

Данильченко Сергей Леонидович

д-р ист. наук, профессор, академик РАЕН, РАМТН, РАЕ,
руководитель научно-методического центра
развития образования, советник директора
Филиал ФГБОУ ВО «Московский государственный
университет им. М.В. Ломоносова» в г. Севастополе
г. Севастополь

**ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА
МГУ ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА В ГОРОДЕ СЕВАСТОПОЛЕ**

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема профессиональной этики. Раскрыты основные аспекты понятия «профессиональная этика». Перечислены составляющие профессионального этикета преподавателя Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова. Отражены факторы, серьёзно осложняющие профессиональную самореализацию преподавателя Филиала. Выделена проблема создания профессионального кодекса преподавателя Филиала. Приведены базовые принципы построения профессиональных кодексов. Обозначены этические принципы делового поведения с комментариями применительно к преподавательской деятельности. Представлен Кодекс профессиональной этики научно-педагогических работников Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в городе Севастополе.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, преподаватель, профессиональная этика, профессиональное поведение.

Этика исследует теоретические проблемы происхождения и сущности морали и помогает человеку осознать общие принципы, на которых он сможет выстраивать общую стратегию своего поведения и отношений с людьми. Этика имеет практическую направленность, проникает во все сферы существования личности, за что она и получила название «практической философии». Практи-

ческое значение этики проявляется, в первую очередь, в сфере человеческого общения, важной составляющей которого является общение людей в процессе совместной деятельности, в частности, в сфере профессиональной деятельности. Совместная деятельность людей не может быть нейтральной по отношению к нравственности. Исторически именно мораль, а не право, была первой формой регуляции отношений между людьми. Особое значение эта форма регуляции деловых отношений приобретает в демократическом обществе, в котором отсутствует жесткий контроль государства за хозяйственной и иной деятельностью людей.

Профессиональная этика – это совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе. В задачи профессиональной этики входит выявление нравственных норм и оценок, суждений и понятий, характеризующих людей в роли представителей определенной профессии. Возникновение первых профессионально-этических кодексов относится к периоду ремесленного разделения труда в условиях становления средневековых цехов в XI-XII вв. Именно тогда впервые констатируют наличие в цеховых уставах ряда нравственных требований по отношению к профессии, характеру труда, соучастникам по труду. Однако ряд профессий, имеющих жизненно важное значение для всех членов общества, возникли в глубокой древности, и поэтому, такие профессионально-этические кодексы, как «Клятва Гиппократата», нравственные установления жрецов, исполнявших судебные функции, известны гораздо раньше. Появление профессиональной этики во времени предшествовало созданию научных этических учений, теорий о ней. Повседневный опыт, необходимость в регулировании взаимоотношений людей той или иной профессии приводили к осознанию и оформлению определенных требований профессиональной этики. Профессиональная этика зародилась в рамках конкретных видов деятельности, выступив в качестве нормативного начала в поведении специалистов. На основе тех вариантов личностных проявлений, которые профессиональное сознание трудовой группы признало наиболее предпочтительными для данной деятельности, профессиональная

этика создает стандарты профессионального поведения, оформляемые в виде специфических документов – клятв, уставов, кодексов.

Профессиональная этика, возникнув как проявление повседневного морального сознания, зародилась в рамках конкретных видов деятельности, затем уже развивалась на основе обобщенной практики поведения представителей каждой профессиональной группы, выступив в качестве нормативного начала в поведении специалистов. Эти обобщения содержались как в писаных, так и неписаных правилах поведения. Профессиональная этика учит следовать эталонам нравственности, принятым за норму поведения людей в определенной деятельности. На эти эталоны работник должен ориентироваться. Равняясь на этот эталон, человек может и должен воспитывать в себе соответствующие личностные качества. Большую роль в становлении и усвоении новой профессиональной этики играет общественное мнение.

