

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ
Кафедра математики та моделювання

Укладач: О.О. Чумак

Методичні рекомендації з дисципліни
«Професійна етика»
для студентів усіх форм навчання

До друку прим..
Перший проректор
_____ А. М. Фесенко

Затверджено на засіданні
методичної ради
Протокол № 9 від 17.06.2021

Краматорськ 2021

УДК

Методичні рекомендації до дисципліни «Професійна етика» для підготовки фахівців за магістерським рівнем вищої освіти, спеціальність 014 Середня освіта (Математика), освітня програма «Середня освіта (Математика)». / Укл.: О.О. Чумак – Краматорськ: ДДМА, 2021. – 76 с.

(Анотація)

Укладач:

О. О. Чумак, доц., к.п.н., ас.

Відп. за випуск

О. О. Чумак, доц., к.п.н., ас.

ЗМІСТ

Матеріали до лекційного курсу.....	4
Плани практичних занять.....	44
Завдання для самостійної роботи.....	52
Індивідуальне навчально-дослідне завдання.....	55
Тестові завдання з курсу.....	57
ЛІТЕРАТУРА.....	74

РОЗДІЛ 1

МАТЕРІАЛИ ДО ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ

Лекція 1. Становлення і розвиток етичної думки.

Античність увійшла в історію етичної науки як початок її становлення. Тут уперше була зроблена спроба вирішення моральних проблем, а також обґрунтування власне проблеми моральності (її основ, сенсу, обов'язковості). Сам терміна «етика» – від давньогрецького «ethos» – спочатку означав місцезнаходження, спільне житло, потім – звичай, темперамент, характер, стиль мислення, а також усталену природу якогось явища. Видатний філософ античності **Арістотель** (384 – 322 рр. до н.е.) узявши за основу значення етосу як характеру, темпераменту, утворив прикметник «ethikos» – «етичний» для позначення особливої групи людських чеснот (мудрості, мужності, помірності, справедливості тощо), а науку, що вивчає людські доброчесності, етичні чесноти назвав «ethika» (етика). Критикуючи етичний інтелектуалізм попередників, зокрема Сократа і Платона, Арістотель ставив своїм завданням зрозуміти людське життя таким, яким воно є, з позицій реального стану справ, а не з позиції ідеалу, ідеального належного. За Арістотелем, інтелектуальне осягнення природи моральності не обов'язково супроводжується переконанням і бажанням чинити добре. Важливо не просто знати, а діяти. Етика має справу з досяжним, здійсненим, практично реалізованим благом як діяльністю, котра прагне досконалості, діяльністю, відповідною доброчесності й тотожною з блаженством, щастям.

Переконаність Арістотеля в можливості морального виховання ґрунтується на традиційному для античності уявленні про людську природу як розумно діяльну, таку, що поєднує в собі стрімливу афективну частину душі й розум. Моральні чесноти, виникаючи як результат взаємодії розумної та нерозумної часток душі, є специфічною мірою («золотою серединою») людських якостей. Це середина між двома крайностями, нестачею й

надлишком якогось душевного стану (наприклад, мужність – це середина між страхом і відвагою).

Правильно оцінюючи неоднозначність, складність і суперечливість людської природи, Арістотель враховує й роль соціального життя у вихованні. Належним чином організована держава через контроль за додержанням законів повинна забезпечувати формування розумних звичок і звичаїв. Через людину як громадянина і доброчесність особистості як оптимальний стан з точки зору громадянських цілей Арістотель поєднує етику з політикою. Метою ж останньої постає завдання сприяти щастю громадян шляхом створення істинної основи (доброчесності громадян) гармонії поліса.

На початку IV ст. християнство із форми протесту поневолених і знедолених, віри гнаної й переслідуваної перетворилося на офіційно визнаний культ, що зайняв домінуюче становище в добу *Середньовіччя*. У центрі християнського світобачення замість безособового космосу античності постав сам творець усього сущого – Бог, абсолютна створююча сила, наділена незмінністю, всевіданням, усемогутністю, безконечністю, всеблагістю і т. д. Ним створений і керований світ ніщо в порівнянні з небаченою величчю, мудрістю, красою й благістю вічного Бога. Людина є творінням за образом і подобою божою. З цієї точки зору вона – унікальне творіння, наділене божим даром – свободою волі й, отже, благом.

Таким чином, головна проблема середньовічного світовідношення «Бог – людина» визначала вирішення всіх моральних проблем (проблеми зла у створеному благим Богом світі; свободи волі людини в системі божественного приречення; індивідуального морального завдання в практичній поведінці і т.д.). Моральність як об'єкт розгляду тлумачиться як об'єктивно-божественний, надіндивідуальний феномен, не теоретично пізнаваний, а релігійно осяжний.

Тому для епохи середньовіччя типове зникнення світських етичних концепцій. Мораль зрослася з релігією, а наука про мораль (етика) – з

теологією. Питання педагогічної етики збігаються з релігійними проблемами виховання та із загально-етичними вченнями теологів у працях Бонавентури, Августина (Блаженного) Аврелія, Фоми Аквінського, Ансельма Кентерберійського.

У добу Відродження питання етики, зокрема педагогічної, отримали новий розвиток – в працях М.Монтеня (1533–1592) (звертання уваги на особистісні якості наставника, враховуючи душевні схильності дитини, відмова від беззаперечного ухвалення ідей вчителя учнем), Я.Коменського (1592–1670) (наголос на доброзичливому ставленні педагога до учнів, критика формально-показового виконання вчительських обов'язків), Дж.Локка (1632–1704) (надавав увагу етичним взаєминам між вихователем і вихованцем, виступав проти примушення і покарань, вважав значущим приклад власної поведінки вчителя).

Представники французького *Просвітництва* розширили завдання етичного виховання, формулюючи вимоги до етичного вигляду вчителя, та висували свої етичні концепції, вважаючи рушійною силою прогресу освіти, науку і розум. Як зазначав Ж.Ж. Руссо (1712–1778), вчитель повинний бути позбавлений людських вад і в етичному відношенні стояти вище суспільства.

Й.Г.Песталоцці (1746–1827) вважав, що істинний педагог повинен уміти в будь-якій дитині знайти і розвинути позитивні особисті якості, пропагував ідеї трудового й етичного виховання. Німецькі просвітителі, такі як А.Дістервег (1790–1866), більш глибоко конкретизували вимоги до вчителя і критикували ізольоване від суспільства виховання. Зокрема, Дістервег сформулював чіткі вимоги до вчителя: досконале володіння предметом, любов до професії і дітей, бадьорість, оптимізм, робота над собою і т.д.

Надалі представники різних теоретичних напрямів у філософії специфічно пояснювали суть моралі, моральної поведінки і свідомості людини та виділяли відповідні критерії морального й аморального буття, пропонували

власне обґрунтування загальнолюдських норм поведінки.

Моральні імперативи Імануїла Канта (1724–1804). І. Кант зміцнює філософську спрямованість етичного аналізу, пов'язану зі здійсненням його в лоні філософського світосприйняття. Специфіка моралі визначає й завдання її теоретичного обґрунтування – очищення буденної моральної свідомості від омани, хибних самовиправдань. Ідея морального закону цілком автономна, тому необхідно привчати свідомість довіряти тільки своїм самоочевидним моральним уявленням. Торжество морального закону як виконання морального обов'язку в практичній життєдіяльності людини – спосіб досягнення розумно влаштованого людського суспільства. Таким чином, моральний закон – це об'єктивний принцип у формі примусового воління. Кант назвав його імперативом.

Кант, узявши на себе завдання визначення специфіки моралі як «предметної реальності», виявив, що вона має об'єктивний, загальнозначущий, позаіндивідуальний статус і виступає обов'язковим законом. При цьому мораль нерозривно пов'язана з індивідуальною свободою й автономією особистості, що відображено в її абстрактному визначенні в системі категоричних імперативів.

Утилітаризм (від лат. *utilitas* – користь) – одна з найпотужніших течій сучасної етики. За напрямком пошуку джерела моралі утилітаризм є натуралістичною теорією – мораль виводиться із природних факторів, які проявляються у чуттєвому досвіді людини і узагальнено представлені у відчуттях задоволення і страждання. У рамках утилітаризму ці відчуття постулюються в якості основних фактів морального досвіду, спостереження за якими і є дослідженням моралі. Течія отримала назву від заголовку праці англійського філософа Джона Стюарта Мілля (1806–1873) «Утилітаризм» (1863), в якій були систематизовані і обґрунтовані етичні засади вчення, запропонованого його вчителем, англійським мислителем Ієремією Бентамом (1748–1832) у трактаті «Принципи моралі і законодавства» (1780).

Зокрема, услід за французькими матеріалістами **І. Бентам** засновував етику на антропології. Основою людської природи він визначав задоволення і страждання. Так, задоволення – це будь-яке задоволення, у тому числі і чуттєве.

Зміст моральної діяльності розкривається у максимізації задоволення і щастя і відповідно, мінімізації страждання і нещастя. Тому оптимальною є дія, яка забезпечує перевагу задоволення над стражданням, щастя над нещастям. Це стає етичним критерієм оцінки моральної діяльності. Бентам запропонував чіткий алгоритм розрахунку задоволення чи страждання від кожної дії, і слідування цьому алгоритму забезпечує чіткість і об'єктивність моральної оцінки, на основі якої можна приймати рішення в різних предметно визначених галузях суспільної життєдіяльності.

Дж. Ст. Мілль вніс корективи і роз'яснення у бентамівські розмисли і представив утилітаризм як цілісну етичну концепцію. Першим питанням для Мілля було визначення кола зацікавлених у зростанні загальної кількості щастя осіб: це окрема людина чи група осіб, і хто в неї включений. Вирішенням цього питання Мілль суттєво обмежив інтерпретацію утилітаризму як теорії егоїзму. Суттєвим внеском філософа в історію етичної думки була й розробка ідеї спільного блага. Свобода – це ключова умова досягнення спільного блага. Вона означає незалежність особи у приватній сфері. Дана ідея британського Просвітництва розглядалася Міллем крізь призму свободи думки і свободи висловлювання, свободи асоціацій і свободи досягнення життєвих цілей та облаштування власної долі. Ці свободи були визнані необхідною умовою для самоздійснення особи і передбачали захист від будь-яких зазіхань з боку інших.

Етика прагматизму вбачає найяскравіше вираження людської сутності в дії, а цінність чи відсутність цінності пізнання ставить у залежність від того, чи служить воно дії, життєвій практиці. Прагматизм як філософська течія зародився у 70-ті роки XIX ст. у США і набув найбільшого поширення у XX ст.

Представниками цієї течії є американські мислителі Чарлз-Сандерс Пірс (1839–1914), Вільгельм Джемс (1842–1910), Джен Дьюї (1859–1952). Прагматисти виступили проти крайнощів морального догматизму й абсолютизму, які розглядали моральні цінності як позачасові, універсальні, незалежні від життєвих ситуацій, а також проти ірраціоналізму, скептицизму, неопозитивізму, які не погоджувались з твердженням, що моральні уявлення ґрунтуються на знаннях. Вважаючи життєво практичним своє вчення про мораль, вони заперечують необхідність загальних моральних принципів, оскільки, на їх погляд, людина повинна самотужки розв'язувати моральні проблеми, враховуючи особливості кожної життєвої ситуації, в якій вона опинилася. Роль етики як теорії моралі вони заперечують чи принаймні применшують. На їхню думку, за допомогою розуму можна розв'язувати лише питання про вибір засобів досягнення мети, але обґрунтувати мету розумом неможливо. Тому пов'язані з проблемами мети питання не можуть належати до компетенції етики.

У філософському ключі осмисленням засад і процедур етичної регуляції займається **етика дискурсу**, одним із найвпливовіших представників якої є німецький філософ **Юрген Габермас** (нар. 1929 р.). Етика дискурсу концентрується на визначенні шляхів міжособистісної комунікації, в межах якої індивіди як учасники комунікації долають власні суб'єктивні погляди задля вироблення раціонально мотивованої згоди щодо суспільно значимих питань. Суспільний дискурс свідомо конструюється учасниками, в ньому надаються можливості кожному включатися в обговорення, висловлювати свою точку зору, і найкраще аргументована позиція набуває загальнозначимості.

