

Кодекс профессиональной этики педагогов и сотрудников, работающих с детьми МБДОУ № 192

1. Общие положения.

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогов и сотрудников, работающих с детьми МБДОУ № 192, разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приняты в соответствии с ними иными законодательными и локальными актами, нормами международного права.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих норм и принципов профессиональной этики, основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться педагоги и сотрудники, работающие с детьми МБДОУ № 192 в целях повышения эффективности выполнения ими своих должностных обязанностей.

1.3. Кодекс служит основой для формирования должной морали в образовательной среде, выступает как институт общественного сознания и нравственности педагога и сотрудника, работающих с детьми МБДОУ № 192 в целях повышения эффективности выполнения ими своих должностных обязанностей, их самоконтроля.

1.4. Кодекс определяет основные нормы в отношении педагога и сотрудника, работающих с детьми МБДОУ № 192 в целях повышения эффективности выполнения ими своих должностных обязанностей педагогов и сотрудников, работающих с детьми МБДОУ № 192 и их родителями, с обществом и государством.

1.5. Гражданин Российской Федерации, поступающий на должность педагога и сотрудника, работающие с детьми, обязаны ознакомиться с положениями Кодекса под роспись и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности. Знание и соблюдение педагогами и сотрудниками, работающих с детьми положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.6. Каждый педагог и сотрудник, работающие с детьми должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от педагога и сотрудника, работающих с детьми поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

2. Основные принципы этики педагогов и сотрудников, работающих с детьми МБДОУ № 192.

2.1. Нормы этики для педагога и сотрудника, работающих с детьми устанавливаются на основании норм культуры, традиций Российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, норм международного права.

2.2. Профессиональная деятельность педагога и сотрудника, работающих с детьми характеризуется особой ответственностью перед воспитанниками, их родителями (законными представителями), педагогическими и иными работниками МБДОУ № 192.

2.3. Педагоги и сотрудники, работающие с детьми, при осуществлении своей деятельности руководствуются следующими принципами: гуманность, толерантность, профессионализм, законность, справедливость, ответственность, демократичность, порядочность, взаимное уважение.

3. Личность педагога и сотрудника, работающих с детьми МБДОУ № 192

3.1. Педагог и сотрудник, работающие с детьми, являясь образцом профессионализма, положительным примером справедливости, доброжелательности, внимания к людям, призваны:

- исполнять свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- быть требовательным к себе, стремиться к самосовершенствованию,
- соблюдать языковые нормы русского языка и этические нормы речевой культуры, не допускать использование ругательств, грубых и оскорбительных фраз;
- дорожить своей репутацией, не заниматься антикультурной, аморальной, неправомерной деятельностью быть честным, порядочным человеком, соблюдающим законодательство Российской Федерации;
- бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы МБДОУ № 192;
- не использовать для личных нужд имущество образовательной организации (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время;
- не перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных;
- быть беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем подчиненным, обучающимся, их родителям;
- уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.2. Педагоги и сотрудники, работающих с детьми несут ответственность за качество и результаты своей работы – качество образования воспитанников.

3.3. Важные для МБДОУ № 192 решения принимаются в нем на основе принципов открытости и общего участия.

3.4. Педагоги и сотрудники, работающие с детьми, обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Взаимоотношения педагогов и сотрудников, работающих с детьми, с воспитанниками.

4.1. Педагоги и сотрудники, работающие с детьми

- обеспечивают охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод, обучающихся;
- являются беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам;

- выбирают подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении;
- справедливо и объективно оценивает деятельность воспитанников, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения;
- делают все возможное для полного раскрытия способностей и умений воспитанников;
- в деятельности не унижают честь и достоинство воспитанников ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям;
- в тайне хранит информацию, доверенную ему воспитанниками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- не злоупотребляют своим должностным положением, используя своих воспитанников для оказания каких-либо услуг или одолжений в личных целях.

5. Взаимоотношения педагогов и сотрудников, работающих с детьми с родителями (законными представителями) обучающихся, воспитанников.

5.1. Педагоги и сотрудники, работающие с детьми должны:

- а) уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников;
- б) консультировать родителей (законных представителей) по вопросам образования воспитанников;
- в) не разглашать высказанное ребенком мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о своем ребенке;
- г) не допускать неправомерных сборов денежных средств с родителей (законных представителей) воспитанников, принуждения со стороны работников МБДОУ № 192, органов самоуправления и родительской общественности к сбору финансовых средств, внесению благотворительных взносов.

