально исполняемые обычаи, зачастую непонятные и даже пугающие непосвященных (принятие присяги и клятвы на крови у

средневековых рыцарей, обязательные драки с применением холодного оружия у германских студентов и т.д.).

5. Общими для любого вида профессиональной деятельности, в том числе и педагогической, являются **факторы, стимулирующие трудовую активность** специалиста. Основные из них лежат в области «человеческих отношений», требующих умения *общаться*, строить свои отношения на основе взаимопонимания, уважения и сотрудничества. Важным фактором, мотивирующим положительное отношение специалиста к труду, выступает также психологическое самоощущение личности, в частности, *привлекательность* для нее самого процесса труда, *интерес* и стремление «показать себя». Особую роль в положительной мотивации специалиста к труду играет, безусловно, *стремление к признанию* и *ориентация на успех*. Именно осознанная потребность в применении своих способностей, стремление к общественному признанию побуждает человека к пополнению своих знаний и умений, накоплению опыта, что, в свою очередь, дает возможность работать с большей самоотдачей. Работа, приносящая *удовлетворение* профессионалу, педагогу в частности, должна отвечать следующим важнейшим требованиям:

- это должна быть интересная, увлекательная работа;
- в коллективе должно царить взаимоуважение;
- нормой должно быть одобрение и стимулирование успехов в работе;
- работник должен иметь возможность самосовершенствования;
- должно быть взаимодействие с руководителем, способным оценить дельное предложение;
- сотруднику должна быть предоставлена возможность творческого подхода к работе;
- сотрудник должен видеть результаты своего труда;
- руководитель должен быть достойным человеком;
- работа должна требовать напряжения сил;
- сотрудник должен иметь доступ к информации, касающейся его работы и состояния дел в целом.

Частные особенности профессиональной этики вытекают из конкретных условий, содержания и специфики той или иной профессии и выражаются в основном в моральных кодексах -требованиях по отношению к специалистам. Так, *педагогическая этика* является результатом анализа *специфики и особенностей педагогической деятельности*, выступающих основой для выработки *конкретных рекомендаций-требований по отношению к педагогу*.

Общие и частные особенности профессиональной этики заставляют нас не только признать ее право на существование как одного из важнейших направлений этики, но и анализировать и изучать ее. Специалист должен осознавать необходимость и смысл профессиональных этических норм и принципов, обусловленных спецификой его профессии, с тем, чтобы выработать у себя систему личностных норм — ориентиров в своей профессиональной деятельности.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Может ли этика научить морали? Как в этой связи Вы расцениваете высказывание Ф. Ларошфуко: «Можно дать совет, но нельзя дать умение им пользоваться»?

2. В чем, на Ваш взгляд, проявляется сущность и специфичность прикладной этики по сравнению с теоретической этикой? Каким образом в структуре прикладной этики проявляется ее «практичность»?

3. В связи с чем возникают и становятся актуальными профессиональные этики? Что такое профессиональная деонтология?

4. Оцените и прокомментируйте такую особенность профессиональной этики, как «неравенство» сторон и «зависимость», в которую попадают люди от деятельности специалистов.

5. Можете ли Вы указать особенности проявления корпоративности в педагогической этике?

6. Раскройте факторы, способствующие удовлетворению профессионала своей работой применительно к деятельности педагога.

Лекция 2.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ПЕДАГОГА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИИ

Этика педагога - феномен, на наш взгляд, совершенно особый. И все же ее *сущность* и *содержание*, как и любой профессиональной этики, наиболее полно и последовательно раскрываются с помощью анализа ее *структуры*, в которой можно выделить *четыре основных блока*.

Во-первых, это *этика отношения педагога к своему труду, к предмету* своей деятельности.

Во-вторых, это *этика отношений «по вертикали»* — в системе «педагог — учащийся», которая рассматривает основные принципы, нормы этих отношений и требования, предъявляемые к личности и поведению педагога.

В-третьих, это *этика отношений «по горизонтали»* — в системе «педагог—педагог», в которой рассматриваются те отношения, которые регламентируются не столько общими нормами, сколько спецификой деятельности и психологии педагога.

В-четвертых, это *этика административно-деловых отношений педагога и руководящих структур*, предписывающая обеим сторонам определенные «правила игры», направленные на оптимизацию управления системой образования.

Предлагаемый подход не претендует на роль «истины в последней инстанции», но он позволяет поставить и рассмотреть наиболее важные проблемы *педагогической культуры*, такие, как этические и психологические аспекты профессиональной деятельности педагога. Для этого, прежде всего, необходимо выявить *специфику* этой деятельности.

2.1. СПЕЦИФИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Предмет труда и ответственность педагога

Специфика профессиональной этики педагога, ее *уникальность* и *исключительность* определяются в первую очередь предметом педагогического труда. Если у инженера предметом его труда являются механизмы и машины, у агронома — растения и земля, у врача — человеческое тело, то у педагога предметом труда является субстанция нематериальная, в какой-то мере эфемерная — *живая человеческая душа*. Ее формирование, развитие, становление происходит на глазах педагога и с его помощью. Волею судьбы или случая, по личному призванию или по назначению общества человек становится учителем — и получает право формировать (по своему образу и подобию?) мысли и чувства мальчиков и девочек, сидящих перед ним, распоряжаться ими, влиять на них и, как поется в Гимне Санкт-Петербургского педагогического университета им. А. Герцена, «учиться и учить на Человека». Это удивительное свойство профессии педагога является в то же время источником его огромной *ответственности*.

Ведь, по сути, состояние общества, уровень развития его культуры, менталитет его граждан — результат деятельности учителя (или его «псевдодеятельности», или бездеятельности). И если нас что-то не устраивает, пугает и тревожит в обществе, то винить кроме нас, педагогов, некого: ведь и народные депутаты, и предприниматели, и ученые мужи, и рэкетеры — все они прошли школу и имели учителей. Все они в конечном итоге — результат чьей-то педагогической деятельности (в том числе и «брак», который педагогу так хочется отнести не на свой счет, а на счет «среды», «улицы» и пр.).

Рассмотрение предмета педагогического труда требует остановиться на еще одной его особенности — *асимметричности отношений педагога и учащихся, выражающейся в зависимости последних от педагога*. Эта зависимость выступает, как уже отмечалось, проявлением субъект-объектности многих профессиональных отношений, в которых имеет место *неравенство* взаимодействующих сторон. Но в случае педагогической этики речь идет о том, что от уровня профессионализма, культуры, нравственных ценностей и идеалов, порядочности, доброты и многих других человеческих качеств одного педагога (их наличия или отсутствия) *зависят* характеры, судьбы, а иногда и жизни сотен и тысяч детей. И поэтому объективное присутствие *зависимости* налагает на педагога дополнительную *ответственность* за результаты своего труда.

Глобальное понимание ответственности как *первого и главного требования педагогической этики* не у всех вызывает согласие. «Воспитывает не учитель, а окружающая среда», «учитель не может противостоять развращающему влиянию действительности», «семья должна формировать душу ребенка»... Все это действительно так. Но кто учил (или не учил) родителей, что и как следует развивать в собственной душе и в душе своего ребенка? Какие идеалы и ценности — вечные или сиюминутные, общечеловеческие или идеологические закладывались в их души? Конечно, и семья, и улица, и средства массовой информации, и

состояние общества - на душу ребенка воздействует все. Но только школа и учитель *специально подготовлены* к формированию личности. Только они *профессионально и целенаправленно* должны заниматься этим.

Осознает ли, готов ли принять на себя педагог этот нечеловеческий груз «ответственности за все»? Наверное, каждый педагог относится к этому по-разному: кто-то с негодованием отвергнет это требование глобальной ответственности, кто-то воспримет его как само собой разумеющееся, кто-то всю свою долгую профессиональную жизнь будет мучиться и страдать от сомнений: тому ли учу, то ли и так ли делаю. Последний вариант и есть один из важнейших показателей *высокой профессиональной культуры учителя*.

Полифункциональный характер педагогической деятельности

Это еще одна ее специфическая особенность. Безусловно, каждый педагог в первую очередь должен быть специалистом в своей области, ведь фундаментом педагогической деятельности является безукоризненное знание своего предмета, его актуальных проблем и последних научных достижений. Однако это, как говорят логики, необходимое, но недостаточное условие профессиональной культуры педагога.

Хорошему инженеру, например, достаточно свободно разбираться в механизмах и машинах, хорошему врачу — в анатомии, физиологии человека и симптомах заболевания. Для педагога же мало досконально знать свой предмет. Можно быть прекрасным специалистом в области ботаники, физики или эстетики, сделать научное открытие или защитить диссертацию, но не быть при этом хорошим педагогом. Высокий профессионализм педагога предполагает, кроме *наличия* специальных знаний, *умение передать их, умение научить*, воздействовать на сознание, пробудить его к жизни. В этом и заключается *педагогическое мастерство*, требующее особого «ремесла», навыков и таланта учителя.

Потребность в этих качествах определяется **полифункциональным характером** педагогической деятельности. Он проявляется в трех ее основных функциях: *селекции, консервации и трансляции* (ретрансляции) знаний. Эти функции обеспечивают педагогу выполнение его *главной миссии* - *осуществления социального наследования* — своеобразной генетической связи исторических эпох и культур от древности до наших дней.

Селекция — это *отбор из всего многообразия, постоянно увеличивающегося культурного наследия тех необходимых фундаментальных знаний, которые могут лечь в основу дальнейшего развития цивилизации*. Чем дальше и дальше развивается человечество, тем больше - по экспоненте — увеличивается объем и усложняется содержание этого знания, и тем сложнее вести необходимую *селекцию*, чтобы вместить его в краткий отрезок времени, отведенный на обучение новых поколений. Осуществление этого отбора поручается, как правило, административно-организационным образовательным структурам, специально уполномоченным на это чиновникам министерств и ведомств. Именно они решают, чему следует учить школьников и студентов, определяя тем самым к забвению или сохранению те или иные пласты знаний. В основании их решений могут

лежать факторы самые разные. Это могут быть соображения религиозного порядка, как, например, запрет на изучение гелиоцентрической теории Вселенной в средневековой Европе или впоследствии эволюционного учения Дарвина в странах Западной Европы и США. Это могут быть факторы идеологической и политической целесообразности, как это было, скажем, в советское время с генетикой и кибернетикой, которые объявлялись официальной пропагандой «продажными девками империализма» и на этом основании изымались из учебного процесса, что отбрасывало развитие науки на десятилетия назад; или с замалчиванием подлинных обстоятельств присоединения республик Прибалтики, Западной Украины и Белоруссии к Советскому Союзу (печально известного пакта Молотова—Риббентропа), что вело к формированию извращенных представлений об отечественной истории и национальных отношениях. Это могут быть даже личные предпочтения, отражающие уровень ценностных и идеологических ориентации людей, принимающих решения в сфере образования: например, неосуществленные, к счастью, в 20-е г. планы Пролеткульта по изъятию из школьной программы «буржуазных» физики и математики и классического литературного наследия и осуществленное, к несчастью, значительно позднее изъятие из обязательной школьной программы произведений Ф. Достоевского, А. Ахматовой, поэтов «серебряного века», что снижало уровень духовной культуры целых поколений, лишенных возможности приобщиться к мировым культурным ценностям. И все это происходило в результате принятия соответствующих решений чиновниками от педагогики, бравших на себя смелость, но *не ответственность* росчерком пера решать судьбы дальнейшего развития образованности, а следовательно, культуры новых поколений. В любом случае важно иметь в виду, что процесс *селекции* чрезвычайно ответственен, причем и для рядового педагога. Формы его участия здесь могут быть разными. Это и возможность высказывать свою точку зрения на содержание учебного процесса в печати и на профессиональных конференциях и совещаниях, отстаивать ее, не взирая на возможные неприятности; и проведение собственного селекционного отбора: умение найти место и время для знакомства учащихся с необходимым, на его взгляд, материалом, возможно, за счет другого. Правда, здесь тоже есть опасность «вкусовщины» и заблуждений, но это опять-таки вопрос личной ответственности педагога.

Консервация — *сохранение и закрепление отобранного человечеством знания, признанного на определенном этапе развития высшей культурной ценностью* — является логическим продолжением селекции. Осуществляется *консервация* всей системой образования в целом и каждым педагогом в отдельности, который выступает как хранитель истинности и неприкосновенности этого знания. Таким образом, *консервация знания* является атрибутом педагогической деятельности и, по сути, ее проявлением. Вместе с тем здесь таится серьезная моральная опасность: незаметно для самого учителя консервация знания из профессиональной необходимости может превратиться в личный *консерватизм*, становясь не только

характеристикой деятельности, но и характеристикой личности. Постоянное, из урока в урок, повторение «вечных», незыблемых истин, самоповторение (с незначительными вариациями) собственных педагогических находок, да еще и «сдобренное» убедительной аргументацией, может привести к тому, что постепенно начинают консервироваться взгляды, убеждения, манера поведения самого педагога. Более того, с присущей всем педагогам *категоричностью* он начинает навязывать их окружающим.

Действительно, каждый год, в сентябре, он заходит в класс и говорит: «Здравствуйте, меня зовут ... Тема сегодняшнего урока ...». Не меняются теоремы Пифагора и законы Ньютона, остается тем же количество тычинок вокруг пестика, и Волга по-прежнему впадает в Каспийское море... А учитель повторяет эти бесспорные истины из года в год. Он — их хранитель — «консерватор», в-этом его предназначение. Вместе с тем меняется время, а его идеалы и ценности подчас остаются неизменными. Хорошо это или плохо? Должны ли мы, во что бы то ни стало, сохранять верность своим, когда-то выработанным принципам, или же время от времени следует пересматривать их? Наверное, однозначного ответа здесь нет. Разумеется, 2×2 всегда 4, при любых обстоятельствах, и человеческая порядочность, как и другие общечеловеческие ценности, должна соблюдаться всегда. Но даже понятия Добра и Зла относительны, и то, что считалось Добром в одних исторических условиях, сегодня может восприниматься как Зло. Конечно, как и любой человек, педагог имеет право на собственные взгляды, даже ошибочные, может сохранять верность старым убеждениям, выработанным им в той системе, в которой он формировался как личность. Но как учитель, готовящий новое поколение к жизни, - имеет ли он право нести их своим ученикам? Не закладывает ли он тем самым в них основы «старого» — «консервативного» мышления, не затруднит ли он этим их и без того трудное вхождение в новую жизнь?

Трансляция — третья важнейшая функция педагогической деятельности — это *процесс передачи знаний от поколения к поколению*. Именно она требует от учителя *педагогического мастерства* — от логики мышления, умения аргументировано и увлекательно преподнести материал до виртуозного владения культурой речи и личного обаяния. Но для этого педагог должен, прежде всего, принять как функциональную необходимость задачу постоянного совершенствования мастерства передачи знаний, отказавшись от высокомерного пренебрежения этой необходимостью. И это проблема не столько «технологического», сколько профессионально-этического характера, нацеливающая педагога на *готовность и желание творчества*.

Творческий характер педагогической деятельности

На первый взгляд эта особенность педагогического труда противоречит его репродуктивному, ретрансляционному аспекту: казалось бы, какое творчество может быть у педагога, когда он зажат в тиски учебных программ, рабочих планов, отчетности и т.д.? И вместе с тем творчество - сущность профессиональной культуры педагога.

Во-первых, как бы ни готовился педагог к занятию, ни предусматривал все средства и методы воздействия, ни подбирал дидактический материал, никогда один урок не будет похож на другой. Причем факторы, заставляющие учителя менять его ход и перестраиваться, могут быть разные. Но каждый раз *необходимо учитывать все факторы, организуя, используя или нейтрализуя их*, превращая занятие в целостное действие, цель которого -воздействовать на ум и душу ученика.

Во-вторых, творческого подхода требует *процесс адаптации современного научного знания к возможностям и потребностям учебного процесса* в соответствии с. возрастом, интеллектуально-познавательным и общим культурным уровнем учащихся. «Перевод» научного текста на язык не только доступный, но и понятный обучаемому, — это единственный путь, обеспечивающий успешное прохождение им сложной когнитивной цепочки «знание - понимание - принятие». Здесь педагог обретает еще одну функцию — функцию посредника, «толмача», от усилий и умения которого зависит, состоится ли «присвоение» учеником предлагаемого ему знания, или оно так и останется для него чуждым и не востребованным.

Задача усложняется тем, что в разных школах и вузах, а порой и в одном классе и студенческой группе обучаются дети с разным уровнем культуры и знаний и с разными потребностями в знаниях. И найти в этих условиях единственно нужные и возможные аргументы, примеры, язык, интонацию бывает иногда делом не просто педагогического мастерства, но профессиональной виртуозности.

В-третьих, творческий характер профессии педагога определяется *необходимостью вести «конкурентную борьбу» за влияние на умы и души детей*, составляющей уникальность ситуации, в которой оказался сегодня учитель.

Сравнительно недавно учитель был фигурой исключительной — монопольным и потому авторитетным носителем истины и информации. Сегодня же его деятельность протекает в условиях влияния на учащихся самых разнообразных факторов, среди которых главным «конкурентом» учителя выступают *средства массовой информации*. Мы можем сколь угодно возмущаться их растлевающим влиянием, пропагандой пошлости и насилия и т.п., но это реальность, не считаться с которой нельзя, бороться с которой бессмысленно. Единственный выход в этих условиях — творчески *использовать* эти средства, превратить их из конкурента в помощника, органично включать их в свое общение с учениками, комментируя, ссылаясь на них или дискутируя с ними. Тем более, что при всем нашем, возможно, негативном отношении к СМИ следует признать, что они, в первую очередь ТВ, обладают огромным образовательным потенциалом (начиная от каналов «Культура» и «Discovery» и кончая многочисленными познавательно-просветительскими программами, фильмами, спектаклями).

В-четвертых, творческий подход в педагогической профессии связан с задачей преодоления собственного консерватизма и проявляется в

требовании творчески-критического отношения педагога к самому себе и своей мировоззренческой позиции.

Еще недавно педагогу было довольно просто работать по единым учебникам и программам, на основе единой системы коммунистического воспитания, предлагавшей сценарии, формы и методы воспитания на «образе вождя» и примерах «пионеров-героев»... Все было понятно и ясно: цели, задачи, идеалы. Сегодня все обстоит по-другому. Как быть учителю в ситуации, когда даже учебники перестали быть носителями истины и часто противоречат друг другу? Как оценить роль Ленина в отечественной истории, присоединение западных земель к Советскому Союзу в 40-х гг. или его распад в 90-х? Пересматривать ли собственные взгляды и позиции или гордиться их незыблемостью? Есть ли у педагога в принципе готовность, силы, желание и понимание необходимости время от времени производить подобную «переоценку ценностей» в этом меняющемся мире?..

Вот тут и становится понятно, что *учитель — профессия творческая*. И, как всякая творческая профессия, требует от исполнителя высокой профессиональной культуры, в основе которой лежат прежде всего знания и гибкость мышления, позволяющая время от времени эти знания ревизовать, выбрасывать устаревшие, приобретать новые и укладывать в общую картину своего мышления. А это не всегда проходит безболезненно, ибо, во-первых, как и любой человек, педагог просто может не обладать подобной гибкостью мышления; во-вторых, может не желать менять свои взгляды и убеждения, будучи их сознательным приверженцем и последователем; в-третьих, просто может считать смену мировоззренческих ориентиров безнравственной и поэтому сохранять им верность.

И, наконец, творческий характер педагогического труда определяется тем, что каждый урок, лекция или семинар — это спектакль, который должен проходить по всем канонам драматического жанра, не оставляя никого равнодушным, и в котором зрители и действующие лица то и дело меняются местами. Это «театр одного актера», в котором творчество педагога сродни творчеству актера, только еще более ответственно и сложно, ибо педагог не повторяет чужие слова и мысли, а здесь же, на глазах у «зрителей» - учеников рождает собственные, выступая одновременно автором, режиссером и исполнителем.

Из арсенала актерского мастерства учитель вообще может многое почерпнуть. Скажем, можно привлечь ослабшее внимание учащихся замечанием, окриком, нотацией. А можно и по-другому. В телевизионном спектакле «Театр» по С. Моэму героиня говорит, что главное для актера — умение держать паузу: «Чем больше артист, тем больше пауза». Попробуйте. Действует безотказно. Действительно активизирует внимание учащихся. Эффективное использование средств общения из самых разных источников — от сценического мастерства до специальных тонкостей Д. Карнеги («искренне, как можно чаще и доброжелательнее улыбайтесь людям») — свидетельство профессиональной культуры педагога и его творческого подхода к своему делу.

Рассмотренные специфические особенности педагогической деятельности определяют, прежде всего, *этические нормы отношения педагога к своему труду*, а также необходимые *личностные качества* и особый *стиль мышления и действий* педагога.

2.2. ЭТИКА ОТНОШЕНИЯ ПЕДАГОГА К СВОЕМУ ТРУДУ

Учитывая сложность и специфичность педагогической деятельности, ***первое требование*** профессиональной этики педагога, регламентирующее его отношение к своему труду, формулируется довольно жестко: *педагог обязан постоянно ставить перед собой вопрос о своем соответствии требованиям современной школы*. Вместе с тем это авторитарное по форме требование содержит в себе глубокий моральный смысл и отнюдь не авторитарно по содержанию, ибо предполагает для учителя свободу выбора. Во-первых, оно носит не административно-принудительный, а этический характер (никто не может в приказном порядке заставить педагога задаваться подобным вопросом), во-вторых, сам педагог может ставить или не ставить перед собой этот вопрос - это дело его совести и, следовательно, показатель его нравственной и профессиональной культуры. Но что значит *соответствовать требованиям современной школы*? На наш взгляд, это:

- постоянно помнить о *специфике* своей профессии и учитывать ее в своей деятельности;
- осознавать и нести *ответственность* за все, что ты делаешь, за свое влияние на личность учащегося, за формирование тех качеств, которые ты вырабатываешь у него своим отношением к жизни, поведением и внешним видом;
- уметь организовать в единое целое воздействие всех факторов на стиль мышления и отношение ученика к жизни;
- уметь проявлять гибкость собственного мышления, адекватно реагировать на изменения, происходящие в жизни общества;
- знать, понимать и принимать проблемы, потребности и интересы современной молодежи и не брюзжать, если они не устраивают тебя, а считаться с объективной ситуацией. Можно сколько угодно ворчать, что молодежь нынче «не та пошла», не хочет учиться, распущена, нет у нее ничего святого и т. д. Но это - наши дети, и других у нас не будет.

Поэтому *соответствовать* - это, значит, искать новые пути и методы обучения и общения именно с *этой* молодежью. Ведь добиться успеха в обучении детей послушных, стремящихся к знаниям, не так уж сложно. Показателем же подлинного педагогического мастерства служит умение научить слабых и «трудных». Здесь апробированные, традиционные методы педагогического воздействия и общения могут не сработать. Нужны поиск, дополнительные усилия, а иногда и перестройка парадигм собственного мышления, и переоценка моральных ценностей и ориентиров. Именно эта тяжелая и сложная работа, готовность к ней и означает *соответствовать*.

Еще одна «информация к размышлению». Задумывались ли вы над тем, почему сегодня многие дети так не любят школу (как ни горько в этом признаться, но это так)? Ведь, как и раньше, тысячи первоклашек с

волнением и радостью приходят сюда 1 сентября, с гордостью рассказывают о своих первых успехах, а потом наступает разочарование, равнодушие, которое с возрастом перерастает даже в ненависть — к школе, учителям, учебе вообще. Можно, конечно, объяснять это несовершенством нашей системы образования, леностью учеников, падением престижа образования и т.п. Но это, так сказать, факторы объективные, к которым опять же надо приспособляться, т.е. *соответствовать*. Есть же причина и субъективная, вина в которой лежит на нас, педагогах: детям в школе просто *плохо*. Может быть, потому, что многие из нас *не соответствуют их* представлению о школе и учителе? Вопрос о соответствии учителя требованиям дня - вопрос жесткий и даже жестокий. Если учитель чувствует, что школа, дети начинают раздражать его, вызывают постоянное недовольство, то он должен честно признаться себе, что это не они *не соответствуют* его представлениям, желанию и умению, а *не соответствует* школе и детям он сам. По образному выражению Я. Корчака, это симптомы «педагогического старчества», которому не может быть места рядом с детьми.

