

З М І С Т

СУСПІЛЬСТВО Й СУЧАСНА СОЦІАЛЬНА ПАРАДИГМА	4
<i>Ченбай І. В.</i> СУЧАСНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТЬ «СИРОТА», «СИРІТСТВО»	4
МЕТОДОЛОГІЯ І МЕТОДИ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ	11
<i>Глазиріна В. М.</i> ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ЯК ЛЮДИНОЗНАВЧА КАТЕГОРІЯ	11
<i>Лобанова С. І.</i> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ»	19
<i>Лозовська І. М.</i> КОНЦЕПЦІЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОЦЕСІВ ВЗАЄМОДІЇ ЛЮДИНИ Й НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	28
<i>Бєлецька І. В.</i> ГРА – ВАЖЛИВА Й НЕВІД’ЄМНА ЧАСТИНА НАВЧАННЯ, ДОЗВІЛЛЯ, КУЛЬТУРИ В ЦІЛОМУ	34
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА З ДІТЬМИ ТА МОЛОДДЮ	38
<i>Шашиашвілі М. В.</i> ОСНОВНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ В ТРУДОВОМУ ОБ’ЄДНАННІ МОЛОДІ	38
СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА Й СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ	43
<i>Буракова К. В.</i> ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНА АДАПТАЦІЯ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ЗАГАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	43
<i>Порох Д. О.</i> СОЦІОКУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ ЯК СКЛАДНИК АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ	47
<i>Шклярєва Т. П.</i> СТАТЕВО-РОЛЬОВА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ПІДЛІТКІВ: ПРОБЛЕМИ ПІДТРИМКИ ТА ДОПОМОГИ	54
<i>Філіппов Ю. М.</i> ТРУДОВА СОЦІАЛІЗАЦІЯ МОЛОДІ В ПРОЦЕСІ СУСПІЛЬНО-КОРИСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	58
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ	65
<i>Доннік М. С.</i> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИХОВАНЦІВ СОЦІАЛЬНИХ ГУРТОЖИТКІВ	65
<i>Рогач З. І.</i> ПІКЛУВАННЯ Й ТУРБОТУ СУСПІЛЬСТВА БЕЗПРИТУЛЬНИМ І БЕЗДОГЛЯДНИМ «ДІТЬМ ВУЛИЦІ»	71
<i>Караман О. Л.</i> УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З НЕПОВНОЛІТНИМИ ЗАСУДЖЕНИМИ	76
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА	85
<i>Краснова Н. П.</i> ЕТИЧНІ ВІДНОСИНИ МІЖ СОЦІАЛЬНИМ ПЕДАГОГОМ ТА ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ	85
<i>Харченко Л. П.</i> ЕТИКА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА	94
<i>Троценко Н. Є.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ ДЛЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ/СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ	101

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

УДК 37.013.42

Краснова Н. П.

ЕТИЧНІ ВІДНОСИНИ МІЖ СОЦІАЛЬНИМ ПЕДАГОГОМ ТА ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Однією з особливостей соціальної педагогіки є та обставина, що за останнє десятиріччя вона розвивається одночасно як галузь практичної (соціальної) діяльності, як освітній комплекс та як наукова дисципліна. Соціальна педагогіка охоплює різноманітні сектори соціальної сфери: освіту, культуру та мистецтво, охорону здоров'я, сім'ю, соціальний захист, правозахисний соціум, релігію, молодіжний рух, спорт. Соціально-педагогічна діяльність має деякі особливості на відміну від соціальної роботи. Посада соціального педагога є універсальною за своїми можливостями та значущістю. Соціальний педагог – це не вчитель з базовою освітою будь-якої дисципліни, а педагог широкого профілю, який опанував основи юридичних та психологічних знань, менеджер у системі освіти, спеціаліст, здатний не тільки побачити проблему дитини, але й допомогти їй знайти себе.

Розвиток соціально-педагогічної роботи в наш час переріс у гуманістичний педагогічний рух з метою оздоровлення соціуму. Людина, яка обрала таку діяльність, повинна бути гуманістом, мати комунікативні та організаційні здібності, високу духовну культуру, бути делікатною, далекоглядною, уміти аналізувати соціальні явища та процеси.