Следующий шаг в конкретизации моральной идентификации социальной группы – это формирование профессионального этикета, базирующегося на общих принципах морали и принципах профессиональной этики. Если профессиональный этический кодекс выдвигает требование уважать других людей, с которыми профессионал вступает в деловые отношения, то этикет учит его адекватно выражать это отношение в виде понятных, ясно читаемых другими формул вежливости. Знание принципов профессионального этикета и следование им выступает в качестве одного из важнейших факторов профессиональной успешности человека. Этикет – набор правил поведения в определенном социуме. Профессиональный этикет подразумевает внешнюю форму контактов и общения и все условности, связанные с этими действиями. Однако каждая профессия вносит дополнения и поправки в общепринятый свод правил и законов поведения людей. Те вольности, которые допустимы в творческой среде, получают строгое табу в бизнес-среде «строгих пиджаков» или, например, в среде представителей закона. Чем точнее сотрудники соблюдают законы профессионального этикета,

тем выше статус организации, крепче её корпоративная культура. Каждый сотрудник такой организации чувствует себя уникальным и желанным, поскольку постоянно получает подтверждение своей значимости от своих коллег.

Профессиональный этикет преподавателя Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова включает в себя грамотное владение культурой речи, безупречный внешний вид в соответствии с требованиями дресс-кода организации, эстетичное оформление рабочего места сотрудников, соблюдение норм и правил поведения, формирующих положительную репутацию Московского Университета. Кроме этого, этикет состоит из техник межличностного общения с коллегами, руководством и студентами. Вежливость, корректность, пунктуальность, тактичность, деликатность и скромность – важные составляющие деловой репутации. Во многих профессиях принят Кодекс чести, где строго регламентированы этические нормы внешних проявлений деятельности представителей той или иной специализации. Определённая работа в этом направлении проведена и для представителей педагогических профессий. В частности, на третьем международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International) состоявшемся 25–29 июля 2001 года в Йомтиене (Тайланд) принята Декларация профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей. В преамбуле к ней говорится, что декларация отражает индивидуальные и коллективные обязательства учителей и других работников сферы образования и дополняет законы, положения, правила и программы, определяющие практику профессии учителя. Это инструмент, призванный помочь учителям и преподавателям ответить на вопросы, связанные с профессиональным поведением и проблемами, возникшими в отношениях с различными сторонами образовательного процесса. 17 по 19 октября 2016 года на базе Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в городе Севастополе прошла Ассамблея «Педагог XXI века», целью проведения которой стало организационное объединение научно-педагогической общественности Севастополя и Крыма и её активное взаимодействие с федеральными образовательными организациями, методическими службами, ведущими российскими издательствами, научными

учреждениями и видными представителями отечественного образования. Участники Ассамблеи приняли «Этический кодекс педагога» и заявили о необходимости четко и ясно сформулировать общенациональную образовательную политику, которая позволит достичь современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества, государства. Она должна отражать общенациональные интересы в сфере образования и учитывать общие тенденции мирового развития. Качественное общественное образование, краеугольный камень демократического общества, должно обеспечить равные возможности получить образование для всех детей и молодежи, внося значительный вклад в экономическое, социальное и культурное развитие всего общества. На учителях и преподавателях лежит ответственность убедить общественность в важности и необходимости соблюдения высоких профессиональных стандартов всех работников сферы образования. Профессионализм и посвящённость учителей и преподавателей своей профессии в сочетании с хорошими рабочими условиями, поддержкой общества и соответствующими государственными политиками может способствовать повышению качества образования».

В Московском Университете исторически сложился высокий нравственный стандарт преподавателя, который опирался на высокий социальный статус учёного и преподавателя. В наши дни в России ситуация резко изменилась в худшую сторону. Положение вузовского преподавателя весьма принижено: он получает маленькую зарплату, которая вынуждает его подрабатывать, вместо того, чтобы проводить время в научной библиотеке; он бесправен перед лицом своего начальства и не может влиять на решение существенных вопросов, касающихся деятельности ВУЗа; он мало защищён социально и не может с помощью работодателя решать проблемы благоустройства своей жизни. Важнейшими аспектами профессиональной деятельности преподавателя Филиала выступают обучение студентов, воспитательная работа, учебно-методическая работа, участие в управлении Филиалом, научная работа. Как видим, преподаватель Филиала – это спе-

циалист широчайшего профиля. По сути, преподавательская деятельность требует уникального сочетания нескольких профессиональных квалификаций. Кроме того, она предполагает ещё наличие актёрского и режиссёрского талантов, поскольку каждое учебное занятие – это настоящий спектакль, требующий невероятного психологического, эмоционального напряжения. На протяжении всего занятия преподаватель находится под непрерывным наблюдением нескольких десятков, а то и сотен студентов, следящим за каждым жестом и словом учителя.