У XX ст. широко застосовувався **релятивізм** неопозитивістами, зокрема емотивістами (Бертран Рассел (1872-1970), Рудольф Карнап (1891-1970), Хане Рейхенбах (1891-1953), які стверджували, ніби моральні судження не піддаються верифікації, тобто їх не можна перевірити з допомогою досвіду.

Вони не істинні й не хибні. Значення їх суто емотивне, тобто судження виражають лише емоції того, хто говорить, і є наказом для того, хто слухає. Ці судження не можна ні обґрунтувати, ні спростувати, вони цілком довільні й виражають лише схильності і бажання тих, хто їх висловлює. Проголошуючи принцип безумовної терпимості у сфері моралі, емотивісти не змогли запропонувати засобів захисту добра і боротьби зі злом, тобто зігнорували основне завдання будь-якої етичної концепції.

Отже, етика – це наука, що вивчає мораль, аналізує її розвиток, природу, структуру і місце в системі суспільних відносин. Виокремлюють три основні проблеми, навколо розв'язання яких зосереджуються думки філософів: питання сутності етичних понять «добро», «справедливість», «чесність», «мужність» тощо; питання онтології моралі (чи моральні закони мають загальнообов'язковий характер, чи вони відносні, чи дані вони від природи, чи створені самою людиною); питання аксіології моралі (чи мають моральні вимоги ціннісний зміст, чи пов'язані вони з досягненням мети життя). У сучасному світі етика є дієвим інструментом регуляції професійної діяльності багатьох галузей суспільного життя. Етична регуляція діяльності здійснюється не відповідно до окремого етичного принципу, а на основі комбінування комплексу етичних принципів задля найефективнішого вирішення проблемних ситуацій у сфері господарювання.

Лекція 2. Предмет прикладної і професійної етики

Професійна етика – це розділ етики про професійну мораль як сукупність ідеалів та цінностей, етичних принципів та норм поведінки, які відображають суть професії та забезпечують взаємовідносини між людьми, що складаються у процесі праці і походять із змісту їх професійної діяльності. Сучасна професійна етика розвивається на перетині таких компонентів етики: · теоретичного (розглядає сутність, специфіка морально-професійних відносин, їх місце і роль у житті суспільства, сучасний стан і тенденції розвитку); нормативного (концентрує в собі вивчення та обґрунтування

практичних рекомендацій, конкретних моральних норм); · прикладного (полягає у сприянні й втіленні гуманістичних імперативів у специфічні умови професійної діяльності, встановленні меж бажаного, дозволеного і неприпустимого, обґрунтуванні морально-професійного ідеалу та певного зразку, еталону, взірця поведінки, нормативного ідеалу в конкретній сфері професійної діяльності).

Об'єктом вивчення професійної етики є специфічні, морально-професійні норми, стосунки, а також норми, принципи, заповіді пануючої у суспільстві моралі, трансформовані до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності, що регулюють поведінку професіоналів при виконанні ними функціональних обов'язків, санкціонованих громадською думою і особистими переконаннями.

Основні завдання професійної етики:

- систематизація накопиченого у процесі історичної практики досвіду, характерного для даного виду діяльності;
- узагальнення і вдосконалення його відповідно до вдосконалення даного виду діяльності;
- вплив на свідомість спеціаліста з метою вдосконалення його як особистості і професіонала;

– сприяння більш повному та ефективному вирішенню професійних задач.

Професійна етика розвивається в усіх галузях, де професійна діяльність пов'язана з клієнтами, споживачами послуг напряму або опосередковано, а результати професійної діяльності актуально чи потенційно здатні завдати шкоди споживачам та іншим членам суспільства. Завданням професійної етики є усунення напруг, що виникають між загальнолюдськими і професійними цінностями, та протиріч, що з'являються між загальними моральними вимогами і вимогами до людини як працівника, який мусить виконувати професійні обов'язки.

У сучасній професійній етиці активно осмислюються питання професійного етосу та шляхи удосконалення формальних і неписаних правил професійної поведінки. Але для окреслення цього комплексу питань більш вживаним є термін «корпоративна культура».

Корпоративна культура – це особливий різновид регуляції професійної діяльності, що формується спонтанно з етичних та етично нейтральних ціннісних компонентів з метою інтеграції працівників організації в колектив, орієнтований на спільні цілі. Корпоративна культура являє собою систему моделей професійної поведінки співробітників організації та її керівництва, які сформувалися у процесі адаптації до зовнішнього середовища задля внутрішньої інтеграції колективу організації. Створена в таких умовах, корпоративна культура має підтримку колективу, відповідає своєму призначенню і є ефективною. До корпоративної культури належать діюча система професійної взаємодії, роль окремого працівника в системі професійних взаємозв'язків, прийнята система лідерства в організації, стилі вирішення конфліктів. Також важливими складовими корпоративної культури є прийнята в організації символіка, до якої належать девізи, ритуали та заборони.

Кристалізуючись у процесі постійного відтворення у щоденних професійних ситуаціях, складові корпоративної культури формують систему спеціальних правил, які регулюють професійну діяльність.

Проблеми взаємодії працівників притаманні будь-якій професії й часто можуть розв'язуватися в межах службового етикету. **Службовий етикет** – це сукупність правил поведінки, що регулюють зовнішні прояви стосунків у колективі, такі як поводження з колегами, форми звернення до колег і керівництва, прості правила ввічливості. Службовий етикет – це та культура поведінки, яка задає формальні рамки ситуативної взаємодії, а також забезпечує створення і підтримання доброзичливої атмосфери в колективі.

Стандартизуючи поведінку працівників у типових ситуаціях, службовий етикет дозволяє уникати напруг і незручностей у повсякденній взаємодії при виконанні професійних функцій.

Професійна мораль – це специфічні вимоги моральності, пов'язані з виконанням тієї або іншої професійної діяльності.

Професійна мораль певним чином регулюється. Особливості цього регулювання диктують певні правила: поведінку, виконання функціональних обов'язків, реалізацію права. Тому професійна мораль не є чимось незмінним, усталеним. Вона динамічна, варіантна, враховує соціальні умови, напрями розвитку суспільства чи певної професії. Професійна мораль видозмінюється у зв'язку із наповненням соціальної культури новим змістом, відродженням загальнолюдських цінностей, прийняттям нового законодавства, стажем роботи тощо.

Суб'єктом професійної моралі є професійна корпорація, яка в особі своїх координаторів (асоціацій чи інших формальних організацій) впорядковує взаємовідносини всередині професійного співтовариства, в тому числі і моральні аспекти цих взаємин. Для цього, а також для того, щоб підтримувати довіру суспільства до професійного співтовариства, створюються спеціальні формальні структури (асоціації, етичні комітети,

спільноти експертів, суди честі та ін.), що контролюють якість професійної діяльності та її відповідність вимогам, що пред'являються суспільством.

Прикладна етика – це особлива форма етичного знання, спрямована на пряме його впровадження у практичну площину, а також сама етична науково вивірена практика і осмислення, критика та обґрунтування шляхів запровадження етики у практику суспільної життєдіяльності. Прикладна етика фокусується на аналізі конкретної моральної практики, як-от ціннісно-нормативному змісті конкретних видів діяльності, а також тих відносин, в які вступає людина у процесі здійснення певних видів суспільної діяльності та соціокультурних обставин суспільної життєдіяльності, етосі суспільства і тих соціальних упорядкувань і механізмах, за допомогою яких забезпечується дієвість етосу.

Поява прикладної етики зумовлена тим, що сформувався суспільний запит на етичне вирішення проблем у вразливих для життя і діяльності людини сферах. Філософська теорія моралі виявилася не готовою забезпечити необхідне розв'язання поточних етичних практико-орієнтованих проблем. Традиційна професійна етика також не змогла дати адекватну відповідь на чимало суспільних запитів. Прикладна етика охопила ті комплекси практичних етичних питань, розв'язання яких перевищило можливості професійної етики (соціальна етика, біоетика, екологічна етика, академічна етика, інформаційна етика).

Соціальна етика (від лат. *socialis* – товариський, громадський, від гр. *ethika* – етика) – вчення про цілі та цінності сучасного суспільства, або нормативне обґрунтування групових, інституціональних і корпоративних відносин. Соціальна етика розглядає питання про те, який вплив на поведінку людей надають окремі організації (соціальні інститути) і загальний соціальний порядок, а також яким чином можна вдосконалити їх діяльність, щоб вони породжували соціальні чесноти.

Біоетика (від гр. *bios* – життя та *ethika* – етика) – як прикладна етика є міждисциплінарною галуззю знань і практики, що охоплює етичні проблеми

медицини та біологічних наук і пов'язаних з ними технологій у застосуванні до людини з урахуванням соціальних, правових та екологічних аспектів.

Екологічна етика (екоетика) (від гр. oikos – житло та logos – знання) – як прикладна етика є міждисциплінарною галуззю знань і практики, що спрямована на вивчення і розв'язання моральних проблем ставлення людини до природи.

Академічна етика – це система норм і цінностей, якими повинні керуватися як самі вчені, так і академічне співтовариство в цілому.

Інформаційна (комп'ютерна) етика – це прикладна етика, спрямована на вивчення і вирішення моральних проблем в галузі інформаційно-комунікаційних технологій.

У прикладній етиці активно застосовується **казуїстика** (від лат. casus – випадок) – процедура аналізу певної ситуації (випадку – казусу) з подальшим виведенням з неї шляхом логічної ціннісно-нормативної інтерпретації певних загальних принципів і правил. Сьогодні наявна тенденція до активного застосування у прикладних етиках **ситуаційного аналізу** (англ. case study) – методу соціогуманітарного пізнання, що уможливорює аналіз надскладних соціальних явищ у конкретиці їхніх умов шляхом вивчення гострих проблем ситуації з подальшими широкими соціогуманітарними узагальненнями.

Характерними рисами прикладної етики є:

- а) активність громадськості, зацікавленої в етичній регуляції певної галузі людського життя;
- б) міждисциплінарний характер проблем, що обговорюються із залученням експертів із суміжних галузей для винесення рішення;
- в) дилемний характер питань, що піднімаються;
- г) процесуально оформлена й інституціолізована процедура прийняття рішень.

Отже, мірою того, як нормативно-ціннісний зміст професійної етики виходить за межі власне регуляції професійної діяльності й ставить питання про взаємовідносини агентів професійних дій і громадськості, представленої

всіма суб'єктами, котрі відчувають на собі вплив чи наслідки дій представників професії, професійна етика стає прикладною.

Лекція 3. Моральні основи регуляції професійної діяльності

Професійна діяльність – це суспільно значуща трудова діяльність індивіда, в ході якої за допомогою здобутих індивідом спеціальних знань і практичних навичок, досвіду і стажу створюються суспільні блага. Трудова діяльність стає професійною за умови дотримання наступних критеріїв:

- здобуття спеціальної освіти;
- отримання заробітної платні за виконання роботи;
- офіційного підтвердження кваліфікації в умовах суспільно визнаної належності до певної професії.

Моральний зміст професії складається із особистісно орієнтованих і соціально значимих цінностей, які називаються **професійними чеснотами**.

Розуміння індивідом свого покликання у певній професії формує у нього прагнення опанування фаху і подальшого професійного зростання. У процесі професійної діяльності відбувається утвердження індивіда як особистості.

Сумлінна праця на професійних теренах сприяє розвитку вимогливості до себе і свого фахового рівня, чесності, компетентності. Відданість професії набувається досвідом роботи й веде до того, що професія стає покликанням, справою життя та спрямовує індивіда на самовдосконалення у професійній діяльності і зрештою на індивідуальне моральне самовдосконалення.

Соціально-етичними регулятивами, необхідність яких виявляється в ході професійної діяльності індивіда, є відповідальність, довіра, справедливість, взаєморозуміння, законослухняність. Осмислення змісту і функцій даних ціннісних регулятивів є надзвичайно важливим для розуміння природи професійної діяльності та можливостей її удосконалення шляхом коректування ціннісно навантаженої поведінки працівників.

Професіоналізм – це сукупність теоретичних знань і практичних навичок та умінь, котрі здобуваються індивідом у процесі навчання, закріплюються і нарощуються у ході його трудової діяльності.