Тісна взаємодія соціального педагога з педагогічним колективом освітнього закладу є організаційно-методичною базою для створення гуманістичної виховної системи та запорукою їх успішної діяльності. І в цьому контексті етичні відносини в системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» має важливе значення.

Проблема моральних відносин стала предметом дослідження філософів, соціологів, психологів, педагогів, які розкривають різні аспекти цього процесу.

В. Бакштановський розглядає культуру свідомості та поведінки особистості, А. Гусейнов розкриває соціальну природу моральності, Ю. Смоленцев, В. Кубляков показують діалектику моралі та світогляду, моралі та моральності. Психології та етиці, культурі ділових відносин присвячено роботи С. Багдасарової, В. Кукушкіна, Л. Леонова, С. Самігіна, Л. Столяренко.

Сутність педагогічної моралі, морально-педагогічну норму як відображення й форму регулювання протиріч у педагогічній дії, критерії педагогічної моралі, педагогічну мораль як нормативну систему розкриває І. Чернокозов [8].

Становить інтерес дослідження Т. Мішаткіної, яка розкриває культуру спілкування та етику педагога, професійну етику в системі прикладного етичного знання, сутність професійної етики педагога [6].

В. Грехнєв подає змістовну характеристику культурі спілкування, культурі взаємин учителя з учнями та їхніми батьками [3].

У наукових дослідженнях З. Бербешкіної, Г. Медведєвої, Т. Холостової приділено увагу етичному вихованню, суті та змісту професійно-етичної системи, специфічним цінностям та ідеалу професійної соціальної роботи [2; 5; 7].

Створенню позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі, ролі морально-психологічних оцінок учителем дітей у забезпеченні їх емоційного благополуччя, а також засобам організації психологічного клімату в навчальному закладі присвячено роботи Н. Анікєєвої [1].

Однак специфіка моральних відносин у взаєминах між соціальним педагогом та педагогічним колективом не знайшла висвітлення в дослідженнях фахівців, що зумовило вибір теми нашої статті, мета якої – розкрити етику відносин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» у навчальному закладі.

Відносини в педагогічному колективі визначають обставинами та керують етичними нормами та принципами трьох видів: *загальнолюдськими*, які будуються на високих моральних цінностях і розглянуті загальною етикою та підпорядковані її закономірностям; нормами *ділового спілкування* та *службового етикету*, які підкоряють собі всі види професійних взаємин «по вертикалі» та «по горизонталі»; етичними нормами й принципами, у яких виявлена специфіка *соціально-педагогічної праці*.

Етичні норми та принципи ділового спілкування «по горизонталі» регулюють службові відносини між колегами в кожному колективі. Вони орієнтовані на встановлення такого **морально-психологічного** клімату, який сприяв би найбільш ефективному та оптимальному вирішенню завдань будь-якого колективу.

Соціально-психологічний (синоніми – морально-психологічний, психологічний, психолого-педагогічна атмосфера колективу) клімат – якісний бік міжособистісних відносин, виявлений в сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності у всебічному розвитку особистості в групі. Ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є довіра та взаємна вимога членів груп один до одного, доброзичливість та ділова критика, вільне висловлювання своєї думки, відсутність тиску керівників, достатня інформованість членів групи про її завдання, про стан справ під час їх виконання; задоволеність належністю до колективу; високий ступінь емоційної виключності та взаємодопомоги; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів та ін. Характер соціально-педагогічного клімату в цілому залежить від рівня розвитку групи й визначає ефективність спільної діяльності її членів. Соціально-педагогічний клімат корегують за допомогою обґрунтованого підбору, атестації та навчання кадрів керівництва; навчання членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння та взаємодії.

Основні норми та принципи моральної регуляції передбачають, що педагогічний колектив повинен мати такі якості:

- *злагожденість* та *згуртованість*, які забезпечують взаємодопомогу, підтримку, можливість спиратися на колег не тільки в ділових, але й у особистих проблемах;
- *доброзичливість*, в атмосфері якої педагог тільки й може повністю виявити себе і як особистість, і як професіонал;
- *чутливість* та *фактичність*, які, виражаючи увагу до людини, не перевтілювались у нав'язливе, безтактовне втручання в її особисте життя;

- *толерантність* до особливостей та недоліків колег, уміння сприймати їх такими, якими вони є, цінувати їх індивідуальність.

