

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Профессиональная этика в реабилитологии**

Направление подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль)
**Комплексная реабилитация и абилитация лиц с ограниченными возможностями
здоровья**
Форма обучения – очная
Учебный план 2026

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	
Практическое занятие 1	Этика и мораль как показатели духовной культуры
Практическое занятие 2	Профессиональная этика в условиях реабилитологии
Практическое занятие 3.	Основы профессиональной этики
Практическое занятие 4	Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности
Практическое занятие 5	Этические категории применительно к педагогической практике
Практическое занятие 6	Этика делового общения в условиях реабилитационного процесса
Практическое занятие 7	Коммуникативные барьеры и конфликтные ситуации и их преодоление в реабилитационном процессе
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ	

ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины – формирование набора общекультурных и профессиональных компетенций будущего магистра по направлению подготовки специальное (дефектологическое) образование, связанных со знанием основ инклюзивной культуры и профессиональной этики.

Задачи:

- изучение основ профессиональной этики, а также культуры организационного и личностного взаимодействия в реабилитационной процессе;
- формирование базового понятийного аппарата, необходимого для восприятия и осмысления теоретико-практического материала по данной дисциплине;
- развитие профессионального сознания магистров в области знания принципов и норм этики психолого-педагогической деятельности;
- формирование ответственности за выполнение профессиональных задач в соответствии с этическими профессиональными нормами.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Характеристика задач, форм и средств реализации практических занятий

Задачи практических занятий:

- установление связи теории и практики, обучение переносу знаний и умений в ситуации практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений: аналитических, проектировочных, прогностических и др.;
- формирование исследовательских умений и навыков в профессиональной деятельности;
- обучение студентов работе с книгами, психолого-педагогической документацией, схемами, развитие умения пользоваться справочной и научной литературой;
- формирование умения овладевать методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля;
- выработка профессионально значимых качеств личности.

Средства реализации практических занятий:

- учебно-методические материалы (книги, пособия, конспекты, планы, программы и т.п.);
- иллюстративно-изобразительная наглядность (образная, символическая, схематическая, графическая);
- технические демонстрационные средства (проектор, мультимедийные средства);
- средства словесно-образной наглядности, информационные ресурсы сети Интернет.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие 1. ЭТИКА И МОРАЛЬ КАК ПОКАЗАТЕЛИ ДУХОВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель: ознакомиться с понятиями этики и морали как культурными феноменами.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания об этике и морали как предикторах культуры.
- Умения использовать культуру и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность темы: формирование знаний об этике и морали как предикторах культуры будет способствовать духовно-практическому освоению действительности.

Теоретическая часть.

1. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены.

Слово «этика» (от греч. *ethos* – обычай, нрав, характер) понимается в двух значениях: во-первых, как философская дисциплина, изучающая мораль и нравственность; во-вторых, как совокупность норм поведения, мораль отдельного человека или общественной группы.

Термин «этика» ввел Аристотель, обозначив им совокупность этических добродетелей и науку, которая отвечает на вопросы, что такое добродетель и что должен делать человек, чтобы быть добродетельным. Важнейшие категории этики: «добро», «зло», «справедливость», «благо», «ответственность», «долг», «совесть», «честь» и некоторые другие. Вся традиция этики замыкается на выяснении того, что является должным (надлежащим) для человека, т. е. соответствует неким глубинным законам человеческого бытия. В самом общем понимании «мораль», «нравственность», «этика» – синонимы. Однако каждое понятие имеет свою смысловую нагрузку.

Мораль – существующая внутри общества система норм и ценностей, выполняющая функцию регулирования поведения человека, нормы человеческого общежития. С функциональной точки зрения мораль может рассматриваться как совокупность универсальных норм, идеалов и правил, важнейшей целью которых и является преодоление отношений отчуждения на различных уровнях социальной жизни. Мораль является наиболее действенным механизмом преодоления партикуляризации (обособления) и фрагментации подсистем общественной жизни, видов человеческой деятельности и элементов индивидуального сознания.

Нравственность (от древне русского *норав* – характер) – это внутренняя или интериоризированная сторона морали; внутренние качества человека, определяющие соответствие его поведения общепринятым нормам. Это совесть конкретного человека, основанная на принятии (или непринятии) существующих норм жизни, позволяющая человеку сохранить свое достоинство в нестандартных ситуациях.

Совесть – внутренняя убежденность в том, что является добром и злом, сознание нравственной ответственности за свое поведение. Это выражение способности личности осуществлять нравственный самоконтроль, самостоятельно формулировать для себя нравственные обязанности, требовать для себя их выполнения и производить самооценку совершаемых поступков. Таким образом, нравственность – это этическая импровизация, основанная на индивидуальной совести и чувстве собственного достоинства.

Конфуций – великий древнекитайский мудрец, первый крупный педагог Китая (551 г. до нашей эры) считал, что нравственность составляет главную основу поведения человека, и поэтому оценивал людей, прежде всего с моральной точки зрения. Главное качество благородного мужа, воспитываемое правильным образованием, Конфуций назвал «человечностью» (жэнь). Согласно Конфуцию, очеловечивает человека не что иное, как способность осмыслить свою жизнь, судить самого себя, совершенствоваться во

всем – способность данная человеку от природы и все же реализуемая нами через непрестанное и многотрудное усилие. В ней сходятся и приводят к равновесию, друг друга, обуславливая, природное и культивируемое, знание и действие.

Представитель бихевиоризма Эдвард Торндайк утверждал, что нравственность создается из привычек к действию и нет иного пути обеспечить привычку к действию, как только посредством самих действий. «Мы становимся правдивыми, говоря правду, смелыми – глядя в глаза опасности. Лучшее средство против скупости – это давать, против жестокости – добрые и милосердные поступки».

Этика регламентирует нравственное и моральное поведение человека в рамках определенной общественной группы. Главной функцией этики является достижение баланса между общественной моралью и индивидуальной нравственностью.

2. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.

Культура, мораль и нравственность относятся к сфере духовной жизни человека и общества, включающая в себя различные культурно-исторические обычаи, традиции. Духовная сфера предполагает выделение следующих областей: наука, идеология, художественно-эстетическая жизнь, воспитание и просвещение, а также религию, а точнее в первую очередь религию. В каждом религиозном подходе отражены основы нравственности, закладывающие фундаментальные жизненные принципы, без которых невозможно существование никакого человеческого общества. Они определяют моральное поведение человека, составляют единый нравственный закон, являются как бы «конституцией» человечества.

В трудах основателя немецкой классической философии И. Канта мораль личности составляет основу его культуры. В «Критике способности суждения» философ рассматривает «культуру умений» и «культуру воспитания». В некоторых исследованиях он упоминает о «культуре общения» и ее проявлениях, трактуя культуру как один из механизмов реализации склонностей и задатков человека, включая моральные и прагматические (способ влияния на других личностей и себя самого). Учение Канта о культуре способствовало зарождению философии культуры как самостоятельной дисциплины (в неокантианских школах западной философии) и послужило базой для аксиологического подхода к сущности культуры.

Культура – это метод ценностного освоения действительности через систему оценок, норм, образцов поведения. И пока данный метод обеспечивает эффективную деятельность людей по удовлетворению их потребностей, культура, ее основные элементы сохраняют свою устойчивость, стабильность. В ином случае возникает ситуация, способствующая тем или иным изменениям в культуре и обществе, побуждающая к выходу за рамки принятого, поддерживаемого как образец, нормального в рамках данной культуры. Речь может идти как об изменении нравственных ценностей, так и об изменениях норм поведения, способов и методов политической организации общества.

Культура и мораль являются способами духовно-практического освоения действительности как особое ценностное отношение, как взаимосвязь мира и человека.

Вопросы и задания:

1. Раскройте понятие культуры как социального феномена.
2. Раскройте понятие об этике и морали как предикторах культуры.
3. Каковы важнейшие категории этики со времен Аристотеля?
4. Что говорил Конфуций о нравственности человека?
5. Как соотносятся мораль, нравственность и этика.
6. Раскройте понятия культуры и морали как способов духовно-практического освоения действительности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1, 2; дополнительная – 1

Практическое занятие 2. ЭТИКА В УСЛОВИЯХ РЕАБИЛИТОЛОГИИ

Цель: ознакомиться этикой в условиях реабилитологии.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания о морально-этических аспектах в работе реабилитолога
- Умения использовать профессиональную этику в реабилитологии

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность темы: формирование знаний о профессиональной этике будет способствовать осмыслению важности соблюдения этических норм в реабилитологии

Теоретическая часть.

1. Морально-этические аспекты в работе реабилитолога с лицами, имеющими

ОВЗ

Нравственная деятельность специалиста по социальной реабилитации представляет собой совокупность практических действий и поступков, направленных на повышение собственной профессиональной культуры, а также на реализацию установок, целей и задач формирования полноценной личности человека с ограничениями жизнедеятельности, способной успешно адаптироваться в сложном мире социальных отношений. Достижение этой цели и определяет нравственную деятельность специалиста по социальной реабилитации.

Эффективность социально-реабилитационного процесса во многом зависит от того, как сложились нравственные отношения между специалистом по социальной реабилитации и другими субъектами реабилитационного процесса: ребенком, родителями ребенка, специалистами различных профилей.

Нравственные отношения – это реальные отношения между людьми, действующие на основе моральных норм. Нравственные отношения между специалистом по социальной реабилитации и ребенком выполняют несколько функций: с одной стороны, это метод воздействия на ребенка, с другой – условия для организации эффективного социально-реабилитационного процесса, с третьей, они имеют социальную ценность. От уровня нравственных отношений между специалистом по социальной реабилитации и ребенком во многом зависит отношение ребенка к опыту старшего поколения, который предстает перед ним в его образе.

Взаимодействие специалиста по социальной реабилитации с ребенком происходит посредством общения в различных видах совместной деятельности и отношений. Чаще всего это происходит в процессе передачи знаний, опыта в ходе игровой деятельности, на коррекционных и развивающих занятиях. Его общение с ребенком в процессе всех форм взаимодействия и отношений должно быть эмоционально комфортным и лично развивающим. Важно создать такую обстановку теплоты и доверительности, когда ребенок естественно включается в различные отношения.

Основным средством воздействия и обращения к человеку является слово. В психологии выделены следующие группы наиболее часто употребляемых словесных воздействий:

- организующее воздействие (инструктирование, распоряжение, наставление, побуждение и др.);
- оценивающее воздействие (с положительным знаком – похвала, с отрицательным знаком – критические замечания, оценки);
- дисциплинирующее воздействие (замечание – вопрос – замечание – утверждение, повышение голоса, и др.).