Ответ на вопрос о соответствии педагога школе порождает **второе требование** педагогической этики: *необходимость принятия решения*. В случае отрицательного ответа (несоответствия) возможны два выхода. Первый - *оставить школу*. Выход жестокий по отношению к одному педагогу, но милосердный по отношению ко многим детям. Потому что если учитель не любит детей, если его тяготит общение с ними, — кто дал ему право своей нелюбовью калечить души сотен детей? Не лучше ли сразу избавить себя и их от мучений? Конечно, такой выход — проблема не административная, никто не может и не должен вынудить учителя сделать такой шаг. Это дело внутренней совести каждого педагога. Более того, само обращение к этой проблеме, постановка этого вопроса уже являются нравственным поступком, проявлением профессиональной этики.

Вопрос этот должны одинаково ставить перед собой и молодые, и опытные учителя, ибо педагогическое «старчество» — болезнь не возрастная, а состояние души. Им может страдать и педагог молодой, начинающий. Конечно, в этом случае решение уйти, сменить профессию менее болезненно. Но принимать его следует, чем раньше, тем лучше. Не должно быть в школе людей случайных, для которых педагогическая деятельность не призвание, а просто работа. И если не ощущаешь в ней необходимости, не стоит портить жизнь себе и детям. К счастью, есть другой выход, когда в свои права вступает **третье требование**, регулирующее отношение педагога к своему труду: *педагог обязан постоянно стремиться развивать и совершенствовать не только свое педагогическое мастерство, но и личные качества*. Необходимость самосовершенствования особенно возрастает в наше время, когда изменения происходят так быстро и носят столь радикальный характер, что речь должна идти не просто об обновлении знаний, но и о кардинальном пересмотре их истинности и нашего отношения к ним.

Особенно это касается взглядов на историю, теорию и практику общественного развития, поскольку общая политизация жизни неизбежно порождает личное отношение каждого из нас к происходящему, а специфика педагогической профессии такова, что позиция педагога не может не влиять (прямо или косвенно) на мировоззрение учеников. Сегодня в обществе нет единой идеологии, лавина информации опровергает привычные оценки и заставляет пересматривать их. В свете нового знания по-новому представляется роль отдельных личностей, партий и политических движений. Возникают новые направления в экономике и политике. Надо помочь молодым людям, которые завтра вступают в самостоятельную жизнь, не ошибиться в выборе позиции, принять правильное решение, определиться. Для этого педагогу самому надо в достаточной мере обладать политической культурой, уметь разбираться в этих проблемах. Речь идет не о том, что каждый преподаватель должен теперь превратиться в политолога или экономиста. Как говорится, «Богу — богово, а Кесарю — кесарево». Но ведь воспитывают не только исторические и теоретические экскурсы. Даже язвительный кивок в сторону «этих, так называемых демократов» — уже воспитывающий фактор. Наши оценки (даже мимоходом, случайно) политических событий и лидеров формируют отношение молодых людей к жизни, а также их доверие или недоверие к нам.

Дети должны вступать в жизнь с открытыми глазами и знать о ней всю возможную правду. И даже если эта правда не соответствует *нашим* взглядам и убеждениям, противоречит им, гражданский и профессиональный долг педагога — честно и непредвзято донести всю информацию до своих учеников и дать им возможность совершить собственный выбор позиции. Ребенок должен уходить из школы не с нашими готовыми ответами, а с собственными мучительными вопросами. Не к демократии и не к диктатуре надо готовить человека, а к жизни в условиях непредсказуемости. Таковы правила плюрализма в действии. Вот почему так велика ответственность педагога, роль его собственной культуры, способности к совершенствованию и пересмотру своих знаний, идеологических позиций и отношений.

Это касается, разумеется, не только сферы политики и социальных проблем. В области культуры — насколько способен учитель проявить гибкость и терпимость, насколько способен включить в круг своих интересов не только классические формы искусства, но и явления молодежной субкультуры? В состоянии ли он по-настоящему изучить, понять и принять то, что волнует сегодняшних детей? Готов ли на равных вести дискуссию о достоинствах и недостатках «тяжелого рока» или «хип-хопа»? Нередко мы, особенно старшее поколение, просто ничего не знаем о них, а свое незнание прикрываем голым отрицанием. Но дети чувствуют это, теряют доверие к нам, и тогда прекращается наше влияние на формирование их вкусов и приверженностей.

Предъявляет свои требования к современному педагогу и область сексуального воспитания. Ведь сегодня, в условиях супердоступности и свертоткровенности в вопросах секса, значительная часть педагогов'

предпочитает по-прежнему «фигуру умолчания» или благородного негодования по этому поводу с требованиями «закрывать и запретить». Только самые смелые решаются откровенно вести с учащимися разговор на эту «опасную» тему. Но ведь проблема существует, как существует и естественный интерес к ней подростков и молодых людей. Собственная некомпетентность педагога и ложная стыдливость — не оправдание ухода от нее. «Официальная» педагогика должна пересмотреть отношение к этой «запретной» теме, понять ее значимость для молодых людей, а педагоги должны включить ее в круг «воспитательных интересов» на уровне современной культуры.

Рассмотренные требования профессиональной педагогической деонтологии предполагают наличие у педагога особого — *интегрального стиля мышления*, который представляет собой системное единство мировоззренческого, специально-педагогического, психологического, морально-этического подходов. Этот стиль мышления в конечном итоге должен стать основой формирования *профессиональных личностных качеств* педагога. Их совокупность можно рассматривать как *профессиограмму* педагогической специальности. Е.О. Галицких (Россия) выделяет следующие необходимые качества и свойства личности, выступающие показателем готовности и способности педагога к *интегральному стилю мышления*.

Во-первых, это *умственная самостоятельность*, проявляющаяся в таких свойствах, как:

- способность к «сомнению, удивлению, вопрошанию»;
- стремление к самостоятельным суждениям и выводам;
- философско-рефлексивное отношение к профессии;
- преодоление «барьеров» и мифов традиционной педагогики;
- энергия мысли, убедительность собственной позиции;
- осознанность морального выбора и принимаемых решений;
- чувство ответственности за реализацию своего призвания.

Во-вторых, это *единство интеллектуальных, эмоциональных и*

нравственных переживаний как следствие потребности личности в целостном восприятии мира и себя в нем. Такая гармоничность может проявляться в следующих свойствах и состояниях:

- переживание собственного «открытия мира» как «события», «встречи» с ним;
- чувство меры, «золотого сечения» между рассудком и нравственным чувством;
- тактичное проявление интеллектуальных эмоций - удивления, сомнения, удовлетворения от правильного морального выбора и мыслительного результата;
- чувство собственного достоинства, основанное на адекватной самооценке;
- ощущение полноты и глубины своей внутренней жизни.

В-третьих, это *открытость диалогу*, основанная на способности видеть в другом человеке *цель*, а не *средство* и раскрывающаяся через:

- интерес к другому человеку и умение открывать в нем творческий потенциал;
- осознание правомерности плюрализма мнений;
- преодоление эгоцентризма собственного мышления;
- способность слушать и слышать другого;
- умение сочетать монолог и диалог;
- открытость новому, толерантность к иным точкам зрения;
- стремление к познанию, научению;
- стремление и умение адекватно интерпретировать полученную информацию и точку зрения другого;
- метафоричность, образность, грамотность речи. В-четвертых, это *творческая активность педагога*, которая предполагает:
 - единство слова и дела, переживания и поступка;
 - целеустремленность в отношении к преподаванию;
 - готовность к преодолению препятствий;
 - способность учиться на собственных ошибках;
 - создание индивидуальной системы самообразования и самосовершенствования;
 - восприятие своей профессиональной деятельности как художественно-педагогического творчества.

Эти интегральные свойства и качества личности не являются простой суммой индивидуальных проявлений; они отражают сущность, качественное своеобразие сознания педагога, уклад и стиль его жизни, являясь результатом его профессионально-личностного развития. Вместе с тем они определяют моральные принципы *отношений педагога с коллегами и учениками*.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Проблема свободы и ответственности в деятельности педагога: в чем она?
2. Согласны ли Вы с тем, что консерватизм является специфической чертой в профессиональной деятельности педагога? Консерватизм - добро или зло в педагогической профессии? В чем Вы видите опасности его проявления?
3. Каковы возможные формы творчества в педагогической деятельности? Есть ли у Вас личные творческие планы?
4. «...Соответствовать требованиям современной школы ...» Согласны ли Вы с этими требованиями? Готовы ли им соответствовать? И если нет, что Вы намереваетесь предпринять? Предложите свои «варианты соответствия».
5. Сформулируйте Ваше понимание и отношение к интегральному стилю мышления педагога. Какие из его составляющих представляются Вам наиболее значимыми?
6. Проведите в студенческой группе или педагогическом коллективе дискуссию на тему: «Педагог: проблема ответственности в обществе». Вы можете обсудить на ней следующие вопросы:
 - Педагог: права и обязанности по отношению к обществу.

- Имеет ли право учитель на собственную точку зрения?
- Должно ли обучение зависеть от мнений и пожеланий учащихся?

7. Внимательно прочитайте и обдумайте фрагменты из работ замечательного советского педагога *В.А. Сухомлинского*, посвященные особенностям педагогического труда (см. Материал для самостоятельного анализа). Предлагаем обсудить основные положения педагогической этики, выдвигаемые им. Насколько они согласуются или расходятся с Вашими взглядами на проблемы педагогической деятельности? На основе анализа идей *В.А. Сухомлинского* предлагаем написать реферат по проблемам педагогической этики.

Лекция 3

ЭТИКА ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-УЧАЩИЙСЯ»

Более всего профессиональная этика необходима педагогу в его *общении*: «по вертикали», в системе «педагог—учащийся», и «по горизонтали», в системе «педагог-педагог». Общение в этих двух плоскостях является показателем профессиональной культуры педагога и предъявляет к нему особые требования.

Отношения в системе «педагог-учащийся» будут рассматриваться здесь в одностороннем порядке. Мы не будем касаться *поведения учеников*: оно достаточно регламентировано правилами для учащихся и сложившимися традициями. Для педагогической этики важнее рассмотреть нормы и принципы *поведения педагога* и его отношения к детям, которые опять-таки связаны с особенностями самой педагогической деятельности.

3.1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ И УЧАЩИХСЯ

Основополагающими факторами современной школьной реформы провозглашены принципы *демократизации* и *гуманизации*. И это естественно. Мы готовим детей к новой жизни, где основной ценностью должна быть человеческая индивидуальность, ее максимальная самореализация. Но для этого и сама личность должна ощущать собственную самооценку, раскрепощенность, свободу. К сожалению, приходится констатировать, что сегодня многие дети, несмотря на их внешнюю развязность, скованы, зажаты, закомплексованы. Они стесняются, а порой и не умеют выразить свои мысли и чувства, т.е. выразить себя, продемонстрировать свои возможности и способности. И в этом не вина их, а беда.

Мы входим в общий европейский дом. Мы видим на экранах телевизоров раскованных молодых бизнесменов, политиков, предпринимателей Запада, улыбающиеся приветливые лица на улицах европейских городов. Мы вздыхаем и удивляемся: «Они совсем другие, чем мы». Объяснение этому в значительной мере заключено в той системе межличностных отношений, в которую с детства включен ребенок и которая оказывает, в конечном счете решающее воздействие на формирование его личности - в *системе отношений между учителем и учеником*.

Ведь эта система является слепком отношений с так называемой «взрослой жизни», и наоборот. Вспомним хотя бы наши классы и аудитории, где в течение многих лет каждый ученик видит лишь затылок впереди сидящего. И когда он отвечает урок, перед ним тоже одни затылки. То, что он говорит, никому, кроме учителя, не интересно. Да и тот порой скучающе смотрит в окно. И постепенно ученик привыкает: привыкает к безразличию к себе, к необязательности своих слов, к ненужности собственного мнения и своей точки зрения. Это не мелочи, ибо здесь закладываются основы отношения личности к себе, другим, обществу в целом.

Уважение к личности ученика

Уважение к личности учащегося предполагает, прежде всего, *равенство, равноправие, партнерство учителя и ученика* — несмотря на разницу в положении, уровне культуры и образования, возрасте, жизненном опыте и т.д. Препятствием для установления такого партнерства является объективно существующая *зависимость* ученика от учителя — одна из профессиональных особенностей их взаимодействия. Тем более важным и одновременно сложным выступает требование педагогической этики отказаться от ощущения, привычки, сознания этой зависимости или суметь переступить через нее. Другая сложность состоит в том, что каждый современный педагог и не думает отрицать роль и необходимость уважения к личности учащегося — как само собой разумеющийся признак демократизма мышления и поведения. Но вот в реальной жизни это уважение нередко остается лишь декларацией. В чем же конкретно должно проявляться *уважение к личности ученика*?

Проявлением уважения выступает, прежде всего, *доверие*, когда педагог видит в учениках равных себе людей со своими взглядами и интересами и надеется, что и они воспринимают его так же. Когда он не притворяется перед ними, когда у него нет «двойной жизни»: личной — для себя и «воспитательной» — для «них». Это и означает *доверие*.

Доверие сопряжено с *интересом* к личности учащегося, выступающим другим проявлением уважения к ней, причем в данном случае речь идет о личности еще не сформировавшейся, находящейся в процессе становления, что особенно сложно.

Интерес, как правило, начинается с *терпимости*: терпимости к самостоятельности мышления ученика, его взглядам, внешнему виду (порой эпатазирующему), его часто неординарному поведению. Педагог должен привыкать к тому, что сегодня не только волосы, но и мысли подростков нельзя «подстричь под одну гребенку», и относиться к этому следует спокойно. Более того, своим интересом, действиями, поддержкой педагог сам должен стимулировать в них стремление к проявлению собственной индивидуальности и самостоятельности.

Ушло в прошлое то время, когда идеалом воспитанности был дисциплинированный подросток, поступающий «как все» и сидящий на уроках — «руки на парту». Для современного учителя желанной находкой должен быть «инакомыслящий» ученик, взгляды которого могут расходиться с мнением

учителя и с положениями учебника. И терпимость учителя к самым «завиральным» идеям и каверзным вопросам такого ученика, к его скептицизму и желанию «дойти до самой сути» - это не только показатель педагогической культуры учителя, но и залог формирования личности нового типа — свободной, раскованной, творческой. Интерес учителя к личности учащегося имеет и другую этическую сторону - это, если можно так выразиться, *«соискание» интереса* ученика к себе — «заинтересованность в его интересе». Ведь психологической основой обучения и восприятия информации является *интерес* к ней, и потому дело нашей профессиональной чести — уметь этот интерес вызвать. Вместе с тем ориентация на заинтересованность учащихся — это и проявление уважения к ним. Не правы те учителя, которые высокомерно заявляют, что им безразлично, как относятся к ним их ученики: «Пусть ненавидят, но знают предмет. Мне их любви не нужно». Но ведь если ученики испытывают симпатию к учителю, то это залог их интереса к его предмету.

Доверие к учащимся как возможная форма демократизации школьных отношений должно проявляться и в *уважении мнения учеников* о педагоге. Разумеется, речь идет не о том, чтобы обсуждать с учащимся достоинства или недостатки коллег-педагогов за их спиной: это не этично. Но открыто интересоваться мнением учащихся о самом себе, изучать это мнение и использовать его для корректировки своей профессиональной деятельности и личных качеств — это не только установление педагогом «обратной связи» с учащимися (хотя и оно тоже), но и определенный воспитательный момент, форма доверия к ним.

Можно, например, в конце курса или учебного года провести письменный анонимный блиц-опрос, попросив учащихся ответить на ряд вопросов, например: «Ваше отношение к предмету? Наиболее интересные и наиболее скучные темы? Ваша оценка, замечания и пожелания педагогу?» Ответы учащихся на эти вопросы свидетельствуют и об их чувствах ответственности и самоуважения, и об их благодарности за то, что педагогу интересно их мнение, и, конечно же, содержат оценки, замечания, советы, которые могут в дальнейшем стать для него неоценимым «руководством к действию».

Еще одним проявлением уважения к личности учащегося выступает *недопустимость унижения личного достоинства ученика*. Банальность этого требования очевидна. Однако на практике сплошь и рядом оно нарушается, причем редко — специально, целенаправленно, чаще — незаметно для самого учителя, так сказать, по привычке, что, может быть, еще хуже. Мы *привыкли* унижать учеников - взглядом, тоном, насмешкой, окриком... Крик учителя, призывающего к порядку или обличающего лодыря и нарушителя дисциплины, к сожалению, в школе все еще обычное дело. И все это — не «со зла», а из благих побуждений, причем всегда этому находится оправдание: мол, «довели», «сорвался», «не выдержал» и т.д. А между тем кричать на детей — значит расписываться в собственном педагогическом бессилии (т.е. других средств воздействия у меня больше

нет), следовательно, провоцировать неуважение к себе и одновременно демонстрировать свое неуважение к ученикам.

Недопустимость унижения ученика криком, оскорбления словом или делом определяется, по меньшей мере, следующими обстоятельствами. Во-первых, это «использование служебного положения в личных целях»: ведь в этой ситуации учитель явно пользуется тем, что ученик, *зависимый* от него, не может ответить ему тем же. Во-вторых, это «вмешательство в личную жизнь граждан»: ведь понятно, что между учащимися, как в любой социальной группе, устанавливаются какие-то отношения симпатии и антипатии, дружбы, товарищества, первой влюбленности... Грубо вторгаясь в эти отношения, учитель не только унижает за невыполненный урок нерадивую Машу, но и показывает тем самым Васе, что на нее можно кричать и *так* обращаться с ней. В-третьих, это демонстрация опыта решения всех проблем «силовым методом»: ученик учится у учителя тому, что у кого власть — тому все позволено... И тогда не следует удивляться грубости и хамству наших чиновников и начальников — у них были «хорошие» учителя... В-четвертых, это одновременно и воспитание конформизма, приспособленчества, ибо основной метод воздействия здесь — страх, а не совесть. В-пятых, это, наконец, школа ненависти: в глазах ученика, на которого кричит учитель, — и обида, и страх, и злость, и унижение, но главное — ненависть к «Учителю с большой буквы». Возможно, это излишне резкая оценка крика как метода воспитания. Но ведь, как говорил А.П. Чехов, «распускать себя порядочному человеку не пристало».

Вместе с тем уважение проявляется не только в том, чтобы никогда «не гладить против шерсти». Оно выражается и в *требовательности* к учащемуся, которую можно представить так: я, педагог, с уважением отношусь к его мнению и знаниям, я верю в его силы и возможности и *потому* требую с него. Существуют некоторые этические «*требования к требовательности*».

— Требования педагога должны быть *объективно целесообразной*, т.е. выполняемое задание должно служить делу — усвоению нового материала, повторению пройденного, чистоте и порядку в школе, но ни в коем случае не должно быть наказанием или, еще хуже, проявлением самодурства учителя.

— Требования должны быть *доброжелательной* и выражаться, скорее, в форме полувопроса, полусовета, а не однозначного приказа.

— Требования должны быть *понятными* и потому учащимся всегда необходимо разъяснять, почему и для чего он должен выполнить именно это задание и как лучше его сделать.

— Требования должны быть *реально выполнимы* — нельзя забывать, что слишком большой объем или слишком сложное содержание работы вызывает обратную реакцию, и ученик, зная, что он все равно не справится с заданием, просто откажется его выполнять.

Еще больше нравственная культура педагога и его способность уважать своих учеников проявляется в *оценке труда учащихся*. Выставляет учитель

отметки официально или «для себя» в любом случае он *оценивает* учащихся, их поведение, знания, способности, И тогда его оценка так или иначе выступает одновременно *индексом отношения* к своим ученикам

Ориентация на положительные отношения и чувства

Отношение педагога к своим учащимся зависит от его изначальных *установок и целей*. Если моральной установкой выступает ориентация на *субъект-субъектные* отношения с детьми, то, согласно гуманистической этике и категорическому императиву Канта, каждый ребенок является для педагога *целью* — заботы, внимания, любви. При *субъект-объектной* установке ученик будет выступать для педагога *объектом* - воспитания, обучения и, возможно, *средством* самоутверждения.

Известна старая студенческая присказка: один профессор принимает экзамен, чтобы выяснить, что знает студент, а другой - чтобы доказать ему, что он ничего не знает. Здесь как раз и отражается в форме студенческого фольклора разница в установках педагогов. Отношение педагога к учащимся проявляется, прежде всего, в том, в каком соотношении в арсенале его педагогических средств находятся такие методы и формы воздействия, как *поощрение* и *наказание*. Как известно из курса педагогики, разумное дозирование поощрения и наказания является одним из наиболее действенных методов воспитания — и семейного, и школьного. К сожалению, давний, и ставший уже традиционным «перекос» в представлениях воспитателей (и родителей, и учителей), как правило, отдает предпочтение наказанию.

Психологически это вполне объяснимо: ни один проступок не должен закрепиться в сознании ребенка как безнаказанный, поэтому реакция семьи и школы на плохую успеваемость и недостойное поведение следует мгновенно, прежде всего, в виде наказания. Причем за этим иногда проходят незамеченными пусть маленькие, но все же достижения и успехи ребенка: это, мол, само собой разумеется, это твой долг, а вот нарушения — это совсем другое дело. Постепенно в сознании ребенка формируется устойчивый стереотип отношения к учебе, в котором нет места радости, удовольствию, любви. Доминирующим чувством по отношению к школе и учителю у детей начинают выступать *тревога* и *страх*. Это страх перед двойкой, записью в дневнике, вызовом к директору, исключением из школы и другими атрибутами педагогического «мастерства», за которыми, к тому же, следует незамедлительная реакция родителей: ведь наша педагогика постоянно настаивает на единстве требований семьи и школы. Причем часто эта реакция и наказание бывают, неадекватны проступку.

Одно из правил педагогической этики прямо гласит: не жалуйся родителям учащихся. Дисциплина и успеваемость - дело профессиональной чести учителя. И если он не справляется с ними сам - значит, не умеет. Учителя же порой не просто жалуются родителям, но еще и просят принять меры. Хорошо, если родители принимают меры мудрые. А если в виде ремня? Кто вложил его в руки разгневанного отца? А есть еще и ремень словесный, который бьет намного жестче известный детский психолог А.

Дубровский, утверждает, что различного рода фобии и логоневрозы, которыми страдает до 50% детей, возникают у них именно в результате неадекватных физических и моральных наказаний. Принцип, который должен, согласно требованиям педагогической этики, лежать в основе всех действий педагога - это *ориентация на положительные отношения и чувства к учащимся*. В чем же заключается и на чем должна базироваться эта *ориентация на положительное*? Ответ предельно краток и прост: это - *любовь*.

Невозможно и некорректно в учебном пособии по педагогической этике *требовать* от педагога любви к детям (как и вообще бессмысленно требовать любви). Можно говорить лишь о наличии или отсутствии этого чувства у учителя - будущего, начинающего или давно работающего. Причем речь идет не о любви к замечательным, талантливым, послушным детям - мечте каждого педагога, а о любви ко всем детям, независимо от того, хорошие они или плохие (возможно, к «плохим», «недолюбленным» — особенно) уже только потому, что они — дети и потому, что только чья-то любовь, как говорил Э. Фромм, дает каждому человеку возможность раскрыться и «быть».

Применительно к младшему возрасту «методика любви» в воспитании разработана американским доктором Б. Споком. Что же касается старших школьников и студентов, то здесь можно рекомендовать советы Д. Карнеги. Ведь и в условиях школы будут эффективными такие его советы, как, например, «сдайте гордость человека, старайтесь, как можно чаще хвалить его при всех, а критиковать наедине». Или: «прежде чем покритиковать человека, похвалите его, и он постарается оправдать ваше доверие». Или: «не оставляйте без внимания малейших достижений и успехов человека». И если мы считаем это справедливым для себя, то, наверное, эти советы могут дать положительные результаты и в отношениях педагога с учащимися.

Еще одним проявлением демократизации и гуманизации в условиях школы, способствующим включению в систему педагогической регуляции положительных ориентиров, является разумное *сочетание формальных (официальных) и неформальных («человеческих») отношений* в общении педагога и учащегося.

По сути дела, это вопрос о *дистанции* — быть ей или не быть между педагогом и учащимся и если быть, то какой. В старой авторитарной школе — и дореволюционной, и советской — вопрос этот однозначно решался в пользу *максимальной* дистанции (даже если провозглашалось обратное).