Формуються ці якості колективу на основі **морально-психологічної спільності** людей, що передбачає:

- наявність *групових інтересів та потреб*, які поєднують членів педагогічного колективу не тільки в службовий час, а й у неформальній обстановці;

- орієнтацію на *зальні моральні норми та цінності* – загальнолюдські, громадянські, культурні та інші, що допомагає запобігти серйозних конфліктів та розбіжності;

- *схожість думок в оцінках* і професійних проблем, і питань, які виходять за рамки службових інтересів (політика, культура, мода);

- наявність особливого «ми – почуття», яке формує гордість за належність до професії педагога, за свою школу, університет, кафедру; намагання підтримати їх престиж, довести їх переваги.

Крім перерахованих якостей, великого значення для самопочуття та працездатності соціального педагога має низка інших обставин, знання та врахування яких можна пояснити багатьма нюансами та складнощами взаємин у колективі. Передусім слід мати на увазі **неоднорідність педагогічного колективу** за різними ознаками.

1. Наявність у педагогічному колективі (як і в іншому, зокрема учнівському, студентському, що також слід мати на увазі) особливого **прошарку, який відрізняється типом та засобом взаємодії з іншими людьми**:

а) *«колективісти»* – товариські, мають схильність до спільних дій, підтримують суспільні почини, швидко включаються в загальні заходи. Вони складають актив колективу. Водночас вони дуже чутливі до суспільної оцінки, потребують постійного заохочування, яке стимулює їх подальшу активність;

б) *«індивідуалісти»* – мають схильність до самостійних дій, частіше замкнуті та нетовариські, але це не завжди свідчить про їх зрозумілість, імовірніше — про сором'язливість або невпевненість у собі. Потребують підбадьорювання та особливого підходу;

в) *«претензійністи»* – прихильність до активної участі в життєдіяльності колективу, але мають зависоке марнослів'я (претензії), образливі, намагаються постійно перебувати в центрі уваги. Якщо їх недооцінили або не запропонували гідну їм роботу, то вони легко стають незадоволеними, критикуючи всіх, постаючи епіцентром конфліктних ситуацій;

г) *«послідовники»* – відрізняються слабким самостійним мисленням, відсутністю ініціативи. Головний принцип їхніх взаємин з людьми – якомога менше проблем та ускладнень. Пристосовуються до будь-яких умов, завжди згодні з думкою більшості. Вони дисципліновані, уникають участі в конфліктах, «зручні» в керуванні, тому до них гарно ставляться керівники. Однак за їхньою злагожденістю прихована байдужість, егоїзм, турбота тільки про свої інтереси, тому важливо сформувані в колективі атмосферу нестерпності до таких якостей, збуджуючи в людей почуття відповідальності за особисту позицію;

д) *«пасивні»* – тип слабкохарактерних людей. Вони доброзичливі, добродушні виконавці. У них часто бувають благі пориви та наміри, вони намагаються бути серед активних, але не вміють виявляти ініціативу, соромляться

голосно заявити про себе – у них не спрацьовує вольовий механізм. Такі люди потребують чіткого керівництва, наявності спонукаючих імпульсів, розвитку вольової зібраності;

д) *«ізолювані»* – люди, які своїми діями або висловлюваннями (зневажанням до роботи та життя колективу, намаганням перекласти все на інших, грубість, егоїзм та ін.) відштовхнули від себе більшість колег. Це призводить до ізолюваності таких людей, з ними мало розмовляють, намагаються не спілкуватися. Ізолюваними часто бувають люди недостатньо виховані, драгтивні, завжди незадоволені, з болючим самолюбством. Нерідко ці якості є не результатом усвідомленого вибору поведінки, а наслідком неправильно виховання або несприятливими обставинами. Таких людей не треба ігнорувати, а потрібно намагатися змінити, допомогти їм позбавитися негативних рис характеру або хоча б пом'якшити їх.