Етична складова нового професіоналізму ставить вимогу етичної компетентності фахівця. Етично орієнтована професійна діяльність передбачає етичну грамотність працівника, його розуміння критеріїв оцінювання професійних вчинків і критеріїв розрізнення професійних і позапрофесійних ситуацій як предмета оцінювання.

Моральні вимоги професії – це покладення на працівника обов'язку виконання належних дій, вчинення яких є невід'ємною складовою професійної діяльності. Дотримання працівником моральних вимог сприяє поширенню узгоджених професійних дій і підтриманню дисципліни працівників; нехтування ними веде до підризу професійної дисципліни, створення взаємної недовіри і безкарності. Моральні вимоги кожної галузі професійної етики сформовані історичним досвідом становлення професії, що відображений у професійному етосі, конкретизовані в *етичних кодексах професійної поведінки і посадових інструкціях*.

Дотримання вимог професійної етики регулюється етичною інфраструктурою із можливістю застосування моральних санкцій.

Моральна санкція – це зовнішня форма примусу до моральних дій шляхом інституціоналізованого суспільного осуду. Не окрема людина, а весь колектив, суспільство в цілому здійснюють моральний примус за допомогою моральних санкцій.

Нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності здійснюється за допомогою професійних моральних норм. **Професійна моральна норма** (від лат. norma – правило, зразок) – форма моральної вимоги, що ставиться людям як учасникам спеціальних професійних видів діяльності. Норма є звичною формою регулювання професійної поведінки, обов'язковою для виконання кожним працівником.

Структура норми – це її внутрішня побудова, яка характеризується наявністю в ній відносно автономних, але нерозривно пов'язаних одна з одною складових частин, що різняться за функціональною роллю. *Універсальні етичні норми* – це ті форми моральних вимог, що ставляться

людині як представнику людства і є обов'язковими для виконання кожним, як-от чесність, доброзичливість, повага, скромність. У професійній діяльності універсальні норми конкретизуються відповідно до специфіки професії і спрямовуються на регуляцію професійної взаємодії – це *спеціальні етичні норми*. У сфері господарювання до таких відносяться компетентність, лояльність, сумлінність, старанність, ефективність тощо. Нормами, що містять безпосередні правила поведінки для конкретних (але не індивідуалізованих) суб'єктів в реальному суспільному житті є: *норми-права, норми-приписи (обов'язки), норми-заборони*.

Сформульована як більш-менш чітке повеління моральна норма стає *моральним правилом* (імперативним положенням, яким керуються у співжитті, праці, поведінці), а за детальнішої конкретизації – *моральним приписом* (своєрідним каноном).

Професійна деонтологія – система моральних норм, вироблених у межах професійного співтовариства.

Термін «деонтологія» як визначення вчення про належну поведінку, вчинки, образ діяльності запровадив англійський філософ Ієремія Бентам у 1834 р. Спочатку це поняття носило досить вузький зміст, розглядаючи обов'язок віруючого перед Богом, релігією, релігійною общиною. Згодом почало вживалося для позначення теорії моральності в цілому, а пізніше – у якості терміна, що визначає належну поведінку, вчинки і дії окремої особистості або спеціаліста. Саме деонтологія виявляє специфіку реалізації професійного обов'язку у конкретних видах взаємовідношень.

Система моральних вимог професії, що покладаються на працівника і акумулюються в нормах, становить **професійний обов'язок**. У понятті професійного обов'язку фіксуються службові зобов'язання. Усвідомлення обов'язку надихає представників цілого ряду професій ставитися до своєї справи з максимальною відповідальністю. Професійний обов'язок стимулює самоповагу, в ньому відбувається конкретизація загальнолюдського обов'язку.

Коли система моральних вимог професії входить у протиріччя із загальними нормами моралі, працівник як суб'єкт моралі опиняється перед моральною дилемою і має робити моральний вибір.

Моральна дилема – це ситуація вибору з-поміж декількох протилежних точок зору, на підтримку кожної з яких може бути залучена переконлива моральна аргументація. Такі ситуації вибору є пограничними – вони охоплюють фундаментальні моральні принципи, цінності самого життя, як-от смертна кара, справедлива війна, евтаназія, трансплантація органів, продаж зброї і т.п. Дилемні питання називають відкритими: кожний випадок з проблемного поля прикладної етики є відкритим для обговорення і по кожному можуть бути прийняті декілька різних, але правильних рішень. Тому рішення по кожному випадку приймаються «штучні», спеціальні, а не загальні, однакові для всіх подібних випадків.

Моральний вибір – усвідомлене віддання переваги людиною тому чи іншому варіантові поведінки відповідно до особистих чи суспільних моральних настанов, що базуються на певних цінностях. Кожний вибір залежить від тих цілей, які постають перед людиною, групою або суспільством. Реальні цілі, які обирає людина, не завжди мають власне моральний характер, але вони завжди включають моральний аспект. Саме прийняття рішення не завершує акт вибору, продовженням його служить вибір засобів реалізації рішення, його практичне здійснення і оцінка.

Моральний вибір характеризується: наявністю об'єктивних умов, що орієнтують на різні варіанти поведінки; можливістю оцінки цих варіантів з позиції добра чи зла; моральною необхідністю, тобто обумовленістю поведінки людини діючими в суспільстві моральними нормами і цінностями.

Лекція 4-5. Етична інфраструктура

Етична інфраструктура – це система органів, що уможливорює функціонування та дієвість етики в організації, забезпечує дотримання етичних норм і цінностей професійної діяльності організації, і формують, таким чином, її етичний режим.

Вперше термін «етична інфраструктура» був використаний у 1996 році в доповіді Організації економічного співробітництва та розвитку «Етика в публічній службі» (Ethics in the Public Service).

Етичне регулювання професійної діяльності, здійснюване в межах етичної інфраструктури, переважно є менш формалізованим, ніж правове регулювання чи трудова дисципліна. Метою впровадження етичної інфраструктури є забезпечення дотримання прийнятих норм здебільшого спонукальними і м'якими зобов'язувальними засобами, а не шляхом прямого і постійного примусу.

Етичні комітети (в ряді випадків комітети з біоетики) – різного роду служби при окремих лікарнях, національні та міжнародні професійні медичні співтовариства, метою яких є розподіл дефіцитних ресурсів (органів та тканин для трансплантації, доступу до рятувальної апаратури тощо); вироблення рекомендацій по покращенню законодавства в галузі, обговорення і підготовка пропозицій для конкретних випадків, що актуально і потенційно викликають моральні ускладнення чи конфліктні ситуації; забезпечення захисту прав і здоров'я осіб, які беруть участь в медичних дослідженнях, і гарантування такого захисту для суспільства в цілому.

Вперше вони з'явилися в США в 50-х рр. XX ст. і отримали статус державних. В Європі етичні комітети частіше працюють на суспільно-професійній основі. Комітети з біоетики відрізняються один від одного за видами, функціям і своїм завданням. Згідно Керівництву № 1 по створенню комітетів з біоетики, опублікованому ЮНЕСКО, виділяють наступні види:

- Комітети з біоетики для розробки політики і / або рекомендації (КБП);
- Комітети з біоетики асоціацій професійних медиків (КБМ);

- Комітети з біоетики медичних установ / лікарень (КББ);
- Комітети з біоетики досліджень (КБІ).

Етичні комітети можуть працювати на різних рівнях: національному, регіональному, місцевому. Національні комітети займаються найбільш фундаментальними питаннями по розробці політики в галузі медичної науки і практичної охорони здоров'я (в тому числі готують різні рекомендації для урядових органів). Регіональні комітети працюють над біоетичними проблемами регіонального рівня і, відповідно, дають рекомендації регіональним органам влади. Місцеві (локальні) комітети беруть участь в обговоренні та оцінці конкретних науково-дослідних проектів (дослідні) або рішенні моральних проблем практичної медичної допомоги (лікарняні).

В компаніях все частіше створюються *Комітети з етики*, до складу яких входять представники вищого керівного складу і на яких покладена відповідальність спостерігати за дотриманням робітниками етичних принципів і виносити рішення у випадку виникнення спірних ситуацій.

Складовими етичної інфраструктури є етичні підрозділи та етичні документи.

Етичний підрозділ організації – це спеціальний уповноважений функціональний орган, що відповідає за етичну регуляцію діяльності організації. Це переважно колегіальний орган (етичний комітет, етична комісія тощо). Метою створення етичних підрозділів є удосконалення професійно-етичної культури організації, забезпечення професійної діяльності її членів мінімальними етичними вимогами і формування у них мотивації на повноцінне виконання зобов'язань в межах професійної діяльності.

В залежності від покладених на підрозділ завдань його функціонування здійснюється із залученням певного складу фахівців: в межах однієї моделі ефективним є включення *стейкхолдерів* (сторін, зацікавлених в діяльності організації); , в межах іншої – організація обмежується залученням внутрішніх ресурсів.

Функціонування етичного підрозділу базується на дотриманні певних процедур, відповідно до місії, яка на нього покладається. Це може бути зняття суперечності між цінностями організації і суспільним благом; здійснення діалогу із стейкхолдерами; захист репутації організації; поширення етичних знань і моральних цінностей в організації; підвищення етичної компетентності співробітників організації; залагодження конфліктів і суперечок всередині організації. Процедури, здійснювані підрозділом з етики, мають формальний характер і є чітко регламентованими, що дає можливість забезпечити прозорість і чесність функціонування підрозділу й виключити можливості помилкового розуміння його як репресивно-моралізаторського органу.

У деяких країнах щодо окремих професій в обов'язковому порядку створюють посади державного службовця з етики (етичного омбудсмена) та служби етичного контролю при державних структурах.

Етичний документ – це документально оформлений етичний припис чи декларація, що фіксує ціннісні установки певної професійної групи і регулює здійснення професійної діяльності.

Етичні документи в організації виконують такі *основні функції*:

- управлінську – регламентують поведінку персоналу, пріоритетність взаємодії з клієнтами, партнерами, конкурентами, суспільством; визначають порядок прийняття етичних рішень;

- корпоративну – сприяють розвитку корпоративної культури організації, транслиують етичні норми і цінності організації, орієнтують працівників щодо мети діяльності організації та її місії;

- репутаційну – формують довіру до організації з боку стейкхолдерів і суспільства в цілому, підвищують інвестиційну привабливість організації.

Етичні документи в організації складають декількома шляхами:

- 1) адміністрація формує документи і вводить їх у дію;
- 2) адміністрація наймає консультантів з етики чи створює спеціальний етичний підрозділ для формування документів і введення їх в дію;

3) адміністрація чи спеціальний етичний підрозділ організації залучають співробітників (і в окремих випадках стейкхолдерів) для обговорення і змістового наповнення документів. Для цього використовують анкетування співробітників, круглі столи за участю співробітників (і стейкхолдерів).

Етичні документи розрізняють за характером аудиторії, на яку розраховані: на працівників взагалі, керівників, підлеглих, стейкхолдерів. Різняться етичні документи і за форматом, тому відповідно й мають різну нормативну силу. Кожна організація самостійно визначає формат і змістове наповнення своїх нормативно-ціннісних документів, залежно від традицій етичного документування у галузі та її потреб в етичних фіксованих нормах і процедурах.

За характером дії етичні документи організації бувають:

- **змістовно орієнтовані** – документи, що визначають цінності і норми діяльності працівників, організації в цілому, транслують зміст правильної етичної поведінки.

Сюди входить ***інструкція*** (документ, що регламентує поведінку працівника на робочому місці, часто є складовою посадової інструкції); ***стандарти*** (розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом правила певної діяльності); ***нефінансовий звіт*** (документально оформлений і добровільно оприлюднений підсумок діяльності організації за певний період часу в сфері сталого розвитку з урахуванням економічних, соціальних та екологічних складових, готується для інформування стейкхолдерів і громадськості про шляхи і темпи реалізації стратегічних планів організації щодо економічної стабільності, соціального добробуту та екологічної сталості) та ***кодекси***;

- **процедурні** – документи, що відповідають за забезпечення якості, вказуючи, як саме потрібно вчиняти етично правильно, коли, де і кому. До процедурних документів відносять стандартні операційні процедури та документи навчальних програм.

Стандартні операційні процедури (СОПи) (SOP – Standard Operation Procedures) – документально оформлені системи інструкцій чи покрокових дій, які потрібно здійснити для виконання певної роботи. Використовуючи СОПи, організація забезпечує чіткий розподіл завдань за компетенцією, якість і логічну послідовність дій. Загальною вимогою до формування СОПа є чіткість, конкретність, алгоритмізованість.