На результаты социальной реабилитации и комфортность поведения существенное влияние оказывают особенности стилей взаимодействия. В числе основных стилей педагогического взаимодействия (по данным Е.Я. Захаровой) выделяют: демократический

стиль, авторитарный, конформный и индифферентный. Очень важно, чтобы специалист по социальной реабилитации обладал педагогическим тактом.

Педагогический такт – это чувство разумной меры на основе соотнесения задач, условий и возможностей участников общения. Такт есть выбор такой меры воздействия, которая основана на отношении к личности ребенка как к главной ценности.

Итак, взаимоотношения специалиста по социальной реабилитации с людьми, имеющими ограничения жизнедеятельности, должны основываться на соблюдении определенных моральных норм. В числе таких норм можно назвать:

- не следует вспоминать о дефекте и произносить его в присутствии инвалида. При любых обстоятельствах нужно уважать чувство собственного достоинства каждого человека и формировать это чувство;

- основным регулятором нравственных отношений является справедливая оценка поступков и действий человека. Необходимо быть требовательным по отношению к человеку, но требовательность должна быть доброжелательной, сочетающейся с уважением личности;

- к человеку следует предъявлять посильные требования и не допускать слепого подчинения этим требованиям, бороться против рабской покорности во взаимоотношениях с людьми;

- нравственные отношения не могут строиться на черствости и равнодушии, тем более на жестокости. Необходимо учить людей чувствовать чужое горе, сопереживать, откликаться на него, несмотря на трудности, которые могут быть у человека с ограниченными возможностями;

- человек с ограниченными возможностями нуждается в помощи взрослого, особенно когда ему трудно. Оказать ее – одна из моральных норм, регулирующих отношения между людьми;

- следует оберегать воспитанников от вербальной агрессии здоровых сверстников, научить их делать это самостоятельно, используя специальные приемы;

- нельзя делить своих воспитанников на любимых и нелюбимых. Гнев по поводу неблагоприятных поступков не должен перерасти в антипатию по отношению к ним;

- необходимо поощрять инициативу людей, не захваливать инициативных, не порождать зазнайство у одних и подрывать веру у других, в каждом ребенке находить положительные черты и в своей работе опираться на них;

- в общении следует находить нужный тон, всю социально-реабилитационную деятельность строить только с учетом индивидуального подхода, развивать у людей способность отстаивать свои убеждения, основанные на четком представлении о добре и зле;

- нравственные позиции должны быть ясными и совершенно очевидными для воспитанников и подкрепляться его трудовой деятельностью и образом жизни.

Нравственные отношения необходимы и с коллективом специалистов, участвующих в реабилитационном процессе. Кроме специалиста по социальной реабилитации взаимодействуют врачи, коррекционные педагоги, логопеды, воспитатели, учителя и другие специалисты.

Таким образом, вопрос о системе нравственных отношений в специализированном коллективе является чрезвычайно важным. Процесс реабилитации человека с ограниченными возможностями предполагает высокое чувство ответственности каждого его члена, что проявляется в единстве требований и действий по отношению к нему. Единство требований всех участников реабилитационного процесса может быть обеспечено лишь при условии согласия всех членов коллектива специалистов с характером, содержанием и формой этих требований.

Коллектив реабилитационного учреждения контролирует и направляет деятельность специалиста по социальной реабилитации, предъявляя к нему определенные требования в виде оценок, мнений о его деятельности. Свободное принятие требований своих коллег возможно в таком коллективе, где разумно совмещены свобода деятельности с дисциплиной, творческая активность с подчинением. Только в творческой атмосфере взаимопомощи можно чувствовать себя уверенным и активно решать поставленные задачи.

2. Взаимопомощь и взаимодействие в реабилитационном коллективе являются одним из определяющих условий профессионального роста и нормального развития нравственных отношений. В этой связи чрезвычайно важен постоянный обмен информацией о прочитанном в педагогической, психологической и специальной литературе. Однако необходимо, чтобы члены коллектива испытывали потребность в таком обмене, умели ценить каждое новое достижение своего коллеги, понимали друг друга с полуслова.

Чрезвычайно важной морально-этической проблемой являются отношения специалиста по социальной реабилитации с семьей инвалида. Их нельзя рассматривать как полное взаимопонимание и бесконфликтное содружество, несмотря на решение ими одних и тех же задач. Конфликты между родителями и специалистом по социальной реабилитации могут возникать из-за низкой педагогической культуры родителей, бестактности самого специалиста, разночтения задач социальной реабилитации и т. д.

Нравственные отношения в системе реабилитационной деятельности – непереносимое условие успешной организации взаимодействия с ребенком в реабилитационном процессе. Они способствуют формированию благоприятного морально-психологического климата во взаимоотношениях с другими его участниками, определению единых подходов в воспитании ребенка и соблюдению единства требований по созданию условий развития его как личности, способной к интеграции в социальную среду.

Вопросы и задания

1. Что представляет собой нравственная деятельность специалиста по социальной реабилитации?
2. От чего зависит эффективность социально-реабилитационного процесса?
3. Что является основным средством воздействия и обращения к человеку в процессе реабилитации?
4. на соблюдении каких моральных норм должны основываться взаимоотношения специалиста по социальной реабилитации с людьми, имеющими ограничения жизнедеятельности?
5. Какова роль взаимопомощи и взаимодействия в реабилитационном коллективе?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1, 2; дополнительная – 1

Практическое занятие 3. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Цель: ознакомиться с основами профессиональной этики.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания о профессиональной этике как научной дисциплине.
- Умения использовать профессиональную и деловую этику в педагогической деятельности.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность темы: формирование знаний о профессиональной этике будет способствовать осмыслению важности соблюдения этических норм в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

1. Профессиональная этика как научная дисциплина.

Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации. Профессиональная этика должна быть неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста. Содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают:

- а) профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность);
- б) особое понимание долга и чести;
- в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.

Частные принципы вытекают из конкретных условий, содержания и специфики той или иной профессии и выражаются, в основном, в моральных кодексах – требованиях по отношению к специалистам. Так, например, в основе профессиональной педагогической деятельности лежит антропоцентрический подход, рассматривающий главной жизненной ценностью самого человека. Это подход к человеку с позиций его высших сущностных проявлений – любви, творчества, духовных ценностей. Педагог – представитель профессии типа «человек-человек». Противоположное понятие – мизантропия (человеконенавистничество) – явление, широко распространенное в современном мире. Об этом свидетельствует колоссальное количество агрессивных, жестоких конфликтов, терроризма, экстремизма, обесценивающих жизнь как таковую.

Основным содержанием профессиональной этики педагога выступают нормы гуманистического поведения, предписывающие высокую нравственность и культуру отношений. Профессиональная этика опирается на деловую этику, учитывает ее принципы и строится исключительно на ее основе.

2. Основы и нормы деловой этики.

Деловая этика представляет собой совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов. Она включает явления различных порядков:

- этическая оценка как внутренней, так и внешней политики организации в целом;
- моральные принципы членов организации, т.е. профессиональную мораль;
- моральный климат в организации;
- нормы делового этикета и др.

Общим основанием деловой этики, как и делового общения, выступает труд как нравственная ценность. Труд становится этической ценностью, когда он воспринимается не только как источник средств существования, но и как способ формирования человеческого достоинства и саморазвития личности. При этом решаются такие этические проблемы как:

- Моральный выбор, выражающийся в выборе профессии, так называемая проблема призвания.
- Проблема смысла жизни через призму смысла профессиональной деятельности.
- Моральный долг как профессиональный долг.
- Моральная ответственность как профессиональная ответственность.

В ходе профессиональной деятельности человека его трудовые качества получают моральную оценку.

Обратимся к *универсальным принципам деловой этики*. Современные всеобщие этические принципы деловой этики основаны на аксиомах мировой философии и проверены многовековой практикой деловых отношений. Данные принципы сформулированы американским социологом Лари Тон Хосмером:

1. Никогда не делай того, что не в твоих долгосрочных интересах или интересах твоей компании. Принцип основан на учении древнегреческой философии (Протагор) о личных интересах, сочетающихся с интересами других людей, и различии между долгосрочными и краткосрочными интересами.

2. Никогда не делай того, о чем нельзя бы было сказать, что это действительно честное, открытое и истинное, о чем можно было бы с гордостью объявить на всю страну. Принцип основан на взглядах Аристотеля и Платона о личных добродетелях честности, открытости и умеренности.

3. Никогда не делай того, что не есть добро, что не способствует формированию чувства общности и работы на одну общую цель. Принцип основан на заповедях всемирных религий (Святой Августин), призывающих к добру и осознанию взаимосвязи и взаимозависимости.

4. Никогда не делай того, что нарушает закон, ибо в законе представлены минимальные моральные нормы общества. Принцип основан на учении Т. Гоббса и Дж. Локка о роли государства как арбитра в конкуренции между людьми за блага.

5. Никогда не делай того, что не ведет к большему благу, нежели вреду для общества, в котором ты живешь. Принцип основан на этике утилитаризма – практической пользе нравственного поведения, разработанной И. Бентамом и Джоном С. Миллем.

6. Никогда не делай того, чего ты не желал бы рекомендовать делать другим, оказавшимся в похожей ситуации. Принцип основан на императиве Канта о правиле универсальной, всеобщей нормы.

7. Никогда не делай того, что ущемляет установленные права других. Принцип основан на взглядах Ж.-Ж. Руссо и Т. Джефферсона на права личности.

8. Всегда поступай так, чтобы максимизировать прибыль в рамках закона, требований рынка и с полным учетом затрат, ибо максимальная прибыль при соблюдении этих условий свидетельствует о наибольшей эффективности производства. Принцип основан на экономической теории А. Смита и учении В. Парето об оптимальной сделке.

9. Никогда не делай того, что могло бы повредить слабейшим в обществе. Принцип основан на правиле распределительной справедливости Дж. Ролса.

10. Никогда не делай того, что препятствовало бы правам другого человека на саморазвитие и самореализацию. Принцип основан на теории Р. Нозика о расширении степени свободы личности, необходимой для развития общества.

К нормам деловой этики относятся:

- Честность, порядочность и надежность.
- Уважение прав собственности.
- Коллегиальность.
- Конструктивная критика, исправление этических ошибок.
- Бесконфликтность.
- Сотрудничество при конфликте интересов.
- Экологический принцип.
- Соответствие осуществляемой деятельности требованиям закона и иных правовых норм.
- Информирование о чем-либо незаконном или неэтичном поведении в руководящие органы компании или в государственные органы.
- Благотворительность.
- Корпоративная социальная ответственность.
- Профессионализм, компетентность и информированность.
- Конфиденциальность и профессиональная тайна.