Перераховані прошарки, зрозуміло, не обов'язково групуються один з одним, але вони є практично в кожному колективі. Так, у педагогічному колективі найбільш поширені «колективісти», «послідовники» та «претензійністи» (останні дуже ускладнюють взаємини в колективі), але майже не буває «ізолюваних», які, навпаки, частіше зустрічаються в навчальних, особливо підліткових групах.

2. **Наявність сумісності та несумісності** між членами педагогічного колективу, які належать до різних верств, груп, що поділяють за усвідомленням життєвого досвіду, потребами, інтересами. **Сумісність** забезпечується оптимальним співвідношенням якостей кожної людини: темперамент, погляд, характер, культура. Сумісними можуть бути люди і з однаковими, і з різними, але вдало доповнюваними один одного якостями. **Несумісність** – це неспроможність у критичних ситуаціях зрозуміти один одного, несинхронність психічних реакцій, різниця в увазі, мисленні, ціннісних установах; це неможливість дружніх зв'язків, неповага або неприязнь один до одного. Несумісність ускладнює, а іноді робить неможливою спільну діяльність та життя людей.

Сумісність або несумісність виявлені через симпатію або антипатію людей. Якщо людина приваблює, то є їй потреба в спілкуванні, бажання бути ближче, разом працювати, проводити вільний час, і якщо ця потреба або бажання взаємні, то це симпатія, яка веде до сумісності. Якщо все навпаки, то тоді це антипатія та несумісність. І якщо різниця за «прошарками» не впливає на створення мікрогруп у колективі, то відносини сумісності та несумісності, симпатії та антипатії реально визначають наявність мікрогруп, компаній, гуртів, між якими, у свою чергу, можуть формуватися дуже складні відносини.

3. **Різноманітність за професійною орієнтацією та інтересами**, адже існують гуманітарії та природники, і це породжує проблеми у взаєминах між ними. З'явилися «головні» та «другорядні» прикмети. Перші (їх «носії») користувалися перевагами, наприклад, при складанні розкладу. В інших поступово зменшувалася кількість годин, і якщо в школі з'являлася потреба звільнити дітей від занять, то це були уроки ботаніки, географії, історії. Так і у викладацькій виникала *нерівність*, яка ускладнювало взаємини між педагогами, викликаючи почуття образи та несправедливості.

4. **Реальність особистої неоднорідності, неоднаковості** членів педагогічного колективу, у якому об'єднані різні люди – за віком, життєвим досвідом, темпераментом, поглядом, свідомістю, рівнем культури та освіти. Одні

з них закінчували університети, інші – педагогічне училище, одні живуть високими духовними потребами, стежать за новинами науки, мистецтва, літератури, інших найбільше хвилюють побутові проблеми.

Розрізняють педагогів й за особистими світоглядними якостями. В умовах глобальної політизації суспільства явно простежуються різні, а то й діаметрально протилежні політичні та ідеологічні нахили й симпатії. А життя, збагачене подіями, дає все нові й нові ситуації, які викликають неоднозначні судження та оцінки.

Система зв'язків у педагогічному колективі, симпатії та антипатії, сумісність та несумісність, складність оцінок та психологічного взаєморозуміння не можуть і не повинні фатально визначати відносини в системі «соціальний педагог – педагогічний колектив». Забезпеченню оптимального клімату, створенню стану психологічного комфорту може сприяти дотримання соціальним педагогом необхідних етичних **принципів та норм**:

1. *Самоуправління та контроль* за власною поведінкою, формування в собі якостей, необхідних для професії, приємних для оточення, які сприяють особистому успіху та просуванню.

2. *Координація* особистої поведінки, темпераменту, потреб, інтересів, настрою з оточенням. Не допускати розпущення себе, виправдовуючись темпераментом або негараздами вдома.

3. *Терпимість* до недоліків, шкідливих звичок колег, до їх поглядів, думок, усвідомленості, які іноді дратують. Основою такої терпимості має бути тверда віра в те, що кожна людина має право бути такою, якою вона є, і сприймати її саме такою.

4. *Намагання до взаєморозуміння*, бажання зрозуміти іншого, для чого треба «вийти з особистої концепції до загальної системи координат», зробити спробу зрозуміти, чим керується інша людина.

5. *Здібність до співчуття, самопереживання* – це бажане, очікуване.