5.2. На отношения педагога и сотрудника, работающих с детьми, с воспитанниками не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) МБДОУ № 192.

6. Взаимоотношения педагога и сотрудника, работающих с детьми, МБДОУ № 192 с обществом и Государством.

6.1. Педагоги и сотрудники, работающих с детьми, МБДОУ № 192:

- понимают и исполняют свой гражданский долг и социальную роль;
- стремятся внести свой вклад в развитие гражданского общества;
- имеют право на неприкосновенность личной жизни.

7. Заключительные положения.

7.1. Нарушение педагогов и сотрудников, работающих с детьми, положений Кодекса рассматривается коллективом МБДОУ № 192, а при необходимости - на заседании комиссии по трудовым спорам или на заседании Управляющего (иного коллегиального общественного) совета МБДОУ № 192.

7.2. За нарушение профессионально - этических принципов и норм, установленных Кодексом, педагоги и сотрудники, работающих с детьми, несут моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.

Наряду с моральной ответственностью педагоги и сотрудники, работающих с детьми, допустивший нарушение профессионально - этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несут дисциплинарную ответственность.

По итогам рассмотрения вопроса о нарушении профессионально - этических принципов и норм педагогу и сотруднику, работающих с детьми, могут быть вынесено общественное предупреждение или общественное порицание.

7.3. Соблюдение педагогом и сотрудником, работающих с детьми, положений Кодекса учитывается при:

- прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности;
- заключении трудового договора на новый срок;
- наложении дисциплинарных взысканий;
- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ.

Деловой этикет - это свод определённых правил поведения, принятых в сфере производства, услуг, культуры, науки и т.д., то есть в сфере вашей профессиональной деятельности. Соблюдение служебно-делового этикета зависит от времени и обстоятельств. В отличие от норм морали (этики) правила этикета в большей степени являются условными и носят характер неписаных законов, которые все неукоснительно соблюдают.

В любых жизненных ситуациях надо стремиться к хорошим отношениям со всеми, даже если сталкиваешься с человеком на короткое время. Буфетчица, вахтёр, гардеробщица - всё это сотрудники, с которыми мы сталкиваемся и быстро расходимся на целый день. Можно пройти мимо, не обратив внимания, а можно поздороваться, улыбнуться и сказать несколько приятных слов.

Имидж делового человека.

Каждый из нас создаёт из себя определённый образ, как сейчас говорят - имидж. Он может быть различным: доброго и приятного в общении человека, недотёпы, грубияна, скандалиста... Сколько людей - столько и образов.

Всегда и везде необходимо быть в подходящей к случаю одежде!

Во многом наш образ зависит от восприятия нас другим человеком. Создавая свой образ, каждый человек должен подумать, каким он хочет быть в глазах окружающих.

Американский психолог Дейл Карнеги в своей книге «Как завоевать друзей и оказать влияние на людей» предложил шесть правил искусства нравиться.

Первое - искренне интересоваться другими людьми. Чтобы познать других, надо меньше говорить о себе, больше слушать других, в беседе меньше употреблять местоимения. Стараться выяснить, что ваш собеседник думает по тому или иному вопросу, как он живёт, чем интересуется.

Второе - улыбаться людям. Человек с улыбкой в глазах и на губах всегда нравится людям. Улыбка без иронии и ехидства, идущая изнутри человека, скажет: «Я рад тебя видеть, мне приятно говорить с тобой».

Третье - обращаться к собеседнику по имени. Чтобы лучше запомнить имена тех, с кем знакомишься, надо мысленно повторить несколько раз это имя, а еще лучше - записать.

Четвёртое - уметь слушать собеседника, при этом задавать вопросы, на которые самому хотелось бы ответить. Уметь посочувствовать человеку, если он нуждается в этом. Если у вас возникло желание перебить собеседника, сделайте глубокий вдох и дайте собеседнику продолжить свою мысль. Внимательный собеседник заметит это и оценит.

Пятое - говорить с собеседником о том, что его интересует. Это самый верный путь к сердцу человека.

Шестое - внушать друзьям, коллегам осознание их собственной значимости для вас, коллектива, семьи... Но делать это надо искренно. Надо видеть достоинства других людей, хвалить их и благодарить за то доброе, что они делают для нас. Хорошие слова приятны окружающим. После хороших слов, сказанных людям, вы сами почувствуете, что становитесь добрее.