Педагог входил в класс «застегнутым на все пуговицы мундира» (и буквально, и фигурально), вешал «истины в последней инстанции» и удалялся, неприступный и недоступный. Конечно, после революции он потерял свое былое величие и престиж, но традиция отдаленности, сохранения дистанции, правда, постоянно сокращавшейся, осталась. Что собой представляет учитель как человек, какова его личная жизнь - по-прежнему было тайной за семью печатями. Это помогало создавать определенный имидж человека-символа, бесполого и безликого Носителя

Знаний. Сегодня же условия жизни (особенно в маленьком городке или на селе) таковы, что учитель разделяет вместе с учениками и их родителями все тяготы быта. Нимб потускнел, а дистанция сократилась. Демократизация общественных отношений сократила ее еще больше. Встает вопрос: до каких пор нужно и возможно сокращение дистанции между учителем и учеником? Может, если учесть, что обучение - процесс двусторонний, а отношения педагога и учащегося — это *отношения партнерства*, то и дистанции быть не должно? Нам представляется, что даже при максимальной демократизации отношений *дистанция должна охраняться*. Во-первых, всегда остается разница в возрасте. Даже у самых молодых педагогов не должно быть панибратских отношений с самыми старшими учащимися (хотя здесь иногда и возникают драматические коллизии личных взаимоотношений — от дружбы до любви, но это скорее исключение, чем правило). Во-вторых, должна быть (в идеале!) дистанция, определяемая мерой почтения и уважения к Учителю и Знанию.

Вместе с тем *сокращение дистанции, «очеловечивание» нашего общения - нормальный процесс*, который следует не только приветствовать, но и организовывать и использовать в целях повышения эффективности обучения.

Например, начиная учебный год, директору или завучу следует не просто отправлять нового учителя в класс, а представить его ученикам, и не просто представить, а рассказать о нем - о его личных достоинствах, его семье, увлечениях, научных, спортивных, художественных или кулинарных достижениях. Вряд ли кто-то из педагогов, особенно молодых, будет сам рассказывать о себе - неудобно и неуместно. А вот если кто-то другой (директор, завуч, классный руководитель) расскажет о педагоге в его присутствии, да еще в эмоционально-положительном тоне — это может возыметь эффект. Отныне он для детей — не просто символ учителя, но и человек, который *интересен*. Следовательно, появилось и заинтересованное отношение к тому, что и как он говорит, к его предмету.

Таким образом, ориентация на положительное отношение к учащимся предполагает и другую сторону — *заботу о «взаимности»* этих отношений. Поэтому нормальным является стремление педагога вызвать *симпатии учащихся*, его забота о собственном *имидже*. Способы здесь могут быть разные. Начиная с внешнего вида — как, и какой, применять макияж и какую выбрать прическу, насколько современна и элегантна одежда, какое выражение лица «носит» педагог. Он, скажем, «не имеет права» на хмурое, брюзгливое, недовольное выражение лица. Поэтому преподавание — это в каком-то смысле *лицедейство* — «делание лица». Причем педагогическое лицедейство — это не притворство, не обман. Это — *забота о настроении других*, основа создания оптимального климата в аудитории. Ведь раздражение, недовольство, злость заразительны. Впрочем, как и улыбка.

И поэтому так же, как актер, который выходит на сцену, сияя улыбкой, когда «на душе кошки скребут», педагог не имеет права на плохое настроение, безразличие, отсутствие вдохновения. Оставлять собственные недомогания, личные переживания, плохое настроение за порогом,

«надевать» на лицо выражение оптимизма, уверенности в себе и детях, поддерживать в себе азарт, любознательность и интерес к познанию с тем, чтобы «заразить» ими учащихся — это то, что на театре называется «кураж» и требует любви и творческого отношения к своему делу. И главное здесь - не только уметь, но и *хотеть, понимать необходимость* этого в преподавательской работе.

«Допущение» учащихся в личную жизнь педагога, установление человеческих отношений с учениками имеет, конечно, свои плюсы и минусы. К плюсам относится то, что в этом случае педагог получает возможность влиять на формирование личности ребенка не только своим предметом, но своим жизненным опытом, собственным отношением к жизни, богатством своей души (если оно есть). Но здесь и возникают минусы, точнее осложнения. Оказывается, что сокращение дистанции предъявляет повышенные требования прежде всего к самому учителю. Отныне ученик рассматривает его, если позволительно так выразиться, не через подзорную трубу, а в микроскоп, при максимальном приближении. Что он увидит там? Не выявится ли при этом глубокая трещина между декларируемыми педагогом принципами добра, красоты, человеколюбия и проявляемыми им в реальной жизни мелочностью, ничтожеством, а иногда и безнравственностью? Подобные соображения вновь ставят вопрос, с одной стороны, о высокой моральной ответственности педагога, а с другой - о целесообразности сокращения дистанции и . о том, каждый ли учитель имеет на это моральное право.

Знание основных типов собеседника в педагогическом общении

В отношениях педагога и учащихся, в качестве условия реализации принципов демократизации и гуманизации, педагогу очень важно научиться проявлять реальный интерес и знание особенностей учащихся - его «партнеров» и «собеседников». В процессе общения с ними педагог встречается с различными типами их психологической реакции и поведения. Ниже мы приводим классификацию *абстрактных типов собеседников* — воображаемых психологических моделей, наделенных характерными чертами, имеющими значение для общения с ними. Ваш собеседник — ученик на уроке или в «вольной» беседе (или ваш коллега) может принадлежать к одному из следующих типов.

1. «*Вздорный человек*», «*нигилист*». Часто выходит за рамки беседы. Нетерпелив, несдержан, возбужден. Своей позицией и агрессивной манерой поведения провоцирует собеседников к тому, чтобы те не соглашались с его утверждениями. С «нигилистом» надо вести себя следующим образом:

- оставаться хладнокровным, уверенным в себе и достаточно компетентным;
- следить, чтобы окончательное решение, по возможности, было сформулировано им самим;
- заранее обсудить и согласовать с ним все спорные моменты;
- привлечь его на свою сторону, приближая его точку зрения к позитивной;

— чаще беседовать с ним наедине, чтобы выяснить истинные причины его негативной позиции.

2. *«Позитивный человек»*. Самый приятный тип собеседника, добродушный и трудолюбивый. Способен спокойно, обоснованно вести дискуссию и совместно подвести итоги беседы. К такому собеседнику желательно относиться так:

— выяснять и совместно рассмотреть тонкости отдельных случаев;

— позаботиться, чтобы другие участники беседы были согласны с этим позитивным подходом;

— в спорных и сложных ситуациях искать у него помощь и поддержку;

— в группе собеседников предоставить ему любое свободное место.

3. *«Всезнайка»*. Обо всем имеет собственное мнение, считает, что он все знает, всегда требует слова. В общении с ним лучше придерживаться следующих правил:

— предложить ему место поблизости от себя;

— напоминать ему, что другие тоже хотят высказаться;

— попросить его дать возможность и остальным собеседникам потрудиться над решением;

— предложить ему сформулировать промежуточные заключения;

— при наиболее рискованных его утверждениях дать возможность остальным участникам выразить свою оценку и точку зрения;

— иногда специально задавать ему сложные вопросы, на которые в случае необходимости можете ответить сами.

4. *«Болтун»*. Часто бестактно и без видимой причины прерывает ход беседы, не обращая внимания на время, которое тратит на свои выпады. Как следует к нему относиться?

— как и всезнайку, посадите его поближе к себе или другой авторитетной личности;

— когда он начнет уходить от темы, остановите его, спросив, в чем он видит связь своего выступления с предметом беседы;

— ограничьте время отдельных выступлений и всей беседы;

— следите, чтобы он не переворачивал рассмотрение проблемы «с ног на голову».

5. *«Трусишка»*. Отличается недостатком уверенности в себе. Охотнее промолчит, боясь сказать такое, что, по его мнению, может выглядеть глупо. С ним следует обходиться очень деликатно, соблюдая чувство меры:

— задавать ему легкие вопросы информационного характера;

— подбодрить его, чтобы он мог высказаться достаточно четко;

— помогать ему формулировать выводы;

— решительно пресекать любые попытки насмешек над ним;

— применять ободряющие формулировки типа: «Все бы хотели услышать и Ваше мнение»;

— благодарить его за любой вклад в беседу или замечание.

6. *Хладнокровный, «неприступный собеседник»*. Замкнут, высокомерен. Чувствует себя вне темы и ситуации, все это кажется ему недостойным внимания и усилий. Необходимо:

- заинтересовать его в обсуждении проблемы;
- периодически обращаться к нему, спрашивая: «Кажется, Вы не согласны с тем, что было сказано. Было бы интересно узнать, почему?»;
- попытаться выяснить причины такого отстраненного поведения.

7. *«Незаинтересованный собеседник»*. Его не интересует данная тема, а возможно, и вообще ничего не интересует. Он охотнее «проспал» бы всю беседу, поэтому следует вести себя так:

- задавать ему вопросы информационного характера;
- придать теме беседы интересную и привлекательную форму;
- задавать ему стимулирующие вопросы;
- попытаться выяснить, что интересует лично его.

8. *«Важная птица»*. Не выносит критики — ни прямой, ни косвенной. Чувствует и ведет себя как человек, стоящий выше остальных. Отношение к нему должно быть следующим:

- нельзя позволять ему разыгрывать роль гостя в беседе;
- нужно ставить его в положение, равноправное с остальными;
- дать ему понять, что ведущим беседы являетесь вы, и вы будете определять ее ход;
- в диалоге с ним полезно применять метод «да, но».

9. *«Почемучка»*. Кажется, что он создан только для того, чтобы задавать вопросы независимо оттого, имеют ли они отношение к теме или нет. Он просто сгорает от желания спрашивать всех и вся. Как справиться с таким собеседником? Здесь может помочь следующее:

- на его вопросы информационного характера отвечать сразу;
- признавать его правоту, если не получается дать нужный ответ;
- обращать его вопросы ко всем участникам беседы, а если он один, то переадресовать вопрос ему самому.

Конечно, в «чистом виде» такие типы практически не встречаются: обычно людям свойственны в большей или меньшей мере некоторые из перечисленных особенностей одного типа или комбинации нескольких «абстрактных типов». Причем один и тот же человек может менять свой «классификационный тип» — в зависимости от хода беседы, позиции своих собеседников, от своих личных интересов. Но в любом случае имеет смысл познакомиться с возможными «теоретическими моделями». Это дает возможность каждый раз при проведении урока или неформальной беседы с учащимися уметь составить более точное представление о личности своего собеседника, чтобы учитывать их особенности и настроение, своевременно и соответствующим образом на них реагировать (кстати, знание этих моделей можно использовать и в общении с коллегами). Вместе с тем знание и интерес к особенностям наших учащихся — исходный момент и основа реального, а не формально провозглашаемого *уважения к личности учащегося*.

3.2 МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА И «БАРЬЕРЫ» ЕГО ОБЩЕНИЯ С УЧАЩИМИСЯ

В общей системе профессиональной культуры педагога особое место занимают ее *нравственные и психологические* компоненты, в совокупности составляющие феномен, «обеспечивающий» духовность, душевность, гуманность, взаимопонимание в отношениях педагога и учащихся. В современной американской педагогике существует специальный термин для обозначения носителя высокой нравственно-психологической культуры — *«эффективный учитель»*. Его отличает уникальная комбинация личных моральных качеств и устойчивых тенденций психологического реагирования, которые выступают как предпосылки профессионализма субъекта в педагогической работе. Хорошим, «эффективным» учителем считается тот, для которого внутренняя, психологическая сторона более важна, чем внешняя. Такой учитель пытается, прежде всего, понять точку зрения другого человека, а уж затем действовать на основе такого понимания. Он верит в способности и возможности учеников самостоятельно решать свои жизненные и учебные проблемы, ожидает от них ответной доброжелательности, видит в каждом из них личность, обладающую достоинством, и умеет уважать это достоинство.

Западные неогуманисты особенно выделяют проблемы *коммуникабельности* учителя и ученика. Красной нитью проходит психологически точная рекомендация: педагогам следует стремиться видеть окружающий мир глазами их воспитанников, воспринимать их перспективу, их точку зрения. Это должно способствовать достижению главной цели гуманистической этики — самореализации личности. 34

Профессор Колумбийского университета М. Грин считает, что учитель (или будущий учитель) должен признать, что эффективность его деятельности зависит от его личной вовлеченности в педагогический процесс. Он не может существовать в двух сферах — профессиональной и частной жизни. Если он избрал для себя профессию учителя, то она должна стать не только главным делом его жизни, но и средством проявления собственного Я: «Как бы расчетливо и рационально ни руководил учитель тем, что делается в классе, он вовлечен в этот процесс как личность; почти все, что происходит в классе, несет на себе отпечаток его присутствия, его настроений и внешнего поведения, ожиданий и объяснений, его реакций по отношению к учащимся».

«Эффективный педагог» как профессионал, способствующий социализации молодежи, призван культивировать теплые, эмоционально окрашенные отношения с учениками, искренне симпатизировать им и тонко воспринимать их непосредственные нужды. Такие педагоги прекрасно владеют ситуацией, умеют с помощью юмора, добродушной шутки разрядить напряжение. Хорошо зная свой предмет, они преподают его с выдумкой и энтузиазмом. Они последовательны в своих требованиях, справедливы, относятся к детям уважительно и ровно.

Американский специалист Р. Берне выделяет следующие личностные качества, необходимые педагогу для эффективной работы и складывающиеся в своеобразную «Я-концепцию»:

- максимальная гибкость;
- способность к эмпатии, т.е. пониманию других, готовность сочувственно откликаться на их нужды;
- умение придать личностную окраску преподаванию;
- установка на создание положительных стимулов для восприятия учащихся;
- владение стилем неформального, теплого общения с учащимися, предпочтение устных контактов письменным;
- эмоциональная уравновешенность, жизнерадостность, уверенность в себе.

Чем более позитивной является самооценка учителя, тем больше вероятность, что он сможет воспитать у учащихся стиль творческого учения, основанного на самостоятельности мышления, а не на механическом заучивании материала.

Чем меньше учитель уверен в себе, тем больше он склонен к стереотипному, формальному мышлению, догматическому стилю преподавания, основанному на изложении фактов и запоминании их учащимися. Такое преподавание не допускает возникновения дискуссий, вариативных выборов и альтернатив в процессе обучения.

Таким образом, преподаватели, обладающие *позитивной Я-концепцией*, имеют больше шансов содействовать ее развитию и у своих учащихся. Напротив, учителя, не любящие свою профессию, испытывающие чувство личной или профессиональной неадекватности, произвольно создают в классе атмосферу, соответствующую этим ощущениям.

Дело и том, что экстремальные установки и представления учителя о самом себе порождают и экстремальные формы его поведения: от агрессивных и враждебных до пассивных и заискивающе-льстивых, от невосприимчивости к мыслям и словам учащихся до привычки идти у них на поводу, от стремления, во что бы то ни стало уличить учащегося в ошибке до полного равнодушия к его знаниям. Очевидно, что *Я-концепция* педагога может служить реальным обеспечением успеха его деятельности либо приводить к неизбежным затруднениям, явным или скрытым неудачам. Установки, заключающие в себе негативный потенциал, способны оказывать пагубное воздействие на личность учащегося.

К таким установкам американские психологи относят, например, следующие:

- отрицательное реагирование на учащихся, которые тебя не любят;
- создание трудностей с целью держать учащихся в напряжении;
- поддержание чувства вины у учащихся как стимула к учебе;
- оценка знаний учащихся, предполагающая возможность их нечестного поведения;
- стремление к установлению жесткой дисциплины;

— увеличение степени наказания пропорционально вине учащегося.

Эти и другие отрицательные установки способны серьезно осложнить взаимоотношения в системе «педагог—учащийся», создавая «подводные рифы» и ставя «барьеры» в общении и взаимопонимании педагога и учащихся. Эти **барьеры** порождаются в значительной мере особенностями педагогической деятельности. К основным из них могут быть отнесены следующие.

1. Кажущаяся противоположность изначальных установок и целей.

Целью учителя, естественно, является передача учащимся знаний, накопленных человечеством. Для этого от учащихся, как известно, требуются добросовестный труд, целеустремленность, самодисциплина и т.д. Учащиеся, осознавая необходимость обучения и даже испытывая некоторый интерес к получению знаний, стремятся в то же время достичь этого «малой кровью», минимизируя свои усилия и «противостоя» требованиям педагога. Конечно, это противостояние кажущееся, ибо цель у обеих сторон одна, но положение усугубляется падением престижа образования, его «как бы ненужностью» для успешного вхождения в жизнь. К счастью, сегодня намечается тенденция к исправлению этой ситуации.

2. Неодинаковость, различие в положении учителя и учащегося: их социального статуса, жизненного опыта, уровня культуры и образованности. Это часто порождает неосознаваемое самим учителем «педагогическое чванство»: ему начинает казаться, что он — носитель некоей абсолютной истины, знающий обо всем больше и лучше и обладающий поэтому правом на нравочения, и менторский тон. На самом деле учителя и ученики не «выше» и не «ниже» — они просто *разные*, с чем следует считаться и руководствоваться в своих действиях. Как гут снова не вспомнить Я. Корчака, который предупреждает, что педагог еще должен уметь подняться до ребенка, а не считать, что наклоняется к нему.

3. Плохое знание педагогами интересов и потребностей современной молодежи. Но еще хуже то, что многие педагоги и не проявляют желания узнать ее, проникнуть в ее внутренний мир, подходят к ней, как правило, с собственными мерками, создавая тем самым противостояние «отцов и детей», усугубляя различие между «они» и «мы».

В данное пособие специально включен раздел, в котором в какой-то мере сделана попытка компенсировать дефицит знаний об особенностях молодежной субкультуры. Разумеется, к будущим педагогам — сегодняшним студентам, упрек в «незнании» отнести трудно: они сами еще не так далеко ушли от «детей» и не успели перейти в стан «отцов», поэтому ценности, интересы и потребности будущих воспитанников им близки и понятны. И в этом их огромное преимущество. Но, к сожалению, годы идут, учитель становится старше, и тогда пусть его «отцовство» и серьезные заботы не заслонят от него таких забавных и порой ничтожных — с точки зрения «взрослого» — интересов и ценностей молодых: будь то тяжелый рок, рэп или просто серьга в ухе...

4. Слабое знание психологии «предмета» своего воздействия. Всегда ли, например, педагоги используют в своей профессиональной деятельности знание основ психологии личности — скажем, учение о темпераменте? Ведь сколько флегматиков по незнанию было зачислено в разряд тупиц и лентяев, скольким холерикам ярлык хулигана и трудновоспитуемого испортил жизнь? Что знает педагог, например, о психологических особенностях полов, о тех пружинах, которые движут поведением мальчиков и девочек, и тех «кнопочках», при помощи которых можно ими управлять? Как учитывается возрастная разница между «взрослой» и детской психологией?

А ведь нельзя забывать, что с годами, как замечал еще Аристотель, великий учитель своего великого ученика Александра Македонского, мы становимся, все более недоверчивы и подозрительны, малодушны и эгоистичны, ворчливы и гневливы, живем, все более воспоминаниями («вот раньше!..»), считаем себя всеведущими, не способны на сильные чувства. В то время как молодые люди, по утверждению того же Аристотеля, - страстны, вспыльчивы, не переносят пренебрежения, легковерны, живут надеждой на будущее, любят друзей, во всем склонны к крайностям и максимализму, любят посмеяться и сказать острое слово. И если юные не могут знать о психологии и особенностях характера зрелого человека (они этого еще «не проходили»), то старшие по возрасту не имеют права забывать об этой разнице и должны терпимее относиться к проявлениям детства и юности.

Рассмотренные барьеры общения педагога и учащегося в условиях *авторитарного стиля* отношений в школе были естественными и оправданными. Некоторая «отстраненность» учителя, его «руководящее» положение как бы заранее приучали детей к существованию во взрослой жизни «начальников» и «подчиненных», отводя каждому строго определенное место. В условиях же *демократизации образования* и *гуманистической этики* они лишь мешают установлению нормальных продуктивных межличностных отношений педагогов и учащихся.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Считаете ли Вы необходимым отстаивать свои убеждения в общении с учениками? Готовы ли Вы менять свои взгляды с течением времени или считаете это безнравственным?

2. Допустим, Вы - человек твердых политических убеждений, приверженец коммунистических (демократических, либерально-демократических, БНФ-овских или других) идеалов. В Вашем 9-м классе начинается жаркий спор о том, «кто лучше». Вы:

- сделаете вид, что Вас это не касается;
- выскажете свою точку зрения;
- будете отстаивать ее правомерность;
- поступите каким-либо другим образом?

3. Во время урока Ваши ученики-третьеклассники спрашивают: «А кто такие «голубые»?» Вы:

- делаете вид, что не слышали вопроса;
- говорите: «Сядь и не задавай глупых вопросов»;

- подробно объясняете все, что Вы знаете о «голубых»;
 - поступите каким-либо другим образом?
4. Обсудите вопрос о барьерах общения педагога и учащегося. Какие еще барьеры Вы могли бы назвать?
 5. Ваше отношение к проблеме дистанции в общении между педагогом и учащимися: нужна ли такая дистанция? В чем она должна проявляться?
 6. В чем и как должно проявляться уважение к личности учащегося? Какие формы унижения личности знакомы Вам по собственному опыту?
 7. Как Вы относитесь к проблеме внутреннего и внешнего имиджа педагога? Есть ли у Вас собственное представление о себе самом в роли учителя?

Лекция 4

ЭТИКА ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Профессиональная педагогическая этика проявляет себя еще в одном блоке взаимоотношений: в системе «педагог—педагог».

Разумеется, отношения в учительской, как и в любом коллективе, регулируются общими правилами и нормами хорошего тона и делового этикета, предполагающими взаимную вежливость, предупредительность, внимание друг к другу. Здесь, как правило, не бывает громких конфликтов и безобразных сцен. Но и здесь порой кипят страсти, скрытые под маской благопристойности, назревают конфликтные ситуации, порожденные взаимной несовместимостью и обидами.

Отношения в учительской между педагогами определяются обстоятельствами и регулируются этическими нормами и принципами трех видов:

- *общечеловеческими*, базирующимися на высших моральных ценностях, которые рассматриваются общей этикой и подчиняются ее закономерностям;
- нормами *делового общения* и *служебного этикета*, подчиняющимися себе все виды профессиональных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»;
- этическими нормами и принципами, в которых проявляется *специфика именно педагогического труда*.

Остановимся на двух последних видах, непосредственно регулирующих профессиональные отношения между педагогами.

4.1. ЭТИКА СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ «ПО ГОРИЗОНТАЛИ»

Этические нормы и принципы делового общения «по горизонтали» регулируют служебные отношения между коллегами в каждом коллективе. Они ориентированы на установление такого *морально-психологического климата*, который способствовал бы наиболее эффективному и оптимальному решению задач любого коллектива. Педагогический коллектив также подчиняется этим «правилам игры», разумеется, с определенными поправками на специфику педагогических взаимоотношений.

Общие нормы и принципы моральной регуляции служебных отношений

Основные нормы и принципы моральной регуляции предполагают, что педагогический коллектив, как и любой другой, должен обладать рядом **качеств**. Это:

- *слаженность и сплоченность*, обеспечивающие взаимопомощь, поддержку, возможность опереться на коллег не только в деловых, но и личных проблемах;

- *доброжелательность*, в атмосфере которой педагог только и может полностью проявить себя и как личность, и как профессионал;

- *чуткость и тактичность*, которые, выражая *внимание к человеку*, не переходили бы в назойливое, нетактичное вмешательство в его личную жизнь;

- *терпимость* к особенностям и недостаткам коллег, умение принимать их такими, каковы они есть, ценить их индивидуальность.

Формируются эти качества коллектива на основе **морально-психологической общности** людей, предполагающей:

- наличие *групповых интересов и потребностей*, объединяющих членов педагогического коллектива не только в служебное время, но и в неформальной обстановке;

- ориентацию на *общие нравственные нормы и ценности* — общечеловеческие, гражданские, культурные и другие, что помогает предотвратить серьезные конфликты и разногласия;

- *сходство мнений в оценках* как профессиональных проблем, так и вопросов, выходящих за рамки служебных интересов (политика, культура, мода);

- присутствие особого *«мы-чувства»*, формирующего гордость за принадлежность к профессии педагога, за свою школу, институт, кафедру; стремление поддержать их престиж, доказать их (и свое) превосходство.

Кроме перечисленных качеств большое значение для самочувствия и работоспособности педагога имеет ряд других обстоятельств, знание и учет которых может объяснить многие нюансы и сложности взаимоотношений в коллективе. Прежде всего, следует иметь в виду **неоднородность педагогического коллектива** по разным основаниям.