Ці загальні принципи відносин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» конкретизуються в нормах поведінки, які передбачають:

- підпорядкування миттєвих особистих інтересів стратегічним цілям колективу;

- уміння не перетворювати ділові розбіжності з колегами в особисту неприязнь і не переносити свої симпатії та антипатії на службові відносини;

- намагатися утримати з колегами гарні стосунки, які не повинні перешкоджати діловій критиці, здатності аргументовано відстоювати свою думку;

- уміння координувати власний погляд з думками колег, проводити колективний пошук найбільш оптимального рішення професійних педагогічних проблем;

- здібності виявляти у взаєминах з колегами, а також взаєморозуміння, співчуття, співпереживання.

Оптимізації відносин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» сприяють **установки, очікування, бажання** особистості.

Соціально-педагогічна етика службових відносин «по вертикалі» регламентує відносини *управління та підлегливості*, рисами яких є асиметричність, нерівність, залежність. Тон тут, безумовно, задає *лідер, керівник*, і тому саме до нього, до його особистих якостей висувають основні вимоги.

Уважається, що для того, щоб посісти місце керівника, необхідні **якості-умови**:

- уміння працювати з людьми;
- готовність ризикувати та брати відповідальність на себе;
- надбання досвіду керівницької роботи до 35 років (з віком виконавцю важче набути якості керівника);
- здібності «генерувати ідеї»;
- уміння, за необхідності, змінювати стиль керівництва;
- спеціальна управлінсько-менеджерська підготовка;
- підтримка та розуміння сім'ї.

Якщо перелічені якості допомагають стати керівниками, то бути успішним лідером можна за наявності таких властивостей, умінь та навичок:

- висока комунікабельність;
- уміння керувати людьми, впливати на них;
- уміння делегувати повноваження та розподіляти ролі в колективі;
- здатності самостійно приймати рішення;
- аналітичні здібності;
- гнучка поведінка;
- уміння правильно розподіляти час – свій та підлеглих;
- знання своєї справи.

Відповідність цим вимогам і створює керівнику **авторитет** – *визнання його лідерства* не тільки за статусом, але й за його людськими якостями, готовність підпорядковуватися йому не за обов'язком, а за особистою схильністю.

Соціальний педагог у школі постає лідером виховної роботи, системи виховання молодого покоління, а оскільки він працює в тісному контакті з педагогічним колективом, то наявність у нього авторитету ще не визначає благополуччя та ефективності відносин «по вертикалі». Багато тут залежить від стилю *керівництва*.

Директивний стиль взаємин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» будується на принципах авторитарної етики; жорстко регламентують завдання та методи діяльності; рішення питань здійснюють централізовано та авторитарно; перевагу надають вірним виконавцям; безжалісно подавляють ініціативу та творчу думку; намагання до надконтролю, бажання особисто відповідати за все; цінують формальну дисципліну та ідеальний порядок; виявляють нетактовність, грубість, схилення до свавілля; дотримується дистанція та орієнтація на форми спілкування.

Колегіальний стиль у роботі соціального педагога з педагогічним колективом побудований ється на принципах гуманістичної етики та демократії; у рішенні завдань надана свободі дій, але останнє слово залишається за соціальним педагогом; перевагу надають колегіальним рішенням питань, інформуванню, визначенню загальних цілей, задач, делегування повноважень; передусім оцінюється професійність, а потім особисті якості та відносини; стимулюється розвиток ініціативи та творчості; службові дисципліна та порядок – не самоціль, а засіб; застосовується принцип вільної дискусії та взаємної критики; спостерігається намагання до створення в колективі обставин співпраці та взаєморозуміння [9].

Відображенням уявлень про стилі взаємин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» є певні моделі управління. *Авторитарна*, для якої характерні жорстка система керівництва, виконавчий стиль роботи, бюрократична вимогливість, наведення «порядку», вимога беззастережного

підпорядкування, консервативність, стереотипність у роботі. *Ліберальна*, для якої характерні такі ознаки: питання управління надаються вчителям; соціальний педагог самовідсторонюється від вирішення гострих питань та конфліктів; соціальний педагог намагається уникнути оцінки роботи, не помічає порушень, не висловлює заперечень; практикується постійне посилення на розпорядження вищих інстанцій; соціальний педагог намагається уникнути відповідальності та ризику. *Демократична* модель вирізняється визнанням права вчителя на особистий погляд, заохочуванням до творчості, пошуку нового; визнанням права вчителя на самостійність та незалежність; демократичністю спілкування – і «по вертикалі», і «по горизонталі».