Документи навчальних програм – документи, що використовуються у програмах активного навчання персоналу, спрямованих на розвиток знань, умінь і навичок професійної діяльності, програмах формування моральної компетенції працівників. Найрозповсюдженішим етичним документом є етичний кодекс.

Етичний кодекс – це документ, що визначає основні моральні орієнтири певної галузі діяльності (професії, організації), які сформовано у найбільш загальному декларативному вигляді з урахуванням моральних принципів і норм, що прийняті у даному соціокультурному просторі.

Морально-професійні кодекси, що стали частковим еквівалентом суспільної моралі, виконують такі *соціальні функції*:

- пізнавальну (відображає об'єктивні процеси суспільно-професійного розподілу праці за конкретних історичних умов);
- регулятивну (забезпечує взаємозв'язок спеціалістів з суспільством; набір специфічних прийомів праці);
- ціннісно-орієнтаційну (дає уявлення про моральний ідеал професіонала, професійний обов'язок, честь, совість, справедливість тощо).

В етичному кодексі розрізняють ідеологічну і нормативну частини.

Ідеологічна частина кодексу – це переважно преамбула, де вказують місію, цілі, цінності організації, тобто загальні моральні принципи і норми, прийняті у даній культурі і чинні для досягнення місії й цілей організації.

У **нормативній частині кодексу** викладають правила професійної діяльності, описують професійні норми, чесноти, регламентують взаємини із

стейкхолдерами, а також дають перелік морально неприпустимого у професійній діяльності та санкцій, що їх вживають при порушенні правил.

Отже, нормативна частина кодексу складається із декількох змістових блоків. *По-перше*, у кодексі наведено моральні вимоги професійної діяльності працівників організації на робочому місці, правила їхньої поведінки, норми професійної взаємодії та правила роботи з інформацією. Визначено зміст професійного обов'язку працівників та стандарти компетенції (робочої поведінки), серед яких найчастіше є орієнтація на клієнта, мотивація на успіх, надійність, творчість, доброзичливість стосунків керівництва з персоналом, командна робота, відповідальність, служіння професії.

По-друге, у кодексі розміщено перелік морально неприпустимих у професійній діяльності якостей та дій. Зазвичай найсерйознішими проступками є хабарництво, шахрайство, неправомірні вигоди, розпалення конфліктів, розкриття секретів організації, використання інформації, отриманої на довірливих умовах.

По-третьє, у кодексі визначено систему санкцій за порушення чи недотримання зафіксованих у кодексі норм. Вказано на відповідальність адміністрації по відношенню до працівників, відповідальність працівників за порушення зафіксованих правил тощо.

По-четверте, іноді в кодексі розміщено спеціальні розділи, в яких дається роз'яснення способів і механізмів застосування принципів діяльності. Нормативні дії міжнародних етичних підрозділів ініціюють етичну нормотворчість на рівні держав та організацій. До міжнародних документів із виразним етичним навантаженням можна віднести хартії, декларації, міжнародні стандарти.

Хартія (від гр. *kartes* – папір, грамота) – правовий акт, що формулює основні цілі і положення міжнародних домовленостей, але не має обов'язкової сили.

Декларація (від лат. *declarare* – прояснювати) – урочистий акт, що формулює узгоджені сторонами загальні принципи і цілі.

Особливістю хартій і декларацій є їх рекомендований характер. Але нерідко цей різновид етичних документів здійснює суттєвий вплив на стан справ у галузі. Велика кількість норм міжнародних хартій і декларацій знаходить законодавче закріплення у відповідних національних документах.

Міжнародний стандарт – це документ, в якому викладено міжнародні вимоги до виконання робіт чи надання послуг, встановлені задля їх сертифікації та уніфікації діючих систем якості. Міжнародні стандарти не мають статусу обов'язкових. Кожна країна вправі застосовувати чи не застосовувати міжнародні стандарти. Рішення про застосування пов'язане переважно із мірою включеності держави у процеси міжнародного співробітництва. Міжнародний стандарт можна застосовувати прямо, чи модифікувати для кращої відповідності місцевим умовам. Результатом модифікації міжнародних стандартів є створення еквівалентних національних стандартів, які можуть відрізнятися: одиницями вимірювання, способами їх позначення, урядовими вимогами до якості та безпеки, географічними чи індустріальними факторами тощо.

Лекція 6. Ділова етика

Ділова етика – це професійна етика, яка охоплює ціннісно-нормативну проблематику господарської діяльності. Вона осмислює моральні чинники господарської діяльності, обґрунтовує професійні етичні принципи, цінності та норми господарювання, надає практичні рекомендації щодо впровадження етичних установок у сферу господарювання. Ділова етика охоплює питання шляхів інституціоналізації цінностей у сферу господарювання, встановлення дієвих функціональних взаємозв'язків, оптимізації організаційних процесів, забезпечення ефективності організації через запровадження етичної регуляції в ділове життя.

Предметна сфера ділової етики розташована у двох площинах: мікроетики та макроетики. *Мікроетика* – частина ділової етики, яка охоплює внутрішньогосподарські відносини і концентрується на особливостях ціннісно-нормативної регуляції в організації, фактично стосується відносин між співробітниками, а також керівництвом і співробітниками. *Макроетика* – частина ділової етики, яка охоплює господарсько-виробничі та організаційно-господарські відносини і опікується етичними питаннями взаємодії підприємств та організацій між собою та їх відносин з державою і суспільством в цілому.

Етичні принципи, на основі яких здійснюється ціннісно-нормативна регуляція господарської діяльності, були сформовані у релігійній традиції західноєвропейського світу та кристалізовані у філософській теорії моралі.

Виокремлюють **три підходи щодо формування етичних принципів**.

1) принцип користі в утилітаризмі, що передбачає можливість кількісного виміру благ шляхом додавання або віднімання. Етичний аналіз на основі принципу користі виходить із оцінки результатів та наслідків дії, зіставляє їх вигоди і витрати для кожного, на кого розповсюджується вплив цієї дії.

2) принцип обов'язку в деонтології: особа зобов'язана вчиняти морально. Зміст обов'язку у професійній діяльності полягає у дотриманні

загальних моральних зобов'язань (універсальних етичних принципів) та спеціальних моральних зобов'язань, які особа бере на себе самим фактом зайняття посади. Особа наймається на роботу, отримує відповідне місце в організаційній ієрархії і бере на себе зобов'язання діяти в межах професійних повноважень. За це вона одержує заробітну плату. Зобов'язання, наприклад, керівника підрозділу відрізняються від зобов'язань офіс-менеджера, але кожен із них несе відповідальність за виконання професійних повноважень.

3) принцип справедливості – механізм регуляції встановлення належного порядку людської взаємодії в світлі наявних конкуруючих бажань, інтересів та обов'язків. Розрізняють декілька видів справедливості:

- компенсаторна справедливість – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який передбачає компенсацію за вчинену колись несправедливість чи заподіяну шкоду;

- відплатна (каральна) справедливість – такий розподіл благ і тягарів, який передбачає покарання, якому підлягає зловмисник, порушник закону;

- зрівнювальна (ретрибутивна) справедливість – такий розподіл благ і тягарів, який здійснюється між усіма членами суспільства порівну, без урахування внеску кожного у спільне благо;

- обмінна (коммутативна) справедливість – такий розподіл благ і тягарів, який обумовлює чесність обмінів та угод. У діловій етиці цей принцип набуває засадничого значення. Обмін чи угода вважаються чесними (справедливими), коли обидві сторони мають доступ до необхідної інформації, укладають угоду вільно і без тиску, отримують вигоду від укладання;

- розподільча (дистрибутивна) справедливість – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється із розрахунку питомої ваги внеску кожної особи у спільне благо. У сучасному світі проблема розподільчої справедливості стала висхідною в етичній регуляції господарського життя.

Зазвичай професійна взаємодія в організації відбувається в межах корпоративної культури. **Корпоративна культура** – це особливий різновид

регуляції професійної діяльності, яка складається з етичних та етично нейтральних ціннісних компонентів з метою об'єднання працівників організації у колектив, спроможний якнайефективніше вирішувати виробничі завдання.

Корпоративна культура формується спонтанно, методом спроб і помилок у процесі регуляції професійної діяльності і складається з наступних елементів:

- засадничі етичні та етично нейтральні цінності та норми, що знаходять відображення в місії та цілях організації, пов'язані із її стратегією і визначають найближчі та перспективні плани діяльності;
- історії, легенди – розповіді про випадки, що відбивають базові цінності організації;
- символіка, яка включає в себе салогани, девізи, тобто фрази або речення, які передають засадничі цінності організації; церемонії та ритуали, що надають особливого значення досягненням, подіям та взаємовідносинам в організації; заборони/ табу, які чітко вказують на межі неприпустимого в діяльності співробітників організації.

Особа долучається до корпоративної культури організації протягом перших місяців роботи в ній, а надалі у процесі роботи вона постійно перебуває в середовищі корпоративної культури.

Підтримання корпоративної культури здійснюється через певні процедури:

- виділення об'єктів уваги, їх оцінювання і контроль з боку керівництва;
- засвоєння ролей керівниками та співробітниками у ході виконання ними професійних обов'язків;
- тренінгові програми;
- визначення винагород і привілеїв для конкретних працівників, професійна діяльність яких слугує дороговказом усім співробітникам;

- управління у кризових ситуаціях, тобто корегування структури корпоративної культури відповідно до глибини і масштабу кризи;
- визначення критеріїв кадрової політики;
- підтримання церемоній, ритуалів;
- поширення історій, легенд.

Кристалізуючись у щоденній виробничій діяльності, складові корпоративної культури працюють на формування системи спеціальних етичних і етично нейтральних правил професійної взаємодії в організації.

Етикет – це встановлений порядок, сукупність правил, які регламентують зовнішню культуру людських відносин. Поняття «етикет» містить у собі форму, манеру поведінки, правила чемності і ввічливості, прийняті в тім суспільстві, де живе кожний з нас.

У сучасному етикеті виділяють чотири основних принципи:

- принцип гуманізму і людяності, що втілюється у вимогах бути чемним, тактовним, коректним, люб'язним, скромним і точним;
- принцип доцільності дій, відповідно до котрого етикет дозволяє людині поводитися розумно, просто і зручно для нього самого і для навколишніх;
- принцип краси, або естетичної принадності поведінки; - принцип слідування звичаям і традиціям тієї країни, у якій знаходиться людина тепер.

Діловий етикет – це глибоке знання пристойності, вміння тримати себе в колективі так, щоб заслужити загальну повагу і не образити при цьому своєю поведінкою іншого. Головна особливість ділового етикету – пріоритет субординації над гендерними і віковими відмінностями співробітників.

Субординація – це підпорядкування відповідно до ієрархічною побудовою організації та місцем у ньому певного керівника та співробітника.

Службовий етикет – це сукупність найдоцільніших правил поведінки людей там, де відбувається їхня професійна діяльність – на виробництві, в будь-якій організації.

Діловий протокол – це сукупність суворо визначених правил, засад і традицій, що застосовуються на ділових зустрічах і переговорах.

В останні роки багато компаній стали вводити для своїх співробітників DRESS-CODE. **Дрес-код** – це набір вимог до одягу і один із зовнішніх проявів корпоративної культури організації.