1. Наличие в педагогическом коллективе (как и в любом другом, в том числе ученическом и студенческом, что также следует иметь в виду) *особых слоев, отличающихся типом поведения и способом взаимодействия с другими людьми*:

- *«коллективисты»* — общительны, тяготеют к совместным действиям, поддерживают общественные начинания, быстро включаются в общие мероприятия. Они составляют костяк, актив коллектива и облегчают руководителю контакт с ним. Вместе с тем они очень чувствительны к общественной оценке, нуждаются в постоянном поощрении, которое стимулирует их дальнейшую активность;

— *«индивидуалисты»* — больше тяготеют к самостоятельным действиям, часто замкнуты и необщительны, но это не всегда свидетельствует об их высокомерии, а скорее, о застенчивости или неуверенности в себе. Нуждаются в ободрении, особом подходе;

— *«претензионисты»* — предрасположены к активному участию в жизни и делах коллектива, но обладают повышенным тщеславием (претензиями), обидчивы, стремятся постоянно находиться в центре внимания. Если их недооценили или не предложили достойную их работу, то они легко становятся в позу недовольных, критикуя руководство и его решения, выступая эпицентром конфликтных ситуаций;

— *«подражатели»* — отличаются слабой самостоятельностью мышления и отсутствием инициативы. Главный принцип их отношений с людьми — поменьше проблем и осложнений. Приспосабливаются к любым условиям, всегда согласны с мнением большинства. Они дисциплинированы, избегают участия в конфликтах, «удобны» в управлении, поэтому пользуются расположением руководства. Однако за их соглашательством часто стоит равнодушие, эгоизм, забота только о собственных интересах. Поэтому важно сформировать в коллективе атмосферу нетерпимости к подобным качествам, пробуждая у людей чувство ответственности за собственную позицию;

— *«пассивные»* — тип слабохарактерных людей. Они добродушны, дружелюбны, исполнительны. У них часто бывают благие порывы и намерения, стремление быть в ряду активных, но они не умеют проявить инициативы, стесняются громко заявить о себе — у них не срабатывает волевой механизм. Такие люди нуждаются в четком руководстве, наличии побуждающих импульсов, развитии волевой собранности;

— *«изолированные»* — люди, которые своими действиями или высказываниями (пренебрежение к работе и жизни коллектива, стремление переложить все на плечи других, грубость, эгоизм и т. п.) оттолкнули от себя большинство коллег. Это ведет к изоляции таких людей: с ними мало разговаривают, стараются не общаться. Изолированными часто оказываются люди, недостаточно воспитанные, раздражительные, всегда недовольные, с болезненным самолюбием. Нередко эти качества оказываются не результатом сознательного выбора поведения, а следствием неправильного воспитания или неблагоприятного стечения обстоятельств. Таких людей надо не игнорировать, а постараться изменить, помочь им избавиться от отрицательных черт характера или хотя бы смягчить, «облагородить» их.

Перечисленные «слои», разумеется, не обязательно группируются друг с другом, но наличествуют практически в каждом коллективе, правда, с «поправками» на специфику. Так, в педагогических коллективах наиболее распространены «коллективисты», «подражатели» и «претензионисты» (последние весьма осложняют взаимоотношения в коллективе), зато практически не бывает «изолированных», которые, напротив, часто встречаются в учебных, особенно подростковых, группах. 2. Наличие *совместимости* или *несовместимости* между членами педагогического

коллектива, относящимися к разным слоям, группам, различающимися по взглядам, убеждениям, жизненному опыту, потребностям, интересам. *Совместимость* обеспечивается оптимальным сочетанием личностных качеств отдельных людей: их темпераментов, взглядов, характеров, культур. Совместимыми могут быть люди, как с одинаковыми, так и с разными, но удачно дополняющими друг друга качествами. *Несовместимость* — это неспособность в критических ситуациях понять друг друга, несинхронность психических реакций, различие во внимании, мышлении, ценностных установках; это невозможность дружеских связей, неуважение или даже неприязнь друг к другу. Несовместимость затрудняет, а иногда и делает невозможной совместную деятельность и жизнь людей.

Совместимость и несовместимость проявляются через *симпатию* или *антипатию* людей друг к другу. Если мы испытываем влечение, потребность в общении с другим человеком, стремимся быть ближе к нему, вместе работать и проводить свободное время и если это стремление взаимно, то это — *симпатия*, ведущая к *совместимости*. Если же все наоборот, тогда налицо явная *антипатия* и *несовместимость*. И если различие по «слоям» не сказывается на создании микрогрупп в коллективе (люди, относящиеся к одному слою, могут и не симпатизировать друг другу), то отношения совместимости и несовместимости, симпатии и антипатии реально определяют наличие микрогрупп, компаний и кружков, между которыми, в свою очередь, могут складываться довольно сложные отношения.

3. Различие по ***профессиональным ориентациям и интересам***: ведь в одной учительской собраны «физики» и «лирики», естественники и гуманитарии. Одно это чревато проблемами во взаимоотношениях между ними.

Возьмем, к примеру, отношения последних. Лет тридцать - сорок назад бум вокруг научно-технической революции поставил вопрос о политехнизации школы и привел к пересмотру учебных планов и программ. Именно тогда на передний план выдвинулись дисциплины физико-математического цикла, потеснив «всякие там ботаники с географиями», а заодно и гуманитарные науки. Сегодня мы много говорим о падении духовности в обществе, о необходимости экологической культуры... Но не сказалось ли здесь если не пренебрежение, то, по крайней мере, невнимание к некоторым областям знания? Невнимание, которое, с одной стороны, не могло не ощущаться учащимися, а с другой — отразилось и на положении, и на отношениях самих учителей. Появились предметы «главные» и «второстепенные». Первые (и их «носители») пользовались преимуществами, например, при составлении расписания. У вторых постепенно и незаметно сокращалось количество часов, а если в школе возникала потребность освободить детей от занятий для проведения каких-то мероприятий, то в первую очередь это были уроки ботаники, географии, истории. Так в учительской возникало *неравенство*, которое, конечно же, осложняло взаимоотношения самих педагогов, порождая чувства обиды и несправедливости.

К сожалению, и сами учителя в этом плане бывают не всегда корректны. Чем, как не следствием дегуманизации образования (и низкой культурой), можно, например, объяснить подобную тираду разгневанного математика: «Чтобы доказать эту теорему, надо голову на плечах иметь и думать как следует! Это тебе не история с географией!»? Когда-то, еще до Октябрьской революции, классическое образование, нацеленное на формирование в ребенке Гражданина и Человека, делало это удивительно просто. Не было специальных «воспитательных мероприятий», но зато львиная доля учебного времени отводилась урокам истории и словесности, которые сами по себе воспитывали чувство патриотизма и заставляли размышлять над нравственными проблемами.

В Киеве, в музее 1-й гимназии (рядом с домом-музеем М. Булгакова) есть один экспонат: на классной доске написаны, еще с «ятями», темы последних перед революцией 1917г. выпускных сочинений: «Ты Человек! Постоянно взвешивай и обдумывай это!» и «Бедность и богатство — относительно их влияния на нравственность». Так формировался Homo Moralis - Человек Моральный.

4. Реальность личностной **неоднородности, неодинаковости** членов педагогического коллектива, в котором объединены люди самые разные — по возрасту, жизненному опыту, темпераменту, взглядам, убеждениям, уровню культуры и образования... Одни из них оканчивали университеты, другие - педучилища, одни живут высокими духовными потребностями, следят за новинками науки, искусства, литературы, другие больше всего озабочены бытовыми проблемами.

Различаются педагоги и по своим *личным мировоззренческим качествам*. В условиях глобальной политизации общества явственно прослеживаются разные, а то и диаметрально противоположные политические и идеологические приверженности и симпатии. Сегодня в учительской собираются люди с самыми разными взглядами и ориентациями — от ярых коммунистов и национал-патриотов до радикальных демократов, от убежденных материалистов до мистиков. А богатая событиями жизнь подбрасывает все новые и новые ситуации, вызывающие неоднозначные суждения и оценки. Кто из них прав, кто виноват? Перефразируя М. Горького: с кем вы, господа интеллигенты?

Причем сегодня не только политика, но, пожалуй, любая область культуры вызывает противоречивые оценки и разводит учителей «по разные стороны баррикад». Единодушный и демонстративный атеизм прошлого сменился обращением к религиозным истокам духовности — у кого-то искренним, у кого-то напоказ модным, кто-то по-прежнему остался воинствующим атеистом, кто-то нашел себя в «живой этике»... Хватает ли у каждого из нас выдержки и терпимости, чтобы с уважением относиться к взглядам друг друга? Способны ли коллеги-педагоги воздержаться от презрительных, да еще с апломбом, оценок художественной выставки, скажем, русского авангарда или постмодерна, которую хвалит один, а другие (с гордостью) «не по-ни-ма-ют»? Всегда ли сдерживаются старшие коллеги,

чтобы не поджать неодобрительно губ или не сделать вслух замечания по поводу джинсов, длины юбки или яркости макияжа молодой преподавательницы, если они не совпадают с их представлениями о должном внешнем облике педагога? А проблема возрождения национального языка и культуры, затрагивающая интересы всех преподавателей и вызывающая, поэтому неоднозначное отношение каждого из них? Сумеет ли, скажем, русскоязычный преподаватель проявить подлинно гражданское чувство и переступить через личные соображения, принимая и поддерживая возрождение белорусской культуры и языка? А разногласия по поводу методов и методик преподавания, мобилизующие своих сторонников и противников?

Сложность взаимоотношений в педагогическом коллективе в значительной мере определяется еще и тем, что все эти культурологические различия усиливаются *различиями психологическими*, ведь здесь, в учительской, есть представители всех типов темперамента: сангвиники и меланхолики, флегматики и холерики с их разными способами саморегуляции и реакций на одни и те же раздражители, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Рассмотренные проблемы являются общими для всех коллективов и определяют отношения между коллегами «по горизонтали».

Специфика моральной регуляции в педагогическом коллективе

В педагогическом коллективе наряду с *общими* нормами моральной регуляции большое значение имеют особенности профессиональной психологии педагога, которые в качестве *субъективных факторов* определяют специфические моменты в поведении и отношениях педагогов.

1. Один из них — *кажущийся индивидуализм педагогического труда*. Действительно, основная работа каждого педагога протекает один на один с учащимися. На протяжении учебного года или даже нескольких лет он и только он учит их за закрытой дверью своему предмету, а заодно и жизни, отношению к делу, людям и т.д. И постепенно возникает иллюзия, что благодаря именно его усилиям дети становятся более умными, знающими, развитыми. Учитель «забывает», что одновременно с ним, в том же направлении на них воздействуют его коллеги и что полученный результат — это результат совокупных усилий всех педагогов. И тогда он перестает координировать свои требования и действия с требованиями своих коллег и начинает действовать по принципу «выхожу один я на дорогу». Это может проявляться, например, в *неумеренной требовательности* педагога.

Известно, что требовательность проявляется, в частности, в объеме домашних заданий. Однако мало кто из учителей, давая задание на дом, думает о том, какие еще предметы будут у учащихся в этот день? И сколько им задали другие учителя? Возможно ли полностью и добросовестно выполнить все эти задания? А ведь не думая об этом, педагог, по существу, провоцирует учащихся на выбор: чему отдать предпочтение — физике с

математикой или биологии с историей. И уже тем самым поступает некорректно по отношению к коллеге.

2. «Индивидуализм» тесно связан с другой профессиональной чертой педагога: *обостренной потребностью в авторитете*. Естественно, любой специалист стремится обладать авторитетом в своей области. Но у учителя «соискание авторитета» — профессиональная необходимость, ибо учитель без авторитета просто-напросто не может учить: ему «не поверят». Однако потребность в авторитете может проявляться по-разному. Например, в некоторой *амбициозности*, выражающейся в преувеличенном чувстве собственного достоинства, в излишней уверенности в себе — в непогрешимости своих знаний, методик, в ценности своих педагогических находок.

3. Без уверенности в себе и истинности своих знаний педагогу нельзя — он *должен* быть уверен в себе! Однако постоянное «общение» с вечными, неизблемыми истинами, сопровождаемое убедительной аргументацией, может привести к тому, что постепенно у него развиваются *категоричность* и *максимализм, безапелляционность суждений* и *уверенность в собственной непогрешимости*. Эти «профессиональные черты» осложняют педагогу даже личную жизнь, общение с близкими и любимыми людьми. Что же говорить об отношениях в учительской, где собираются десятки одинаково «непогрешимых» и категоричных, и тогда политические или безобидные бытовые дебаты и замечания оказываются чреватые серьезными конфликтами, порождающими неприятие, а порой и неприязнь друг к другу.

4. Подстерегает учителя и такая опасность, как излишняя *подозрительность*, с которой он порой относится к любому критическому замечанию в свой адрес, усматривая в нем покушение на свой авторитет. Подозрительность идет рука об руку с *обидчивостью*. И обе препятствуют как установлению оптимального морально-психологического климата в учительской, вызывая напряженность в отношениях между коллегами, так и совершенствованию профессионального мастерства, ибо блокируют *самокритичность* и *объективность* педагога по отношению к собственным ошибкам.

5. Все эти опасности и «ловушки» связаны со сложностями в *самооценке* и *объективной оценке педагогического труда*. Возможна ли такая оценка вообще и каковы ее критерии? Проблема, грубо говоря, сводится к дилемме: кого-то незаслуженно «перехвалили», кого-то несправедливо «недохвалили»... Неправильное поведение первых или вторых (или тех и других) способно спровоцировать деление коллектива на группировки, вызвать враждебность, зависть и недоброжелательство.

Например, кто-то из педагогов, однажды попав в «обойму» мастеров (заслуженно или незаслуженно), остается там многие годы, пользуясь славой, почетом и авторитетом, а другие — «неудачники» - никак не могут выбраться из списка тех, кому постоянно указывают на недостатки или кто надолго остается «молодым преподавателем». И тогда становится понятным, откуда у многих педагогов складывается порой это ощущение *несправедливости* и

обиды: меня недооценили, коллегу перехвалили. В результате возникает стремление, противоречащее нормам педагогической этики, доказать не то, что ты не хуже педагога-мастера, а то, что он ничем не лучше тебя и других, т. е. «развенчать» его.

Профессиональная этика требует от педагога, независимо от его личной оценки, *уважительного отношения к опыту и мастерству признанного педагогического авторитета*, скрупулезного их изучения (а не отрицания «с порога»), попыток применения в собственной практике. Тем более недопустимы зависть и недоброжелательство, стремление умалить заслуги другого, доказать его несостоятельность или даже выжить из коллектива. Но это уже нормы не профессиональной, а просто человеческой порядочности.

Вместе с тем многое зависит и от *поведения самого педагога-мастера*.

Бывает так, что, однажды став «лучшим», «образцовым», учитель преисполняется уверенности в собственной непогрешимости, начинает «почивать на лаврах» и «стричь купоны» с предыдущих достижений. Он перестает искать и учиться сам, а чужие новации его раздражают. Он обретает особый - высокомерно-снисходительный тон арбитра педагогического мастерства по отношению к своим коллегам, что, разумеется, не может не нервировать их.

Подлинная педагогическая культура несовместима с самолюбованием и самовлюбленностью, заносчивостью и чванством, которые отталкивают коллег и вызывают их справедливые нарекания.

6. Сложности в оценке педагогического труда и определении квалификационного положения (опытные — неопытные, старшие — младшие) связаны с *особенностями критики в педагогическом коллективе*. В связи с этим следует сделать несколько замечаний о критике — «*замечания о замечаниях*». Лучше всего использовать те рекомендации, которые выработаны для аналогичных ситуаций Д. Карнеги. Они общезначимы и не носят профессионально направленного характера, однако могут и должны учитываться в профессиональном педагогическом общении с коллегами, например, при обсуждении проведенного занятия. Общей нормой здесь должны быть *доброжелательность* и опора на *положительное восприятие*.

К сожалению, обычно при разборе занятия после традиционных констатации о «соответствии требованиям», «методической грамотности» и т.д. большая часть времени посвящается «недостаткам» и «упущениям». При этом педагоги-коллеги порой забывают о необходимости щадить самолюбие и гордость человека. Конечно, конструктивная критика необходима для совершенствования мастерства, но лучше делать замечания и критиковать наедине, в неформальной обстановке, а «на людях» постараться выявить все положительное, подчеркнуть малейшие достижения. Дайте человеку почувствовать, что вы высокого мнения о его возможностях, и он постарается оправдать ваше мнение, приложив для этого максимум сил. Ободряйте человека, не столько

подчеркивая его ошибки, сколько показывая, особенно на собственном опыте, что они исправимы.

Можно, конечно, и не согласиться с этим, считая, что такие действия могут привести к зазнайству и потере самокритичности. Действительно, эта опасность есть, но все же лучше перехвалить человека, дать ему уверовать в собственные силы, чем унижить и выбить почву из-под ног. Каждый из нас хоть раз бывал в положении человека, которого при всех «разделявают под орех». Какие чувства испытывали мы тогда: стыд, обиду, возмущение?.. Но никогда при этом человек не испытывает творческого подъема, удовлетворения и желания трудиться еще лучше. Значит, и для пользы дела соблюдение этических норм приносит благо, а не вред.

Рассмотренная система связей в педагогическом коллективе, симпатии и антипатии, совместимость и несовместимость, сложности оценок и психологического взаимопонимания не могут и не должны, однако, фатально определять отношения в коллективе. Обеспечению оптимального климата в *отношениях «по горизонтали»*, созданию обстановки психологического комфорта должно способствовать соблюдение необходимых *этических принципов и норм*.

Принципы и нормы отношений «по горизонтали»

В учительской, где собираются люди такие разные и вместе с тем такие ранимые, надеяться на стихийное установление оптимального морально-психологического климата не приходится. Здесь особенно велика роль *этики и культуры общения — толерантности, терпимости к инакомыслию, желания и умения понять другого*. Подобные отношения между педагогами могут быть обеспечены при соблюдении следующих требований, выступающих *принципами отношений «по горизонтали»*.

1. *Самоуправление и контроль* над собственным поведением, формирование в себе качеств, необходимых профессии, приятных окружающим, способствующих личному успеху и продвижению.

2. *Координация* собственного поведения, темперамента, потребностей, интересов, настроения с окружающими. Недопустимо распускать себя, оправдываясь тем, что вы холерик или у вас неприятности дома.

3. *Терпимость* к недостаткам, вредным привычкам коллег, к их раздражающим вас взглядам, убеждениям, мнениям. Основой такой терпимости должна быть твердая уверенность в том, что каждый человек имеет право быть таким, каков он есть, и мы должны принимать людей именно такими — «иными» по сравнению с нами.

4. *Стремление к взаимопониманию*, желание понять другого, для чего надо «выйти из собственной концепции к общей системе координат», попытаться понять, что движет другим человеком.

5. *Способность к сочувствию, сопереживанию* — это даже не требуемое (требовать этого нельзя), а скорее ожидаемое, желаемое.

Эти *общие принципы* отношений «по горизонтали» конкретизируются в *нормах поведения*, включающих в себя:

— подчинение сиюминутных личных интересов стратегическим целям коллектива;

— умение не превращать деловые разногласия с коллегами в личную неприязнь и не переносить свои симпатии и антипатии на служебные отношения;

— стремление сохранить с коллегами хорошие отношения, которые не должны препятствовать деловой критике, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

— умение координировать собственную точку зрения с мнением коллег, вести коллективный поиск наиболее оптимального решения профессиональных педагогических проблем;

— способность проявить во взаимоотношениях с коллегами тактичность, стремление к взаимопониманию, сочувствию, сопереживанию.

Оптимизации отношений «по горизонтали» способствуют также **установки, ожидания, желания** личности.

Если вы действительно стремитесь вызвать хорошее к себе отношение и хотите, чтобы подобные отношения установились между всеми коллегами, то следуйте известным советам Д. Карнеги:

— искренне интересуйтесь людьми, проявляйте внимание к их делам и проблемам;

— доброжелательно и как можно чаще улыбайтесь людям, и они ответят вам тем же;

— запоминайте имена людей и обращайтесь к ним по имени и отчеству: людям это нравится;

— умейте слушать собеседника, побуждайте человека говорить о том, что для него наиболее важно, и он будет благодарен вам;

— говорите с людьми о том, что интересует их, а не вас;

— дайте собеседнику почувствовать себя личностью, вызовите в нем чувство самоуважения, и он будет бесконечно благодарен вам.

4.2. ЭТИКА СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ «ПО ВЕРТИКАЛИ»

Этика служебных отношений «по вертикали» регламентирует отношения *управления и подчинения*, отличительная черта которых — асимметричность, неравенство, зависимость одного лица от другого. Тон здесь, безусловно, задает *лидер, руководитель*, и поэтому именно к нему, к его личностным качествам предъявляются основные требования. Молодой начинающий педагог должен иметь представление о них - и как подчиненный своего начальника, и как потенциальный руководитель. Но в первую очередь эти требования относятся к самому руководителю — завучу, директору школы, заведующему кафедрой, декану в вузе.

Общие требования к руководителю

Считается, что *продвижению «наверх», занятию руководящего поста* помогают следующие *качества-условия*:

— умение работать с людьми;

— готовность рисковать и брать ответственность на себя;

— приобретение опыта руководящей работы до 35 лет (с возрастом сотруднику-исполнителю все труднее приобретать качества руководителя);

- способность «генерировать идеи»;
- умение при необходимости менять стиль управления;
- специальная управленческо-менеджерская подготовка;
- поддержка и понимание семьи.

Если перечисленные качества помогают специалисту *стать* руководителем, то *быть* успешным лидером — завучем, директором школы, гимназии, заведующим районо он может при наличии следующих *свойств, умений и навыков*:

- высокой коммуникабельности;
- умения управлять людьми, влиять на них;
- умения делегировать полномочия и распределять роли в коллективе;
- способности самостоятельно принимать решения;
- аналитических способностей;
- гибкого поведения;
- умения правильно распределять время — свое и подчиненных;
- знания своего дела.

Соответствие этим требованиям и создает руководителю *авторитет* — *признание его лидерства* не только по должности, но и по его человеческим качествам, готовность сотрудников подчиняться ему не по обязанности, а по личной склонности.

Однако наличие у руководителя авторитета еще не определяет благополучия и эффективности отношений «по вертикали». Многое здесь зависит от стиля руководства. Основные стили руководства — *директивный* и *коллегиальный* (табл. 1).

Отражением представлений о стилях руководства выступают *две модели управления школой* — *авторитарная* и *демократическая (гуманистическая)*.

Для *авторитарной* характерны:

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

Таблица 1

<i>Директивный стиль</i>	<i>Коллегиальный стиль</i>
Базируется на принципах авторитарной этики, стремлении к единовластию.	Базируется на принципах гуманистической этики и демократии.
Жестко регламентирует задачи и методы деятельности подчиненных.	В решении производственных задач подчиненным предоставляется свобода, хотя последнее слово остается за руководителем.
Решение вопросов осуществляется централизованно и авторитарно.	Предпочитается коллегиальное решение вопросов, информирование сотрудников, определение общих целей и задач, делегирование полномочий.
Предпочтение отдается не самостоятельно мыслящим сотрудникам, а верным и преданным исполнителям.	В первую очередь оценивается профессионализм сотрудника, затем его личные качества и отношения.
Возможно безжалостное подавление инициативы и творческой мысли.	Стимулируется развитие инициативы и творчества сотрудников.
Характерна мелочная опека, стремление к сверхконтролю, желание лично отвечать за все.	Отсутствие мелочной опеки и контроля, предоставление самостоятельности.
Выше всего ценится формальная дисциплина и идеальный порядок.	Служебные дисциплина и порядок — не самоцель, а средство.
Проявляются бестактность, грубость, склонность к произволу.	Применяется принцип свободной дискуссии и взаимной критики.
Соблюдается дистанция и официальная форма общения с подчиненными, ведущая к отчуждению.	Наблюдается стремление к созданию в коллективе обстановки сотрудничества и взаимопонимания.

Демократическая модель отличается:

- признанием права учителей и учеников на собственную точку зрения;
- поощрением творчества, поиска нового;
- признанием права учителя на самостоятельность и независимость;
- демократичностью общения — и «по вертикали», и «по горизонтали».

Существует еще один стиль руководства - *разрешительный* (или либеральный). Для него характерно:

- вопросы управления передаются подчиненным;
- руководитель самоустраняется от решения острых вопросов и конфликтов;
- руководитель стремится избежать оценки работы подчиненных (и похвалы, и критики), не замечает нарушений, не высказывает запретов;
- практикуется постоянная ссылка на распоряжения вышестоящих инстанций, стремление избежать ответственности и риска.

Признавая необходимость и актуальность демократизации школьной жизни, многие учителя, особенно директора школ и завучи, отстаивают, к сожалению, правомерность *авторитарного стиля общения в школе*, мотивируя это тем, что сегодняшние дети и даже учителя еще не готовы к демократическим переменам. Но где же, как не в школе, готовя детей к жизни, прививать им новые навыки общения? Ждать, пока созреет общество? Но будущее общество — это наши сегодняшние дети. И если сегодня в школе

мы будем продолжать репродуцировать авторитарный стиль отношений, то общество, а значит, и школа никогда не станут демократичными.