Активная научная работа, т.е. рост в своей профессии, предполагает продолжительную и систематическую работу в научных библиотеках, дома за компьютером и письменным столом. Она требует сосредоточенности на научных проблемах. Если учёный, работающий в исследовательском институте, занимается только наукой, то для преподавателя Филиала основным видом деятельности является аудиторная работа, причём чрезвычайно напряжённая. Как правило, научные интересы не совпадают с проблематикой учебных курсов. Поэтому преподавателю приходится работать одновременно в различных предметных областях, и везде он должен поддерживать хорошую профессиональную форму. Отсюда очевиден вывод, что современный российский преподаватель – это, как правило, интеллектual высокого уровня. Для того, чтобы этот потенциал не пропал, а приносил пользу и славу стране, следует создавать благоприятные условия для его реализации. Например, было бы полезно предоставлять преподавателям Филиала, активно занимающимся наукой, творческие отпуска для разработки своих научных тем, написания статей, книг и т. д. Для успешной научной работы необходимо участие преподавателей Филиала в деятельности российского и мирового научного сообщества. Но слабое финансирование (или даже его полное отсутствие) препятствует их участию в работе международных конференций и форумов, что предполагает поездки в другие города и даже страны. В связи с этим хотелось бы рассказать о том, как решается эта проблема в Израиле. Каждому преподавателю университета, каждому научному сотруднику исследовательского института в бюджете ежегодно выделяется определённая сумма на финансирование его научной деятельности. Эти деньги он может использовать для

написания и публикации научных трудов, для участия в международных конференциях, для приобретения компьютера, необходимого для его работы и т. д.

Фактором, серьёзно осложняющим профессиональную самореализацию преподавателя Филиала, является отсутствие «работающих» нормативов учёта рабочего времени по видам внеаудиторной работы. Это приводит к тому, что преподаватель вынужден заниматься учебно-методической работой за счёт своего личного времени. В мире уже давно существует опыт успешного решения этой проблемы. Например, в Финляндии в Университетах Прикладных Наук (Universities of Applied Sciences) нагрузка преподавателей складывается из нескольких видов работ: аудиторная групповая, индивидуальные консультации со студентами, написание методических и учебных пособий, воспитательная работа со студентами, культурно-просветительская работа со студентами, научная работа. Каждый вид работ рассчитывается по специальным, утверждённым Министерством образования и науки, нормативам. Преподаватель «набирает» необходимое количество часов, исходя из своих интересов и потребностей учебного процесса. Например, он может 8 часов в месяц читать лекции, а все остальные часы набирать за счёт учебно-методической работы: в нормативах указано, сколько часов «стоит» написание методических указаний по курсам, сколько – создание конспекта лекций. Другой преподаватель больше занимается воспитательной работой со студентами, и нормативы указывают точное количество часов рабочего времени, отводимых на эту работу. Индивидуальные консультации являются основной формой учебной работы со студентами, и эти консультации также оцениваются в часах. Такая практика позволяет наиболее эффективно использовать индивидуальные способности каждого человека, оптимизировать учебный процесс, а самому преподавателю – удовлетворять важнейшие социальные потребности – в самореализации и признании.