- Защита и надлежащее использование активов организации.
- Борьба с коррупцией.

К принципам этики деловых отношений в современной науке относят следующее:

- Золотой стандарт: «В рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, коллегам своего служебного уровня, клиентам и т.п. таких поступков, которых не желал бы видеть по отношению к себе».
- Справедливость при наделении сотрудников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами.
- Непременное исправление этического нарушения, независимо от того, когда и кем оно было допущено.
- Максимум прогресса: служебное поведение и действия сотрудников признаются этическими, если они способствуют развитию организации с моральной точки зрения.
- Терпимое отношение сотрудников организации к моральным устоям и традициям других организаций, регионах, странах.
- Разумное сочетание индивидуального и этического релятивизма с требованиями общечеловеческой этики.
- Индивидуальное и коллективное начало как основа при разработке и принятии решений в деловых отношениях.
- Открытое выражение своего мнения при решении любых служебных вопросов.
- Никаких форм насилия, «нажима» на подчиненных.
- Целесообразность авансирования доверия.
- Стремление к бесконфликтности.
- Недопустимость критики «внутреннего» и «внешнего» конкурента и др.

3. Виды профессиональной этики.

Каждому роду человеческой деятельности (научной, педагогической, художественной и др.) соответствуют определенные виды профессиональной этики. Профессиональные виды этики – это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе. Изучение видов профессиональной этики показывает многообразие, разносторонность моральных отношений. Для каждой профессии какое-то особое значение приобретают те или иные профессиональные моральные нормы. Профессиональные моральные нормы – это правила, образцы, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этических идеалов.

Основными видами профессиональной этики являются: врачебная этика, педагогическая этика, этика ученого, актера, художника, предпринимателя, инженера и др. Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические требования в области морали. Так, например, этика ученого предполагает в первую очередь такие моральные качества, как научную добросовестность, личную честность, патриотизм. Судебная этика требует честности, справедливости, откровенности, гуманизма (даже к подсудимому при его виновности), верности закону. Профессиональная этика в условиях воинской службы требует четкого выполнения служебного долга, мужества, дисциплинированности, преданности Родине.

Вопросы и задания:

1. Раскройте содержание профессиональной этики как научной дисциплины.
2. Каковы основы и нормы деловой этики?
3. Раскройте принципы этики деловых отношений.
4. Каковы виды профессиональной этики?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная – 1, 2; дополнительная – 1

Практическое занятие 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: ознакомиться с основами профессиональной этики в психолого-педагогической деятельности.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания о профессиональной этике в психолого-педагогической деятельности.
- Умения осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с профессиональной этикой.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность темы: формирование знаний о профессиональной этике в психолого-педагогической деятельности будет способствовать осмыслению важности соблюдения этических норм и правил педагога.

Теоретическая часть.

1. Специфика профессиональной педагогической этики.

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

Педагогическая этика является самостоятельным разделом этической науки и изучает особенности педагогической морали, выясняет специфику реализации общих принципов нравственности в сфере педагогического труда, раскрывает её функции, специфику содержания принципов и этических категорий. Также педагогической этикой изучается характер нравственной деятельности учителя и нравственных отношений в профессиональной среде, разрабатываются основы педагогического этикета, представляющего собой совокупность выработанных в учительской среде специфических правил общения, манер поведения и т.п. людей, профессионально занимающихся обучением и воспитанием.

Перед педагогической этикой стоит целый ряд насущных задач (которые могут быть разделены на теоретические и прикладные), в числе которых

- исследование методологических проблем, сущности, категорий и специфики педагогической морали,
- разработка нравственных аспектов педагогического труда как особого вида педагогической деятельности,
- выявление требований, предъявляемых к нравственному облику учителя,
- изучение сущности и особенностей индивидуального нравственного сознания педагога,
- исследование характера нравственных отношений учителя с учащими
- разработка вопросов нравственного воспитания и самовоспитания педагога.

Педагогическая этика или деонтология является важным основанием профессиональной культуры педагога. Она определяет нормативные нравственные позиции, которыми необходимо руководствоваться педагогу в процессе общения с учащимися, их родителями, коллегами. Элементы педагогической этики появились вместе с возникновением педагогической деятельности как особой общественной функции.

Педагог призван давать учащимся основы этических знаний, помогать усвоить их и строить на этой основе свое поведение. Для этого он должен соблюдать многие этические

принципы в общении с детьми. В.А. Сухомлинский подчеркивал, что учитель становится воспитателем, лишь овладев тончайшим инструментом воспитания – наукой о нравственности, этикой. Без знания теории морали сегодня не может быть полноценной профессиональная подготовка учителя. В числе этических принципов, которые являются основой профессионализма педагога следующие: эмоциональные переживания (гордость, гнев, любовь, сочувствие), волевые качества, отношение к себе и другим (вежливость, взаимопомощь, доверие, дружба, сочувствие, требовательность), социальные качества (жизненная позиция, принципиальность, сознательность, чувство нового), активность, культура поведения, трудовая этика, понятия общественного сознания, ценностей и др.

2. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.

Эталоны и аксиомы педагогического профессионализма позволяют создать некую модель учителя-мастера. Современный преподаватель должен быть профессионалом, мастером, интеллектуалом, психологом, социологом, технологом, организатором, куратором, новатором, нравственным наставником, вдохновителем, другом и др. Исходя из этого перечня видно, насколько высоки требования к профессионально-личностному статусу педагога, который посвятил себя нелегкому труду: воспитанию и обучению подрастающего поколения.

Аксиома 1. Учитель должен уметь любить детей. Любить детей – это, прежде всего, понимать их и принимать их такими, какие они есть, со своими достоинствами и недостатками. Любовь к ребенку не есть позволение ему делать все, что он захочет. Разумные и постоянные требования приучают ученика к определенному стилю жизни. Стимулируемое любовью педагога волевое действие становится через какое-то время привычным. Поэтому в процессе воспитания необходимо дать ученику почувствовать, что его любят независимо от его проступков и внешних качеств. Любить ребенка – это значит уметь вникать в тревоги каждого воспитанника, уметь прийти вовремя на помощь, уметь вслушиваться в настроения учащихся, уметь входить в тайные пласты детского общества и быть принятым ими, уметь своевременно разрешать противоречия школьной жизни. Данное понятие проявляется на уровне сложившихся нравственных отношений с воспитанниками. Эти отношения должны характеризоваться такими качествами, как: доверие, уважение, требовательность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь, взаимопонимание, взаимоуважение, взаимная требовательность и ответственность.

Аксиома 2. Учитель должен относиться к детям с уважением. Учительский стол возвышает взрослого над детьми. Он не только диктует стиль, формы общения, но и обязывает уважать и оберегать личность ребенка. Я. Корчак остроумно заметил: «Высокий рост человека не есть свидетельство его превосходства над окружающими».

Аксиома 3. Ученик – имеет право на незнание. Выдающиеся педагоги прошлого неоднократно констатировали тот факт, что учитель должен уважать детское незнание. Воспитанник согласен воспринимать знания и нормы поведения в обществе, если педагог уважает его «незнание» и, прежде чем приказывать и требовать, объясняет необходимость данных действий и советует, как лучше поступить. Ученик имеет право не знать, но он будет стремиться к познанию при правильно организованном воспитательно-образовательном процессе.

Аксиома 4. Злой учитель – непрофессионал. Гнев, ярость, недовольство, несдержанность, ненависть педагога оказывают негативное воздействие на ученика, порождая дидактогении. Поэтому педагогу необходимо научиться сдерживать свои отрицательные эмоции, быстро успокаиваться в сложных ситуациях, высказывать замечания и делать взыскания по существу, не переходя на повышенный тон и уважая личность ученика. Постоянный самоконтроль вырабатывает умение не раздражаться в самых критических ситуациях.

3. Основные категории педагогической этики.

Педагогическая этика рассматривает сущность основных категорий педагогической морали и моральных ценностей. Моральные ценности – это система представлений о добре и зле, справедливости и чести, выступающих оценкой характера жизненных явлений, нравственных достоинств и поступков людей. В числе категорий педагогической этики – профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь, педагогический авторитет, педагогический такт и др.

Рассмотрим эти категории подробнее. *Справедливость* характеризует соответствие между достоинствами людей и их общественным признанием, правами и обязанностями. *Педагогическая справедливость* представляет собой своеобразное мерило объективности учителя, уровня его нравственной воспитанности (доброты, принципиальности, человечности). Она проявляется в оценках поступков учащихся, их отношения к учебе, общественно полезной деятельности и др.

Специфика педагогической справедливости заключается в том, что оценка действия и ответная реакция на нее находятся у педагога и учащихся на разных уровнях нравственной зрелости. Определение меры объективности зависит от педагога в большей степени. Общей моральной оценке подвергается взаимодействие сторон с неравной самозащитой. Педагогически необходимое, запрограммированное педагогом, может не осознаваться учениками. В.А. Сухомлинский писал: «Справедливость – это основа доверия ребенка к воспитателю. Но нет какой-то абстрактной справедливости – вне индивидуальности, вне личных интересов, страстей, порывов. Чтобы стать справедливым, надо до тонкости знать духовный мир каждого ребенка.». Мерилом педагогической справедливости является единство требований к себе и к детям!

Профессиональный педагогический долг. Долг – это одно из фундаментальных понятий этики, которое обозначает нравственно аргументированное принуждение к поступкам, нравственную необходимость, выступающую в качестве субъективного принципа поведения. Долг выражает императивную форму морали. Педагогический долг – это совокупность требований и моральных предписаний, предъявляемых обществом к личности учителя, к выполнению профессиональных обязанностей: осуществлять определённые трудовые функции, преимущественно интеллектуальные, правильно строить взаимоотношения с учащимися, их родителями, коллегами по работе, глубоко осознавать своё отношение к выбранной профессии, ученическому и педагогическому коллективу и обществу в целом. Основой профессионального педагогического долга являются объективные и актуальные потребности общества в обучении и воспитании подрастающих поколений.

Профессиональная честь в педагогике – это понятие, выражающее не только осознание учителем своей значимости, но и общественное признание, общественное уважение его моральных заслуг и качеств. Высоко развитое осознание индивидуальной чести и личного достоинства в профессии педагога выделяется отчётливо. Если учителем в своём поведении и межличностных отношениях нарушаются требования, предъявляемые обществом к идеалу педагога, то соответственно им демонстрируется пренебрежение к профессиональной чести и достоинству. Честь учителя – общественная оценка его реальных профессиональных достоинств, проявляющихся в процессе выполнения им профессионального долга.