Конечно, приведенные характеристики схематичны и односторонни. В реальной действительности все гораздо сложнее. Поэтому, будучи приверженным, конкретному стилю управления, руководитель должен иметь в виду, что, во-первых, у каждого стиля есть свои плюсы и минусы, и, используя плюсы данного стиля, он должен избегать минусов; и во-вторых, самое оптимальное — в зависимости от ситуации уметь менять стили управления, т.е. обладать необходимой *гибкостью* в руководстве коллективом.

Морально-этические аспекты деятельности руководителя

Лидерство, авторитет, стиль управления руководителя в значительной мере определяют *характер «вертикальных» отношений* в коллективе. Но *сущность* их в наибольшей степени проявляется в процессе реализации руководителем своих *функций*, в частности: в *распределении обязанностей* в коллективе, в *обеспечении необходимых условий* для продуктивной деятельности подчиненных и в *осуществлении контроля* за принятием управленческих решений. Именно здесь явственно проявляются **морально-этические аспекты** деятельности руководителя.

Распределение «ролей» и обязанностей

Для обеспечения высокой работоспособности и оптимального морально-психологического климата в коллективе большое значение имеет правильное распределение обязанностей и поручений. «Правильным» оно будет в случае соответствия служебных и общественных обязанностей педагога той *«роли»*, к которой он предрасположен по организации своего мышления и наклонностей. Руководитель должен знать, как классифицируются эти «роли», и соответственно определять сферу деятельности учителя, давать ему те или иные поручения и спрашивать с него. В коллективах, в том числе педагогических, условно выделяются следующие «роли»:

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

— *«исполнители»* — педагоги, обладающие репродуктивным складом ума и исполнительскими наклонностями, добросовестные, часто талантливые «трансляторы», прекрасно реализующие и внедряющие апробированные идеи и устоявшиеся истины;

— *«эксперты»* — люди, предрасположенные к прогнозированию и предвидению, способные заранее просчитать и увидеть, как будет «работать» предлагаемая идея, какие последствия повлечет за собой та или иная методика;

— «критики» — люди с особым, критичным складом ума, подмечающие все недостатки и «узкие» места, часто не способные к продуктивной деятельности, по зато выявляющие те негативные моменты, которые остальными не замечаются; обычно вызывают неприязнь окружающих и руководства («критиковать легче всего»);

— «шут гороховый» — легкий, необидчивый, контактный человек, способный поднять настроение в коллективе или разрядить тяжелую конфликтную обстановку.

Это разделение условно, не всегда точно, но каждый человек чувствует себя «на своем месте» только тогда, когда его предрасположенность и реальное положение совпадают. Не будучи реализованной или будучи неправильно истолкованной, «роль» может стать причиной смутного недовольства, раздражительности, зависти, что ведет к состоянию психологического дискомфорта и конфликтным ситуациям в коллективе. Умелый руководитель должен не только знать о наличии этих и других «ролей», но и уметь распознать в своих сотрудниках предрасположенность к той или иной «роле», найти им соответствующее место, давать поручения, ожидать и требовать от них достижений в соответствии с их возможностями, но не вопреки им. Более того, «высший пилотаж» управления предполагает, что руководитель всегда найдет возможность «использовать» и применить ролевой потенциал своих сотрудников в целях наиболее оптимальной организации производства, в нашем случае — учебного процесса.

Так, директор не должен опасаться и тем более раздражаться или препятствовать бесконечным новациям «генератора идей», которые приносят лишнюю «головную боль» в виде проверок вышестоящих инстанций, мероприятий по обмену опытом и т.д.; следует помнить, что это - «золотой фонд» школы, назначить его ближайшим помощником и ^советником», освободить от рутинных нетворческих «нагрузок» и поручений. С «экспертами» следует советоваться, прежде чем приступать к выполнению очередных «инициатив» сверху: это поможет внести необходимые коррективы и избежать возможных издержек. К «критикам» руководитель должен создать в коллективе не только терпимое, но и внимательное отношение, усвоив сам и доведя до сознания других, что это — необходимый, хоть и болезненный путь к совершенствованию (конечно, при условии, что сами «критики» будут достаточно корректны). «Шуты гороховые» просто незаменимы при организации любых школьных мероприятий: они делают это обычно с блеском и удовольствием. Что же касается «исполнителей», то их название говорит само за себя: мир держится на этих добросовестных, дисциплинированных тружениках, которые тихо и незаметно делают необходимое дело. Задача руководителя — не забывать об этом, любить и ценить их не менее других работников.

Создание условий для положительной мотивации к труду

Ранее отмечалось, что для продуктивного успешного труда каждый специалист, в том числе учитель, должен иметь *положительную мотивацию*. Какие же факторы способствуют возникновению и сохранению этой

мотивации? Американский специалист по социологии труда Ф. Харцберг считает, что в любой сфере деятельности, необходимо соблюдать как минимум 15 критериев, которые создают условия для *мотивирующей организации труда*.

1. Любые действия должны быть осмысленными. В первую очередь это относится к тому, кто требует действий от других.

2. Человек испытывает радость от работы, если видит, что его действия приносят конкретную пользу.

3. Каждый на своем рабочем месте стремится проявить свои способности и показать свою значимость, принимая участие в решении вопросов, в которых он компетентен.

4. Человек стремится выразить себя в труде, в его результатах, что-то сделать, особенно если это «что-то» получает имя своего создателя, например, методика Шаталина, правило Успенского и т. д.

5. Каждый сотрудник имеет собственную точку зрения на то, как лучше организовать работу, и рассчитывает, что его предложения будут рассмотрены.

6. Людям нравится ощущать свою значимость.

7. По тому, в какой форме и как быстро сотрудники получают информацию, они оценивают свою реальную значимость в глазах начальства. Если доступ к информации затруднен или сотрудники получают ее с опозданием, то они считают, что их недооценивают.

8. Сотрудникам не нравится, когда решения, касающиеся их непосредственно, принимаются без их ведома, за их спиной, без учета их знаний и опыта.

9. Каждый сотрудник нуждается в оперативной информации о качестве собственного труда, чтобы внести коррективы в свои действия.

10. Контроль со стороны руководителя, как правило, неприятен. Дело только выигрывает от организации максимального самоконтроля и доверия.

11. Каждый человек стремится приобрести новые знания и опыт, поэтому повышенные требования, дающие шанс дальнейшего развития, принимаются им охотнее, чем заниженные.

12. Сотрудник отрицательно реагирует, если его достижения приводят только к тому, что его еще больше нагружают, не поощряя ни морально, ни материально.

13. Важно, позволяет ли работа быть «самому себе шефом», дает ли она пространство для инициативы.

14. Каждый человек стремится к успеху. Успех — это реализованная цель, а если человек еще и сам ее сформулировал, то в ее достижение он вложит больше энергии и сил.

15. Непризнание успехов приводит к разочарованию. Хорошо работающий сотрудник с полным правом рассчитывает на признание и поощрение — и материальное, и моральное.

Считается, что внедрение и соблюдение этих, так называемых «критериев Харцберга» действительно повышают эффективность труда

сотрудников в любой сфере деятельности и поэтому не только обязательно должны учитываться руководителем, но и быть для него «руководством к действию».

Контроль и оценка педагогического труда

Контроль - одна из важнейших управленческих задач, определяемая, как постоянное сравнение того, что есть, с тем, что должно быть. *Цель* контроля — стимулирование активности сотрудников: ведь в их интересах, чтобы результаты их работы были отмечены. Наличие контроля подчеркивает значимость контролируемой деятельности. Отсутствие же контроля и интереса со стороны руководства демонстрирует невысокую оценку значимости работы, выполняемой подчиненными.

Контроль как управленческую функцию можно разделить на два *вида*. Во-первых, контроль над процессом и полученными результатами *деятельности в целом*; во-вторых, периодический контроль за деятельностью и профессиональным ростом каждого *сотрудника*. При контроле за деятельностью подчиненных часто допускаются *ошибки*. Наиболее типичные из них следующие:

— *«тотальный» контроль* — постоянный контроль всего и вся — характерен для руководителей авторитарного типа, которые считают, что все, что не прошло через их руки и не было ими «критически» проверено, чревато ошибками; такой контроль делает сотрудников несамостоятельными, порождает иждивенческие настроения, создает атмосферу страха, препятствующую самореализации личности;

— *контроль как проявление общего недоверия* — по форме близок первому виду, однако проявляемая руководителем подозрительность, как правило, свидетельствует в данном случае о его неуверенности в собственных силах и отсутствии у него чувства собственного достоинства;

— *контроль «по случаю»* — связан исключительно с некоторыми инцидентами, в то время как контроль должен упреждать ошибки в работе, а не становиться их следствием;

— *скрытый контроль* — тайное соглядатайство, некорректное с этической точки зрения и унижительное для любого руководителя;

— *контроль-проформа* - также характеризует руководителя не с лучшей стороны, так как свидетельствует об отсутствии у него подлинного интереса к достижениям своих сотрудников;

— *поверхностный контроль* — близок предыдущему типу, например, контроль за присутствием сотрудника на рабочем месте вместо контроля за результатом его работы;

— *отсутствие информирования сотрудников о результатах контроля* — делает негативные результаты контроля бесплодными, поскольку они не становятся предметом обсуждения и поэтому не дают возможности сотрудникам сделать правильные выводы;

— *поиск «козла отпущения»* — косвенное признание руководителя в том, что он не справился с контролем над процессом и теперь ищет ответственного за результат.

Одной из острейших проблем *контроля в педагогическом коллективе* выступает **проблема оценки педагогического труда**, становящаяся часто причиной перманентных конфликтных ситуаций в учительской. Это в значительной степени объясняется сложностями *контроля и объективности в оценке педагогического труда*. Существующие параметры квалификационной аттестации далеки от совершенства и не всегда воспринимаются как справедливые самими педагогами. К сожалению, остается действующим подход к оценке труда учителя по успеваемости его учеников. И хотя пресловутая «процентомания» уходит в прошлое, но в реальности успеваемость учащихся по-прежнему ставится в вину или заслугу учителю.

Вместе с тем это ведь показатель субъективный: низкие отметки могут быть обусловлены не слабыми знаниями учащихся, а требовательностью или амбициозностью учителя. Так же как высокие отметки еще не означают глубоких знаний, а могут быть свидетельством «доброты» или беспринципности учителя или, напротив, — проявлением методического принципа поощрения.

Не дает, как известно, объективной картины и посещение занятий коллегами или директором. С одной стороны, урок может быть «показушным» и отличаться от обычных занятий, как небо от земли. С другой стороны, очень многие, особенно молодые преподаватели, в присутствии посторонних ведут себя неестественно, «зажато», теряют взаимопонимание с учащимися. По такому уроку трудно судить о мастерстве педагога.

Наконец, специфика каждого предмета не дает возможности специалисту в другой области (завучу или директору) полностью оценить не только методику, но даже профессиональную компетентность педагога. В этих условиях особенно важны моральная ответственность руководителя, его умение и готовность быть объективным в оценке сотрудников, установка на доброжелательность в критике, которая способствовала бы совершенствованию учебного процесса и максимальной самореализации творческого потенциала коллектива.

Моральные принципы и нормы руководства педагогическим коллективом

Являясь членом коллектива и просто порядочным человеком, руководитель должен, прежде всего, соблюдать общие этические нормы поведения и общения в коллективе «по горизонтали». Однако при выполнении функций управления происходит некоторое «приращение» моральных требований к общению руководителя с подчиненными. Это вызвано, с одной стороны, большей его ответственностью за результаты работы, а с другой — большей мерой влияния его стиля руководства и общения с людьми на морально-психологический климат в коллективе. Основные принципы руководства в современных условиях - принципы **справедливости и демократизма**. Переплетаясь между собой, они реализуются в конкретных нормах поведения руководителя.

1. *Вежливость.* Проявляется в уважении личного достоинства сотрудников - от заместителя до уборщицы; в недопустимости унижения, грубости и бесцеремонности по отношению к ним.

2. *Доброжелательность и приветливость.* Это искреннее «желание добра» людям, которое должно выражаться в элементарном внимании к ним, приветливой улыбке, теплом приветствии.

3. *Предупредительность и тактичность.* Выражаются в чуткости, способности сопереживать коллегам, стремлении понять не только служебные, но и личные проблемы сотрудников и помочь им.

4. *Корректность.* Предполагает строгую самодисциплину, умение владеть собой в любых конфликтных или экстремальных ситуациях, сохраняя выдержку, спокойствие и вежливость.

5. *Скромность.* Ее основные проявления — не требовать для себя особых привилегий, не использовать служебное положение в личных целях, не допускать нажима, авторитарного навязывания своей точки зрения, не устраивать сотрудникам несправедливые публичные «разносы», уважать мнение своих коллег и считаться с ним.

6. *Толерантность.* Требование терпимого отношения к взглядам, убеждениям, вкусам, манерам другого человека (особенно подчиненного), умение уважать «инаковость» других, признавать за ними право быть другими, что, конечно, не исключает борьбы с недостатками, их критики.

7. *Критичность и самокритичность.* Критика должна быть конструктивной, а не уничтожающей; не должна унижать человека в глазах других; недопустимо преследовать подчиненных за критику в свой адрес. Руководитель подает пример сотрудникам, проявляя *самокритичность*.

8. *Справедливость.* Выступает и принципом, и нормой поведения руководителя. Один из главных факторов установления продуктивной атмосферы в коллективе, проявляющийся, прежде всего, в адекватной, объективной, нелицеприятной оценке усилий и достижений сотрудника.

9. *Требовательность.* Тесно связана со справедливостью руководителя и оценкой им труда подчиненных. Требовательность проявляется как в умении строго *взыскивать* за упущения, нерадивость, нарушения дисциплины, низкий уровень профессионализма, так и в умении *поощрять* и *благодарить* сотрудников, отмечая каждое их усилие, достижение, успех.

10. *Обязательность и точность.* Проявляются в соблюдении обещаний, верности данному слову и договоренностям, рассматриваются в этике служебных отношений как проявление профессионального долга и чести, гарантия надежности, образец дисциплинированности для подчиненных, выражение уважения к ним.

На основании изложенного могут быть сформулированы следующие *правила управленческого поведения*.

«Правила поведения» для директора

- убеждая сотрудника, не торопитесь применять власть, пока не исчерпаны все остальные средства;
- не делайте замечаний подчиненным в присутствии посторонних;

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

Этика «вертикальных» отношений предъявляет требования не только к поведению руководителя. Другая сторона общения «по вертикали» — нормы отношения подчиненных к руководителю.

«Правила поведения» для подчиненных

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

Лекция 5

ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ В ВУЗЕ

Имеет свои этические аспекты, окрашенные специфическими особенностями, и педагогика высшей школы. Как и педагогическая этика в целом, этика отношений и поведения преподавателя вуза включает несколько блоков.

Во-первых, это *этика его отношения к своему труду*, включающая: осознание ответственности перед студентами, коллегами и своей отраслью научного знания; выбор стратегии и тактики обучения; использование собственного научного опыта в качестве информации для слушателей и др. В основном требования и аргументы, обосновывающие их, совпадают здесь с рассмотренной уже этикой отношения педагога к своему труду вообще.

Специфичным для вузовской педагогики является отношение преподавателя к общепринятым программам и стандартам вузовского образования, регламентирующим преподавательский труд. Известно, что эти стандарты могут быть полезными ориентирами, а могут являться и помехой для творческой преподавательской деятельности.

В вузе отношение к ним несколько иное, чем в школе. Учитывая более высокий уровень профессионализма, самостоятельный научный вклад многих вузовских преподавателей, доцентов, профессоров в развитие своей отрасли знания и формирование учебного процесса в рамках этой отрасли, допускается, например, гораздо большая свобода в соблюдении, возможной модификации и изменениях вузовских стандартов. Это проявляется, в частности, в поощрении создания авторских программ основных курсов, разработки спецкурсов, модификации учебных планов. Иными словами, в отношении вузовского педагога к учебному процессу на первый план выдвигаются такие требования, как *свобода творчества*, соединение в одно целое своей научной и учебной деятельности, более *персонифицированная ответственность* за результаты обучения студентов.

Во-вторых, вузовская этика, как и школьная, включает в себя *этику взаимоотношений* двух главных участников процесса непосредственной передачи знаний — *преподавателя и студента*, но отношения между ними устанавливаются несколько иные — более демократичные, чем в школе между учителем и учеником.

Лекция 5

ЭТИКЕТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЕ ПЕДАГОГА

Культура общения, от которой во многом зависит, как относятся к нам окружающие — коллеги и наши учащиеся, основана на соблюдении определенных правил, именуемых этикетом. Этикет — *совокупность правил поведения, регламентирующих, что допустимо и приемлемо в данном обществе или в данной ситуации, а что нет*. Конечно, он определяет лишь формы, «технику» общения и поведения, поэтому само по себе знание правил этикета недостаточно, чтобы считаться культурным, воспитанным человеком. Поведение в обществе должно опираться на общие принципы и нормы морали, демонстрируя связь между *этикетом* и *этикой*. Каждая проблема, связанная с этикетом, должна решаться в свете этических норм. Наши манеры - отражение наших этических представлений. Вежливость и внимание к людям, сочувствие и умение понять другого человека — эти высокие этические качества, лежащие в основе нравственного поведения, находят отражение в простых нормах этикета.

Учиться хорошим манерам и свободно владеть ими необходимо каждому. Но для педагога знание и соблюдение правил этикета является одним из обязательных элементов его профессионализма. Помимо того, что это - «ярлык», показатель уровня его собственной культуры, это, к тому же, — те знания, умения и навыки, которые он непосредственно, своим поведением, или целенаправленно, в процессе воспитательной работы, должен передавать своим подопечным, причем не только ученикам-«малолеткам», но иногда и учащимся колледжей, и вполне взрослым студентам вузов. Поэтому данная глава содержит материал, который может пригодиться педагогу не только в работе над собой, но и в воспитательной работе с учащимися.

1. ЭТИКЕТ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Существует много определений *этикета*, но все они выражают примерно одно и то же. Этикет обычно понимается как:

- правила *поведения* (от «веды» — знание);
- правила *вежливости* (от «ведать», знать);
- правила *приличия* (от «лик», «образ», лицо человека);
- *культура* поступков и манер («культурный» в отличие от «природный, дикий» означает «созданный человеком, организованный, упорядоченный»).

Этикету присущ ряд *особенностей*.

- Этикет есть *внешнее* отражение *внутренней* культуры человека, его моральных качеств. Это особая форма проявления его *нравственной культуры*, в которой выражаются внимание, уважение к другим людям, способность заботиться о них. Правда, у малообразованного человека его высокая нравственная культура — внутренняя духовность, доброта, порядочность — из-за незнания правил этикета может внешне и не проявляться. И наоборот, изысканные манеры обходительного «пижона» не обязательно свидетельствуют о его нравственной культуре.

- Этикет — это принятая в обществе *эстетическая форма* проявления нравственной культуры человека, поскольку все виды своего общения и поведения — речь, обращение к другому при встрече и прощании, манеру двигаться, есть, носить одежду и украшения, отмечать важные события, принимать гостей — человек старается строить «по законам красоты», придавая им не только *нравственный*, но и *эстетический характер*. Не случайно мы говорим: «красивые манеры», «красивое поведение», «красивые жесты».

- Этикет носит *всеобщий характер*, так как он распространяется на все сферы жизни: конкретные правила предписывают, как следует разговаривать, одеваться, вести себя за столом, в коллективе, семье, общественных местах, театре, на улице и т.д. Без соблюдения норм этикета невозможны межличностные, культурные, деловые и даже политические отношения, ибо нельзя существовать, не налагая на свое поведение определенных ограничений.

- Нормы этикета носят *условно-согласительный характер*, характер неписаного *соглашения* о том, что в поведении людей является общепринятым, а что нет. Эта условность объясняется тем, что задача этикета — предложить людям такие формы — *стереотипы поведения*, которые смогут облегчить им общение и взаимопонимание.

- Этикет несет в себе *общечеловеческие нормы общения*, сохранявшиеся столетиями и свойственные многим народам. Поэтому они соблюдаются (или должны соблюдаться) представителями не только какого-то определенного общества, но и всеми людьми (например, простые правила вежливости, приветствия, выражение благодарности).

- Этикет отражает также *специфические национальные особенности*, поскольку различные народы вносили в этикет свои по-

правки и дополнения, связанные с традициями их собственной культуры. Поэтому многие обычаи, обряды, ритуалы соответствуют историческим условиям жизни разных народов. Так, проведение праздников — Нового года или Рождества, свадебные обряды и дни рождения отмечаются у разных народов по-разному, отвечая их нравственно-эстетическим потребностям.

• Требования этикета не являются абсолютными, они *относительны* и носят *исторический характер*; их соблюдение зависит от места, времени и обстоятельств. По мере изменения условий жизни людей, роста образования и культуры в обществе одни правила сменяются другими. Поэтому то, что раньше считалось неприличным, становится общепринятым и наоборот. Поведение, недопустимое в одном месте и при одних обстоятельствах, может быть уместным в другом месте и при других обстоятельствах.

Итак, **этикет** — важная часть общечеловеческой культуры и морали, вырабатываемая на протяжении многих веков совокупными усилиями людей в соответствии с их представлениями о добре, справедливости, человечности, красоте и порядке. История становления и зарождения европейского и отечественного этикета представляет для педагога интерес в двух аспектах — с точки зрения познавательного культурологического подхода и с точки зрения дидактического подхода — как материал для воспитательной работы с учащимися, дающий основание для сравнительного анализа *этикетной культуры прошлого и настоящего*,

2. КРАТКИЙ ОЧЕРК ИСТОРИИ ЭТИКЕТА Зарождение и развитие европейского этикета

Едва научившись мыслить, человек усвоил: сила его в единстве с себе подобными. А чтобы жить и бороться сообща, приходилось свои интересы согласовывать с чужими, подчинять общим, учиться понимать мысли и чувства окружающих — уметь *общаться* с другими людьми. Так возникали *простые правила общения*, которые, передаваясь из поколения в поколение, формировали *нравы*.

Первые требования к поведению людей существовали в виде *табу* — запретов, носивших, чаще всего, целесообразный характер и направленных на сохранение, выживание и благополучие рода. Табу тоже возникают не сразу. Так, если на первых, порах половые связи и деторождение не регламентировались, то позднее появляется запрет на кровнородственные браки, ведущие к рождению нежизнеспособного, слабого потомства. Табу на людоедство накладывается лишь с развитием земледельческо-скотоводческой культуры, когда появляются гарантированные источники другой пищи. Правда, фрейдизм объясняет появление первых табу не развитием культуры, а чувством вины, заставившим человека регламентировать свои основные инстинкты — сексуальный и врожденное стремление к смерти — и создавать первые «условно-согласительные» правила поведения.

Как бы то ни было, человек чувствовал свою неразрывную связь с родом, вне которого он не мог добывать пищу и бороться с врагами. Таким образом, стремление вести себя *прилично*, получить *одобрение*, *понравиться*

окружающим уходит вглубь тысячелетий. Оно вытекало из условий совместной жизни людей, и ни одна эпоха не обходилась без правил и норм человеческого общения.

К числу чисто человеческих особенностей относится и стремление делать все по законам красоты. И когда наш предок украшал нос кольцом, вставлял в ухо палочку, удлинял специальными обручами шею или укорачивал стопу - все это также было вызвано желанием произвести хорошее впечатление — *понравиться* (и опять — сходство со словом «нрав»). Интуитивно наши предки пришли к тому, что подтвердила современная наука: оставляет яркий след в сознании то, что воздействует на чувство, вызывает эмоции. Вызвать положительные эмоции, понравиться, завоевать доброе отношение к себе, почувствовать, как говорят сейчас, комфортность общения, человек стремится всеми доступными средствами.

Логично предположить, что в период варварства не только физическая сила и инстинкт самосохранения, но и складывавшиеся нормы отношений между людьми, требовавшие от них взаимовыручки и заботы друг о друге, способствовали выживанию и усилению рода. Этот положительный опыт выживания закреплялся, передавался от поколения к поколению, превращая *простейшие нормы поведения* в важнейший фактор человеческого существования.

Однако если простейшие нормы поведения «для всех» складываются еще на заре человечества, то *этикет* в своей собственно «ярлыковой» роли появляется намного позже и формируется как свод правил поведения в процессе расслоения общества (правда, долго еще не называясь этикетом и выступая скорее как *предэтикет*). Имеющий власть и богатство выделяет себя украшениями, требует особого, почтительного отношения, обращается к себе подобными не так, как к тем, кто отличен от него по происхождению и положению.