Лідерство, авторитет, стиль роботи соціального педагога з педагогічним колективом значною мірою визначає характер «вертикальних» відносин. Але сутність їх виявлена в процесі реалізації соціальним педагогом своїх функцій, зокрема в *розподілі* обов'язків, у *забезпеченні необхідних умов* для спільної продуктивної діяльності та в *здійсненні контролю* за виконанням прийнятих рішень. Ось тут і виявлені **морально-етичні аспекти** діяльності соціального педагога.

Для того, щоб будувати позитивні відносини з педагогічним колективом, для соціального педагога важливо усвідомити свою позицію в спілкуванні та набути елементарні вміння саморегулювання поведінки. Найбільш схвальними «ролями» соціального педагога є:

- *«інтелектуал»* – ерудит, людина, яка багато знає, полюбляє отримувати нову інформацію, має здібності видавати цікаві ідеї;
- *«оптиміст»* – людина з почуттям гумору, любить життя, не засмучується й не дає засмучуватися іншим, яка вміє підбадьорити, послабити напружену обстановку;
- *«організатор»* – людина, яка має організаційні здібності, уміє виявити ініціативу, підняти на будь-яку справу, повести за собою;
- *«ділова людина»* – професіонал, який добре знає свою справу, марно не витрачає час на непотрібні розмови, не втручається не у свою справу, цінує час оточення;
- *«душевна людина»* – добра, яка відгукнеться на проблеми інших, на яку завжди можна покластися в складних ситуаціях, чесна та порядна.

Прискіпливої уваги заслуговують проблеми, які мають відношення соціального педагога до своєї діяльності, до свого статусу, тому що вони впливають на його ставлення до педагогічного колективу. Моральними вимогами, які регулюють ставлення соціального педагога до своєї діяльності, є *турбота про вдосконалення змісту, стилю, методів співпраці з педагогічним колективом, урахування соціально-педагогічних наслідків своєї діяльності*, а саме:

- використання прав та можливостей статусного становища тільки в інтересах соціально-педагогічної справи;
- турбота про такий стиль роботи, який би сприяв оптимізації виховного процесу, формуванню творчого ставлення кожного члена педагогічного колектива, до своєї праці.

Зрозуміло, що є й система моральних вимог, які регулюють ставлення соціального педагога до себе: *турбуватися про підвищення свого авторитету*. Цей принцип розкривають у таких моральних нормах:

- підвищувати свою професійну кваліфікацію;
- домагатися високої моральної культури поведінки, не допускати вчинків, які можуть ганьбити честь та гідність соціального педагога.

Таким чином, основними принципами взаємин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив» є принципи **справедливості та демократизму**, які реалізовані в конкретних **нормах** поведінки соціального педагога.

1. *Ввічливість*. Виявлена в повазі особистої гідності членів педагогічного колективу, у неприпущенні зневаги, грубості, безцеремонності щодо них.

2. *Доброзичливість та привітність*. Це щире «бажання добра» людям, яке повинно виявлятися в елементарній увазі до них, привітній усмішці, теплому привітанні.

3. *Попереджуваність і тактовність*. Реалізуються в чутливості, бажанні співпереживати колегам, намаганні зрозуміти не тільки службові, але й особистісні проблеми колег і допомогти їм.

4. *Коректність*. Передбачає самодисципліну, уміння стриматися в будь-яких конфліктних або екстремальних ситуаціях, при цьому зберігати витримку, спокій та ввічливість.

5. *Сором'язливість*. Її основні вияви – не вимагати для себе особливих привілеїв, не використовувати службове становище з особистою метою, не припускати нажиму, авторитарного нав'язування своєї думки, повага до поглядів своїх колег та враховувати її.

6. *Толерантність*. Вимога терпимого ставлення її до поглядів, усвідомлень, манер іншої людини, уміння поважати «інаковість» інших, визнання за ними права бути іншими, що не виключає боротьби з недоліками, їх критики.