Педагогический авторитет учителя – это его моральный статус в коллективе учащихся и коллег, это своеобразная форма дисциплины, при помощи которой учитель регулирует поведение воспитуемых, влияет на их убеждения. Уровень его определяется глубиной знаний, эрудицией, мастерством, отношением к работе и др. Педагогический авторитет основывается на принципе единства требования и доверия к личности воспитуемого. Авторитет педагога зависит от всего комплекса его личных и профессиональных качеств, нравственного достоинства; это духовная власть над сознанием учащихся. А.С. Макаренко указывал, что действительный авторитет

основывается на вашей гражданской деятельности, на вашем гражданском чувстве, на вашем знании жизни ребенка, вашей помощи ему и на вашей ответственности за его воспитание. Доброжелательность и искренность – неотъемлемые черты авторитетного педагога.

Еще одной важнейшей категорией педагогической этики является педагогический такт. *Педагогический такт* есть форма реализации педагогической морали в деятельности учителя, в которой совпадают мысль и действие. Такт – это нравственное поведение. В числе основных составляющих элементов педагогического такта учителя можно назвать уважительное отношение к личности, высокую требовательность, умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему, уравновешенность и самообладание, деловой тон в отношениях, принципиальность без упрямства, внимательность и чуткость по отношению к людям и т.д. Основными элементами педагогического такта являются:

- требовательность и уважительность к воспитаннику;
- умение видеть и слышать ученика, сопереживать ему;
- деловой тон общения;
- внимательность, чуткость педагога.

Профессиональный такт проявляется:

- во внешнем облике педагога;
- в умении быстро и правильно оценить сложившуюся обстановку и в то же время не торопиться с выводами о поведении и способностях воспитанников;
- в умении сдерживать свои чувства и не терять самообладания в сложной ситуации;
- в сочетании разумной требовательности с чутким отношением к учащимся;
- в хорошем знании возрастных и индивидуальных особенностей учащихся;
- в самокритичной оценке своего труда.

Тактичный педагог приходит вовремя на работу, деловые встречи; своевременно возвращает то, что одалживал у коллег, учащихся, их родителей; не повторяет слухов, непроверенных фактов, тем более, если они могут нанести ущерб окружающим. Педагогический такт является важным компонентом нравственной культуры учителя. Педагогический такт характеризуется обоснованностью и гибкостью применения методов, форм и приемов педагогического воздействия. Он не терпит шаблона и формализма.

Вопросы и задания:

1. Дайте определение понятию «педагогическая этика».
2. В чем специфика профессиональной педагогической этики?
3. Каковы главные направления реализации педагогической этики?
4. Назовите эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.
5. Каковы основные категории педагогической этики

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1, 2; дополнительная – 1

Практическое занятие 5. ЭТИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

Цель: сформировать представления об основных этических категориях как средстве нравственного воспитания обучающихся.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания об основных этических категориях.
- Умения использовать этические категории в практике воспитания.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность проблемы: сформированные представления об основных этических категориях позволят грамотно использовать их в нравственном воспитании обучающихся.

Теоретическая часть.

1. Главные направления реализации педагогической этики.

Педагогическая этика рассматривает нравственные отношения как совокупность общественных контактов и взаимных связей, возникающих у учителя с теми людьми и учреждениями, по отношению к которым он имеет профессиональные обязанности. На основании такого подхода целесообразнее всего рассматривать нравственные отношения в наиболее четко выделяющихся подсистемах: «учитель – ученики», «учитель – родители учащихся», «учитель – педагогический коллектив», «учитель – руководители школы».

Учитель и ученик. Среда, в которой происходит общение и взаимодействие между учителями и учениками, имеет как общие, так и особенные социальные признаки. Ведущая роль учителя в этой среде обуславливает повышенные моральные требования к нему, потому что объектом его воздействия являются дети с особым комплексом морально-психологической незащищенности. Педагогическая деятельность анализируется теми, на кого она направлена. Дети фиксируют все оттенки взаимоотношений учителей с ними, с другими учителями, с родителями. Учитель общается с учениками в тот период, когда они на практике постигают азбуку социальных отношений, когда у них формируются и закрепляются основные нравственные установки. Мир взрослых дети постигают через призму взглядов авторитетного учителя, который нередко становится их идеалом на всю жизнь. Учитель, допускающий грубость, произвол в обращении с детьми, оскорбляющий их достоинство, не может пользоваться авторитетом учащихся. Они, как правило, активно сопротивляются воздействию такого учителя даже тогда, когда он бывает прав.

Профессиональная ответственность за жизнь, здоровье и развитие ученика. Педагог профессионально ответствен за душевное здоровье ученика. Репрессивная и агрессивная педагогика, как считает доктор и педагог А. А. Дубровский, недопустима. Его «Советы раздражительному учителю», несомненно, заслуживают внимания педагога с точки зрения педагогической этики: не предъявляйте чрезмерных требований к ребенку; не впадайте в гнев, постарайтесь осмыслить ситуацию; не оскорбляйте и не кричите на ученика – это разрушает его психику.

Уважение к личности ученика. Подлинное уважение к детской личности проявляется, прежде всего, в педагогической требовательности к ней, в оказании помощи ученику в раскрытии своего собственного «я». Требовательность учителя должна быть доброжелательной, реалистичной, выполнимой и понятной ученикам. Манера выражений требований учителем должна быть также достойной, уважительной, тактичной. Необходимо избегать крика, скороговорок, исключать назидательный тон. Уважение воспитанника педагогом обнаруживается в его способности удивляться уникальной одаренностью детской натуры, доверять внутренним духовным силам учащихся. «Эффект человеческой притягательности возникает в учителе не только благодаря его эрудиции и интеллектуальной развитости. Он образуется как следствие таланта человеческого интереса, любви учителя к другому человеку. Это талант уважения личности ребенка, сочувствие его проблемам и переживаниям, требовательной помощью ему в развитии духовности, интеллигентности, достоинства и самоуважения». (Б.Д. Лихачев).

2. Совесть и стыд как этические категории.

Совесть – категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения. Совесть – это как бы осознанный стыд, эмоционально-рациональная способность человека судить самого себя на основании уже имеющихся в сознании и убеждениях представлений о добре и зле, справедливом и несправедливом, должном и не должном, честном и бесчестном и т.д. В совести особенно сильно проявляется субъективность человеческих переживаний в форме раскаяния, переживания своей вины по поводу собственных злонамерений и злодеяний.

Совесть можно назвать самоконтролирующей и самооценивающей моральной рефлексией. Чувство совести ограждает человека от дурного, порочного, стимулирует благородство, ответственность – люди нередко апеллируют к собственной совести и к совести других, дают оценку себе и другим, используя понятия «чистая совесть», «нечистая совесть», «уснувшая совесть», «совестливый человек», «бессовестный», «угрызения совести» и т.п. Роль совести особенно важна, когда человек находится перед моральным выбором, а внешний контроль со стороны общественного мнения или исключается, или затруднен.

Стыд – это непосредственная, импульсивно-эмоциональная реакция человека на реальное или мнимое несоответствие его поступков, помыслов или намерений господствующим в обществе и разделяемым им самим нормам морали или правилам общественного поведения. Действие стыда проявляется в недовольстве собой, самоосуждении или самообвинении. Испытывать стыд человек может не только по поводу собственных действий, но и действий или поведения близких ему людей. Стыд обусловлен ценностными ориентациями человека, и в зависимости от их характера различные люди обладают различными порогами стыда и степенями стыдливости. Стыд наполняется нравственным содержанием по мере того, как человек начинает стыдиться тех своих действий, помыслов и поступков, которые принижают и оскорбляют его личное достоинство, противоречат нравственным установкам, принципам, убеждениям. Чувство стыда начинает действовать только на определенном уровне развития индивидуального самосознания. Ребенок, например, до определенного возраста вообще ничего не стыдится. Взрослый человек испытывает чувство стыда по самым различным, подчас внеморальным поводам. Люди могут стыдиться своего происхождения, своих родителей, своей бедности, своего внешнего вида, невоспитанности, необразованности и т.п. Неправильное воспитание детей может привести к тому, что они будут бессовестными. Например, ребенку часто что-то обещают, но не выполняют. И он начинает поступать так же. Или родители часто решают какие-то вопросы на повышенных тонах. Дети могут тоже начать кричать на взрослых. А на вопрос: «Тебе не стыдно так поступать?», ответ будет вполне логичным: «Нет, не стыдно, ведь вам же не стыдно делать то же самое». Многие поступки детей, причиной которых, как кажется взрослым, является отсутствие совести, в действительности обусловлены тем, что детские представления о совести, честности и чести часто не адекватны. Мальчишек не гложет совесть, когда они лезут в чужой сад или огород. Наоборот, те, кто отказывается это делать, исходя из нравственных установок, считаются трусами. Поэтому взрослым, и прежде всего родителям, следует дать понять ребенку, что совесть не должна корректироваться мнением друзей, а обязана быть лишь барометром правды. Наказания в данном случае не действуют вовсе – они только укрепят ребенка в его правоте, ведь это будет его страдание за правду.

3. Честь и достоинство как категории этики.

Категории «честь» и «достоинство» отражают моральную ценность личности, они представляют собой общественную и индивидуальную оценку нравственных качеств и поступков человека. Близкие по значению, они, между тем, имеют важные смысловые различия. *Честь* как моральный феномен есть, в первую очередь, внешнее общественное признание поступков человека, его заслуг, проявляющееся в почитании, авторитете, славе. Поэтому чувство чести, внутренне присущее личности, связано со стремлением добиться высокой оценки со стороны окружающих, похвалы, известности. *Достоинство* же – это, прежде всего, внутренняя уверенность в собственной ценности, чувство самоуважения, проявляющиеся в сопротивлении всяким попыткам посягнуть на свою индивидуальность и определенную независимость. И только потом, во-вторых, достоинство человека должно получить общественное признание. Таким образом, механизм чести состоит в движении от внешнего признания к внутреннему желанию этого признания. Механизм функционирования достоинства основан на движении изнутри духовного мира к общественному признанию.

Общественное одобрение приходит к человеку со стороны его социального окружения, поэтому честь воздается ему локально, оценке здесь подлежат качества человека как представителя той или иной социальной группы (класса, нации, сословия, коллектива). Поэтому обычно речь ведется о воинской, женской, профессиональной и т.п. чести, то есть о каких-то специализированных нравственных качествах, присущих представителям данной среды. Понятие достоинства более универсально. Оно подчеркивает значимость личности как представителя рода человеческого. Ведь независимо от социальной принадлежности человек обладает достоинством морального субъекта, которое должно поддерживаться им самим и присутствовать в общественной оценке его личности. Итак, честь – это оценка с позиции социальной группы, конкретного исторического сообщества; достоинство – это оценка с точки зрения человечества, его общего предназначения.