Самые старые из известных нам сведений об этикете — *древнеегипетские* насчитывают около пяти тысяч лет.

В «Поучениях Кагемни фараону Снофру» говорится о пользе правил приличия. Необходимые качества «приличного человека» - умеренность, скромность (счастливым считается скромный). В «Наставлениях начальника города и визиря Птаххотена» даются наставления молодежи, в которых подчеркивается необходимость почитания старших, умение хранить «в душе своей слова отца» и следовать их заветам. Необходимым компонентом культуры считалось у древних египтян умение есть красиво и бесшумно, пользуясь столовыми приборами.

Особенностью *этикетной культуры античности* становится четкое разделение правил поведения людей в зависимости от их положения. Рабство стало не только проявлением социального неравенства, но и нравственной проблемой. Соблюдение норм и правил касалось свободных людей; рабы, по существу, стояли «вне правил»: по отношению к ним не действовали требования справедливости, уважения, вежливости. Неравенство начало

рассматриваться как естественная *норма* человеческих отношений. Наиболее ярко это проявилось в этикетной культуре Древней Греции и Рима.

Вообще нравы этой эпохи представляют собой пеструю картину. С одной стороны, уважение к мудрости, поиски смысла жизни, тяга к красоте, с другой — свобода нравов, культ наслаждения, вседозволенность в любви. Например, таким прекрасным качествам Одиссея, как мужество, жажда подвига и отвага, или верность Пенелопы противостоят скарედность, коварство, подлость, стремление к власти и славе Нерона и Герострата. Нравы были крайне жестокими (вспомните бои гладиаторов и решение толпы - добить или помиловать побежденного, Спарту, в которой безжалостно сбрасывали в пропасть «неполноценных» младенцев), но пленных уже не убивали, а сохраняли им жизнь,¹ хотя и превращали в рабов.

Древние греки, поклонявшиеся разуму, силе и красоте, во внешнем поведении наиболее ценили сдержанность в будни, раскрепощенность в праздники и мужество в бою.

Об этом можно прочесть в «Одиссее» Гомера, в стихах античных поэтов. Пифагор воспитывал у своих учеников следование обычаям, повиновение старшим, самообладание, выдержку. Чтобы быть добродетельным, проповедовал Сократ, надо знать, как поступать. И уметь владеть собой, считал Демокрит. И то и другое непременно должно привести к необходимости умеренности, полагали многие греческие философы, в том числе и Фалес, который говорил: «Умеренность во всем есть жизни меч и щит, воздержание болезнь и зло родит».

Древние римляне также считали, что «мера — важнее всего».

Древнеримский поэт Овидий предостерегал молодых людей: не следует излишне жадно поглощать пищу и чрезмерно увлекаться напитками, однако вполне пристойно поклоннику красавицы обмакнуть пальцы в вино и написать «пламенной жидкостью» на столе объяснение в любви. Древний Рим вообще был вопиюще дисгармоничен в своих нравственных и эстетических нормах, что находило отражение в этикете: невоздержанность в поведении и проявлении чувств, стремление покорить роскошью. Поэтому на фоне мягких и деликатных греков римляне выглядели необузданными, не знающими чувства меры ни в чем. В *эпоху средневековья* прежде всего обращает на себя внимание *этикет Византии*: пышный и каноничный, впитавший в себя культуру Запада и Востока.

Здесь этикет обрел необычайную значимость, ибо он придавал власти блеск и величие. Вокруг императорского трона вводятся специальные должности для точного соблюдения правил этикета: царедворцы, I одевавшие императора; подававшие воду для омовения рук; хранитель ' царской чернильницы; человек, ответственный за чистоту двора, и ' множество других придворных, последовательно выполнявших все предписанные при дворе ритуалы.

Один из интереснейших моментов в развитии этикета — появление в эпоху средневековья *светского этикета*, фундаментом которого служила та же иерархическая лестница — строгое соблюдение норм соподчинения и

правил поведения для отдельных сословий. В его рамках, в свою очередь, выделялись *рыцарский* и *придворный этикет*.

В основе *рыцарского этикета* лежал *Кодекс рыцарской чести* — свод особых моральных норм и ценностей, позволявший рыцарям отделить себя от «неблагородных» — простолюдинов. *Благородство* было главным достоинством рыцаря.

Одним из признаков благородства была длинная родословная, что требовало от рыцаря прославлять действительные, а нередко и выдуманные доблести, подвиги и моральные достоинства своих предков и преумножать их. Ядром рыцарского кодекса чести была также верность своему сеньору и своим обязательствам, поэтому рыцарский этикет предусматривал многочисленные обеты, клятвы, ритуалы. Предательство и вероломство считались тягчайшим грехом и влекли за собой исключение из рыцарской военно-аристократической корпорации. Кроме того, этикет требовал от рыцаря, чтобы он постоянно заботился о своей славе, подтверждая свое место в военно-феодальной иерархии, которое зависело от количества и качества одержанных им побед. Непременным проявлением благородства выступала также щедрость, поэтому «приличней» было разориться, чем прослыть скупцом: скупость вела к потере звания, положения, исключению из общества. Особенностью рыцарского этикета была его ориентация на внешние проявления: в качестве рыцарских добродетелей специально отмечались красота и привлекательность. Отсюда внешний блеск и внимание к ритуалам, атрибутике, манерам, символике.

Красоту рыцаря должны были подчеркивать дорогие одежды, указывавшие на его социальное положение. Особое внимание уделялось аксессуарам - головным уборам и перчаткам, по которым точно определялся ранг рыцаря.

От рыцаря также требовались учтивость, умение сочинять или хотя бы читать стихи, играть на музыкальном инструменте и петь. Он должен был быть развит физически (поскольку его доспехи весили 60—80 кг).

Важными составляющими рыцарского кодекса чести было отношение к Врагу и Прекрасной Даме. *Отношение к Врагу* определялось безусловным требованием мужества. Боязнь быть заподозренным в трусости, в недостатке мужества диктовала и соответствующие этикетные формы поведения рыцаря в сражении, в основе которых лежали уважение к противнику и чувство собственного достоинства. Главным для рыцаря была не победа, а поведение в бою.

Так, рыцарь в доспехах не имел права отступить; нельзя было нападать на противника сзади; убийство безоружного врага покрывало рыцаря позором: следовало предоставлять противнику по возможности равные шансы. Интересно, что многие нормы боевого рыцарского этикета оказали впоследствии значительное влияние на формирование современного воинского этикета.

Своего рода религией рыцаря было *любовное служение, культ Прекрасной Дамы*. Любовь вдохновляла рыцаря на подвиги, облагораживала

его. Чтобы завоевать благосклонность своей возлюбленной, рыцарь, согласно этикету, должен был демонстрировать преданность, самоотверженность, готовность к самоотречению, умение владеть собой, укрощать свои порывы. Такой тип любовных отношений к Даме предполагал заботливость и обожание, изысканное ухаживание и оказание всевозможных знаков внимания. Утонченный и любезно-галантный, он, по существу, представлял собой форму игры, в которой участникам надлежало строго следовать правилам этикета и отведенной роли. Но красота этикетных предписаний сделала свое дело, и до сегодняшнего дня сохраняется романтическое представление о рыцарском отношении к женщине, которое может послужить учителем основой для формирования более красивых отношений мальчиков и девочек.

Правда, не следует и идеализировать рыцарское служение женщине. Рыцарю, который мог бесстрашно войти в клетку со львом, чтобы доказать свою любовь Даме сердца, который мог всю жизнь хранить в качестве залога любви ее платок, этикет не отказывал в то же время в «праве первой брачной ночи» с молодой крестьянкой, выходящей замуж. Отправляясь на Столетнюю войну, он имел право надеть на собственную жену «пояс верности». Этикет предписывал ему петь серенады под балконом своей Даме, но не только из романтических побуждений, а потому, что рыцари, как правило, были попросту неграмотны и не могли написать любовного письма.

Краеугольным камнем Кодекса рыцарской чести выступает само понятие *Честь*, которое как бы объемлет весь моральный кодекс, гласивший, что Душа рыцаря принадлежит Богу, жизнь — Королю, сердце — Прекрасной Даме, но Честь свою он не отдаст никому. Именно честь становится отличительным признаком и главной опорой в жизни человека благородного звания, закрепившись в этикете на века.

Законам чести следовали неукоснительно. Существовала только одна клятва, которую нельзя было нарушить дворянину — «клянусь честью». Был только один долг, который должен быть обязательно уплачен, называемый долгом чести, - карточный долг (остальные долги можно было и не платить). Даже при совершении казни принималась во внимание честь, которую следовало воздать рангу и званию осужденного. Чувство чести было настолько обостренным, что покушение на нее считалось смертельным оскорблением. Правда, задетую честь можно было восстановить. Во-первых, публично нанесенное оскорбление могло быть публично же взято назад, и после принесенного извинения оскорбление считалось как бы не нанесенным, а честь дворянина не страдала. Во-вторых, быстро и эффектно восстановить оскорбленную честь можно было с помощью дуэли. В-третьих, если дуэль была затруднительна или не желательна, то оскорбленный имел полное право поступить по отношению к оскорбителю так же или еще грубее. Параллельно с рыцарским этикетом (проникавшим, кстати, и в другие слои общества) формировался *придворный этикет*, еще более явственно служивший обособлению высших слоев общества. Чрезвычайно суров был *придворный этикет средневековой Испании и Англии*. Он сковывал человека,

словно металлический корсет, — и в прямом, и в переносном смысле. Появляются специальные книги и трактаты, поучающие, чего требует от каждого воспитанного человека учтивость. Эти требования превращают простые правила поведения в *стандарт* как необходимую ритуализированную форму общения. Причем требования этикета были столь сложны, что со временем появились специальные люди — церемониймейстеры, знающие все тонкости придворных ритуалов, которые не имели права нарушать даже монархи.

Европейские монархи специально не требовали унижения от подданных, но при этом посетители, удостоенные аудиенции, должны были становиться на колени. Этот способ выражения почтения родился в Испании, позже стал применяться при австрийском и английском дворах. Императоры любили созерцать такую демонстрацию униженной покорности и изыскивали все новые поводы требовать от своих подданных преклонять колени. В Англии придворные так часто падали на колени, что панталоны у них были изношены до крайности.

Во имя этикета порою жертвовали жизнью. Так, чуть не погибла испанская королева, которая, запутавшись в стремях, упала с коня. Видевшие это гранды не смели помочь ей, поскольку этикет запрещал касаться королевы. Правда, нашлось двое смельчаков, которые спасли королеву, после чего сразу же покинули Мадрид, чтобы избежать наказания. *Придворный этикет Италии и Франции* был много свободнее. И если во времена средневековья тон задавал испанский этикет, то с XVII—XVIII вв. пальма первенства переходит к Франции. Само слово *этикет* употребляется со времен Людовика XIV, на приемах которого гостям вручали карточки с перечислением требуемых от них правил поведения. Эти карточки — «этикетки» и дали имя этикету. Во французском языке это слово имеет два значения: ярлык и свод правил, условный порядок поведения. Этикет и был как раз тем самым *поведенческим ярлыком*, который указывал на принадлежность человека к определенному слою общества. Умение вести себя помогало определить «кто есть кто». Этикет, строго регламентирующий каждый шаг, был важным атрибутом высокого происхождения, богатства и власти, так что долгое время вообще считалось, что этикет — чисто светское, придворное достояние.

Жизнь французского (а впоследствии и не только) двора напоминала театрализованное представление, где поступки могли быть коварными и жестокими, но манеры должны были отличаться изяществом и грацией, где больше всего ценилась не искренность, а умение быть предупредительным в обхождении. При этом этикет пронизывал все сферы жизни высшего сословия, буквально до мелочей регламентируя жизнь двора. Члены семьи монарха должны были в определенный час вставать, точно указывалось, кто должен присутствовать при одевании монарха, кто должен держать и подавать одежду, туалетные принадлежности и т.д. Этикет точно регламентировал, на какую высоту, переступая порог, могли поднимать юбки придворные дамы того или иного ранга. Этикет предписывал количество и

конфигурацию линий, которые должны были вычерчивать при реверансе придворные особы. Этикет носил характер закона и имел очень сильное воздействие на высшее общество. Нарушение норм этикета рассматривалось как преступление. Строгость этикета того времени может быть во многом объяснена и тем, что он служил специфическим способом самосохранения немногочисленного высшего сословия. Сословная иерархия расставляла людей по различным ступеням социальной лестницы, соответственно предъявляя и разные моральные требования к ним.

Так, труд считался уделом черни, «погрязшей во грехе»: ведь именно труд был главным наказанием для Адама, совершившего первородный грех («в поте лица своего будешь добывать хлеб свой насущный»). Люди высокородные, приближенные к Богу (монарх — «наместник Бога на земле», «помазанник Божий»), были не только «освобождены» от труда, но, более того, «пачкать» себя трудом считалось неприличным (вспомним длинные рукава боярских кафтанов па Руси или тщательно отращиваемые ногти китайских мандаринов).

Этикет являлся особой знаковой системой, с помощью которой происходило обособление дворянства от более «низких» культур — крестьян и горожан. Этикет призван был давать представителю дворянства ощущение собственной исключительности, воспитывать сознание социального превосходства, тем самым позволяя отличать людей «своего круга» от всех прочих. Представители высших сословий наделялись лишь «благородными» обязанностями, в свете которых проявление презрения к труду, простолюдинам, стремление выделиться «среди своих» рассматривались как нарушение норм этикета, допускавших — если не предписывавших — феодальным верхам в быту не ограничивать себя ни в чем, щеголять друг перед другом роскошью одежд и украшений, с вассалами вести себя высокомерно, с крестьянами — грубо и жестоко. И в этом смысле этикет действительно был «этикеткой», «ярлыком».

В то же время в среде, далекой от двора, также были свои формы общения. Правда, их не называли этикетом, манеры не отшлифовывались, но передавались из поколения в поколение, в результате чего в каждом слое общества строго соблюдались свои правила поведения. Только в «простой» среде они обычно носили более естественный, а в светской — рафинированно-изысканный, искусственный характер. Таким образом, этикет представлял собой сложную, детализированную и разветвленную систему норм и правил, часто многозначную и запутанную, усвоить которую без специального обучения было невозможно. Внешняя воспитанность, аристократизм, учтивость, манерность, умение вести себя в обществе — этому специально учили (не только поклонам и реверан-204

сам, но даже искусству «строить глазки» и клеить «мушки»). Однако учили далеко не всех, а только избранных. И хорошие манеры становятся признаком превосходства, просвещенности дворянства.

Сложность обучения обусловила необходимость в специальных пособиях и руководствах. И такие источники появились.

Первый известный трактат о поведении — «Дисциплина клерикалис» был написан испанским священником Педро Альфонсо еще в 1204 г. Позднее на основе этой книги стали выходить пособия по этикету в Англии, Голландии, Франции. Одна из самых популярных зарубежных книг прошлого, посвященных дворянскому этикету, — «Письма к сыну» Ф. Честерфилда. В этих письмах, которые чуть ли не ежедневно на протяжении многих лет писал заботливый отец, пытавшийся передать сыну свой богатый опыт, обрисована тончайшая и детальнейшая тактика поведения в обществе. Эта книга еще раз подтверждает, что этикет — детище своей эпохи и среды.

Просветители XVIII в. рассматривали придворный этикет как средство власти, расслоения, еще большего отдаления от народа. Ж.-Ж. Руссо осуждал не только придворный этикет и салонные манеры, но и светские формы учтивости вообще. Не удивительно, что во времена Великой французской революции дворянский этикет был публично отвергнут как лицемерный, ненатуральный и преувеличенный. Робеспьер, выражая общие настроения, призывал заменить хороший тон хорошими людьми, честь - честностью, приличия - обязанностями, а тиранию моды — властью разума. Прекрасное пожелание, но этот радикализм, к сожалению, стал отправной точкой для отмены этикета вообще.

Например, почтительное обращение «Вы» было заменено обращением «гражданин» и «ты», при приветствии не надо было снимать головного убора и т.д. Вошло в историю знаменитое обращение офицера стражи, ведущего на эшафот короля Людовика XVI: «Пожалуй на казнь, гражданин король!»

Как ни странно, но эпоха директории и воцарение на императорском престоле простолюдина Наполеона не только вновь вызвали обращение к великосветскому этикету, но и способствовали его дальнейшему усложнению. Причем известно, что Наполеон, например, самолично занимался разработкой нового церемониала коронации для своей жены Жозефины.

Буржуазный этикет, по сравнению с аристократическим, был внешне естественнее, практичнее и проще. В особенности это относится к американскому этикету.

В одном из первых американских наставлений по этикету — «Сто десять правил приличного поведения» Д. Вашингтона были и такие: «не чешись за столом, не ковыряй вилкой в зубах, не дави блох на людях, в противном случае донельзя опрохвостишься в домах сильных мира сего». Видный писатель и политический деятель XVIII в. Б. Франклин, развивавший философию успеха, провозгласил: «Время — деньги!», «Богатый стол оставляет скудное завещание!» и другие значимые для американского этикета принципы.

И сегодня большинство современных американских книг по этикету носит четко выраженный *практичный характер*: они учат тем приемам в общении, которые должны помочь сделать карьеру, обрести нужных друзей, мужа и т.д.

Правда, и в американском этикете так было не всегда и не везде. Описанные выше нормы были характерны в основном для янки — «северян»-простолюдинов и лишь постепенно были восприняты всеми американцами как нормы прагматического этикета. Аристократы-«южане» поначалу презирали грубость нравов северных соотечественников и страшно гордились своими изысканными манерами. Помните, как в «Унесенных ветром» Мамушка наставляла молоденькую Скарлетт: «Настоящая леди»... И потребовалась война между Севером и Югом, чтобы манеры поведения американцев обрели современный демократический вид. Этикет как одно из явлений культуры далеко не однозначен. И сегодня прогрессивно настроенные люди стремятся к тому, чтобы их поведение не противоречило гуманистическим нормам и идеалам, люди бизнеса используют хорошие манеры как дополнительное (и немаловажное!) средство в искусстве делать карьеру, деньги, немало не беспокоясь о нравственной стороне своего поведения.

Изменяясь *исторически*, этикет продолжает нести в себе *социально-разграничительный* характер. Вместе с тем всегда выделялись и до сих пор остаются существенными его *национальные особенности*.

Из истории российского этикета

О славянских обычаях, нормах и правилах поведения упоминается уже в первых письменных источниках. В «Повести временных лет» летописец рассказывает, что «племена имели свои обычаи и законы и предания, и каждые — свой нрав. Поляне имеют обычай отцов своих, кроткий и тихий, стыдливый перед снохами своими и сестрами, матерями и родителями». В начале XII в. князь Владимир Мономах составил «Поучение к детям», в котором призывал трудиться, творить добро, укрощать гнев и иметь «душу честную, язык воздержанный»; «при старших молчать, мудрых слушать, старшим повиноваться, с равными себе и младшими в любви пребывать, без лукавого смысла беседуя, а побольше вдумываться, не неистовствовать словом, не осуждать речью, не много смеяться».

В эпоху Ивана IV появился свод правил поведения «Домострой», вполне соответствующий нравам эпохи. «Домострой» провозглашал единоличную власть в семье грозного властелина — хозяина дома, отца, сурово держащего подвластное ему семейство в повиновении, «во всяком наказании и страхе Божиим».

Хозяину предписывалось пороть плеткой лукавую жену и сокрушать ребра непослушному сыну. В книге описывались не только внутренние семейные порядки и способы решения хозяйственных вопросов, но и содержались правила поведения — как ходить в гости, о чем беседовать. «Домострой» учит «не красть, не солгать, не оклеветать, не завидовать, не осуждать, не бражничать, не насмешничать, не помнить зла, не гневаться ни на кого. С большим быть послушным и покорным, со средним — любовным, к меньшим и убогим — приветливым и милостивым».

Жизненный уклад в России начал резко меняться в эпоху Петра I, который решительно вводит новый этикет, заставляя отказаться от старого

быта, боярских шуб и манер. Введенные им правила поведения — *политес* — предписывают, как устраивать *ассамблеи*, на которые должны съезжаться все дворяне для общения, какие наряды носить, как следить за чистотой тела, как организовывать застолье. Так великий реформатор приобщал высшие классы русского общества к формам обхождения, принятым в Европе.

В 1717 г. выходит книга по этикету «Юности честное зерцало, или Показание к житейскому обхождению, собранное от разных авторов». Книга наставляет: «Лучше, когда про кого говорят: он есть вежлив, смиренный кавалер и молодец, нежели, когда скажут про которого: он есть спесивый болван». В книге содержатся самые разные правила: «громко не сморкаться и не чихать», «перстом носа не чистить», «руками по столу не колобродить», «ногами не мотать».

В романах А. Толстого «Петр 1», Ю. Германа «Россия молодая», в фильме «Как царь Петр арапа женил» и в других художественных произведениях с достоверностью воспроизводится борьба старого и нового через смену этикетных норм и форм поведения. Мы узнаем, как обучались грамоте и элементарной гигиене великовозрастные боярские отпрыски, как обрезались рукава и полы кафтанов их родителей, как мучались отцы семейств и их жены, неумело натягивая ненавистные парики, как насильственно брились бороды - «волосатое украшение», разрешение на ношение которых выдавалось лишь немногим из бояр, да и то после уплаты специального налога.

Особое внимание Петр 1 уделял организации ассамблей — собраний, открывавшихся вечерами в знатных домах по установленному по-, рядку, для «увеселения, или для рассуждения и разговоров дружеских». Здесь представители дворянских и купеческих сословий должны были встречаться с иностранцами и перенимать у них формы политеса и одежды, «тут можно друг друга видеть и о всякой нужде переговорить, а также слушать, что делается». Петр I лично составил правила организации ассамблей и поведения на них гостей, установил строгую очередность их созыва. Самая большая комната дома отводилась под танцевальный зал, где исполнялись западноевропейские танцы. В соседних комнатах играли в шахматы, шашки. Азартные игры (карты и кости) возбранялись под страхом кнута. Одна комната предназначалась для курения: Петр I сам постоянно курил трубку и предлагал следовать его примеру. Он даже разрешил продажу табака, до тех пор запрещенную в России. В ассамблеях должны были участвовать и женщины. Петр I положил конец их затворнической жизни. Из теремов они вышли в свет. Старшее поколение осуждало это, сожалея об утраченных добродетельных нравах старины.

Ассамблеи сыграли положительную роль в культурном развитии России уже тем, что открыли новую форму общения людей. В допетровскую эпоху люди жили замкнуто, их встречи носили преимущественно хозяйственно-деловой или родственный характер. Ассамблеи разрушили эту замкнутость и значительно расширили круг общения, сделав последнее более раскрепощенным. Этикет в России в это время формируется по западному образцу,

приобретая светский, открытый характер, и даже черты некоторого демократизма.

Так, правила поведения на ассамблеях предполагали соблюдение равенства и свободы, правда, понимаемых достаточно своеобразно: равенство мужчин и женщин, лиц разного возраста и ранга учитывалось, в основном, при назначении штрафных санкций, а свобода поведения на ассамблеях омрачалась тем, что как-никак, это была служба, развлечение по обязанности. Это придавало некоторую специфичность российскому этикету по сравнению с европейским. В послепетровское время, когда боярские нравы были уже преодолены, в России действительно установился образ жизни на западноевропейский манер. Дворянский этикет XVIII в. отличается особой пышностью, роскошью, сословной замкнутостью, преобладанием игровой, формальной стороны. Законодателем этикета становится императорский двор.

Изобилие и роскошь русского двора изумляли даже французов, которые были привычны к блеску версальского двора. Чтобы быть при царском дворе на хорошем счету, требовались огромные расходы на платья, украшения, кареты и т.п. Дворянство, особенно его высшие слои, возводили пышные дворцы, парки, триумфальные арки, тратили огромные средства, дабы подчеркнуть свое высокое положение. Вещи поднимали престиж, служили «этикеткой».

Усилился сословный характер этикета, что проявилось, в частности, в строгой регламентации стиля одежды, которого должно было придерживаться то или иное сословие.

В соответствии с «Табелью о рангах» был издан указ, позволяющий носить шелка, парчу или кружева только дамам первых пяти классов. Принадлежащие к третьему классу могли носить одежду из бархата или материи, стоившей не более трех рублей за аршин. Не имевшим ранга запрещалось носить бархат. При дворе женщинам не разрешалось носить платья черного цвета. Во время приемов дамы должны были являться во дворец в специально сшитых для этого так называемых мундирных платьях.