У загальному вигляді прийнято розрізняти наступні коди:

- *Court dress* (придворні сукні, диктується відповідним двором);
- *Formal* (Full formal, Full dress, Formal attire) – жінкам бальні сукні, чоловікам вдень Morning dress – світлий (за винятком похорону) фрак або костюм зі світлим жилетом та краваткою, увечері White tie – чорний фрак з білим метеликом;
- *Semi-formal* (Smoking, Le Smoking) - жінкам коктейльні вечірні сукні, чоловікам смокінг з темним метеликом (вдень може знадобитися Stroller - трохи менш формальний різновид Morning dress);
- *Informal* (Cocktail (old-style) or Business attire) - ділові костюми.
- *Smart casual* (Business casual (old-style), Cocktail (new style), Executive Casual, Corporate Casual) - жінкам слакси, джинси або спідниця з блузою або гольфом, припустимі модний ремінь, піджак, куртка або светр залежно від загального стилю, черевики або туфлі на середніх підборах взуваються на колготки, панчохи або шкарпетки. Допустимі прикраси, такі, як сережки, але вони, як і все інше, повинні гармоніювати з усім іншим костюмом. Чоловікам штани (іноді джинси) і сорочка з довгим рукавом (можна без краватки), вільні туфлі типу мокасин, взуті на шкарпетки для носіння з костюмом, ремінь обов'язковий. Можлива спортивна куртка (Не вітровка).
- *Business casual* (Dressy, Resort Casual, Country Club, Casual chic, Semicasual, Neat casual) - жінкам капрі, довгі шорти або тканинні штани (зазвичай не джинси або штани з важкої бавовняної тканини) з поло; чоловікам сорочка або поло та бавовняні штани з ременем і вільними туфлями, взутими на шкарпетки.

У багатьох великих компаніях дрес-код регламентований до дрібниць - від кольору сорочки та костюма до висоти підборів та якості аксесуарів. На невеликих же підприємствах йдеться про діловий стиль в загальних рисах, що визначає швидше заборонені предмети гардероба.

Лекція 7-8. Педагогічна етика

Педагогічна етика – це наука про моральну цінність стосунків, вироблених у навчально-виховній діяльності.

Педагогічна етика вивчає особливості, зміст, принципи та функції педагогічної моралі, характер діяльності педагога та його моральних взаємин у педагогічному середовищі, розробляє основи педагогічного етикету, який є сукупністю правил спілкування та поведінки вчителя.

Педагогічна мораль – це система моральних вимог, що пред'являються до педагога в його відношенні до самого себе, до своєї професії, до суспільства, до дітей і решти учасників навчально-виховного процесу. Вона виступає одним з регуляторів поведінки педагога.

Система вимог педагогічної моралі є виразом професійного обов'язку педагога, його моральних обов'язків перед суспільством, педагогічним колективом і перед своїм покликанням.

Загальна норма педагогічної моралі є широкою і змістовною вимогою, охоплює найбільш типові ситуації і представляє найбільш широкі вимоги відносно вчителя до педагогічної праці, учнів та їх батькам, колег, що дає загальний напрямок його поведінки. Приватна морально-педагогічна норма узагальнює більш вузьке коло відносин і фактів поведінки вчителя і розкриває частину змісту та обсягу вимоги, укладеного в тій або іншій загальній формі.

Теоретико-прикладними завданнями педагогічної етики в сучасних умовах є:

- формування гуманістичної спрямованості педагогічної діяльності, орієнтації особистості педагога на моральне виховання учнів, студентів;
- виявлення чинників, які сприяють зростанню рівня моральності педагога і учнів або, навпаки, гальмують цей процес;
- дослідження зв'язку між моральним досвідом дітей та їх батьків;
- розкриття механізмів взаємозв'язку, гармонії моральних і професійних якостей педагога;

- дослідження механізму вдосконалення морально-правових відносин між особистістю педагога і суспільством;

- розв'язання проблем моральної мотивації педагогічної діяльності, її морального, матеріального стимулювання і суспільного визнання.

Реалізація комплексу завдань педагогічної етики сприятиме моральному вихованню учнівської і студентської молоді та самовихованню вчителів, викладачів.

До категорій педагогічної етики належать:

- моральна свідомість педагога,
- моральні відносини педагога,
- моральна діяльність педагога,
- професійний обов'язок.

Моральна свідомість педагога включає такі компоненти:

Моральні знання існують у формі відображення об'єктивного світу в свідомості людини через поняття, судження, теорії тощо. Моральні знання отримуються у процесі навчання через ознайомлення із суттю моральності, її змістом, функціонуванням у суспільстві, системою її вимог та санкцій за відхилення від встановлених норм. Моральні знання дозволяють педагогу порівнювати власні моральні нормативи з професійними, соціально значущими та відповідно коректувати свою моральну позицію.

Педагогічна етика розглядає *моральні переконання* як моральні знання, що стали нормою поведінки вчителя, його власною позицією в системі відносин до суспільству, своїй професії, праці, колег, учнів та їх батьків.

Учитель не може обмежуватися знанням моральних норм і принципів, хоча вони і є умовою правильної орієнтації в дійсності - він повинен мати тверді ідейно-моральні переконання, що є передумовою для активної свідомої діяльності щодо цілеспрямованого формування особистості вихованця.

Моральна потреба – найвища ступінь моральної свідомості педагога, яка характеризується наявністю моральної потреби у дотриманні вимог

професійної етики. Коли дотримання вимог професійної етики стає внутрішньою потребою людини, вона відповідно до етичних принципів організує всі свої вольові та емоційні якості, спрямовує зусилля на вирішення етично складних проблем саме з точки зору моральності. У цьому випадку дотримання вимог професійної етики стає стійкою якістю особистості, значним фактором, що мобілізує її для організації своєї поведінки і діяльності, справою обов'язку та совісті, честі й гідності.

В основі **моральних відносин педагога** лежать залежності між приписами повинності і суб'єктивним сприйняттям цих приписи особистістю, між особистісними та суспільними інтересами. Моральні відносини регулюються моральними принципами, нормами, звичаями, традиціями, які отримали громадське або групове визнання і засвоєні особистістю в процесі її колективної діяльності.

У педагогічному середовищі виділяються сфери, в яких моральні відносини мають певні особливості – сферу навчальної праці, різного роду громадської діяльності педагогів та учнів, сферу позашкільних контактів, спільного дозвілля, сферу педагогічних контактів вчителів тощо.

Суб'єктом моральних відносин у педагогічному середовищі є вчитель. У системі моральних відносин у педагогічному середовищі дуже важливу роль відіграє взаємодія вчителя з учнівським колективом, які повинні будуватися на основі взаєморозуміння і взаємоповаги, позитивних традицій колективу і визнання почуття власної гідності кожного вихованця.

Моральна діяльність педагога, як і будь-яка духовна діяльність, має відносну самостійність, тісно пов'язана з іншими видами діяльності і може реалізовуватися в різних предметних формах: моральне просвітництво, організація морального досвіду, моральне самовиховання.

Професійний обов'язок педагога виражає моральні обов'язки спеціаліста стосовно суспільства, колег, клієнтів та їх соціального оточення і є відображенням внутрішньої, моральної необхідності виконання своїх

обов'язків, дотримання певної лінії поведінки, яка диктується перш за все зовнішніми стосовно особистості педагога інтересами.

Усвідомлення педагогом свого професійного обов'язку – це відображення його об'єктивних зобов'язань у ідеях, переконаннях, почуттях, звичках, у внутрішніх мотивах професійної діяльності і у втіленні їх в практичній щоденній діяльності. При визначених умовах професійний обов'язок стає фактично внутрішнім моральним обов'язком педагога як особистості і як представника професії.

Професійна честь в педагогіці – це поняття, що виражає не тільки усвідомлення вчителем своєї значущості, але і суспільне визнання, суспільну пошану його моральних заслуг і якостей.

Педагогіка вищої школи має свої етичні аспекти, відзначені специфічними особливостями. Як і педагогічна етика в цілому, етика відносин і поведінки викладача вузу включає декілька блоків.

По-перше, це етика відношення до своєї праці, включаючи усвідомлення відповідальності перед студентами, колегами і своєю галуззю наукового знання; вибір стратегії і тактики навчання; використання власного наукового досвіду як інформації для слухачів тощо.

Специфічним для вузівської педагогіки є зв'язок викладача із загальноприйнятими програмами і стандартами вузівської освіти, що регламентують викладацьку працю. Відомо, що ці стандарти можуть бути корисними орієнтирами, а можуть бути і перешкодою для творчої викладацької діяльності.

Враховуючи високий рівень професіоналізму, самостійний науковий внесок багатьох вузівських викладачів, доцентів, професорів у розвиток своєї галузі знання і формування навчального процесу в рамках цієї галузі, дозволяється деяка свобода в дотриманні, можливій модифікації і змінах вузівських стандартів. Це виявляється, зокрема, в заохоченні створення авторських програм основних курсів, розробці спецкурсів, модифікації навчальних планів.

*По-друге, вузівська етика включає **етику взаємовідношення двох головних учасників процесу** безпосередньої передачі знань – викладача і студента. У вузівській педагогіці ці відносини виявляється набагато яскравіше, ніж у шкільній:*

- студент – це доросла людина, з поглядами, інтересами, переконаннями, яка цілком або майже цілком сформувалася, і вже тому його участь в процесі навчання носить більш активний характер;

- якщо шкільна освіта є обов'язковою, то студент добровільно і свідомо вибирає ту сферу, в якій він прагне отримати вищу освіту;

- навчальну діяльність студентів має вирізняти самостійність, що виявляється в добровільному засвоєнні знань, розумінні їх призначення, володінні способами навчальної роботи, умінні контролювати й оцінювати якість своїх навчальних дій.

- навчальна діяльність студентів за способами і засобами здійснення наближається до науково-дослідницької.

- період навчання у вузі не такий довгий і студент вже через кілька років сам буде фахівцем у тій галузі, до якої його вводить викладач. Тому він має право розраховувати на більш довірливе ставлення з боку викладача як до майбутнього колеги.

Усе це свідчить про те, що взаємодія в системі «викладач – студент» повинна бути демократичною, будуватися на основі діалогу і взаємної поваги обох сторін. Через специфіку вузівської освіти дистанції між викладачем і студентом значно менші, ніж між педагогом і учнем середнього навчального закладу.

Найважливіші **особливості педагогічної взаємодії студентів з педагогами вузу:** систематичність і безперервність, переходи від аудиторних форм до позааудиторних, від навчально-орієнтованого до науково-пошукового, від офіційно-регламентованого до неформально-довірливого спілкування. Усе це ставить особливі вимоги до етико-психологічної основи взаємодії вченого-педагога і студентів. У цьому плані важливу роль відіграє

стиль педагогічного спілкування викладача і студента, індивідуально-типологічні особливості їх взаємодії.

Стиль педагогічного спілкування тісно пов'язаний із стилем діяльності вузівського педагога в цілому і відображає його соціально-етичні установки. В ньому знаходять свій вираз:

- педагогічна спрямованість особистості педагога;
- його настанова на педагогічну (а не тільки наукову) діяльність;
- його індивідуально-типові характеристики.

Оптимальний стиль педагогічного спілкування – спілкування, засноване на захопленості викладача і студентів спільною творчою діяльністю, що відображає саму специфіку процесу формування особистості фахівця у вузі і містить у собі взаємодію соціально-етичних настанов педагога, його професійно-педагогічних навичок. В основі цього найефективнішого стилю педагогічного спілкування лежать захопленість вченого наукою, творчим пошуком, перетворенням їх в органічну грань своєї життєвої позиції. Відомо, що для формування такого стилю спілкування необхідні два найважливіші чинники:

- 1) захопленість педагога наукою;
- 2) прагнення перетворити сферу наукового пошуку в матеріал педагогічного впливу на студентів.

Формування у педагога подібного стилю спілкування пов'язано з подоланням двох досить типових суперечностей. Перша: вузівський викладач захоплено веде науковий пошук, але його педагогічна діяльність набуває вимушеного характеру. Друга: цілеспрямована активна взаємодія вузівського педагога із студентами здійснюється при незначній і малопродуктивній науковій діяльності. Успішне подолання цих суперечностей у діяльності педагога вищої школи визначає структуру і професійно-психологічну ефективність педагогічного спілкування.

По-третє, особливий блок складають відносини викладачів між собою етика взаємодії педагогів у процесі досягнення загальної мети, якою є

передача студентам надійних знань і становлення їх як майбутніх колег самих викладачів.

Взаємовідношення між членами педагогічного колективу визначаються та регулюються етичними нормами та принципами трьох видів:

- загальнолюдськими, які базуються на високих моральних цінностях і розглядаються загальною етикою та підкоряються її закономірностям;
- нормами ділового спілкування та службового етикету, які підкоряються собі всі види професійних взаємовідношень «по вертикалі» та «по горизонталі»;
- етичними нормами і принципами, в яких виявляється специфіка праці.