Все, о чем здесь было сказано, адресовано как руководителю, так и всем работникам муниципальной образовательной организации (учреждения).

Культура поведения - поступки и формы общения людей, основанные на нравственности, эстетическом вкусе и соблюдении определенных норм и правил. Истинная культура поведения есть органическое единство внутренней и внешней культуры человека, умение найти правильную линию поведения даже в нестандартной, а порой и в экстремальной ситуации.

Этикет - важнейшая сторона морали профессионального поведения руководителя. Знание его - необходимое профессиональное качество, которое надо приобретать и постоянно совершенствовать.

Так, еще в 1936 г. Дейл Карнеги писал: «Успехи того или иного человека в его финансовых делах процентов на 15 зависят от его профессиональных знаний и процентов на 85 - от его умения общаться с людьми». Немало рушится карьер и теряется денег из-за неправильного поведения или невоспитанности. Зная это, японцы тратят на обучение хорошим манерам и консультациям по вопросам этикета, культуры поведения сотни миллионов долларов в год. Они хорошо знают, что успех любой организации во многом зависит от способности ее работников, руководителя, от их умения дружно трудиться над достижением общей цели.

Знание этикета, культура поведения - вот ключевые условия для успешной работы в любой организации. Чтобы не попасть в нелепую ситуацию, надо знать правила хорошего тона.

Итак, знание делового этикета, умение культурно вести себя - основа руководства.

Как начать беседу

В зависимости от сложившейся обстановки между собеседниками, возможны различные варианты начала беседы.

Можно начать разговор, предварив его комплиментом собеседнику, например, восхититься его (ее) прической или каким-либо предметом туалета и попросить рассказать, где можно найти хорошего мастера по прическам или где приобрести понравившуюся вещь. Мужчине предпочтительнее делать комплимент относительно его великолепной физической формы, а женщине - относительно ее безупречного вкуса.

Для начала разговора могут вполне подойти и банальные фразы, например, «Сегодня прекрасная погода, не правда - ли?», «Не кажется ли вам, что сегодня невыносимо жарко?», «Мы с вами где-то встречались» и т. д.

Как избежать ссоры

Говорят, если два человека ссорятся, то неправы оба.

И больше виноват тот, кто умнее. Он должен первым отказаться от ссоры.

Займитесь чем - то отвлекающим от ссоры.

Не стремитесь любым способом доругаться и взять реванш - это явные признаки аномальной личности, когда человек самоутверждается за счет ссоры.

Педагог и сотрудник, работающие с детьми, постоянно должны заниматься своим самовоспитанием

Вот наиболее распространенные методы самовоспитания и самоуправления:

– Метод напоминания.

Зная свой недостаток, руководитель постоянно напоминает себе о нем. В некоторых случаях письменно. Например, на столе лежит листок, на котором написано: «Сдерживайся!», «Не нервничай!».

– Метод стоп-кран.

Как только начинают разгораться страсти, руководитель предупреждает себя: «Нет, так нельзя дальше. Нужно вести себя по-другому и найти более гибкие подходы». Это заставляет остановить бурю и иначе взглянуть на себя, людей и ситуацию.

– Метод сдерживания.

В острых ситуациях руководитель начинает убеждать себя, что дальнейшее «повышение напряжения» не приведет ни к чему хорошему. Сдерживаться трудно, хочется ответить ударом на удар, но он сознательно сдерживает себя, собственные эмоции, уходит от ситуации, погружаясь в другие дела, где-то выговариваясь и т.п.

– Метод объяснения до действий.

Объяснение побуждает обе стороны понять причины остроэмоциональных отношений.

Как управлять своими эмоциями?

Если состояние вашей нервной системы, психики нуждается в коррекции артист - суггестолог Альберт Игнатенко советует такое упражнение:

Формула: «Со счетом «семь» каждая клетка моей центральной нервной системы успокоится. Я буду спокойным и выдержанным в разговоре и действиях уверенным в себе человеком.

Раз - нервная система успокоилась.

Два - каждая клетка тела спокойна.

Три - спокойствие разливается по всему телу.

Четыре - спокойствие заполняет мое сознание.

Пять - я полностью спокоен.

Шесть - волнение совершенно исчезло.

Семь - я уверен в себе».

Если после выполнения этого упражнения реализация со счетом «семь» не состоялась, найдите оптимальный вариант со счетом двенадцать, двадцать и т.д.

При постоянной тренировке вы в скором времени почувствуете, что можете осуществлять самовнушение.