Значительно усилилось влияние западноевропейской, особенно французской, культуры на российский быт и нравы. Открывались французские пансионы, модные лавки и магазины, появились французские модистки, парикмахеры, воспитатели-гувернеры. Особенно заметно идет «офранцуживание» дворянства в царствование Елизаветы Петровны. Французский язык стал в дворянской среде неотъемлемой частью русской культуры, сохраняя дворянскую этикетную дистанцию по отношению к другим сословиям. Этикет становится все более «маркированным» (по выражению Ю. М. Лотмана). Он пронизывает все сферы жизни дворянства, регламентируя те или иные формы его поведения. Особенно проявлялось это на многочисленных пышных балах и маскарадах, которые заменили петровские ассамблеи.

Примером тому является значение, которое придавалось в этикете вееру. Веер был обязательным предметом дамского туалета, помогавшим скрыть

неприличный смех, шепнуть соседке словцо так, чтобы никто не услышал и т.д.

В царствование императрицы Анны праздники стали еще более пышными и разнообразными. Незнание танцев считалось серьезным недостатком воспитания. На балах играли уже не в шахматы и шашки, а в карты, вошедшие в моду при Анне Иоановне и получившие быстрое и опасное распространение в среде дворянства. Несмотря на строгие меры против игроков (полиция получила право входить в дом, где велась игра, и брать под стражу играющих), азартные игры продолжались, что влекло за собой разорения, растраты казенных денег, самоубийства и т. д. Правда, новые правила жизни и этикета внедрялись и господствовали в основном в высших слоях Петербурга и Москвы. В среде же мелких провинциальных дворян и купечества они приобрели вторичный, адаптированный к местным условиям жизни характер, касавшийся внешней, формальной стороны жизни.

Этот карикатурно-подражательный характер этикета великолепно продемонстрирован Н.В. Гоголем в «Мертвых душах» на примере Чичикова, Коробочки, Ноздрева, четы Маниловых и других представителей мелкопоместного дворянства. Зажиточное купечество, подражая дворянству в манерах, поведении, быту также все обставляло по последней моде: на кухне - повар, в приемной - лакей, у подъезда - элегантная карета. Купеческий этикет, суть которого, по выражению Н.А. Добролюбова, составляло самодурство сильных, жеманство женщин, раболепие и угодничество слабых, предстает перед нами в пьесах А.Н. Островского.

Вместе с тем к концу XIX — началу XX в. из среды русского купечества начинают выделяться не просто образованные, грамотные люди, но и прекрасные знатоки культуры и искусства, становящиеся меценатами. Дети образованных купцов начинают получать классическое образование, усваивать правила хорошего тона и светского этикета. Появляется особый разряд городского населения — мещане, т.е. городские (местные) «обыватели» — мелкие торговцы, служащие, прислуга и т.п. Здесь складывался свой кодекс поведения, отражавший особенности общественного положения людей этой среды.

Мещанин был человеком, вынужденным заниматься наемным трудом и вместе с тем стремящимся «выбиться в люди», выйти из сословия мещан, стать богатым. Этикет в мещанской среде выполнял роль своеобразного лифта, с помощью которого можно было подняться выше своего действительного положения в обществе. Поэтому мещане стремились во всем подражать господам, копировать их образ жизни, манеры, внешние атрибуты культуры.

Карикатурные, уродливые формы поведения мещан при их общей культурной неразвитости привели к тому, что само понятие «мещанин» («мещанство», «мещанский этикет», «мещанские вкусы») стало нарицательным, несущим в себе негативно-пренебрежительный оттенок бездуховности, бескультурья и т.п.

В то же время как культурный антипод мещанина в обществе формируется тип интеллигента — человека образованного, просвещенного, несущего в себе лучшие прогрессивные черты, идеалы и ценности своей эпохи. В среде интеллигенции вырабатывались свои каноны красивого, приличного, достойного поведения, свой этикетный кодекс, который исключал внимание ко всему внешнему, поверхностному.

Демократичность, равнодушие к дорогим украшениям и одежде, наличие хотя бы небольшой библиотеки создавали стиль жизни интеллигентного человека. Для него главным было не внешнее впечатление, производимое в обществе; не манеры сами по себе (хотя им отдавалось должное), а нравственное, духовное, личностное начало. Не случайно среди нравственных ценностей ведущим становится достоинство — качество, подчеркивающее самоценность личности. Октябрьская революция «отменила» этикет вместе со многими другими культурными достижениями прошлого. Более того, соблюдение норм этикета стало опасным, ибо свидетельствовало о воспитанности, образованности, культуре и поэтому могло выдать нежелательное — не рабоче-крестьянское происхождение. В этих условиях для собственной безопасности лучше было отказаться от элементарных норм вежливости и приличия, забыть о них и не учить им детей.

В воспоминаниях и художественных произведениях свидетелей этой эпохи мы найдем много горьких страниц о том, как представителям русской интеллигенции и дворянства приходилось скрывать «этикетность» «ярлыковость» своего поведения. Об этом повествуется и в «Докторе Живаго» Б. Пастернака, и в «Побежденных» И. Головкиной (Римской-Корсаковой) и в других книгах.

Такое положение не могло не сказаться на общем уровне поведения и соблюдении норм вежливости: люди стали «забывать» пользоваться носовым платком, опрятно одеваться, употреблять «волшебные» слова — «спасибо» и «пожалуйста». А вот грубость и хамство становились своеобразными символами («ярлыками») «нашего» образа жизни.

Тех же, кто осмеливался следовать нормам вежливости или одеваться излишне тщательно (носить галстук, шляпу, пользоваться косметикой, танцевать европейские танцы) высмеивали, обвиняли в мещанстве, или, что было еще опаснее, в приверженности западному образу жизни и космополитизме.

«Реабилитирован» этикет в глазах общественного мнения в советскую эпоху был лишь в 60-е г. — годы «оттепели», когда начали налаживаться международные связи и поэтому потребовалось срочно обучать людей правилам поведения, дабы «не ударить в грязь лицом» перед мировой общественностью. Тогда появились и первые «легальные» книги по «советскому этикету», благодаря которым читатель смог познакомиться с правилами поведения, принятыми в наше время во всем мире.

Особенности современного этикета

Знакомство с историей этикетной культуры Европы, Америки и России позволяет сделать некоторые общие выводы, касающиеся и современного этикета. История подтверждает, что этикет действительно включает в себе те особенности, которые ранее отмечались нами как неотъемлемые.

- Наглядно проявляется *культурно-исторический* характер этикета: он явственно меняется со временем и с развитием культуры. Так, грубость нравов английского дворянства времен Робин Гуда сменяется утонченностью манер французского двора Людовика XIV; на смену аскетическому монашескому облику и поведению испанских дам приходят фривольность и легкомыслие парижской моды и т.д.

- Прослеживается *сословно-разграничительный* характер этикета: для различных групп людей и по отношению к разным сословиям предусмотрены разные правила поведения. Так, в светском этикете в зависимости от знатности приветствуемой личности регламентировались даже глубина поклона для дам и количество взмахов шляпой для кавалеров.

- На всех этапах развития этикет демонстрирует свой *условно-договорной*, согласительный характер. Он далеко не всегда выглядит (и является) естественно-целесообразным, а его нормы, иногда вычурные и надуманные, есть результат условных «договоренностей», негласных соглашений.

Эти черты этикета сохраняются и по сей день, опять-таки, соответствуя своему времени, уровню цивилизации и культуры и будучи дополнены особенностями, связанными с *современным состоянием этикетной культуры*. На наш взгляд, главными характеристиками сегодняшнего состояния этикета являются его *демократичность* и *гуманистичность*. В чем это проявляется?

Во-первых, в поле действия этикета вовлекается все большее число людей, из свода предписаний для избранных он превращается в *демократичный всеобщий регулятор поведения*, независимо от происхождения, сословной, классовой, национальной принадлежности человека.

Во-вторых, это означает, что этикет теряет свою «ярлыковость»: отныне он не разделяет людей, а, напротив, *объединяет* их, предъявляя ко всем одинаковые требования. Его «этикеточная» функция сохраняется лишь в плане *культурно-образовательных различий* — он остается показателем уровня воспитанности человека, позволяющим сразу же увидеть и узнать «своего» — как сигнал Маугли: «Мы с тобой одной крови, ты и я».

В-третьих, этикет становится все менее авторитарным и все более *гуманистичным*: он отказывается от жестких однозначных предписаний поведения в пользу *рекомендаций и предложений*, которые каждый индивид, реализуя свою сущность, со своих *субъективных позиций* волен (свободен) соблюдать или не соблюдать.

Конечно, здесь имеются свои сложности. С одной стороны, идя до конца, мы должны были бы провозгласить право каждой личности не только выбирать, но и «создавать» собственные этикетные правила. С другой

стороны, возникает опасность, связанная с забвением истины: ' «Свобода каждого кончается там, где начинается свобода другого». Можем ли мы быть уверены, что отказ от однозначной регуляции не приведет к произволу одних, причем с достаточно спорной моральной ориентацией, и их «покушению» на свободу других? В-четвертых, вместе с тем этикет все больше начинает обретать *«инструментально-прагматичный» характер*: из условно-согласительного каприза он проявляет склонность превращаться в некое средство, инструмент для достижения цели (личных симпатий, делового успеха, социального взаимопонимания) и тем самым становится *объективно необходимым*.

В-пятых, все перечисленные тенденции постепенно ведут к *упрощению* требований этикета, делая их человечнее: многие из предписаний теряют свою вычурность и искусственность, становятся более естественными и целесообразными, а значит, более доступными для усвоения и соблюдения.

Правда, эти изменения в сфере этикета имеют свои издержки. Происходит не только *упрощение*, но и общее *опрошение* нравов и отношений. Теряются формы уважительного обращения людей друг к другу (нельзя же считать таковыми пресловутые «мужчина» и «женщина»); забываются простейшие формы вежливости и предупредительности; утрачиваются элементарные знания о правилах поведения в общественных местах, транспорте, за столом.

Вместе с тем демократичность означает не низведение правил этикета до уровня невежества и хамства, а, напротив, возможность поднять всех и каждого до уровня требований *современной этикетной культуры*, которая способствует достижению взаимопонимания между людьми, создает доброжелательные, устойчивые взаимоотношения. На современном уровне этикет начинает все более носить не разъединяющий, а объединяющий характер, выступая одновременно актуальным средством достижения целей и успеха. Поэтому в интересах каждого человека *знать, понимать необходимость и соблюдать основные нормы этикета*, что и составляет смысл и содержание *этикетной культуры*. И педагог может и должен помочь новому поколению приобщиться к ней.

3. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ И ПРИНЦИПЫ ЭТИКЕТА

Этикетная культура — это выражение общей нравственной культуры, воспитанности человека, его внутреннего отношения к окружающим в определенных *принципах* и *нормах этикета*. К основным *принципам* этикета относятся, прежде всего, *внимание* и *уважение* к другим людям, требующие от нас соблюдения таких *норм*, как *вежливость, тактичность, чуткость, чувство меры, деликатность, умение слушать, скромность*.

1. *Вежливость* проявляется во многих конкретных правилах поведения: *приветствии, обращении к человеку, умении помнить его имя и отчество, важнейшие даты его жизни*. Известно прекрасное высказывание Сервантеса: «Ничего не стоит так дешево и не ценится так дорого, как вежливость» — эта «сумма маленьких жертв», приносимых нами людям, с которыми мы вступаем в те или иные отношения. Истинная вежливость

непрерывно *доброжелательна и искренна*. Она — одно из проявлений бескорыстного отношения к людям, с которыми мы общаемся. С кем-то из них эти отношения могут перейти в дружбу, с кем-то остаться просто товарищескими или деловыми. Но наша искренняя доброжелательность ко всем — обязательная дань вежливости.

2. *Тактичность и чуткость* - это внимание к тем, с кем мы общаемся, желание и умение их понять, почувствовать, чем мы можем доставить им удовольствие, радость или наоборот, вызвать раздражение, досаду, обиду. **Тактичность** — это умение всегда учитывать конкретные обстоятельства общения: разницу возраста, пола, общественного положения, место разговора, наличие или отсутствие посторонних.

Тактичный и воспитанный человек ведет себя в соответствии с нормами этикета не только в официальной обстановке, но и дома. Такт и чувство меры подсказывают ему, что можно, а чего нельзя делать при тех или иных обстоятельствах. Такой человек никогда ни словом, ни поступком не обидит другого, не оскорбит его достоинства. К сожалению, встречаются люди с «двойным стандартом» поведения: один — на людях, другой - дома. В школе, со знакомыми и друзьями они вежливы, предупредительны, а дома, с близкими, не церемонятся, грубы и бестактны. Это говорит о невысокой культуре человека и плохом воспитании.

Разнообразны формы проявления *бестактности*. Считается, что:

бестактно в разговоре:

— без причины отказываться от обсуждения предложенной темы;

— вести разговоры, которые могут вызвать у присутствующих тяжелые воспоминания, неприятно задеть их;

— позволять неуместные шутки, подтрунивать над присутствующими, сплетничать об отсутствующих;

— громко распространяться в общественных местах и транспорте о сугубо личных, интимных делах;

— шептать на ухо и т.д.; *бестактно в поведении:*

— войдя в транспорт, останавливаться в дверях, не думая о других пассажирах;

— занять собой или своим багажом сразу несколько мест в транспорте;

— сидеть в транспорте, «не замечая» стоящих перед собой женщин и пожилых людей;

— не оставлять на эскалаторе метро прохода тем, кто торопится (следует стоять справа);

— быть всегда всем недовольным, ворчать, все осуждать, постоянно предъявлять претензии;

— бесконтрольно вести себя в собственной квартире, доставляя беспокойство соседям: хлопать дверями, шуметь в позднее время и т.д.;

бестактно проявлять праздное любопытство:

— пристально разглядывать человека, показывать на него или шептаться о нем;

— читать чужие письма, подслушивать чужие разговоры;

- заглядывать в окна чужих квартир;
- разглашать чужие тайны;
- бестактно неумение владеть собой, в частности:*
- действовать и говорить в состоянии гнева или страсти — впоследствии вы можете об этом горько пожалеть;
- слишком откровенно проявлять свои симпатии и антипатии;
- слишком далеко заходить в выражении своей любезности и приветливости, чтобы они не превратились в назойливость.

Приведенный перечень «бестактностей» носит, конечно же, условный характер. Это, скорее, «информация к размышлению», нежели сборник Жестких требований. Многое здесь зависит от обстоятельств, многое — от индивидуальных особенностей самого человека.

Так, молодой человек, не уступающий место в транспорте, может быть болен, плохо чувствовать себя или ехать с ночной смены. «Неумение владеть собой», квалифицируемое как бестактность, для кого-то явится проявлением искренности и внезапности чувств, а для кого-то и вовсе будет не «неумением», а принципиальным «нежеланием»,*отстаиванием права на не регламентируемую естественность поведения. Таким образом, просто «научиться такту» нельзя (а возможно, и не нужно) - он приобретается под влиянием среды и воспитания, обусловлен характером и желанием самого человека. Однако развить его, безусловно, можно. А определить, что следует отнести к тактичному или бестактному поведению, каждому человеку в каждом конкретном случае помогут *чувство меры и деликатность*.

3. **Чувство меры** — это умение найти границу, которую следует соблюдать в отношениях с людьми и за которой наши слова и поступки могут вызвать у человека незаслуженную обиду, огорчение, боль; чувство меры выступает индивидуальным показателем нашей тактичности и чуткости.

4. **Деликатность** — непосредственное проявление чуткости, почти ее синоним — подсказывает, как подойти к человеку, чтобы не оскорбить, не обидеть его, не коснуться больного места, а, напротив, постараться помочь ему, вывести из затруднительного положения. Вместе с тем деликатность не должна быть излишней, навязчивой, назойливой, льстивой.

5. **Умение выслушать собеседника**, способность предусмотреть его реакцию на наше высказывание, поступки и при необходимости самокритично, без ложного стыда *извиниться за допущенную ошибку* — обязательное условие тактичности и уважения к другому. Особенно важно это качество как норма поведения учителя. Это не только не уронит вашего достоинства, но, наоборот, укрепит его в глазах окружающих.

6. **Скромность** несовместима со стремлением показывать себя лучше, способнее, умнее других, подчеркивать свое превосходство, требовать для себя привилегий, особых удобств, услуг.

Эгоцентричные люди, напротив, стремятся привлечь к себе внимание, «протиснуться вперед». Они осуждают, высмеивают, умаляют значение других, возвеличивая собственные заслуги, часто не существующие. Такие

люди неприятны в обществе, их перестают уважать, ибо им не хватает такта, внутренней чуткости, которые так необходимы в общении.

Вместе с тем, помня, что «мир без меня был бы неполный» (А. Платонов), «предъявляя» миру в процессе самореализации свою индивидуальную сущность, человек не должен страдать «сверхскромностью», излишней робостью и застенчивостью. Педагогический такт учителя должен помочь молодым людям в процессе их обучения стать достаточно решительными и активными в критических обстоятельствах, при отстаивании собственного мнения. Но следует научить их делать это, не вызывая у других внутреннего сопротивления, враждебности и желания «сразиться».

Спокойствие, дипломатичность, готовность к пониманию аргументации собеседника, хорошо продуманная контраргументация, основанная на точных фактах, — вот решение противоречия между скромностью и твердостью в отстаивании своего мнения. А лучше всего положить конец недоразумению дружелюбным, тактичным замечанием, сочувственным стремлением понять своего собеседника. Рассмотренные **нормы этикета** выступают одновременно и его основополагающими **принципами**. Кроме того, существуют еще и **общие правила**- поведения. К ним относится, в частности, «**неравенство**» людей в области этикета, выражающееся в **преимуществах**, которые имеют:

- женщины перед мужчинами,
- старшие перед младшими,
- начальник (директор, учитель) перед подчиненными,
- больные, слабые, инвалиды перед здоровыми.

Так, например, по отношению мужчины, молодого человека, юноши к женщине судят об уровне его культуры и воспитанности. Если мужчина сопровождает или провожает женщину, он должен всячески заботиться о ней. В театре, ресторане, гостях — помочь снять одежду, сдать ее в гардероб, подать пальто. Идя по лестнице вверх, мужчина отстает от женщины на 1—2 ступеньки, спускаясь вниз, он идет впереди. В дверях пропускает ее вперед (кроме залов ресторана, куда мужчины входят первыми). В транспорте, лифте мужчина должен помочь женщине войти и выйти (первым выходит мужчина, подавая даме руку); взять у нее тяжелую сумку или хотя бы предложить помощь. Всегда и всем женщинам, независимо от их возраста, мужчина (молодой человек, юноша, подросток) должен уступать место в транспорте. Этим простым правилам поведения мы должны учить своих воспитанников с детства.

Таким образом, мы переходим от рассмотрения *общих* принципов этикета к *частным* вопросам поведения.

4. ПРАВИЛА ЭТИКЕТА ДЛЯ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

В этикете нет «мелочей», точнее, он весь состоит из «мелочей», нанизанных на единый стержень вежливости, внимания к людям. Начинается же этикет с определенного порядка и правил приветствий, обращений,

представлений и знакомств, которым педагог должен научить своих учащихся.

Приветствия, обращения, знакомства

Приветствия обусловлены «неравенством» в этикете, поэтому следует помнить, что *первыми обязаны приветствовать*: молодые — старших, входящие — присутствующих, запаздывающие — ожидающих и т.д. В гостях в первую очередь приветствуют хозяйку и хозяина, после них — женщин (сначала пожилых, затем молодых), потом — более пожилых и старших по положению мужчин и остальных гостей.

Большое значение при приветствиях имеет *манера держаться*. На человека, с которым здороваешься, следует смотреть прямо, с улыбкой. Крайне неприятное впечатление производит человек, который, протягивая правую руку для приветствия, левую держит в кармане, смотрит в сторону, вниз или продолжает разговаривать с другим человеком.

Сидящий молодой человек, приветствуя женщину или старшего по возрасту и положению человека, должен обязательно встать. Если он приветствует лиц, проходящих мимо, не вступая с ними в разговор, он может не вставать, а лишь приподняться.

На улице идущий мужчина первым кланяется стоящему. Женщина, идущая рядом с мужчиной, первой здоровается с женщиной, идущей или стоящей в одиночестве. Женщина первой приветствует мужчину, если она его обгоняет.

Приветствуя знакомую женщину на улице, мужчина должен приподнять шляпу или кепку (но не берет, шапочку или зимнюю шапку). В лифте в присутствии дамы мужчины снимают головной убор.

Формы приветствия могут быть разными: от «Здравствуйтесь» или «Доброе утро» до простого кивка головой. Одной из наиболее распространенных у нас форм приветствий является *рукопожатие*.

Рукопожатие не должно быть слишком сильным или, наоборот, слишком слабым. Трясти руку или пожимать ее двумя руками неприлично. Подавать руку следует непосредственно перед рукопожатием, идти с протянутой рукой или обмениваться рукопожатием через стол не принято.

Первыми для рукопожатия подают руку женщины, старшие по возрасту или положению. Женщина как бы сама решает, подавать руку или нет. Это ее право. Если женщина или старший по положению, возрасту, не предлагают руки, им следует слегка поклониться. Если приветствие сопровождается рукопожатием, мужчина должен снять перчатку, а женщина может ее не снимать, поскольку перчатки являются частью дамского туалета. Однако варежку или теплую перчатку рекомендуется снимать и женщине.

Требования этикета необходимо соблюдать независимо от желания, настроения, психологического состояния в данный момент. Так, если вы встретили знакомого, на которого обижены, с ним все равно следует поздороваться. Слова, с которыми люди при встрече обращаются друг к другу в знак приветствия, всегда должны быть дружелюбными и доброжелательными.

Формы обращения к другому человеку в современном русском и белорусском языках, к сожалению, недостаточно корректны; таких форм обращения, как, например, в английском, французском и других языках, у нас нет или они малоупотребительны.

Советское «товарищ» из обихода ушло, «гражданин» звучит слишком официально, «господин», «госпожа», «спадар», «спадарыня» приживаются с большим трудом. И обращаемся мы друг к другу по «половому признаку» — «мужчина» и «женщина», что крайне вульгарно и неправильно. Грубо звучит привычка обращаться к посторонним со словами «папаша», «мамаша», «тетенька», «дяденька», «бабуся». Не следует называть так знакомых и за глаза. Не следует также обращаться к женщинам со словами: *киса, зайка, рыбка* и т.д. Такие слова можно употреблять только интимно, да и то лишь в том случае, если они приятны тому, к кому обращены.

При обращении к незнакомому, малознакомому человеку или официальному лицу всегда следует говорить «Вы». Форма обращения «ты» выражает более близкие отношения с человеком.

Принято, что члены семьи и родственники обращаются друг к другу на «ты» (обращение на «Вы» считается устаревшим). Часто форма «ты» употребляется между сотрудниками и коллегами. «Ты» указывает в данном случае на сплоченность и теплые товарищеские отношения. Взрослые говорят чужим детям «ты», пока они не становятся подростками; с 16 лет к ним обычно начинают обращаться на «Вы».

Преподаватели говорят студентам и старшеклассникам официальное «Вы». Если же у педагога складываются с учащимися неформальные отношения, то «ты» может быть свидетельством не пренебрежения и высокомерия, а, напротив, близости и доверия. И конечно же, многое здесь зависит от тона: теплое «ты» может оказаться куда предпочтительнее холодного «Вы».

Правила хорошего тона предусматривают, *как* следует переходить с «Вы» на «ты». Переход на «ты» может предложить только старший младшему и начальник подчиненному. Между мужчиной и женщиной это правило условно. Разрешить говорить «ты» — право женщины, мужчина может только попросить о такой форме обращения. Молодой человек может попросить близких старших говорить ему «ты». При этом сам он продолжает говорить им «Вы». Если же старший разрешит обращаться к нему на «ты», то молодой человек должен принять это как знак доверия и соответственно вести себя.

Те же, кто переходит с «Вы» на «ты» в пылу ссоры, стараясь тем самым унижить противника, ни в коей мере не показывают этим своего превосходства, наоборот, демонстрируют только несдержанность и невоспитанность.

Этикетные правила знакомства являются не менее сложными. Первый шаг к установлению знакомства - *представление*. Представляясь или представляя кого-то, обычно называют фамилию, имя, отчество, иногда —

должность или звание. Существует ряд общепринятых правил, которые необходимо соблюдать при представлении и знакомстве.