Будь-який професійний колектив складається з людей, що розрізняються за віком, статтю, інтересами, моральними ідеалами. Тому об'єднуючим початком в колективі є цілі і завдання, методи та засоби роботи, які поділяються його членами. Всі взаємовідношення орієнтовані на встановлення такого морально-психологічного клімату, який сприяв би найбільш ефективному та оптимальному рішенню завдань та мав такі якості, як злагодженість та згуртованість; доброзичливість, в атмосфері якої педагог тільки й може повністю проявити себе і як особистість, і як професіонал; чутливість та фактичність, які, виражаючи увагу до людини, не перевтілювались у нав'язливе, безтактовне втручання у його особисте життя; толерантність до особливостей та недоліків колег, вміння сприймати їх такими, якими вони є, цінувати їх індивідуальність.

Можна виділити основні функції морально-психологічного клімату:

- 1) Консолідуюча функція. Полягає у згуртуванні його членів, в об'єднанні колективних зусиль на вирішення навчально-виховних завдань.
- 2) Стимулююча функція. Полягає у формуванні у членів педагогічного колективу особистісних прагнень до професійного зростання і самовдосконалення.

3) Стабілізуюча функція. Призводить до встановлення стійких відносин між членами колективу, сприяє скороченню терміну адаптації нових членів колективу.

4) Регулююча функція. Реалізується через сталі в колективі форми вирішення спірних питань, вироблення колективних рішень та їх імплементації членами колективу.

По-четверте, атрибутом вищої школи виступає етика наукової творчості, запитана особливим положенням вузівського педагога, який зобов'язаний поєднувати в своїй життєдіяльності функції викладача і вченого.

Етика вченого – галузь професійної етики, яка визначає моральні стосунки вченого з його колегами і учнями, його ставлення до досліджень інших вчених, а також до своїх власних.

Етичні питання в науці можуть виникати з різних причин: як нереалізовані ідеї, котрі бажано втілити в життя; як конфлікти, де потрібно намагатися бути посередником; як дилеми, які потрібно зрозуміти та розв'язати; як сумнівна поведінка, яку необхідно обмежити і виправити; як непрофесійна поведінка тощо.

У науковому товаристві склалася з часом своя система моральних норм, імперативів, заборон, які регулюють наукову діяльність – тобто етичний кодекс вченого. Національна академія наук України опрацювала «етичний кодекс ученого України» і схвалила його на загальних зборах Академії 15 квітня 2009 року. Кодекс регулює відносини науковців між собою та із суспільством. Він установлює основні засади для оцінки вченими своєї власної роботи та діяльності колег під моральним кутом. Основним завданням Кодексу є надання пріоритету моральним вимірам науки та соціальній відповідальності спільноти вчених і кожного вченого зокрема. Вчені повинні бути впевненими в надійності результатів роботи своїх колег. У свою чергу суспільство має бути впевненим у чесності науковців та достовірності результатів їхніх досліджень.

Основні етичні принципи наукової діяльності, які визнаються більшістю вчених є такими:

- самоцінність істини;
- новизна наукового знання;
- свобода наукової творчості;
- відкритість наукових результатів;
- організований скептицизм.

Академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

28 вересня 2017 року набрав чинності Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, що запровадив і формалізував єдині для всіх рівнів освіти види порушень академічної доброчесності (академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання).

Стаття 42 Закону визначає особливості дотримання академічної доброчесності науково-педагогічними і науковими працівниками та здобувачами освіти:

- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- об'єктивне оцінювання результатів навчання.

Усі названі аспекти тісно переплітаються один з одним. Визначити, який з них важливіший, практично неможливо. Водночас можуть бути створені структурні підрозділи з організації і контролю за дотриманням принципів академічної доброчесності (до прикладу, група сприяння академічній доброчесності, комісія з питань етики та академічної доброчесності тощо).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №1

ПРЕДМЕТ ПРИКЛАДНОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

1. Трансформації етичного знання в постмодерному світі.
2. Професійна етика: історія виникнення та розвитку.
3. Специфіка професійної етики сучасності.
4. Професійна мораль як об'єкт вивчення професійної етики.
5. Феномен прикладної етики.

Основні поняття теми: професійна етика, професійна мораль, професійні норми, стандарти професійної поведінки та діяльності, прикладна етика, соціальна етика, корпоративна культура, службовий етикет, моральні норми, моральні цінності.

Питання для контролю та самоконтролю:

1. У чому полягає специфіка професійної етики як способу регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності?
2. «Етика як філософія переконань» (І. Кант). Як Ви розумієте це висловлювання? Поясніть свою відповідь.
3. «Кожне класичне самовираження культури, яке свідчить про певну етику, є доведений до пластичного вираження прообраз людської поведінки» (Г. Гессе). Чи згодні Ви з цим твердженням? Аргументуйте свою відповідь.
4. Яку роль відіграє професійна етика у вирішенні проблемних ситуацій професійної діяльності?
5. Чим відрізняється теоретична частина дотримання норм і правил професійної етики від її практичної діяльності?
6. Якими основними поняттями презентується професійна етика?
7. Які основні завдання професійної етики в сучасних умовах?
8. Дайте характеристику об'єкта та предмета професійної етики.
9. Розкрийте сутність загальних принципів професійної етики.
10. Які саме професійно-етичні питання постають у зв'язку із сучасними тенденціями в соціальній та освітній сферах?

11. Як із позицій професійної етики співвідносяться обов'язок і відповідальність?

12. Проаналізуйте з позицій професійної етики можливі наслідки педагогічних помилок.

13. Розкрийте найбільш поширені причини та фактори порушення професійної етики.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 2

МОРАЛЬНІ ОСНОВИ РЕГУЛЯЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Філософсько-етичні засади осмислення суб'єкта моралі.
2. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності.
3. Етичні виміри професіоналізму у сучасному суспільстві.
4. Нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності.
5. Етична оцінка колективного суб'єкта професійної діяльності.

Основні поняття теми: мораль, суб'єкт моралі, етичні принципи, моральні якості, професіоналізм, професійні дії, етичні норми, моральна санкція, педагогічна деонтологія, професійна поведінка педагога, педагогічна діяльність, компетентність, етична оцінка.

Питання для контролю та самоконтролю:

1. Хто є суб'єктом моралі у професійній етиці? Окресліть межі моральної компетенції організації як колективного суб'єкта моралі.
2. Назвіть критерії морального оцінювання професійної дії. Чому неприпустимою є підміна критеріїв оцінювання професійних дій та дій приватного життя?
3. Проаналізуйте вислів Вольтера: «Хто вміє володіти собою, той може керувати іншими».
4. Назвіть основні морально-етичні принципи професійно-ділового спілкування.

5. Назвіть основні об'єктивні фактори, що визначають специфіку взаємовідносин в колективі.

6. Назвіть основні суб'єктивні фактори, що впливають на мікроклімат в колективі.

7. Чи існує певний зв'язок між поняттями «професійна етика», «обов'язок» та «відповідальність»? Чи існує якась різниця прояву цих понять у професійній діяльності?

8. Назвіть та охарактеризуйте основні принципи та норми взаємовідносин в професійному колективі.

9. Розкрийте сутність конфлікту авторитетів.

10. Дайте характеристику таких стилів керування, як демократичний, авторитарний та ліберальний?

11. Як Ви гадаєте, чи обов'язково керівникові, прекрасному фахівцеві, бути ще й хорошою людиною?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №3

ЕТИЧНА ІНФРАСТРУКТУРА

1. Етичність організації та поняття етичної інфраструктури.
2. Етичні підрозділи в організації.
3. Етична документація організації (змістовно орієнтовані та процедурні документи).
4. Етичні кодекси в професійній діяльності.
5. Етичний моніторинг діяльності організації.
6. Міжнародна етична інфраструктура.

Основні поняття теми: етична інфраструктура, етична документація, етичні комітети, етичні кодекси, етичний моніторинг, етична експертиза, етичний аудит, хартії, декларації, міжнародний стандарт.

Питання для контролю та самоконтролю:

1. Охарактеризуйте структурні компоненти етичного кодексу та вкажіть на ті з них, які уможливають змістову єдність кодексу як ціннісно-нормативного документа.
2. Яка система заходів має бути прийнята в організації для того, щоб етичний кодекс став дієвим інструментом етичної регуляції?
3. Для чого потрібен етичний моніторинг організації? Чим відрізняється етична експертиза від етичного аудиту діяльності організації?
4. Які моральні питання перебуватимуть за межами компетенції етичного підрозділу організації?
5. До розробки яких документів організації слід залучати співробітників?
6. Чим відрізняється теоретична частина дотримання норм і правил професійної етики від її практичної діяльності?
7. Які саме професійно-етичні питання постають у зв'язку із сучасними тенденціями в соціальній та освітній сферах?
8. На які вищі цінності орієнтує гуманістичний світогляд?
9. Обґрунтуйте необхідність розробки етичних норм педагогічної професії.
10. Визначте основні підходи щодо розробки кодексів професійно-педагогічної поведінки вчителя.
11. Розкрийте сутність і особливості норм-заборон, норм-рамок. норм-зразків.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4

ДІЛОВА ЕТИКА

1. Поняття ділової етики.
2. Становлення ціннісно-нормативної регуляції у діловій сфері.
3. Етичні принципи ділового життя.

4. Корпоративна культура як чинник ціннісно-нормативної регуляції роботи організації.

5. Універсальні та спеціальні етичні вимоги в діловій етиці.

Основні поняття теми: ділова етика, ціннісно-нормативна регуляція, мікроетика, макроетика, етичні принципи, деонтологія, обов'язок, корпоративна культура, етичні вимоги, моральний вибір, моральна відповідальність, моральна культура, моральна необхідність, моральна самовимогливість, моральна самооцінка, моральна свобода, моральна спонука, моральне виховання, моральний конфлікт, моральний мотив, моральний намір, моральний самоконтроль.

Питання для контролю та самоконтролю:

1. В чому полягають моральні принципи спілкування?
2. Поясніть зміст культури спілкування.
3. Діалог як основна форма спілкування. Розкрийте особливості діалогу.
4. Яким чином виявляється антикультура в спілкуванні.
5. В чому полягає сутність мовного спілкування?
6. Охарактеризуйте невербальні засоби спілкування.
7. Охарактеризуйте особливості мовного та немовного етикету.
8. Як Ви розумієте поняття «свобода» і «відповідальність» у ставленні до суспільних цінностей?
9. Свого часу Вольтер писав, що етикет – це розум для тих, хто його не має. Проаналізуйте цей вислів?
10. «Манера тримати себе завжди повинна бути у згоді з виглядом людини та його природними нахилами. Ми багато втрачаємо, привласнюючи собі манеру, що є нам чужою» (Франсуа де Ларошфуко). Як Ви розумієте цей вислів. Обґрунтуйте свою відповідь.
11. Прокоментуйте вислів Ж. Лабрюйєра: «Сутність чемності полягає у прагненні говорити і поводити себе так, щоб наші ближні були задоволені і нами, і самими собою».

12. Філософ Фалес стверджував: «Потрібно не з виду бути пригожим, а з норову хорошим». Як Ви розумієте цей вислів.

13. В чому полягає етичний аспект педагогічного етикету?

14. Які фактори впливають на формування позитивного і негативного іміджу?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 6-7

ПЕДАГОГІЧНА ЕТИКА

1. Формування проблемного поля педагогічної етики
2. Педагогічна етика: предмет, функції, завдання.
3. Цінності педагогічної етики.
4. Принципи педагогічної моралі.
5. Моральні категорії педагогічної етики та їх класифікація.
6. Основні суперечності і конфлікти в системі освіти.
7. Особливості педагогічної етики у вищій школі.
8. Етика науки.
9. Академічна доброчесність і виклики сучасного суспільства.

Основні поняття теми: педагогічна етика, викладач, духовність, цінності, педагогічна культура, педагогічний такт, педагогічна толерантність, категорії педагогічної етики, принципи педагогічної етики, конфлікти, педагогічні табу, наукова етика, академічна доброчесність, етичні норми.

Питання для контролю та самоконтролю:

1. Яку роль відіграє професійна етика у практичній діяльності педагога?

2. Як Ви розумієте вислів І. Канта: «Дій так, щоб ти завжди відносився до людства... як до мети, і ніколи не відносився б до нього, як до засобу». Дайте оцінку цьому вислову з позицій педагогічної практики.