4. Добро и зло как этические категории.

Категории добра и зла можно считать наиболее фундаментальными понятиями морального сознания. Добро и зло нередко рассматривают в качестве синонимов понятий нравственное и безнравственное, а саму этику – как учение о добре и зле.

Добро – этическая категория, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу.

Зло – этическая категория, по своему содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения. Это общая абстрактная характеристика отрицательных моральных качеств.

Содержание добра и зла обусловлено идеалом нравственного совершенства: добро – это то, что приближает к идеалу, зло – то, что отдаляет от него. Зная, что в истории существовали различные мнения относительно того, к чему должен стремиться человек, чтобы достичь совершенства, легко представить концептуальное разнообразие в трактовках добра и зла. В зависимости нормативного содержания, вкладываемого в представление идеале, добро и зло трактовались как счастье и несчастье, наслаждение и страдание, польза и вред, соответствующее обстоятельствам и противоречащее им и т.д. Эти понятия вечные и неразделимые. По своему императивно-ценностному содержанию добро и зло как бы представляют собой две стороны одной медали. Они взаимоопределены и в этом они как бы равны. Добро и зло являются однопорядковыми началами мира, находящимися в постоянном и неустранимом единоборстве, они функционально взаимообусловлены: добро нормативно значимо в противоположности злу и практически утверждается в отвержении зла. Иными словами, действительное добро – это деяние добра, как практическое и деятельное исполнение человеком вменяемых ему моралью требований.

5. Вина как нравственное и психологическое явление.

Вина является эмоцией, с помощью которой проявляется совесть. Это недовольство собой, переживание несоответствия моральным требованиям и невыполнения своего долга перед лицом собственного внутреннего Я. Вина – это отрицательное отношение к своему поступку, угрызение совести, раскаяние, сожаление. Отметим, что признание своей вины и чувство вины – вещи разные. В первом случае слово «вина» обычно используется в значении *виновность*. Чувство вины – это эмоциональное обострение совести. Оно может сочетаться с другими негативными эмоциями: тоской, огорчением, униженностью, оскорбленностью, разочарованностью. Кроме моральных мучений, оно приносит с собой физическое напряжение во всем теле, затрудненность дыхания и, как это ни странно, страх и желание спрятаться от самого себя. С этой точки зрения, вина не является продуктивным переживанием. По своей сути, вина – это самобичевание и стремление наказать себя.

Но вина играет и адаптивную роль в поддержании отношений между людьми. Она мотивирует просоциальное поведение, мотивируя человека на заглаживание своей вины, возмещение нанесенного ущерба. Переживание вины и раскаяние являются теми факторами, которые, переворачивая душу человека, приводят его к альтруизму, самопожертвованию в отношениях с людьми. Вина стимулирует мотивацию восстановления справедливости и появление чувства личной ответственности, формирует потребность в соблюдении общественных норм В.А. Сухомлинский писал, что чувство вины – благородное чувство воспитанного человека. *Вина выполняет три основные функции:*

1. Выступает в качестве морального регулятора для поддержания норм просоциального поведения;
2. Участвует в формировании самоотношения
3. Способствует профилактике психических расстройств.

Майерс Д. – известный социальный психолог считает, что осознание чувства вины делает нас лучше. Повинуясь этому чувству, мы исповедуемся, приносим извинения, помогаем другим, чувствуем чужое страдание и стараемся избегать дурных поступков. А это значит, что мы сами становимся более чуткими, а наши отношения с окружающими – более человечными. Положительная роль вины в том, что – это феномен, помогающий снижать тревогу и избегать серьезных психических расстройств. Успешное осуществление этих функций возможно только в том случае, если уровень переживания вины будет у человека не слишком большим, но и не слишком малым, то есть оптимальным. Чрезмерное чувство вины приводит к мучительным переживаниям, подрывающим у человека наиболее фундаментальное чувство – чувство собственного достоинства. Одно лишь желание избавиться от этого может подтолкнуть к признанию вне зависимости от последующего наказания. Порой даже наказание может быть именно тем, что человеку кажется необходимым для освобождения от мучительного чувства вины.

В настоящее время в популярных статьях часто можно встретить обличения чувства вины как деструктивной эмоции и рекомендации по избавлению от этого тяжелого груза. Лиз Борбо считает: «Чувство вины – одна из главных причин всех неприятностей, болезней и других несчастий современного человека».

6. Ответственность как психологическая категория.

Ответственность – важнейшее свойство личности. Ответственность – это возлагаемое на кого-либо или взятое кем-либо обязательство отчитываться в каких-нибудь своих действиях и принять на себя вину за возможные их последствия. Ответственность имеет непосредственное отношение к выполнению обязательств, под которыми понимают «обещание или договор, требующие от принявшего их безусловного выполнения». В психологическом словаре ответственность понимается как осуществляемый в разных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил. Различают внешние формы контроля, обеспечивающие возложение на субъект ответственности за результаты его деятельности (подотчетность, наказуемость и т.п.) и внутренние формы саморегуляции его деятельности (чувство ответственности, чувство долга). В качестве субъекта ответственности могут выступать: отдельная личность; группа как определенная общность людей; государство как некая макроструктура. Какие бы ни были многомерные психологические трактовки понятия ответственности, основной смысловой нагрузкой является внутренняя готовность человека ответить, дать ответ. Данный феномен имеет положительные корреляции со многими социальными качествами личности. К ним можно отнести самостоятельность, честность, справедливость, принципиальность, чувство долга, следование нормам своего социума и много другое. Ответственность всегда связана с принятием решения, с выбором человека, с его деятельностью, конкретным поступком

или отказом от такового. Выделять ответственность как самостоятельный и независимый фактор не представляется возможным.

Вопросы и задания:

1. Назовите главные условия реализации педагогической этики.
2. В чем заключаются педагогическая справедливость и педагогический долг?
3. Раскройте сущность понятий совесть и стыд как этических категорий.
4. Сопоставьте понятия чести и достоинства как категорий этики.
5. В чем суть этических категорий «добро» и «зло».
6. Почему добро и зло взаимоопределены и функционально взаимообусловлены?
7. Поясните, в каких случаях вина как психологическое явление носит позитивный или негативный характер.
8. Раскройте смысл понятия «ответственность» и какова ее роль для субъекта деятельности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1; дополнительная – 1

Практическое занятие 6. ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Цель: сформировать навыки эффективного делового общения, применяемые в условиях реабилитационного процесса.

Знания, умения и владения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций:

- Знания этики делового общения.
- Умения использовать этику делового общения в условиях реабилитационного процесса.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

Актуальность проблемы: сформированные навыки делового общения в условиях реабилитационного процесса будут способствовать более эффективному выполнению профессиональной деятельности педагога-дефектолога.

Теоретическая часть.

1. Общения как социально-психологический феномен.

Общение – это взаимодействие людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

Роль и значение общения в жизни человека невозможно переоценить. Все свои высшие познавательные способности и качества человек приобретает только благодаря широким возможностям научения через общение. Если бы с рождения человек был бы лишен возможности общаться с людьми, он никогда не стал бы цивилизованным, культурно и нравственно развитым, он не стал бы человеком. Общение является необходимым условием существования и социализации личности. Более того, общение – это такое взаимодействие людей, которое обогащает, приносит радость, обеспечивает комфорт. Так, А. Сент-Экзюпери говорил, что самая большая роскошь на свете – это роскошь человеческого общения.

В общении выделяются следующие аспекты: *Содержание* – это информация, которая в межличностных контактах передается от одного человека к другому. *Цель* – это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. *Средства* – это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации передаваемой в процессе общения от одного существа к другому (слова, жесты, взгляды, письмо и др.).

Общение можно разделить на *виды* в зависимости от содержания, целей и средств. По *содержанию* оно может быть *материальное* – обмен предметами и продуктами деятельности; *когнитивное* – обмен знаниями; *деятельностное* – обмен действиями, операциями, умениями, навыками. Иллюстрацией когнитивного и деятельностного

общения может служить общение, связанное с различными видами познавательной или учебной деятельности; *кондиционное* – обмен психическими или физиологическими состояниями. Люди оказывают влияние друг на друга, например, для того чтобы поднять настроение или напротив, испортить его, возбудить или успокоить друг друга; мотивационное – обмен побуждениями, целями, мотивами, интересами, потребностями. Передача другому человеку установок – готовности к действиям в определенном направлении. По *целям* общение делится на *биологическое* – необходимое для поддержания, сохранения и развития организма. Оно связано с удовлетворением основных органических потребностей; *социальное* – преследует цели расширения и укрепления межличностных контактов, установления и развития интерперсональных отношений, личностного роста индивида. По *средствам* общение может быть *непосредственным* – осуществляется с помощью естественных органов, данных живому существу природой: руки, голова, туловище, голосовые связки и т.д.; *опосредованным* – связанное с использованием специальных средств и орудий для организации общения и обмена информацией. Это и природные предметы (палка, камень, след на земле) и культурные (знаковые системы, радио и т.д.); *прямым* – предполагает личные контакты и непосредственное восприятие одного человека другим в самом акте общения; *косвенным* – осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди.

Среди видов общения можно выделить: *Деловое общение* – служит средством повышения качества деятельности. Его содержание составляет то, чем заняты люди, а не те проблемы, которые затрагивают их внутренний мир. *Личностное общение* сосредоточено в основном вокруг психологических проблем внутреннего характера. *Инструментальное* – это общение, которое не является самоцелью, не стимулируется самостоятельной потребностью, но преследует какую-то иную цель, кроме получения удовлетворения от самого акта общения. *Целевое* – это общение, которое само по себе служит средством удовлетворения специфической потребности в общении.

Также важными видами общения являются *вербальное* – присуще только человеку и в качестве обязательного условия предполагает усвоение языка и *невербальное* – не предполагает использование звуковой речи, естественного языка в качестве средства общения. Это общение при помощи мимики, жестов и пантомимики, через прямые телесные и сенсорные контакты – это тактильные, зрительные, слуховые, обонятельные и др. ощущения и образы, получаемые от другого лица. Большинство невербальных форм и средств общения являются врожденными. Невербальное общение включает *идеомоторную коммуникацию*. Идеомоторные акты – это, как правило, неосознаваемые микродвижения мышц, возникающие в результате нервных импульсов, идущих от органов чувств или соответствующих мозговых структур.

Структура общения включает три взаимосвязанных стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная. При этом надо помнить, что в реальности мы имеем дело с процессом общения как единым целым.

Коммуникативная сторона общения (коммуникация) состоит во взаимном обмене информацией между партнёрами по общению, передаче и приёме знаний, идей, мнений, чувств. Универсальным средством коммуникации и общения является речь, с помощью которой не только передаётся информация, но и осуществляется воздействие друг на друга участников совместной деятельности. Выделяют два типа информации: побудительную и констатирующую.