Мужчина, независимо от возраста и положения, всегда представляется женщине первым. Младших по возрасту или положению мужчин и женщин следует представлять более старшим. При равном положении более молодой представляется более пожилому, мужчина — женщине, подчиненный — начальнику; один человек представляется паре, группе (даже женщина представляется супружеской паре первой). Если мужчина в момент представления сидит, он обязан встать. Женщина может не вставать, за исключением тех случаев, когда ее представляют даме, которая старше ее по возрасту или положению. Когда в обществе одного человека представляют сразу несколькими, обычно громко называют его фамилию, имя. Представляемый слегка кланяется всем.

Для представления лучше прибегать к помощи посредника. Однако можно представиться и самому. Если кто-нибудь представляется вам, в ответ следует назвать свою фамилию. Если кто-то знакомит двух людей, он должен сам назвать представляемых. Нельзя подвести их друг к другу и сказать: «Знакомьтесь». Это невежливо, так не принято делать. Если представляющий знакомит людей одного возраста и пола, он должен представить менее знакомого человека более знакомому. Членов семьи представляют, как правило, не называя их фамилий, например: «Леонид Петрович, позвольте представить Вам моего брата Евгения».

Человек, которому представляют нового знакомого, называет свою фамилию и добавляет: «Очень приятно», «Рад с Вами познакомиться». Тот, кого представляют, говорить этого не должен. После представления новые знакомые обмениваются приветствиями и в большинстве случаев рукопожатиями и могут вступить в непродолжительную беседу, инициатором которой является человек, старший по рангу и возрасту, или женщина. Люди, которые были вовлечены в разговор, не будучи представленными друг другу, прощаясь, обмениваться рукопожатиями не обязаны.

Жесты, мимика, позы

В процессе приветствий, знакомств и представлений человек демонстрирует определенные *манеры поведения*, характеризующие *этикетную культуру человека*. **Манеры** — это способ держать себя, внешняя форма поведения, обращения с другими людьми, употребляемые в речи выражения, интонация, характерные для человека походка, жестикуляция, мимика. *Манера держаться* — это такой же способ проявлять уважение к окружающим людям, как опрятная одежда, вежливое обращение в разговоре, тактичность.

Хорошими манерами считаются скромность и сдержанность, умение контролировать свои поступки, внимательно и тактично обращаться с людьми. Хорошие манеры предполагают умение правильно держать свое тело, управлять своими движениями. Хорошие манеры диктуют нам, что не следует быть угрюмым или погруженным в собственные заботы. Следует

быть обходительным, приветливым, не показывать людям свое дурное настроение и *плохие манеры*.

Плохими манерами принято считать привычку громко говорить, не стесняясь в выражениях, развязность в жестиках и поведении, неряшливость в одежде, грубость, откровенную недоброжелательность к окружающим, пренебрежение к чужим интересам, беззастенчивое навязывание другим людям своей воли и желаний, неумение сдерживать свое раздражение, намеренное оскорбление достоинства окружающих людей, проявляющееся в бестактности, сквернословии, употреблении унижительных кличек и прозвищ.

Одно из главных требований к поведению человека — его *естественность*. Когда человек ведет себя неестественно, это всегда заметно со стороны, и он многое теряет. Истинное лицо человека — *имидж личности* — проявляется в его **жестах, мимике, движениях, позах**. Это так называемые **невербальные средства общения** (в отличие от *вербальных* — словесных), с помощью которых можно сказать гораздо больше, чем словами, даже когда сам человек этого не хочет,

Специалисты утверждают, что если с помощью слов передается 1% информации, с помощью звуковых средств (тон голоса, громкость речи и т.п.) — 38, то с помощью мимики, жестов, позы — 55%. Иными словами, не столь значимо, *что* говорится, а *как* это говорится, и *что* при этом *делается*. Наверное, каждый может вспомнить, как он сам прибегал к красноречивым взглядам и жестам или «читал» ответ на лице собеседника. И если говорит человек одно, а на лице у него написано другое, то большего доверия заслуживает выражение его лица. Не случайно еще Цицерон говорил своим ученикам: «Все движения души должны сопровождаться жестами: кисти рук, пальцев, всей руки, протянутой вперед; ноги, ударяющей о землю; особенно богата мимика глаз. Жесты подобны языку тела, который понимают даже дикари и варвары».

Учитывая это, в процессе общения необходимо, с одной стороны, контролировать свои движения и мимику, с другой — уметь «читать» реакцию партнера. Для этого полезно знать язык жестов и мимики. Их смысл не всегда бывает одинаковым: необходимо учитывать общую атмосферу беседы, ее содержание.

Наиболее информативны **жесты**. Они могут быть сигналом к окончанию встречи (например, готовность одного из партнеров встать из-за стола — корпус чуть наклонен вперед, при этом руки опираются на что-либо) или иметь противоположное значение и свидетельствовать о заинтересованности в беседе (рука находится под щекой, но не подпирает ее). Выделяется *четыре типа жестов* в зависимости от их предназначения. Первый тип — *жесты-символы*.

К ним относится, например, довольно распространенный сегодня американский символ «О'К», передающийся с помощью большого и указательного пальцев, сложенных буквой «О», и означающий: «все хорошо», «все в порядке». Или известный всем знак победы, «виктории» —

указательный и средний пальцы в виде латинской буквы V. Следует помнить, что жесты-символы неоднозначны: они могут определяться различиями в культурах, традициях, иметь разные смыслы.

Во-первых, жесты в значительной степени ограничены рамками той или иной культуры: жест-символ, значимый в одной культуре, в другой может отсутствовать вовсе. Так, в ряде провинций Китая традиционный для россиян поцелуй расценивается не иначе как отвратительное поведение и даже преследуется по закону.

Во-вторых, в различных странах и культурах для обозначения одних и тех же понятий используются разные жесты-символы. В Индонезии, например, чтобы продемонстрировать свои чувства любимой девушке, любимый должен ... перегрызть ей брови зубами. Жители острова Бали взаимные симпатии проявляют долгим стоянием друг против друга. Считается, что таким способом объекты обожания как бы растворяются друг в друге. У австралийских же аборигенов мужчине достаточно запустить руку подмышку возлюбленной, затем поднести пальцы к собственному носу: «Принимаю тебя вместе с твоим запахом» — означает, сей странный для нас жест.

В разных странах люди приветствуют друг друга по-разному. Египтянин отдаст вам честь, прикладывая ладонь ко лбу, эскимос ударит по голове и плечам, лапландец потрется своим носом о ваш, самоанец обнюхает вас, а полинезиец, обняв вас, потрет вам спину. Все это — обычаи приветствия. В былые времена китайцы, встречая друг друга, пожимали руки... самим себе. В наши дни этим жестом политические и государственные деятели приветствуют народные массы.

Не во всех странах жесты «да» и «нет» совпадают с нашими. В арабских странах, что-то отрицая, отклоняют голову назад и прищелкивают языком, в Японии покачивают кистью руки, в Болгарии кивают головой, как у нас для обозначения согласия.

В-третьих, один и тот же жест может иметь разные смыслы. Так, в некоторых арабских странах проведение по зубам ногтем большого пальца символизирует ограниченные финансовые возможности. В других же подобный жест выражает категорическое несогласие. Случайно прикоснувшись к мочке уха, вы можете нанести оскорбление испанцу. Помимо испанцев вы заденете честь грека, мальтийца и итальянца. Лишь, португальцы прикосновением к уху хотят показать, что не расслышали сказанного. Если вы захотите обидеть голландца, приложив указательный палец к виску, как это делается у нас, то встретите обратную реакцию, так как отметите этим жестом большой ум собеседника. Если вы приложите указательный палец к веку, для итальянца это будет означать проявление доброжелательности, для испанца — недоверие, француз посчитает, что его принимают за лжеца, саудовец поймет, что кого-то вы принимаете за дурака, а сеньорита из Южной Америки подумает, что вы имеете на нее виды.

Второй тип — *жесты-иллюстраторы*. Используются для пояснения сказанного, усиливают и подчеркивают ключевые моменты сообщения, в

результате чего они лучше запоминаются. Наиболее типичный пример - указание направления рукой. Но жестикуляция не должна быть слишком интенсивной, иначе собеседники могут почувствовать себя неловко, хотя и не будут понимать причину своего неудобства и раздражения.

Третью группу составляют *жесты-регуляторы*, играющие г важную роль в начале и конце беседы. Один из таких жестов — *рукопожатие*. Это традиционная и древнейшая форма приветствия. Она говорит о многом, в частности, о дружелюбии и готовности к контакту. Важны интенсивность и длительность рукопожатия. Так, короткое вялое рукопожатие и очень сухие руки могут свидетельствовать о безразличии. Влажные руки говорят о сильном волнении. Долгое рукопожатие, сопровождаемое улыбкой, приветливым взглядом, демонстрирует дружелюбие. Но не стоит слишком долго задерживать руку собеседника - это вызывает смущение. К жестам-регуляторам относится также *дистанция* между партнерами. Американцы, например, как и англичане, при разговоре предпочитают находиться на расстоянии вытянутой руки, немцу такое расстояние покажется явно недостаточным и он отступит на полшага назад. Напротив, итальянец и саудовец постараются сделать полшага вперед. Четвертый тип — *жесты-адапторы*. Сопровождают обычно наши чувства и эмоции. Они напоминают детские реакции и проявляются в ситуациях стресса, волнения, переживания. Так, если человек расстроен, он может тереть мочку уха или одежду, а в затруднительных ситуациях чесывать затылок.

Огромную роль в общении играет **мимика** — выражение лица человека. Пожалуй, наиболее универсальное из мимических средств общения — *улыбка*. Она выражает радость встречи, говорит о дружелюбии и расположении, сопровождает слова приветствия. Некоторые психологи считают, что мы улыбаемся не только потому, что рады чему-либо, но и потому, что улыбка помогает нам чувствовать себя лучше и увереннее. Поэтому, как говорит герой фильма «Тот самый Мюнхгаузен», — «Улыбайтесь, господа».

Другое сильнейшее «оружие» общения — *взгляд*. Он может быть жестким, колючим, добрым, радостным, враждебным и т.д.

Небольшая задержка взгляда на собеседнике, особенно в конце встречи или в наиболее острые моменты, может означать: «Я доверяю вам» (при этом взгляд сопровождается небольшим кивком) или «Я не боюсь вас». Слишком частый отвод взгляда в сторону может свидетельствовать о том, что человек нервничает или разговор его мало интересует, и он старается его закончить.

Итак, жесты, мимика, улыбка, взгляд являются важными компонентами общения. Владение ими помогает лучше разбираться в людях и их отношении к нам, а также поддерживать и устанавливать дружеские контакты. Но не менее значимы **позы участников беседы**. Они прежде всего отражают их положение: реальное или психологическое равенство или зависимость. Иногда собеседники занимают равное положение, но один из них стремится показать свое превосходство или, напротив, готовность подчиниться, что может и не совпадать с их статусом.

Допустим, один из собеседников присел на краешек стула, положив руки на колени, другой - развалился, положив ногу на ногу. Взаимоотношения этих людей легко «прочитываются», даже если не слышно, о чем идет речь: второй полагает себя хозяином положения, первый — подчиняющимся (при этом неважно истинное соотношение занимаемых ими позиций).

О стремлении быть главным, ведущим в беседе могут свидетельствовать такие позы: одна рука на бедре, другая опирается на косяк двери или стенку; или голова чуть приподнята, руки сложены у талии. При желании же подчеркнуть согласие с партнером можно наблюдать своеобразное копирование его жестов. Так, если при дружеской беседе один из партнеров сидит, подперев голову рукой, то другой почти автоматически делает то же самое, как бы сообщая: «Я такой же, как и ты». Особенно значимы поза, взгляд, улыбка человека *в первые минуты знакомства*. Еще не произнесено ни единого слова, а первая оценка собеседнику уже дана. Изменить ее впоследствии бывает очень трудно. Что же наиболее существенно в начальный момент общения? Прежде всего, необходимо показать *заинтересованность* в предстоящей беседе, *открытость* и *готовность* к общению. Поведение, как уже говорилось, должно быть естественным, но от некоторых привычек все же следует отказаться.

Не следует принимать позу, характеризующую *закрытость* и *агрессивность*: насупленные брови, наклоненная вперед голова, широко расставленные на краю стола локти, сжатые в кулак или сцепленные пальцы. Не надевайте очки с затемненными стеклами, особенно при первом знакомстве. Не видя глаз собеседника, партнер может чувствовать себя неловко, поскольку значительная доля информации оказывается ему недоступной, и тогда доверительная атмосфера в общении может не возникнуть.

Присаживаясь и поднимаясь со стула, не производите шума. Стул не двигают по полу, а переставляют, взявшись за спинку. Не садитесь на край стула, не раскачивайтесь на нем. Привычки машинально качать ногой, «ерзать» на стуле, постукивать по ножке, каблуком могут быть восприняты как невнимание или нежелание продолжать разговор. Во время беседы сидеть лучше всего прямо, не наклоняясь и не откидываясь назад, не облокачиваясь на стол. Для сидящей женщины наиболее приемлемая поза — колени вместе, ступни одна возле другой, голени повернуты слегка наискосок.

Скрещивание рук на груди допустимо, но этот жест может быть воспринят собеседником как недовольство или желание прекратить разговор. Поднятые плечи или втянутая голова означают напряженность, производят впечатление замкнутости. Подпирать голову рукой при разговоре некрасиво: это может означать скуку или усталость. Для расположения собеседника лучше всего склонить голову набок: это создает впечатление, что человек внимательно слушает. В то же время, не стоит делать того, что может быть расценено, как затягивание времени, попытка уйти от ответа (закуривать сигарету, протирать стекла очков). Интерпретация мимики, жестов, поз и

других компонентов невербального общения не всегда бывает одинаковой: необходимо учитывать общую атмосферу беседы, ее содержание.

В целом же *хорошие манеры* предполагают личный выбор каждого человека: в одних обстоятельствах им следуют очень строго, в других — менее строго. Следует найти меру, чтобы не выглядеть неестественной куклой или истуканом. Для этого не надо запоминать сотни правил, достаточно одного — *уважительно относиться к другим*. Наши учащиеся должны помнить, что в основе всех хороших манер лежит забота о том, чтобы, человек не мешал другому человеку - за столом, на улице, в общественных местах, чтобы все чувствовали себя хорошо. Воспитывать нужно не столько манеры, сколько то, что выражается в манерах: бережное отношение к миру, к людям, к природе, к вещам. Тем более, что *знание правил Этикета* не является гарантией *правильного поведения*. Безукоризненное поведение сможет выработать лишь тот, кто следует принятым в обществе правилам хорошего тона не только в исключительных обстоятельствах, «на людях», но и в обыденной жизни.

Правила хорошего тона предусматривают определенные требования не только к *формальной* стороне общения — приветствиям, представлениям, манерам, но и к *содержанию* общения - выбору темы, места, к самому процессу ведения беседы. Поэтому особое внимание следует уделить *этикету в речевой деятельности*.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ЛИТЕРАТУРА

Профессиональная этика педагога

Анисимов О.С. Профессиональное мышление преподавателя // Вестн. высш. шк. 1987. №9.

Бороздина Г.В. Психолого-педагогическая подготовка преподавателей высшей школы: опыт, проблемы, перспективы. // Становление сознания специалиста: междисциплинарный диалог. Материалы российско-белорус. науч.-теоретич. конф. Киров, 2003.

Бочкарев В. И. Директору школы о самоуправлении. Пособие для руководителей общеобразоват. школ. М., 2001.

Галицких Е.О. Становление интегрального стиля профессионального мышления будущего педагога. // Становление сознания специалиста: междисциплинарный диалог. Материалы российско-белорус. науч.-теоретич. конф. Киров, 2003.

Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. М., 1998.

Кабуш В. Т. Ученическое самоуправление. Пособие для классных руководителей и педагогов. Мн., 1998.

- Коломинский Я.Л., Панько Е.А.* Диагностика педагогического взаимодействия: Метод, пособие. Мн., 1993.
- Кочетов А.И.* Культура педагогического исследования. Мн., 1996.
- Кочигер Я.С., Чампер В.И.* Педагогическая этика. Кишинев, 1984.
- Кухарев Я.В.* Директор учится Обратная связь в педагогической системе. Мн., 1989.
- Кухарев Н.В., Решетько В.С.* Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества: Опыт, критерии измерения, прогнозирование. Мн., 1996.
- Лаптенюк С.Д.* Духовно-нравственный мир учащейся молодежи. Мн., 2001.
- Лаптенюк С.Д.* Этика и этикет: Уч.-метод, пособие для учителей. — Мн., 1998.
- Лаптенюк С.Д.* Этическое просвещение: теоретико-методологические проблемы // Весні БелАА. 1997. № 1.
- Максимов С.В., Лобейко Ю.А.* Диагностика и развитие творческой личности педагога в общении. Ставрополь, 1994.
- Мамед-заде Р.* Профессиональная этика учителя. Баку, 1990.
- Мишаткина Т.В.* Проблемы преподавания этики // Методический бюллетень (Республиканский институт высшей школы БГУ). Мн., 1996.
- Мишаткина Т.В.* Этика. Учеб. пособие. Мн., 2002.
- Мишаткина Т.В., Бороздина Г.В.* Культура делового общения. Мн., 1997.
- Основы психологии и педагогики высшей школы / Под ред. Л.К. Аверченко. Новосибирск, 1997.
- Основы психологии и педагогики высшей школы / Под ред. А.В. Петровского. М., 1986.
- Педагогическая этика. Владимир, 1985.
- Педагогические нововведения в высшей школе: технологии, методики, опыт: Материалы III Всерос. науч.-методич. конф. Краснодар, 1998. Ч. 2
- Педагогические технологии. / Под ред. В.С. Кукушкина. Ростов-на-Дону, 2002.
- Пидкасистый П.И., Портнов М.Л.* Искусство преподавания. М., 1998.
- Писаренко В. И., Писаренко И.Я.* Педагогическая этика. Мн., 1986.
- Практическая психология для преподавателей / Под ред. М.К. Тутушкиной. М., 1997.
- Русецкий А.В., Гащенко Л.А.* Формирование патриотических ценностей в высшей школе.// Вышэйшая школа, 2001, №6.
- Сенько Ю.В.* Гуманитарные основы педагогического образования. М., 2000.
- Становление сознания специалиста: междисциплинарный диалог. Материалы российско-белорус. науч.-теоретич. конф. Киров, 2003.
- Сухомлинский В.А.* Духовный мир школьника. М., 1961.
- Сухомлинский В.А.* Нравственный идеал молодого поколения. М., 1963
- Сухомлинский В.А.* Сердце отдаю детям. Киев, 1969.
- Сухомлинский В.А.* Рождение гражданина. Киев, 1969.

Сухомлинский В.А. О воспитании. М., 1982.

Университетское образование и наука в XXI столетии. Материалы международного, науч.-методич. конф. Минск, 2003.

Харин С.С., Башлакова Л.Н., Клышевич Н.Ю. Диагностика и коррекция коммуникативной деятельности педагогов. Мн., 1996.

Чернокозов И.И. Профессиональная этика учителя. Киев, 1988.

Шейнов В.П., Шишко Г.Б. Руководителю об управлении. Мн., 1991.

Шумская Л.И., Завадская Ж.Е. Основы воспитательной работы с учащейся молодежью. Мн., 2000.

Этическая педагогика: Сб. СПб., 1993.

Robert V. Van, John Tagg. From Teaching to Learning: A New Paradigm for Undergraduate// Education. Change. November-December. r. 1995.

Дополнительная литература

Этика гражданственности

Бахитановский В.И., Согомонов Ю.В. Игра по правилам (политическая этика). М., 1991.

Бахитановский В.Я., Согомонов Ю.В. Этика гражданского общества // Будь лицом: ценности гражданского общества. Т. 1. Томск, 1993.

Дейч М. Коричневые. Неофашизм в России. М., 2003.

Жакунова Т.С. Политикан мораль. М., 1992.

Ненасилие: философия, этика, политика. М., 1993.

Никитин А.Ф., Соколов Я.В. Граждановедение. М., 1991.

Ольшанский Д.В. Политическая психология. СПб., 2002.

Патриотические традиции русского народа. СПб., 1993.

Фромм Э. Бегство от свободы. М., 1990.

Юнг К.Г. Современность и будущее. Мн., 1992.

Экологическая этика

Алексеев В.П. Очерки экологии человека. М., 1993.

Введение в биоэтику: Учеб. пособие. М., 1999.

Вронский В.А. Прикладная экология: Учеб. пособие. Ростов н/Д., 1996.

Гиренок Ф.И. Экология, цивилизация, ноосфера. М., 1992.

Гор Л. Земля на чаше весов. М., 1993;

Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли // Соч. М., 1994.

Жизнь и смерть: загадки и противоречия. М., 1990.

Клаузура ноосферы: Сб. тезисов и статей по естественнонаучному обоснованию общечеловеческой этики. М., 1990.

Коновалова Л.В. Прикладная этика: Биоэтика и экоэтика. М., 1998. Вып. 1.

Круть И.В., Забелин И.М. Очерки истории представлений о взаимоотношении природы и общества. М., 1988.

Леопольд А. Природная пирамида // Экологическая Антология. М., 1992.

Лось В.А. Взаимоотношения общества и природы. М., 1990.

- Моисеев Н.Н.* Человек, среда, общество. М., 1991.
- По ту сторону смерти. М., 1994.
- Проблемы биоэтики: Реферат, сб. / Отв. ред. Б.Г. Юдин. М., 1993.
- Токар Б.* «Зеленая» альтернатива: создание экологического будущего. М., 1990.
- Тоффлер А.* Футурошок. СПб., 1997.
- Хесле В.* Философия и экология. М., 1993.
- Чумаков А.Н.* Философия глобальных проблем. М., 1994.
- Экологическая альтернатива. М., 1990.
- Этика и культура общения
- Бодалев А.А.* Личность и общение. М., 1995.
- Бойко В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М., 1996.
- Бринкман Р., Кершнер Р.* Гений общения. СПб., 1997.
- Брудный А.А.* Понимание и общение. М., 1989.
- Виртуальная реальность. М., 1997.
- Вишнякова Н.Ф.* Конфликт - это творчество: Тренинговый практикум по конфликтологии. Мн., 1996.
- Глозман Ж.М.* Общение и здоровье личности. М., 2002.
- Горянина В.А.* Психология общения: Учеб. пособие. М., 2002.
- Гримак Л.П.* Общение с собой: Начала психологии активности. М., 1991.
- Доценко Е.Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы, защита. М., 2000.
- Иванова Е.Н.* Эффективное общение и конфликты. СПб.; Рига, 1997.
- Каган М.С.* Мир общения. М., 1988.
- Кан-Калик В.А.* Грамматика общения. М., 1995.
- Карнеги Д.* Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей? Мн., 1990.
- Козлов Н.И.* Как относиться к себе и людям? М., 1994.
- Крутое Н.Н., Крутова О.Я.* Человек среди людей. М., 1989.
- Леей В.Л.* Искусство быть собой. М., 1991.
- Леей В.Л.* Искусство быть другим. М., 1980.
- Ликсон Ч.* Конфликт: семь шагов к миру. СПб., 1997.
- Литвак М.Е.* Если хочешь быть счастливым: Учеб. пособие по психотерапии и психологии общения. Ростов н/Д, 2002.
- Литвак М.Е.* Психологический вампиризм. Ростов н/Д, 2002.
- Лукьян Я.А.* Барьеры общения. Конфликты. Стресс. Мн., 1986.
- Мишаткина Т.В., Яскевич Я.С.* Феномен общения в философии и культуре XX века. Мн., 2000
- Павлова Л.Г.* Спор, дискуссия, полемика. М., 1991.
- Паламарь А.О.* Мудрость общения. М., 1990.
- Пиз А. и Б.* Язык взаимоотношений. Мужчина-женщина. М., 2000.
- Сафьянов В.И.* Этика общения. М., 1991.
- Толстых А.В.* Наедине со всеми: о психологии общения. М., 1990.

- Умеете ли Вы общаться? М., 1991.
- Шмидт Р.* Искусство общения. М., 1992.
- Шостром Э.* Антикарнеги. М., 1992.
- Этика и этикет
- Безруких М.* Я и другие Я, или правила поведения для всех. М., 1991.
- Войскунский А.Е.* Я говорю, мы говорим... М., 1991.
- Основы этикета и искусство общения. СПб., 1993.
- Правила светской жизни и этикета. Хороший тон. М., 1991.
- Формановская Н.И.* Культура общения и речевой этикет. М., 2002.
- Хороший тон: Сб. правил и советов на все случаи жизни. М., 1990.
- Шепель В.М.* Секреты личного обаяния. М., 1994.
- Школа этикета: поучения на всякий случай. Екатеринбург, 1995.
- Этикет: дома и в гостях. Мн., 1993.
- Ягодинский В.И.* Как себя вести. М., 1991.