Моральные отношения предполагают предъявление требований ко всем участникам образовательного процесса, равно как и гарантирование всем удовлетворения их моральных потребностей. Создание оптимальных условий для

работы сотрудников Филиала и обеспечение социальных гарантий даёт право администрации университета МГУ и государству предъявлять преподавателям высокие требования, в том числе, моральные. Таким образом, современный преподаватель включён в сложную систему профессиональных отношений. Участниками этих отношений выступают: студенты; коллеги, т.е. другие преподаватели, а среди них – работающие на этой же кафедре, на других кафедрах этого же факультета, на других факультетах; учебно-вспомогательный персонал; непосредственные руководители, а именно, заведующие кафедрами; руководители более высокого уровня: деканы тех факультетов, на которых преподаватель занят либо как сотрудник соответствующей кафедры, либо как ведущий занятия со студентами; руководители еще более высокого уровня: ректор, проректоры; сотрудники и руководители отделов, обеспечивающих учебный процесс: библиотеки, отделов технических средств обучения, вычислительного центра, учебного и учебно-методического отделов, отдела тестирования, издательского комплекса, диспетчерского отдела и т. д.; работники служб и отделов, не включенных непосредственно в учебный процесс, но обеспечивающих жизнедеятельность Университета: столовой, службы безопасности и т. д. Все элементы столь сложного профессионального процесса, помимо организационного, административного, имеют и этический аспект.

В контексте всего сказанного рассмотрим проблему создания профессионального кодекса преподавателя Филиала. Он предполагает утверждение и подтверждение взаимных обязанностей и прав преподавателей, студентов, администрации Филиала, государства, т.е. всех участников образовательного процесса. Сложилась парадоксальная ситуация: сообщество преподавателей вузов не имеет собственного этического кодекса. А ведь преподаватели призваны не только обучать студентов, давать им профессиональные знания, но и способствовать формированию у них коммуникативных компетенций. Для этого преподаватели сами должны быть нравственно состоятельными. Актуальность этой проблемы подтверждается тем фактом, что в наши дни нередко возникают серьез-

ные моральные конфликты в отношениях студентов и преподавателей, преподавателей и администрации. Чтобы избежать дальнейшего углубления такого рода конфликтов, а, еще лучше, предупредить их возникновение, необходимо нормирование этих отношений. Поэтому специалисты в области этики предпринимают усилия для создания профессиональных кодексов для всех участников образовательного процесса.

В основе профессиональной этики лежат определенные нормы, требования и принципы. Принципы – это абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, правильно формировать свое поведение, свои действия в деловой сфере. Принципы дают конкретному работнику в любой организации концептуальную этическую платформу для решений, поступков, действий и взаимодействий. Можно обозначить базовые принципы построения профессиональных кодексов. Разумеется, их применение в конкретном случае, к конкретной профессиональной деятельности предполагает определённую корректировку. Сущность первого принципа исходит из так называемого золотого стандарта: «В рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, к коллегам, к студентам таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе». Второй принцип: нужна справедливость при наделении работников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами (денежными, сырьевыми, материальными и пр.). Третий принцип требует обязательного исправления этического нарушения независимо от того, когда и кем оно было допущено. Четвертый принцип – принцип максимума прогресса: служебное поведение и действия сотрудника признаются этическими, если они способствуют развитию организации (или ее подразделений) с моральной точки зрения. Пятый принцип – принцип минимума этичности, достигаемого в том случае, если участники образовательного процесса, по крайней мере, не нарушают этических норм. Шестой принцип: этичным является терпимое отношение работников организации к моральным устоям, традициям и пр., имеющим место в других организациях, регионах, странах. Седьмой прин-

цип рекомендует разумное сочетание индивидуальной свободы морального выбора с требованиями общечеловеческой, универсальной этики. Восьмой принцип: индивидуальное и коллективное начала равно признаваемы за основу при разработке и принятии решений в деловых отношениях. Девятый принцип: следует иметь собственное обоснованное мнение при решении любых служебных вопросов. Однако нонконформизм как черта личности должен проявляться в разумных пределах, пока он не становится помехой делу. При обсуждении деловых вопросов в процессе принятия решений всем участникам следует руководствоваться соображениями делового и морального прогресса организации. Десятый принцип – никакого насилия, т.е. «нажима» на подчиненных, выражающегося в различных формах, например, в приказной, командной манере ведения служебного разговора. Это, разумеется, означает не отсутствие учебных требований по отношению к студентам, а вежливую форму их предъявления. Все требования должны быть четко разъяснены студентам, обоснованы. Одиннадцатый принцип – постоянство воздействия, выражающееся в том, что этические стандарты могут быть внедрены в жизнь организации не единовременным приказом, а лишь с помощью непрекращающихся усилий со стороны и руководства, и всех сотрудников. Двенадцатый принцип – при воздействии (на коллектив, на отдельного работника, на студентов) учитывать силу возможного противодействия. Дело в том, что, даже признавая ценность и необходимость этических норм в принципе, многие участники образовательного процесса, сталкиваясь с ними в практической повседневной работе, по разным причинам начинают им противодействовать. Тринадцатый принцип состоит в целесообразности авансирования доверием – обращаться к чувству ответственности студента, к его компетенции, к чувству долга и т. п. Четырнадцатый принцип настоятельно рекомендует стремиться к бесконфликтности. Хотя конфликт в деловой сфере имеет не только дисфункциональные, но и функциональные последствия, тем не менее, конфликт – благоприятная почва для этических нарушений. Пятнадцатый принцип – свобода, не ограничивающая свободы других; обычно этот принцип, хотя и в неявной форме, обусловлен должностными инструкциями. Шестнадцатый принцип:

каждый сотрудник должен не только сам поступать этично, но и способствовать такому же поведению своих коллег. Семнадцатый принцип: критика (если она необходима в какой-то ситуации) должна носить конструктивный характер, осуществляться в формате делового обсуждения проблем. Указанные принципы служат основанием для выработки профессиональных кодексов и индивидуальной этической системы каждого преподавателя. Они предписывают определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми. К преподавателям и учителям общество предъявляет повышенные моральные требования и вырабатывает особые ожидания к их моральному уровню. Это легко объяснимо: профессионалы, работающие в сфере образования, формируют моральный облик молодёжи, которая вскоре будет определять экономическое, политическое, моральное состояние общества.

Хотя трудовая деятельность преподавателей более чем представителей каких-либо других профессий, подвергается предварительной регламентации, она не уместается в рамках служебных инструкций. Она по своему существу является творческой. К тому же объектом профессионального воздействия являются люди. При этом нравственная ответственность приобретает решающее значение. Современное общество рассматривает нравственные качества работника как один из ведущих элементов его профессиональной пригодности, а применительно к преподавательской деятельности это выступает в наиболее сильной степени. Кодексы этики существуют как часть профессиональных стандартов, разрабатываемых для различных видов деятельности. Они представляют собой совокупность нравственных принципов и конкретных этических норм и правил деловых взаимоотношений и общения. Этические кодексы – это свод норм правильного, одобряемого поведения, считающегося уместным для человека той профессии, к которой данный кодекс имеет отношение. Профессиональные кодексы этики служат обществу гарантией качества и несут информацию о стандартах и ограничениях деятельности работников в той области, для которой данные кодексы разработаны. Знание кодексов помогает предотвращать неэтичное

поведение. Для того, чтобы этические кодексы действительно работали, способствовали моральному прогрессу Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова, утверждению его репутации в обществе, они должны как можно полнее отражать реальную социальную ситуацию и специфику именно этого учебного заведения, его место в структуре города Севастополя и страны в целом.

Современные этические принципы делового поведения опираются на аксиомы мировой философской мысли, прошедшие многовековую проверку теорией и практикой. В систематическом виде они сформулированы американским социологом Л. Хосмером. Приведём здесь эти принципы с некоторыми комментариями применительно именно к преподавательской деятельности.

1. Никогда не делай того, что не отвечает твоим долгосрочным интересам и долгосрочным интересам твоего университета. Данный принцип основан на учении древнегреческих философов (в частности, учении Протагора) о наиболее оптимальном сочетании личных интересов отдельного человека с интересами других людей. Необходимо уметь четко различать и сопоставлять стратегические и тактические планы и интересы, видеть перспективу, даже весьма отдалённую, своих действий, предвидеть их возможное влияние на ситуацию в вузе в целом.

2. Никогда не делай того, о чем нельзя было бы сказать, что это действительно честное открытое и истинное, о котором можно было бы с гордостью объявить на всю страну в СМИ. Этот принцип основан на взглядах Аристотеля и Платона о личных добродетелях – честности, открытости, умеренности и т. п., о необходимости нравственного самосовершенствования. Конфуций, создавая свою педагогическую систему, делал особый акцент на эффективности личного примера нравственно состоятельного человека для формирования этих добродетелей у учеников. Педагог воспитывает не только словом, возможно, даже не столько словом, сколько личным примером нравственного поведения.