Интерактивная сторона общения (интеракция – взаимодействие) заключается в обмене действиями, то есть организации межличностного взаимодействия, позволяющего общающимся реализовать для них некоторую общую деятельность. *Перцептивная* (социально-перцептивная) сторона общения есть процесс восприятия и понимания людьми друг друга с последующим установлением на этой основе определённых межличностных отношений и означает, таким образом, процесс восприятия «социальных объектов».

В соответствии вышеназванными сторонами общения выделяются: аффективно-коммуникативная; информационно-коммуникативная; регуляционно-коммуникативная функции общения.

1. *Аффективно-коммуникативная* (перцептивная) функция, в основе которой лежит восприятие и понимание другого человека, в том числе партнера по общению, направлена на регуляцию эмоциональной сферы психики человека, поскольку общение является важнейшей детерминантой эмоциональных состояний человека. Весь спектр специфически человеческих эмоций возникает и развивается в условиях общения людей – происходит либо сближение эмоциональных состояний, либо их поляризация, взаимное усиление или ослабление.

2. *Информационно-коммуникативная* (коммуникативная) функция общения заключается в любом виде обмена информацией между взаимодействующими индивидами. Обмен информацией в человеческом общении имеет свою специфику: осуществляется между двумя индивидами, каждый из которых является активным субъектом; он обязательно предполагает взаимодействие мыслей, чувств и поведения партнеров.

3. *Регуляционно-коммуникативная* (интерактивная) функция общения заключается в регуляции поведения и непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия. В этом процессе человек может воздействовать на мотивы, цели, программы, принятие решений, на выполнение и контроль действий, т.е. на все составляющие деятельности своего партнера, включая взаимную стимуляцию и коррекцию поведения.

2. Специфика общения в процессе реабилитации

Эффективное общение как культура коммуникации является одним из главных компонентов культуры человека. В ФГОС указано, что учащиеся должны овладеть «универсальными учебными действиями», в том числе и коммуникативными. Они предполагают умения детей:

- слушать и понимать партнера,
- планировать и согласованно выполнять совместную деятельность,
- распределять роли и взаимно контролировать действия друг друга,
- уметь договариваться, вести дискуссию,
- правильно выражать свои мысли в речи,
- уважать в общении и сотрудничестве партнера и самого себя.

Формировать вышеописанные компетенции должны не только педагоги, но и все субъекты реабилитационного процесса. Главное в процессе формирования – это овладение средствами и способами установления и поддержания эффективных, гармоничных, комфортных и толерантных взаимоотношений с особенными детьми.

Условиями формирования культуры коммуникации служат следующие:

- организация групповых форм работы на учебных занятиях и групповые формы подготовки проектных заданий, обеспечивающих формирование социально-психологических знаний, навыков общения и взаимодействия в малой группе, опыта познания партнеров по общению;
- включение во внеучебный процесс психологических и социально-психологических тренингов, направленных на формирование рефлексивных способностей, толерантности, навыков межличностной рефлексии;
- организация творческих форм работы с целью формирования самостоятельности и раскрытия творческого потенциала личности всех обучающихся, включая учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

3. Принципы эффективного общения.

Эффективность общения зависит от многих социально-психологических факторов, сопутствующих процессу передачи и восприятия информации.

Основными параметрами эффективного общения являются умения применять правила и приемы реагирования, направленные на понимание партнера, установление психологического контакта, изучение его личностных особенностей. Чтобы эффективнее понимать партнера, развивать с ним психологический контакт необходимо уметь выслушать собеседника, выражать внимание и интерес к собеседнику. В общении должна присутствовать открытость и искренность.

Препятствием эффективного общения является закомплексованность в общении. Оно искажает или полностью блокирует поведение и действия человека тогда, когда он оказывается в центре внимания в непривычной обстановке.

Наиболее распространенными принципами эффективного общения являются следующие:

1. *Эмпатия*. Это умение видеть мир глазами других людей, понимать его так же, как они. Воспринимать мир с их позиций. Это умение «влезть в шкуру» другого человека, ощутить сопереживание его проблемам, вместо давления своего видения и своего эго.

2. *Доброжелательность*. Это способность не только чувствовать доброжелательность к людям, но и показывать всем своим существом это свое доброжелательное отношение к ним. Сюда входят и уважение к человеку и симпатия, и умение принять его даже тогда, когда не одобряешь его поступки. Для этого надо научиться отделять человека и его поступки. Это готовность поддерживать других людей.

3. *Аутентичность*. Это умение быть естественным в отношениях. Не скрываться за масками или ролями в жизни, которые мы исполняем. Мы и роли – не одно и то же. У каждого человека их множество: мама, дочка, жена, профессионал, руководитель, ученик и т. д. Это способность быть собой в любых контактах с окружающими.

4. *Конкретность*. Это умение отказаться во время общения от общих рассуждений и замечаний, часто многозначительных и непонятных. Это умение конкретно говорить о своих переживаниях, мнениях, чувствах, действиях.

5. *Инициативность*. Это склонность к деятельной позиции в отношениях с людьми. Это умение идти вперед в отношениях, а не только реагировать на то, что делают другие. Это способность устанавливать здоровые контакты, не дожидаясь инициативы со стороны других. Это готовность браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать.

6. *Непосредственность*. Это умение говорить и действовать напрямую. Это открытая демонстрация своего отношения к проблемам и людям.

7. *Открытость и искренность*. Это готовность открыть другим свой внутренний мир, то есть впустить человека внутрь себя. Это возможно сделать только тогда, когда мы нацелены на установление крепких отношений, и понимание того, что открытость способствует этому.

8. *Умение принимать чувства других людей*. Это очень важное качество, отсутствие которого часто разрушает отношения на корню. Это отсутствие страха при непосредственном соприкосновении со своими чувствами и чувствами других людей. Это умение принять любые чувства человека – боль, отчаяние, радость, возмущение и т.д.

9. *Самопознание*. Это исследовательское отношение к своей жизни и поведению. Стремление воспользоваться для этого помощью окружающих и готовность принять эту помощь через общение в том числе.

10. *Ответственность*. Это умение общаться с другими людьми с полной ответственностью за происходящее. Здесь главный постулат: мы воспринимаем отношение человек к нам – позитивное или негативное, но мы сами режиссеры своей жизни и самооценки.

Вопросы и задания

1. Дайте определение общения как социально-психологического феномена.
2. Охарактеризуйте особенности общения в реабилитационном процессе
3. Назовите принципы эффективного общения.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1, 2; дополнительная – 1

Практическое занятие 7. КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ И ИХ ПРЕОДОЛЕНИЕ В РЕАБИЛИТАЦИОННОМ ПРОЦЕССЕ

Цель: сформировать представления о конфликтах и способах их разрешения в реабилитационном процессе

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о конфликтах, их характере и причинах.

Умения выявлять причины и использовать способы разрешения межличностных конфликтов

Актуальность темы: умения выявлять причины и определять характер конфликтов в реабилитационном процессе будут способствовать их эффективному разрешению.

Формируемые компетенции или их части: УК-6.

1. Понятие и виды конфликта.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями

Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.п.).

Основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.

Виды конфликта. Конфликты весьма многообразны и их можно классифицировать по различным признакам. В социальной психологии существует многовариантная типология конфликта. Межличностные, межгрупповые, между личностью и группой, по вертикали, по горизонтали, смешанные и т.д. Рассмотрим наиболее распространенные виды К.

По способу разрешения различают конструктивные и деструктивные конфликты.

Для *конструктивных* конфликтов характерны разногласия, разрешение которых выводит личность или организацию на новый, более высокий и эффективный уровень развития, появляются условия для сотрудничества, взаимопонимания.

Деструктивные конфликты приводят к негативным, часто разрушительным действиям, которые перерастают в склоку и другие негативные явления, что резко снижает эффективность работы группы или организации, делая человека несчастным (внутриличностный конфликт).

2. Межличностные конфликты.

Межличностный конфликт – наиболее распространенная форма конфликта в организациях. Это, как правило, борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, вакантное место, рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый при этом считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-нибудь другой.

Межличностный конфликт может также проявиться в столкновении различных типов характера, темперамента.

Межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным «полигоном» проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.

Межличностные конфликты отличаются высокой эмоциональностью. Интеллектуальные реакции в конфликте развиваются в скоростном режиме или вовсе

затормаживаются.

Структура межличностного конфликта включает две основные подсистемы: объективную (материальную) и субъективную (идеальную или психологическую).

Объективная – включает следующие основные элементы: первая противоборствующая сторона, вторая противоборствующая сторона, группа поддержки первой стороны, группа поддержки второй стороны, другие участники конфликта, объект конфликта, его предмет, другие элементы.

Субъективная подструктура конфликта представляет собой систему всех объективных элементов конфликта, имеющих в психиках участников конфликта. Это – образы себя, оппонента, объекта и предмета конфликта, вещественной и социальной среды, в которой развивается конкретный конфликт. Также – мотивы поведения участников конфликта, преследуемые ими цели, потребности, ценности, их нравственные и профессиональные качества, психологическая устойчивость, культура и др. индивидуально-психологические характеристики.

Сложность структуры конфликта заключается в том, что, как правило, его элементы разнородны и противоречивы. Так, например, *объектом* может выступать выражение претензии сотруднику по поводу невыполнения какой-либо конкретной работы. При этом *целью* может являться не дисциплинарные мотивы, направленные на улучшение качества работы, а негативная публичная оценка конкретного субъекта труда. *Поводом* для этого может послужить, не факт невыполненной работы, а, предположим, недоброжелательность по отношению к руководителю.

Стадии межличностного конфликта

- 1) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;
- 2) переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
- 3) конфликтные действия;
- 4) снятие или разрешение конфликта;
- 5) послеконфликтная ситуация, которая может быть функциональной (конструктивной) и дисфункциональной (разрушающей).

3. Причины возникновения конфликтных ситуаций в реабилитационном процессе

Большое число причин конфликтов в образовательной организации можно условно подразделить на две группы: социально-психологические и индивидуально-психологические причины.