3. Аристотель помітив: пізнання починається з подиву. За словами М.Планка, «хто зайшов так далеко, що нічому більше не дивується, той виявляє лише те, що він розучився ґрунтовно розмірковувати». Розкрийте зміст цих висловлювань з акмеологічної позиції педагога.

4. Один із принципів Л. Дж. Пітера проголошує: «Щоб уникати помилок, треба набувати досвіду; щоб набувати досвіду, треба робити помилки». Чи можна вважати це твердження справедливим по відношенню до педагогічних помилок?

5. Якими чинниками регулюється свобода вибору педагога?

6. Розкрийте проблему добра і зла в ціннісному вимірі професійної діяльності педагога.

7. Які Ви знаєте об'єктивні та суб'єктивні причини порушень професійної педагогічної етики? Охарактеризуйте їх та визначте можливі шляхи їх розв'язання.

8. Покажіть цінність професійної діяльності педагога у просторово-часовому вимірі.

9. Покажіть цінність професійної діяльності педагога у глобальному вимірі.

10. У чому проявляється професійно-етичний аспект педагогічної недбалості?

11. Сформулюйте рекомендації щодо мінімізації педагогічних помилок.

12. В чому проявляються демократичність та толерантність у міжособистісних стосунках у педагогічному колективі?

13. Як ви розумієте поняття «стиль педагогічного спілкування»? Що входить до його структури?

14. Проаналізуйте класифікацію і особливості стилів педагогічного спілкування.

15. У чому полягає соціально-психологічна компетентність викладача?

16. В чому проявляються надійність та обов'язковість у формальних відносинах викладачів вищої школи?

17. В чому проявляються комунікабельність та тактовність у стосунках між викладачами?

18. У чому полягає взаємозв'язок оцінювання студентів та самокритики викладача?

19. Як на Вашу думку впливає стиль адміністрування роботи викладацького колективу на стиль викладання?

20. Якими рисами характеризується імідж викладача освітнього закладу?

21. Розкрийте загальні принципи та норми етикетної культури викладача освітнього закладу.

22. Яким чином цінності та ціннісні орієнтації можуть віддзеркалювати сутність педагога? Обґрунтуйте свою відповідь.

23. Чому, на Вашу думку, педагогічна діяльність повинна регулюватися певними моральними правилами? Дайте характеристику шести етапів морального розвитку людини (за Л. Колбергом).

24. Розкрийте роль і місце педагогічної етики у формуванні стилів педагогічного спілкування?

25. На Вашу думку, чи правомірна творчість у діяльності педагога з позицій дотримання принципів професійної етики та юридично відповідальності? Що обмежує, а що заохочує сучасного педагога в цьому?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Використовуючи рекомендовану літературу, складіть портрет добродісної людини (за вибором: Аристотель, І. Кант, Дж. Ст. Мілль).
2. Визначте відмінності інтерпретації справедливості Аристотелем та Дж.Ст.Міллем.
3. Наведіть приклади вчинків за гіпотетичними і всіма формулами категоричного імперативів.
4. Охарактеризуйте службовий етикет вашої майбутньої професії.
5. Охарактеризуйте корпоративну культуру в окремій організації та конкретизуйте її складові щодо посади за вашим фахом.
6. Підготуйте етичний аналіз кодексу організації (за вибором).
7. Підготуйте презентацію норм і принципів етичної компетентності фахівця (за вибором студента).
8. Підготуйте презентацію етичного підрозділу в організації за професійним спрямуванням. Визначте проблемне коло завдань, розв'язання яких буде в його компетенції.
9. Доведіть необхідність свободи вибору дій учителем при виконанні різноманітних професійних завдань.
10. Сформулюйте, що для вас означає бути відповідальним у виконанні професійної справи?
11. Спираючись на ситуації з педагогічної практики, наведіть приклади виявлення педагогом педагогічної справедливості.
12. Сформулюйте основні вимоги до професійної поведінки викладача, спираючись на статті законів «Про освіту», «Про вищу освіту».
13. Розкрийте кожне з визначень обов'язку, поясніть його з точки зору педагогічної деонтології:
 - Обов'язок – це повага до права іншого (І.Кант);
 - Наш обов'язок – це право, що інші мають на нас (Ф.Ніцше);
 - Обов'язок є свідомість вищого інтересу, що переважає над інтересом

нижчого порядку (І.Бентам);

- Обов'язок – це повага до загальних правил моральності (А.Сміт);

15. Порівняйте зміст учительської професії з іншими людинознавчими професіями.

16. Назвіть особливості професійно-педагогічної діяльності та пов'язані з цим вимоги до професії сучасного педагога.

17. Як ви розумієте висловлювання Я.А. Коменського: «Найближча турбота вчителя полягає в тому, щоб захоплювати учнів власним прикладом?»

18. Назвіть деякі нормативні вимоги до професійної поведінки вчителя в різні соціально-історичні періоди. Чим вони були зумовлені?

19. Дайте своє розуміння поліфункціональності педагогічної діяльності.

20. Зробіть ретроспективний аналіз розвитку поняття «педагогічна деонтологія».

21. Доведіть необхідність свободи вибору дій учителем при виконанні різноманітних професійних завдань.

22. Зобразіть схематично змістове ядро педагогічної етики.

23. Проведіть дослідження і порівняйте принципи та правила педагогічної етики вчителя, про які йдеться у працях К.Д. Ушинського, Я. Корчака, В.О. Сухомлинського.

24. Поміркуйте та визначить основні показники педагогічного такту вчителя.

25. Розкрийте своє розуміння інваріантного характеру гуманістичної етики.

26. Чому іноді професійно-етичні норми поведінки вчителя називають стандартами педагогічної професії?

27. Сформулюйте, що для вас означає бути відповідальним у виконанні професійної справи?

28. Розкрийте місце нормативного у професійній поведінці вчителя: професійно значущі якості.

29. Дайте характеристику основної моральної норми вчителя – «любов до дітей». Що означає любити дитину?

30. Наведіть власні приклади формалізованих і неформалізованих норм професійної поведінки педагога.

31. Визначить своє ставлення до судження відносно того, що порушення вчителем норм професійної етики часто є причиною конфліктів.

32. Проаналізуйте основні положення першого кодексу педагогічної епіки, який склав відомий мислитель Марк Фабій Квінтіліан.

33. Спираючись на ситуації з педагогічної практики, наведіть приклади виявлення вчителем педагогічної справедливості. Проаналізуйте його поведінку.

34. Обґрунтуйте співвідношення фахової підготовки та морально-етичних якостей викладача.

35. Проаналізуйте вислів Вольтера: «Хто вміє володіти собою, той може керувати іншими».

36. Назвіть основні об'єктивні фактори, що визначають специфіку взаємовідносин в педагогічному колективі.

37. Назвіть основні суб'єктивні фактори, що впливають на мікроклімат в педагогічному колективі.

38. Складіть психологічний портрет «ідеального» викладача.

39. Спілкування передбачає не тільки інформаційний, але і особистісно-екзистенційний, суб'єктивний зв'язок між людьми при збереженні індивідуальності сторін, що спілкуються. Проаналізуйте це положення. Наведіть конкретні приклади зі своєї професійної діяльності для підтвердження цієї точки зору.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ

Протягом вивчення курсу «Педагогічна та професійна етика» студенти можуть написати і захистити один реферат. Тематика обирається студентами самостійно. Реферат складається з плану, власне тексту та списку використаної літератури. План містить вступ, три-чотири розділи основної частини, висновки та список використаної літератури. Обсяг реферату від 10 до 20 сторінок комп'ютерного набору. Оцінка з ІНДЗ є обов'язковим балом, який враховується при підсумковому оцінюванні навчальних досягнень студентів з навчальної дисципліни.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Моральні цінності у сучасному українському суспільстві.
2. Специфіка етики ділового спілкування в контексті міжнародного співробітництва.
3. Інтелектуальна власність: морально-правовий аспект.
4. Соціально-педагогічні компетенції педагога вищої школи.
5. Мораль і творчість: соціальний аспект.
6. Обов'язок та відповідальність у теорії та життєвому досвіді людини.
7. Соціокультурні аспекти педагогічної етики.
8. Педагогічна етика в умовах демократизації вищої освіти.
9. Співвідношення фахової підготовки та морально-етичних якостей викладача.
10. Лицарський етос як історична форма регламентації професії.
11. Культурно-історична динаміка ціннісних засад професійної діяльності.
12. Етичні кодекси в історії культури.
13. Етико-психологічні основи ділового спілкування, за Дейлом Карнегі.
14. Українська етнопедагогіка – моральна основа професійно поведінки вчителя.

15. Видатні педагоги про професійну етику вчителя.
16. Конфліктні ситуації в педагогічній діяльності. Шляхи їх попередження та вирішення.
17. Самоактуалізація як вершина духовного самовдосконалення (за А.Маслоу).
18. Нормативно-правові засади педагогічної діяльності.
19. Рефлексія – праця душі педагога. Самопізнання та педагогічна рефлексія.
20. Педагогічні умови творчого використання вчителем прийомів педагогічної взаємодії.
21. Проблема добра і зла як сутнісна основа педагогічної етики.
22. Моральні аспекти управління у вищій школі.
23. Моральні критерії педагогічного колективу.
24. Свобода поглядів і категоричний імператив у педагогічній етиці.
25. Моральні основи етики вченого.
26. Імперативно-креативна діалектика в категоріях педагогічної етики.
27. Різновиди етичних комітетів: місія і функції.
28. Успішність у діловому житті: нормативне наповнення, ціннісно неоднозначні експлікації.
29. Культура мови і культура мовлення викладача.
30. Вербальні засоби професійно-педагогічного спілкування та їх види.
31. Комунікативність викладача.
32. Тенденції розвитку професійної етики в сучасному суспільстві.
33. Значення професійної етики для сучасної освіти.
34. Тенденції розвитку професійної етики педагога в сучасному суспільстві.
35. Розвиток культури та проблеми її кризи в сучасному суспільстві.
36. Емоційна рівновага як необхідна якість професійної етики педагога.
37. Особливості психолого-педагогічної підготовки молодих викладачів.

38. Основні засади колегіальності в викладацькому колективі.
39. Роль педагога-вченого у визначенні системи цінностей сучасної молоді.
40. Педагогічна етика та суспільні ідеали.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ З КУРСУ «ПЕДАГОГІЧНА ТА ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА»

1. Що є метою етики?
- а) раціональне обґрунтування моралі та виявлення її природи, сутності, місця і значення у розвитку людини і суспільства;
 - б) узагальнення моральних процесів;
 - в) вивчення категорій та понять етики.
2. Найбільш загальні поняття етики, що розкривають суттєві сторони морального життя суспільства та закріплюють загально цінне в ньому як необхідну міру людяності це:
- а) етичні категорії;
 - б) етичні поняття;
 - в) етичні принципи;
 - г) моральна свідомість.
3. Сукупність вимог, норм і принципів щодо поведінки людини у ставленні її до суспільства, соціальних інститутів, до інших людей і до самої себе з позицій добра чи зла це :
- а) етика;
 - б) мораль;
 - г) моральність;
 - д) етикет.
4. Втілення моральних принципів, правил і норм у реальній поведінці людини і стосунках між нею та іншими людьми, називається:
- а) етика;
 - б) мораль;

г) моральність;

д) етикет.

5. Мораль виконує такі соціальні функції:

а) регулятивну, оцінювальну, світоглядну, пізнавальну;

б) суспільну, індивідуальну;

в) нормативну, імперативну, оцінювальну;

г) раціонально-теоретичну, емоційно-почуттєву.

6. Моральна діяльність – це:

а) виховна діяльність школи і сім'ї, що має на меті формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок і звичок поведінки на основі засвоєння ідеалів, норм і принципів моралі;

б) одна із форм свідомості, що виконує своє призначення через вироблення моральних цінностей, які складають ідеальну модель належної поведінки і стосунків;

в) особлива сфера діяльності, що має предметно-змістову визначеність і специфіку, подібно до виробничої, наукової, художньої;

г) зв'язки і залежності, у які включаються люди у процесі життєдіяльності на основі вироблених суспільством вимог і особистих переконань.