3. Никогда не делай того, что не есть добро, что не способствует формированию чувства локтя. Следует всегда помнить, что все мы работаем на одну общую цель.

4. Никогда не делай того, что нарушает закон, ибо в законе представлены минимальные моральные нормы общества. Этот принцип основан на учении Т. Гоббса и Дж. Локка о роли государства как арбитра в конкуренции между людьми за благо. Современное общество для обеспечения своей стабильности и прогресса нуждается в опоре как на неписанный (моральный) закон, так и на писанный (право).

5. В ситуации морального выбора всегда следует предпочитать то, что ведёт к большему благу, благу большего количества членов общества, в котором ты живешь. Этот принцип основательно разработан в этике утилитаризма (И. Бентам и Дж. Милль) и прагматизма (У. Джемс и Дж. Дьюи). Поведение является нравственным, если оно способствует достижению своих целей наибольшим количеством людей в обществе.

6. Никогда не делай того, чего ты не желал бы рекомендовать делать другим, оказавшимся в похожей ситуации. Этот принцип, основанный на категорическом императиве И. Канта, даёт каждому человеку понятные критерии для собственного морального выбора.

7. Никогда не делай того, что ущемляет установленные права других. Данный принцип был разработан французскими просветителями, в частности, Ж.Ж. Руссо, и Т. Джефферсоном, обосновавшими права личности.

8. Никогда не делай того, что могло бы повредить слабейшим в нашем обществе. Реализация этого принципа, разработанного Ролсом, может выступать мерилom нравственной зрелости как отдельной личности, так и общества в целом.

9. Никогда не делай того, что препятствовало бы праву других людей на саморазвитие и самореализацию. Современное общество обладает сложной многоуровневой структурой, основанной, в частности, на разделении труда. В нём невозможно долгосрочное достижение блага только одним человеком или какой-то группой людей при ущемлении потребностей других людей.

Разработка и соблюдение этических кодексов профессионального поведения – важная и актуальная задача. Профессиональный этикет ставит главнейшей

задачей повышение эффективности в выполнении профессиональных функций. Настоящий профессионал должен по-настоящему владеть всей совокупностью опыта, знаний, навыков и общепринятых правил поведения в своей среде, только тогда его можно считать профессионалом. Сегодня профессиональный этикет считается экономической категорией, приносящей прибыль компании и формирующий позитивный статус отношения общества к представителям определенных профессий.

Кодекс профессиональной этики научно-педагогических работников

Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в городе Севастополе

Глава 1. Общие положения

1. Данный Кодекс – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Филиале, улучшения имиджа образовательной организации, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Филиала, совершенствования управленческой структуры.

2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Московского Университета, поддерживая ее авторитет, и продолжаем традиции предшествующих поколений.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности студентов и сотрудников Филиала, которые должны включать уважительное, вежливое, заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Филиала.

4. Филиал обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и конкретных подразделений (Ученый совет, Администрация, Методический совет); изменения и дополнения утверждаются на заседании общего собрания коллектива Филиала.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (студентов, их родителей или законных

представителей, сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения научно-педагогических работников на заседаниях кафедр, родителей – на «Днях открытых дверей», студентов – на собраниях курсов. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. Нормами Кодекса профессиональной этики научно-педагогических работников руководствуются преподаватели и все сотрудники Филиала, работающие со студентами.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые регулируют отношения между преподавателями и студентами, а также другими членами общности Филиала; защищают их человеческую ценность и достоинство; поддерживают качество профессиональной деятельности преподавателей и честь их профессии; создают корпоративную культуру Филиала, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Предмет регулирования

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) преподавателя, которых он придерживается в Филиале в течение всего учебного процесса, а также во время проведения различных мероприятий.

1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых преподаватель сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

Цель Этического Кодекса Преподавателя

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс способствует тому, чтобы преподаватель стремился к управлению своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

Источники и принципы преподавательской этики

3.1. Нормы преподавательской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций российской высшей школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

Глава 2. Основные нормы

1. Личность преподавателя

1.1. Профессиональная этика преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны саморефлексия, самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых эффективных методов работы.