7. *Критичність та самокритичність*. Критика має бути конструктивною, не повинна принижувати людину в очах інших; неприпустимо переслідувати колег за критику на свою адресу; соціальний педагог дає приклад членам педагогічного колективу, виявляючи самокритичність.

8. *Справедливість*. Є і принципом, і нормою поведінки. Один з головних чинників установалення продуктивної атмосфери в колективі, який виявляється насамперед в адекватній, об'єктивній оцінці зусиль та досягнень соціального педагога.

9. *Вимогливість*. Тісно пов'язана зі справедливістю соціального педагога. Вимогливість виявлена й в умінні покарати за недоліки, порушення дисципліни, низький рівень професіональності, в умінні заохочувати колег, дякувати їм, відзначати кожне їх зусилля, досягнення, успіх.

10. *Обов'язковість*. Виявляється в дотриманні обіцянок, вірності даному слову та домовленості, розглядається в етиці службових відносин як вияв професійного обов'язку та честі, гарантія надійності, взірць дисциплінованості, вияв поваги до членів педагогічного колективу.

Представлена стаття не претендує на всебічний розгляд проблеми етики відносин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив». Низка аспектів потребує подальших наукових розробок, зокрема потрібно детальніше розглянути культуру спілкування та етику соціального педагога.

Література

1. **Аникеева Н. П.** Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с.
2. **Беребешкина З. А.** Этика социального работника / З. А. Беребешкина. – М. : ВЛАДОС, 1993. – 281 с.

3. Грехнев В. С. Культура педагогического общения / В. С. Грехнев. – М. : Просвещение, 1990. – 144 с.

4. Кукушкин В. С. Психология делового общения : учеб. пособие / В. С. Кукушкин. – М. : «МарТ»; Ростов-н/Д. : Изд. центр «МарТ», 2003. – 368 с.

5. Медведева Г. П. Этика социальной работы : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Г. П. Медведева. – М. : ВЛАДОС, 1999. – 208 с.

6. Мишаткина Т. В. Педагогическая этика : учеб. пособие / Т. В. Мишаткина. – Ростов-н/Д. : Феникс; М. : Тетра Системс, 2004. – 304 с.

7. Холостова Т. В. Этическое воспитание / Т. В. Холостова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1970. – 210 с.

8. Чернокозов И. И. Профессиональная этика учителя : кн. для учит. / И. И. Чернокозов. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Рад. шк., 1988. – 221 с.

9. **Етика ділового спілкування : курс лекцій / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка, М. П. Лукашевич, І. Б. Осетинська. – 2-ге вид., стер. – К. : МАУП, 2003. – 208 с.**

Краснова Н. П. Етичні відносини між соціальним педагогом та педагогічним колективом у навчальному закладі

У статті розкрито етику відносин у системі «соціальний педагог – педагогічний колектив»; подано характеристику сприятливого морально-психологічного клімату в освітньому закладі; показано специфіку соціально-педагогічної етики службових взаємин «по вертикалі» та «по горизонталі».

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, морально-психологічна спільність, соціально-педагогічна етика службових відносин «по вертикалі» та «по горизонталі».

Краснова Н. П. Этические отношения между социальным педагогом и педагогическим коллективом в учебном заведении

В статье раскрывается этика отношений в системе «социальный педагог – педагогический коллектив»; дается характеристика благоприятного морально-психологического климата в образовательном учреждении, показана специфика социально-педагогической этики служебных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали».

Ключевые слова: социально-психологический климат, морально-психологическая совместимость, социально-педагогическая этика служебных отношений «по вертикали» и «по горизонтали».

Krasnova N. P. Ethics relations between a social teacher and pedagogical collective in educational establishment

In the article ethics of relations opens up in the system a «social teacher is a pedagogical collective»; description of favorable morally-psychological climate is given in educational establishment, the specific of socially-pedagogical ethics of official mutual relations is shown «on a vertical line» and «on a horizontal line».

Key words: socially-psychological climate, morally-psychological compatibility, socially-pedagogical ethics of official relations «on a vertical line» and «on a horizontal line».

Стаття надійшла до редакції 30.03.2010 р.

Прийнято до друку 27.08.2010 р.