1. *Социально-психологические причины*, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство (борьба за власть), групповые мотивы (взаимовыручка или подстрекательство), коллективные мнения, настроения и т.д. К ним относят следующие:

- Борьба за лидерство. Наряду с формальным руководством в организациях всегда проявляются процессы соперничества, инициативы, доминирования.
- Нарушение служебной этики – грубость, высокомерие, неуважение к подчиненным;
- Обман подчиненных (явный/неявный), невыполнение обещаний; нетерпимость к мнениям, отличным от собственного; ущемление прав подчиненных;
- Злоупотребление положением начальника (навязывание внеслужебных поручений);
- Утаивание информации, ставящее подчиненных в положение неопределенности; неконструктивная критика;
- Нарушение трудового законодательства, нарушение формальных процедур;
- Несправедливая оценка руководителем подчиненных – ошибки в применении поощрений и наказаний;

- Недостаток в распределении работ между подчиненными;
- Неудовлетворительные условия труда. Они являются частым раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам;

- Неудовлетворительные коммуникации.

2. *Индивидуально-психологические причины*, отражающие индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.).

Сюда относят рассогласование:

- знаний, умений, способностей, личных качеств;
- эмоциональных, психических и других состояний;
- целей, средств, методов деятельности;
- мотивов, потребностей, взглядов, убеждений, ценностных ориентации;
- ожиданий, позиций; оценок и самооценок и др.

4. Стили разрешения конфликтов

В самом общем виде выделяют пять стилей разрешения конфликтов.

1. *Стиль конкуренции или соперничества*. Этот стиль наиболее типичен для поведения в конфликтной ситуации. По статистике более 70% случаев в конфликте – это стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов. Средства: давление на партнера, навязывание своих интересов, игнорирование интересов другой стороны.

Эта стратегия редко приносит долгосрочные результаты, так как проигравшая сторона часто пытается саботировать решение оппонента, и затаивает обиду (злость), что ведет к эскалации конфликта.

Этот стиль нельзя использовать в близких (семейных), личных отношениях, поскольку вызывает чувства отчуждения и рано или поздно приведет к разрыву.

Его может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью. Его также можно использовать, если есть веские аргументы; если нет иного выбора и нечего терять, или если человек находится в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования, принципиальности, настойчивости.

2. *Стиль сотрудничества*. Сотрудничество – наиболее трудный из всех стилей, но вместе с тем он наиболее эффективен для разрешения конфликтных ситуаций.

Преимущество его в том, что находится наиболее приемлемое для обеих сторон решение и оппоненты превращаются в партнеров. Сотрудничество означает поиск путей для разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению нужд всех. Такой подход ведет к успеху в делах и личной жизни. Начать реализацию этой стратегии лучше всего с фразы: «Я хочу справедливого исхода для нас обоих», «Давайте посмотрим, как мы оба можем получить то, что хотим», «Я пришел к вам, чтобы решить нашу проблему».

Такой стиль требует три главных умения:

- выслушать другую сторону,
- объяснить свое мнение и решение,
- сдерживать свои эмоции.

Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих случаях если:

- необходимо найти общее решение;
- основная цель – приобретение совместного опыта работы;
- необходимо сохранить длительные, прочные и взаимозависимые отношения;
- необходима интеграция точек зрения;
- обе стороны обладают равной властью.

Сотрудничество при конфликте интересов является универсальным принципом деловой этики.

3. *Стиль компромисса.* Суть его заключается в том, что стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, когда обе стороны желают одного и того же, но знают, что одновременные желания невыполнимы, например, стремление занять одну и ту же должность или одно и то же помещение для работы. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами: *«Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».*

В конечном счете, стиль компромисса при разрешении конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью;
- возможно временное решение, так как нет времени для выработки другого; или же другие подходы к решению проблемы оказывались неэффективными;
- компромисс позволит хоть что-то получить, чем все потерять;
- в результате компромисса вам удастся сохранить взаимоотношения.

4. *Стиль уклонения (избегания) или отсрочки.* Стиль уклонения реализуется обычно, если конфликт не затрагивает прямых интересов сторон или возникшая проблема не столь важна для сторон и у них нет нужды отстаивать свои права, или же сторона ни с кем не сотрудничает для выработки решения, либо просто сторона не желает тратить время и силы на ее решение.

Этот стиль рекомендуется также использовать в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов. Стиль также применим, когда стороне приходится иметь дело с конфликтной личностью.

Конфликтующая сторона может использовать стиль уклонения, если:

- считает, что источник разногласий тривиален и несущественен;
- обладает малой властью для решения проблемы желательным для нее способом;
- хочет выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- решение проблемы может ухудшить ваше здоровье;
- в конфликте участвуют трудные с точки зрения общения люди – грубияны, жалобщики, нытики и т.п.

Самый надежный способ уберечь себя от хамства – это не связываться с грубиянами и никогда не отвечать им в той же манере. Состязаться с хамом в хамстве – значит заранее проиграть.

5. *Стиль приспособления.* Стиль приспособления означает, что человек не пытается отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки. Но это не означает, что человек отказывается от своих интересов, он просто должен как бы отставить их на некоторое время, а потом, в более благоприятной обстановке вернуться к их удовлетворению за счет уступок со стороны оппонента или каким-либо иным образом.

Стиль приспособления может быть применим в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- конфликт с неадекватным руководителем;

- вы считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- вы чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

Надо научиться эффективно использовать каждый из рассмотренных стилей, учитывая конкретные обстоятельства. Для этого желательно определить наиболее характерный для вас стиль разрешения конфликтов на основе теста К. Томаса «*Ваш способ реагирования в конфликте*».

5. Профилактика конфликтного поведения в реабилитационном процессе

Профилактика конфликтов – это деятельность, направленная на недопущение их возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы, т. е. воздействие на субъектов или факторы среды, которые в будущем могут стать источником конфликта.

Такая деятельность представляет собой активное вмешательство управляющего субъекта в реальный процесс общественных отношений людей, в их взаимодействие в различных сферах жизни. Профилактика конфликта предполагает умение руководителя предвидеть, прогнозировать ход событий в организации.

Методы профилактики, влияющие на субъективные и объективные отношения в организации (и причины конфликтов):

- формирование сильной организационной культуры, основанной на социальной справедливости и солидарности;
- создание в организации стройной системы социального партнерства;
- строгое соблюдение законов и норм организации;
- формирование у персонала культуры поведения, уважения к правам личности, взаимного доверия, взаимной толерантности;
- учет психологических особенностей работников, их взаимных симпатий при формировании рабочих групп и выборе стиля руководства;
- создание системы мотивации персонала с учетом предпочтений каждого работника.

Предупреждение конфликта предусматривает своевременность действий по предупреждению возможных коллизий: устранение реального предмета конфликта; привлечение в качестве арбитра незаинтересованного лица; готовность подчиниться его решению; стремление сделать так, чтобы один из конфликтующих отказался от предмета конфликта в пользу другого.

Профилактика конфликтов – это деятельность менеджеров по формированию сплоченного трудового коллектива и своевременному решению производственных вопросов. Служба управления персоналом выполняет функции диагностики морально-психологического климата в коллективе, подбора работников с учетом их психологических свойств и качеств, изучения социальных потребностей работников и разработки системы мотивации персонала, поддержание организационной культуры и т. д.

Если предотвратить конфликт не удалось, необходимо провести социально-психологическую диагностику всех сторон и элементов конфликта и выбрать наиболее подходящий способ и метод его разрешения.

Вопросы и задания:

1. Раскройте понятие конфликта.
2. Назовите виды конфликтов.
3. Охарактеризуйте межличностные конфликты.

Каковы основные причины возникновения межличностных конфликтных ситуаций в реабилитационном процессе?

4. Назовите стили разрешения конфликтов.

5. Каковы способы профилактики конфликтов в инклюзивной образовательной организации?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
основная – 1, 2; дополнительная – 1

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Базовый

Знать

1. Профессиональная этика как научная дисциплина.
2. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
3. Этика и мораль как предикторы культуры.
4. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.
5. Морально-этические аспекты в работе реабилитолога
6. Взаимопомощь и взаимодействие в реабилитационном коллективе
7. Основы и нормы деловой этики.
8. Определение и специфика профессиональной педагогической этики.
9. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.
10. Основные категории педагогической этики.
11. Педагогический такт как основная категория педагогической этики
12. Честь и достоинство как категории этики.
13. Добро и зло как этические категории.
14. Вина как нравственное и психологическое явление
15. Ответственность как этическая и психологическая категория.
16. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег.
17. Главные направления реализации педагогической этики.
18. Этика делового общения в условиях реабилитационного процесса
19. Специфика общения в процессе реабилитации
20. Принципы эффективного общения
21. Конфликты: их виды и характеристика
22. Межличностные конфликты в реабилитационном процессе
23. Причины возникновения конфликтных ситуаций в реабилитационном процессе
24. Способы разрешения конфликтов
25. Профилактика конфликтного поведения в реабилитационном процессе

Уметь. Владеть

1. Оцените ситуацию реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
2. Дайте оценку сильным и слабым сторонам реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
3. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
4. Дайте прогноз своей деятельности в реабилитационном процессе лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
5. Проанализируйте возможности осуществления реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
6. Раскройте план реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
7. Перечислите формы реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
8. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью.

9. Какие этические принципы вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности в процессе реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидов.

10. Как организовать просветительскую деятельность с точки зрения применения этики в процессе реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидов

Повышенный

Знать

1. Профессиональная этика как научная дисциплина.
2. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. *Важнейшие категории этики со времен Аристотеля.*
3. Этика и мораль как предикторы культуры. *Соотношение морали, нравственности и этики.*
4. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. *Идеи И. Канта о морали личности как основе его культуры.*
5. Морально-этические аспекты в работе реабилитолога. *Эффективность социально-реабилитационного процесса в зависимости от соблюдения этических норм.*
6. Взаимопомощь и взаимодействие в реабилитационном коллективе. *Соблюдение основных моральных норм.*
7. Основы и нормы деловой этики. *Принципы этики деловых отношений.*
8. Определение и специфика профессиональной педагогической этики. *Главные направления реализации педагогической этики.*
9. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога. *Этические принципы как основа профессионализма педагога.*
10. Основные категории педагогической этики. *Понятия педагогическая справедливость, педагогический долг, педагогический такт, профессиональная честь.*
11. Педагогический такт как основная категория педагогической этики. *Примеры несоблюдения педагогического такта.*
12. Честь и достоинство как категории этики. *Примеры потери чести и достоинства в педагогическом взаимодействии.*
13. Добро и зло как этические категории. *Примеры отражения данных категорий во взаимодействии с людьми.*
14. Вина как нравственное и психологическое явление. *Последствия навязывания неадекватной вины.*
15. Ответственность как этическая и психологическая категория. *Примеры нарушения ответственности.*
16. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег. *Показатели педагогического авторитета.*
17. Главные направления реализации педагогической этики. *Требования к учителю по отношению к учащимся, их родителям и педагогическому коллективу.*
18. Этика делового общения в условиях реабилитационного процесса
19. Специфика общения в процессе реабилитации. *Приемы коммуникации с лицами с ОВЗ.*
20. Принципы эффективного общения. *Примеры последствий нарушения принципов общения.*
21. Конфликты: их виды и характеристика. *Природа конфликтного поведения по З. Фрейду.*
22. Межличностные конфликты в реабилитационном процессе. *Примеры межличностных конфликтов в реабилитационном процессе.*
23. Причины возникновения конфликтных ситуаций. *Конфликтные ситуации в реабилитационном процессе.*
24. Способы разрешения конфликтов. *Стратегии разрешения конфликтов по К. Томасу.*