2. Ответственность

2.1. Преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему научно-педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2. Преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие студентов.

2.3. Преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. Авторитет, честь, репутация

3.1. Своим поведением преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

3.2. Преподаватель передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

3.3. В общении со студентами и во всех остальных случаях преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет преподавателя основывается на компетентности, справедливости, такте, умении заботиться о студентах и коллегах.

3.5. Преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.6. Преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, менять его отношения со студентами и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Преподаватель дорожит своей репутацией.

Глава 3. Взаимоотношения с другими лицами

1. Общение преподавателя со студентами

1.1. Преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения со студентами, основанный на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность преподавателя по отношению к студенту позитивна, является стержнем профессиональной этики преподавателя и основой его саморазвития. Преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания

1.3. Преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в студентах развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений студентов преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5. Преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем студентам.

1.6. При оценке достижений студентов в баллах преподаватель стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или

завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок студентов во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7. Преподаватель постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

1.8. Преподаватель соблюдает дискретность. Преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему студентом информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.9. Преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать студентов, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.10. Преподаватель не имеет права требовать от студента вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если преподаватель занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.11. Преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам студентов. Он не имеет права навязывать студентам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между преподавателями

2.1. Взаимоотношения между преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии студентов или других лиц.

2.2. Преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Преподаватели избегают конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.4. Преподаватели стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Преподаватели объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3. Взаимоотношения с администрацией

3.1. Деятельность Филиала базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Филиала делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В Филиале соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

3.3. Администрация Филиала терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов и мнений, создает условия для обмена идеями, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы преподавателей, научные степени и звания, их должностные обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать преподавателей за их убеждения, или на основании личных симпатий, или антипатий. Отношения администрации с каждым из преподавателей основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни преподавателя, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах преподавателя.

3.7. Преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Филиала. Администрация не имеет права скрывать или менять информацию, которая может повлиять на карьеру преподавателя

и на качество его труда. Важные для научно-педагогического сообщества решения принимаются в Филиале на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Преподаватели уважительно относятся к администрации Филиала, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

4. Отношения с родителями студентов или их законными представителями

4.1. Информирование родителей по проблемам обучения студентов – важнейшая часть деятельности кафедры. Сотрудники кафедры устраняют причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Филиале.

4.2. Преподаватель не разглашает высказанное студентами мнение о своих родителях или законных представителях или мнение родителей или законных представителей о студентах. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего преподавателю упомянутое мнение.

4.3. Преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями студентов.

4.4. Отношения преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений студентов.

4.5. На отношения преподавателей со студентами и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или законными представителями Филиалу.

5. Взаимоотношения с обществом

5.1. Преподаватель является не только ученым и педагогом, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

5.2. Преподаватель старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп общества. Не только в общественной, но и в частной жизни преподаватель избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Преподаватель хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не

склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

6. Академическая свобода и свобода слова

6.1. Преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.2. При отборе и передаче информации студентам преподаватель соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.3. Преподаватель может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы обучения и воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6.4. Преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о вузовской, региональной или государственной политике в сфере образования в рамках действующего законодательства, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.5. Преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Использование ресурсов

7.1. Преподаватели и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Филиала (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых преподавателям разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества Филиала.

8. Благотворительность и меценатство

8.1. Филиал имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

8.2. Директор Филиала или преподаватель может принять от родителей студентов любую бескорыстную помощь, предназначенную Филиалу. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

9. Ответственность за нарушение положений Кодекса

9.1. Нарушение научно-педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Положением о Филиале.

9.2. Соблюдение преподавателем положений Кодекса может учитываться при проведении конкурсных процедур, морального и материального стимулирования, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим образовательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Список литературы

1. Этические аспекты профессиональной деятельности преподавателя высшей школы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://textarchive.ru/c-2225198-p12.html> (дата обращения: 12.12.2016).