25. Профилактика конфликтного поведения в реабилитационном процессе.
Способы снятия напряжения в предконфликтной ситуации.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Перечень основной литературы:

1. Гуревич, П.С. Этика Электронный ресурс: учебник / П.С. Гуревич. – Этика. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 416 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01023-6, экземпляров неограниченно
2. Профессиональная этика и служебный этикет. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 559 с. - ISBN 978-5-238-01984-0, экземпляров неограничено

Перечень дополнительной литературы:

Психология и этика делового общения: учебник / под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 416 с.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине "Инклюзивная культура и профессиональная этика в образовании лиц с ОВЗ": Направление подготовки 44.04.03 – Специальное (дефектологическое) образование. Квалификация выпускника – Магистр. / Сев.-Кав. федер. ун-т. – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Особое детство. Сайт для родителей детей с нарушениями развития и специалистов. <http://www.osoboedetstvo.ru>
2. Официальный сайт Института коррекционной педагогики РАО. Содержит информацию об истории института, его лабораториях и центрах, о приоритетных направлениях исследований. <http://www.ikprao.ru>
3. Подборка в сети работ по этике: от древних до современных авторов. Режим доступа: <http://ethikscentr.ru/biblio.htm>
4. Электронная библиотека педагогической литературы. www.pedlib.ru
5. Электронная версия ежегодника «Этическая мысль» (изд. с 2000 г.). Режим доступа: <http://ethics.iph.rar.ru/em.htm>
6. Автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант» <http://catalog.ncfu.ru>
7. Университетская библиотека ONLINE www.biblioclub.ru

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
План-график выполнения самостоятельной работы.....	5
Методические рекомендации по изучению теоретического материала.....	5
Методические рекомендации по работе с литературой.....	6
Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада.....	7
Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины.....	14
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	16

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа магистрантов может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС и контроль	Контактная работа с преподавателем	Всего
3 семестр					
УК-6	Конспектирование литературы по темам 1-7	Собеседование по конспекту	8	9	17
УК-6	Подготовка докладов по темам 1-7 (на выбор)	Проверка Д и Доклада и презентации	8	9	17
УК-6	Подготовка индивидуального творческого задания по темам 1-7 (на выбор)	Проверка индивидуального творческого задания	10	10	17
УК-6	Подготовка к экзамену		54		54
Итого за 3 семестр			26	28	108

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д.

необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап чтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «НАЗВАНИЕ»

магистранта ... курса, направления подготовки, группы, программы

фамилия, имя, отчество

Тема: «.....».

Город и год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Примерные темы докладов

Базовый уровень

1. Добродетели и пороки в истории общества.

2. Личность и моральная ответственность.
3. Общественный и моральный долг.
4. Нравственная культура личности.
5. Этика ненасилия в современном мире.
6. Человек в поисках смысла: прошлое и настоящее.
7. Ответственность как психологическая категория.
8. Совесть и стыд как этические категории.
9. Честь и бесчестие как этические категории.
10. Добро и зло как этические категории.

Повышенный уровень

11. Вина как нравственное явление.
12. Счастье как категория этики.
13. Дружба как феномен межличностного общения.
14. Нравственный конфликт как вид морального выбора.
15. Манипулятивная психология педагога: за и против.
16. Моральное самосознание педагога: способы развития.
17. Нравственность в условиях инклюзивного образования.
18. Милосердие в условиях инклюзивного образования.
19. Этические принципы инклюзивного образования.
20. Критерии толерантности в отношении лиц с ОВЗ

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают магистранту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а так же мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Базовый

Знать

26. Профессиональная этика как научная дисциплина.
27. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
28. Этика и мораль как предикторы культуры.
29. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.
30. Морально-этические аспекты в работе реабилитолога
31. Взаимопомощь и взаимодействие в реабилитационном коллективе
32. Основы и нормы деловой этики.
33. Определение и специфика профессиональной педагогической этики.
34. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.
35. Основные категории педагогической этики.
36. Педагогический такт как основная категория педагогической этики
37. Честь и достоинство как категории этики.
38. Добро и зло как этические категории.
39. Вина как нравственное и психологическое явление
40. Ответственность как этическая и психологическая категория.
41. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег.
42. Главные направления реализации педагогической этики.
43. Этика делового общения в условиях реабилитационного процесса
44. Специфика общения в процессе реабилитации

45. Принципы эффективного общения
46. Конфликты: их виды и характеристика
47. Межличностные конфликты в реабилитационном процессе
48. Причины возникновения конфликтных ситуаций в реабилитационном процессе
49. Способы разрешения конфликтов
50. Профилактика конфликтного поведения в реабилитационном процессе

Уметь. Владеть

11. Оцените ситуацию реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
12. Дайте оценку сильным и слабым сторонам реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
13. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
14. Дайте прогноз своей деятельности в реабилитационном процессе лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
15. Проанализируйте возможности осуществления реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
16. Раскройте план реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
17. Перечислите формы реализации реабилитационного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения применения этики.
18. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью.
19. Какие этические принципы вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности в процессе реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидов.
20. Как организовать просветительскую деятельность с точки зрения применения этики в процессе реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидов

Повышенный

Знать

26. Профессиональная этика как научная дисциплина.
27. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. *Важнейшие категории этики со времен Аристотеля.*
28. Этика и мораль как предикторы культуры. *Соотношение морали, нравственности и этики.*
29. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. *Идеи И. Канта о морали личности как основе его культуры.*
30. Морально-этические аспекты в работе реабилитолога. *Эффективность социально-реабилитационного процесса в зависимости от соблюдения этических норм.*
31. Взаимопомощь и взаимодействие в реабилитационном коллективе. *Соблюдение основных моральных норм.*
32. Основы и нормы деловой этики. *Принципы этики деловых отношений.*
33. Определение и специфика профессиональной педагогической этики. *Главные направления реализации педагогической этики.*
34. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога. *Этические принципы как основа профессионализма педагога.*
35. Основные категории педагогической этики. *Понятия педагогическая справедливость, педагогический долг, педагогический такт, профессиональная честь.*
36. Педагогический такт как основная категория педагогической этики. *Примеры несоблюдения педагогического такта.*
37. Честь и достоинство как категории этики. *Примеры потери чести и достоинства в педагогическом взаимодействии.*

38. Добро и зло как этические категории. *Примеры отражения данных категорий во взаимодействии с людьми.*
39. Вина как нравственное и психологическое явление. *Последствия навязывания неадекватной вины.*
40. Ответственность как этическая и психологическая категория. *Примеры нарушения ответственности.*
41. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег. *Показатели педагогического авторитета.*
42. Главные направления реализации педагогической этики. *Требования к учителю по отношению к учащимся, их родителям и педагогическому коллективу.*
43. Этика делового общения в условиях реабилитационного процесса
44. Специфика общения в процессе реабилитации. *Приемы коммуникации с лицами с ОВЗ.*
45. Принципы эффективного общения. *Примеры последствий нарушения принципов общения.*
46. Конфликты: их виды и характеристика. *Природа конфликтного поведения по З. Фрейду.*
47. Межличностные конфликты в реабилитационном процессе. *Примеры межличностных конфликтов в реабилитационном процессе.*
48. Причины возникновения конфликтных ситуаций. *Конфликтные ситуации в реабилитационном процессе.*
49. Способы разрешения конфликтов. *Стратегии разрешения конфликтов по К. Томасу.*
50. Профилактика конфликтного поведения в реабилитационном процессе. *Способы снятия напряжения в предконфликтной ситуации.*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

Творческие задания выполняются в свободной форме с учетом параметров оценивания:

Выполнение творческих заданий оценивается по следующим параметрам:

- Умение формулировать задание.
- Адекватность заданий обозначенной теме.
- Наличие творческих идей.
- Эстетичность оформления.

Содержание творческих заданий.

1. Разработать и апробировать программу мероприятия психолого-педагогического просвещения для педагогических коллективов детских дошкольных организаций, школ, колледжей, вузов на тему:

- Профессиональная этика в условиях инклюзивного образования.
- Сущность и содержание профессиональной этики в психолого-педагогической деятельности.

2. Составить план-конспект программы мероприятия по психологическому просвещению для педагогов, родителей, школьников на тему:

- Личность и моральная ответственность.
- Нравственная культура современного человека.
- Нравственность в условиях инклюзивного образования.

3. Составить план-конспект заседания дискуссионного клуба для педагогов, родителей, школьников на тему:

- Нравственный конфликт как вид морального выбора.
- Милосердие в условиях реабилитационной деятельности.

- Культура и этика общения в реабилитационном процессе.
- Выбор жизненных целей и нравственных ориентиров.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Перечень основной литературы:

- Гуревич, П.С. Этика Электронный ресурс: учебник / П.С. Гуревич. – Этика. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 416 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01023-6, экземпляров неограниченно
- Профессиональная этика и служебный этикет. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 559 с. - ISBN 978-5-238-01984-0, экземпляров неограничено

Перечень дополнительной литературы:

Психология и этика делового общения: учебник / под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 416 с.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине "Инклюзивная культура и профессиональная этика в образовании лиц с ОВЗ": Направление подготовки 44.04.03 – Специальное (дефектологическое) образование. Квалификация выпускника – Магистр. / Сев.-Кав. федер. ун-т. – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Особое детство. Сайт для родителей детей с нарушениями развития и специалистов. <http://www.osoboedetstvo.ru>
2. Официальный сайт Института коррекционной педагогики РАО. Содержит информацию об истории института, его лабораториях и центрах, о приоритетных направлениях исследований. <http://www.ikprao.ru>
3. Подборка в сети работ по этике: от древних до современных авторов. Режим доступа: <http://ethikscentr.ru/biblio.htm>
4. Электронная библиотека педагогической литературы. www.pedlib.ru
5. Электронная версия ежегодника «Этическая мысль» (изд. с 2000 г.). Режим доступа: <http://ethics.iph.rar.ru/em.htm>
6. Автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант» <http://catalog.ncfu.ru>
7. Университетская библиотека ONLINE www.biblioclub.ru