7. Моральні відносини – це:

а) виховна діяльність школи і сім'ї, що має на меті формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок і звичок поведінки на основі засвоєння ідеалів, норм і принципів моралі;

б) це одна із форм свідомості, що виконує своє призначення через вироблення моральних цінностей, які складають ідеальну модель належної поведінки і стосунків;

в) особлива сфера діяльності, що має предметно-змістову визначеність і специфіку, подібно до виробничої, наукової, художньої;

г) зв'язки і залежності, у які включаються люди у процесі життєдіяльності на основі вироблених суспільством вимог і особистих переконань.

8. Моральна свідомість – це:

а) виховна діяльність школи і сім'ї, що має на меті формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок і звичок поведінки на основі засвоєння ідеалів, норм і принципів моралі;

б) одна із форм свідомості, що виконує своє призначення через вироблення моральних цінностей, які складають ідеальну модель належної поведінки і стосунків;

в) елементарна форма моральної вимоги, певний взірець поведінки, що відбиває усталені потреби людського співжиття і відносин та має обов'язковий характер;

г) узагальнене вираження моральної вимоги, що є провідною в певному суспільстві чи історичній епосі.

9. Моральна норма – це:

а) гіпотетичний образ морально досконалих суспільства і людини, як кінцева мета, до якої спрямовано моральний розвиток;

б) одна із сторін свідомості, яка у вигляді уявлень і понять відображає реальні відношення і регулює моральний бік діяльності людини;

в) елементарна форма моральної вимоги, певний взірець поведінки, що відбиває усталені потреби людського співжиття і відносин та має обов'язковий характер;

г) узагальнене вираження моральної вимоги, що є провідною в певному суспільстві чи історичній епосі.

10. Моральні принципи – це:

а) виховна діяльність школи і сім'ї, що має на меті формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок і звичок поведінки на основі засвоєння ідеалів, норм і принципів моралі;

б) одна із сторін свідомості, яка у вигляді уявлень і понять відображає реальні відношення і регулює моральний бік діяльності людини;

в) елементарна форма моральної вимоги, певний взірець поведінки, що відбиває усталені потреби людського співжиття і відносин та має обов'язковий характер;

г) узагальнене вираження моральної вимоги, що є провідною в певному суспільстві чи історичній епосі.

11. Моральний ідеал – це:

а) гіпотетичний образ морально досконалих суспільства і людини, як кінцева мета, до якої спрямовано моральний розвиток;

б) одна із сторін свідомості, яка у вигляді уявлень і понять відображає реальні відношення і регулює моральний бік діяльності людини;

в) елементарна форма моральної вимоги, певний взірець поведінки, що відбиває усталені потреби людського співжиття і відносин та має обов'язковий характер;

г) узагальнене вираження моральної вимоги, що є провідною в певному суспільстві чи історичній епосі.

12. Моральні мотиви – це:

а) вираження зацікавленості суб'єкта в певній дії і відповідь на запитання, чому я це здійснив;

б) особливий вид соціального пізнання, що дає можливість освоїти ціннісні властивості суспільних відносин і вчинків з погляду їх відповідності загальноприйнятим нормам;

в) сталі прояви суб'єктивного, особистого ставлення людини до себе самої, інших людей, предметів і явищ, що мають для неї особисте значення, пов'язані з особистими потребами та інтересами;

г) надання духовної визначеності системі мотивів, якими керується людина, здатність моральної свідомості за різних обставин спрямовувати думки й дії людини на досягнення певної моральної мети і результату.

13. Етичне мислення – це:

а) вираження зацікавленості суб'єкта в певній дії і відповідь на запитання, чому я це здійснив;

б) особливий вид соціального пізнання, що дає можливість освоїти ціннісні властивості суспільних відносин і вчинків з погляду їх відповідності загальноприйнятим нормам;

в) сталі прояви суб'єктивного, особистого ставлення людини до себе самої, інших людей, предметів і явищ, що мають для неї особисте значення, пов'язані з особистими потребами та інтересами;

г) надання духовної визначеності системі мотивів, якими керується людина, здатність моральної свідомості за різних обставин спрямовувати думки й дії людини на досягнення певної моральної мети і результату.

14. Моральні почуття – це:

а) вираження зацікавленості суб'єкта в певній дії і відповідь на запитання, чому я це здійснив;

б) особливий вид соціального пізнання, що дає можливість освоїти ціннісні властивості суспільних відносин і вчинків з погляду їх відповідності загальноприйнятим нормам;

в) сталі прояви суб'єктивного, особистого ставлення людини до себе самої, інших людей, предметів і явищ, що мають для неї особисте значення, пов'язані з особистими потребами та інтересами;

г) надання духовної визначеності системі мотивів, якими керується людина, здатність моральної свідомості за різних обставин спрямовувати думки й дії людини на досягнення певної моральної мети і результату.

15. Ціннісні орієнтації – це:

а) вираження зацікавленості суб'єкта в певній дії і відповідь на запитання, чому я це здійснив;

б) особливий вид соціального пізнання, що дає можливість освоїти ціннісні властивості суспільних відносин і вчинків з погляду їх відповідності загальноприйнятим нормам;

в) сталі прояви суб'єктивного, особистого ставлення людини до себе самої, інших людей, предметів і явищ, що мають для неї особисте значення, пов'язані з особистими потребами та інтересами;

г) надання духовної визначеності системі мотивів, якими керується людина, здатність моральної свідомості за різних обставин спрямовувати думки й дії людини на досягнення певної моральної мети і результату.

16. Моральні звички – це:

а) особливий вид соціального пізнання, що дає можливість освоїти ціннісні властивості суспільних відносин і вчинків з погляду їх відповідності загальноприйнятим нормам;

б) корисні для суспільства стійкі форми поведінки, що стають потребою і здійснюються за будь-якої ситуації та умови;

в) моральна сторона суспільної діяльності, що спричиняється моральними мотивами;

г) сталі прояви, оцінки, відношення, що мають для людини особисте значення, пов'язані з особистими потребами та інтересами.

17. Моральна самооцінка – це:

а) результат морального оцінювання людиною своїх вчинків, їх мотивів і моральних якостей;

б) сутність і механізм самостійного регулювання особистістю своєї поведінки, її мотивів;

в) полягає у здатності людини, контролюючи свої почуття, спрямовувати діяльність на розв'язання свідомо поставлених моральних завдань;

г) свідчить, що моральна вимога перестала бути зовнішньою силою й перетворилася у моральний обов'язок.

18. Моральний самоконтроль – це:

а) результат морального оцінювання людиною своїх вчинків, їх мотивів і моральних якостей;

б) сутність і механізм самостійного регулювання особистістю своєї поведінки, її мотивів;

в) полягає у здатності людини, контролюючи свої почуття, спрямовувати діяльність на розв'язання свідомо поставлених моральних завдань;

г) свідчить, що моральна вимога перестала бути зовнішньою силою й перетворилася у моральний обов'язок.

19. Моральна самовимогливість – це:

а) результат морального оцінювання людиною своїх вчинків, їх мотивів і моральних якостей;

б) сутність і механізм самостійного регулювання особистістю своєї поведінки, її мотивів;

в) полягає у здатності людини, контролюючи свої почуття, спрямовувати діяльність на розв'язання свідомо поставлених моральних завдань;

г) свідчить, що моральна вимога перестала бути зовнішньою силою й перетворилася у моральний обов'язок.

20. Моральна спонука – це:

а) чуттєва форма, в якій виявляються мотив і намір до здійснення відповідного вчинку;

б) рішення людини зробити відповідну моральну дію і досягти очікуваного результату;

в) діалектична єдність моральної необхідності та суб'єктивної добровільності поведінки, як здатність людини тримати владу над своїми вчинками;

г) сукупністю вимог, які висуває моральна система до людської діяльності.

21. Моральний намір – це:

а) чуттєва форма, в якій виявляються мотив і намір до здійснення відповідного вчинку;

б) рішення людини зробити відповідну моральну дію і досягти очікуваного результату;

в) діалектична єдність моральної необхідності та суб'єктивної добровільності поведінки, як здатність людини тримати владу над своїми вчинками;

г) сукупністю вимог, які висуває моральна система до людської діяльності.

22. Моральна свобода – це:

а) чуттєва форма, в якій виявляються мотив і намір до здійснення відповідного вчинку;

б) рішення людини зробити відповідну моральну дію і досягти очікуваного результату;

в) діалектична єдність моральної необхідності та суб'єктивної добровільності поведінки, як здатність людини тримати владу над своїми вчинками;

г) сукупністю вимог, які висуває моральна система до людської діяльності.

23. Моральна необхідність – це:

а) чуттєва форма, в якій виявляються мотив і намір до здійснення відповідного вчинку;

б) рішення людини зробити відповідну моральну дію і досягти очікуваного результату;

в) діалектична єдність моральної необхідності та суб'єктивної добровільності поведінки, як здатність людини тримати владу над своїми вчинками;

г) сукупністю вимог, які висуває моральна система до людської діяльності.

24. Культура почуттів – це:

а) адекватність емоційних реакцій людини комунікативній ситуації;

б) вчинки і форми поведінки людей, засновані на моралі, естетичному смаку і виконанні певних норм і правил;

в) система мовних знаків, що спирається на морально-етичні, мовні правила і відображає ставлення до людини як до визнаної цінності;

г) обмежене користування немовними комунікативними засобами або таке їх використання, яке відповідає особливостям національної моральної культури.

25. Культура поведінки людини – це:

а) адекватність емоційних реакцій людини комунікативній ситуації;

б) вчинки і форми поведінки людей, засновані на моралі, естетичному смаку і виконанні певних норм і правил;

в) система мовних знаків, що спирається на морально-етичні, мовні правила і відображає ставлення до людини як до визнаної цінності;

г) обмежене користування немовними комунікативними засобами або таке їх використання, яке відповідає особливостям національної моральної культури.

26. Культура вербального спілкування – це:

а) адекватність емоційних реакцій людини комунікативній ситуації;

б) вчинки і форми поведінки людей, засновані на моралі, естетичному смаку і виконанні певних норм і правил;

в) система мовних знаків, що спирається на морально-етичні, мовні правила і відображає ставлення до людини як до визнаної цінності;

г) обмежене користування немовними комунікативними засобами або таке їх використання, яке відповідає особливостям національної моральної культури.

27. Культура невербального спілкування – це:

а) адекватність емоційних реакцій людини комунікативній ситуації;

б) вчинки і форми поведінки людей, засновані на моралі, естетичному смаку і виконанні певних норм і правил;

в) система мовних знаків, що спирається на морально-етичні, мовні правила і відображає ставлення до людини як до визнаної цінності;

г) обмежене користування немовними комунікативними засобами або таке їх використання, яке відповідає особливостям національної моральної культури.

28. Назвіть «золоте правило» моральності:

а) стався до інших так, як би ти хотів, щоб вони ставилися до тебе;

б) так треба в світі жити, щоб лиха не чинити;

в) всякий свого щастя коваль;

г) око за око, зуб за зуб.

29. Розділ етики про професійну мораль як сукупність ідеалів та цінностей, етичних принципів та норм поведінки, які відображають суть професії та забезпечують взаємовідносини між людьми, що складаються у процесі праці і походять із змісту їх професійної діяльності – це:

а) професійна етика;

б) нормативна етика;

в) історія етичної думки;

г) етика політичних відносин.

30. Специфічні вимоги моральності, пов'язані з виконанням тієї або іншої професійної діяльності – це:

а) професійна мораль;

б) професійний обов'язок;

в) моральний кодекс;

г) професійна деонтологія.

31. Система моральних норм, вироблених у межах професійного співтовариства – це:

а) професійна мораль;

б) професійний обов'язок;

в) моральний кодекс;

г) професійна деонтологія.

32. Результат аналізу специфіки і особливостей педагогічної діяльності, що виступають основою для вироблення конкретних рекомендацій-вимог у відношенні до педагога.

- а) політична мораль;
- б) політична етика;
- в) педагогічна етика;
- г) професійна деонтологія.

33. Виражає моральні обов'язки спеціаліста стосовно суспільства, колег, клієнтів та їх соціального оточення і є відображенням внутрішньої, моральної необхідності виконання своїх обов'язків, дотримання певної лінії поведінки, яка диктується перш за все зовнішніми стосовно особистості педагога інтересами – це:

- а) професійна мораль;
- б) професійний обов'язок;
- в) моральний кодекс;
- г) професійна деонтологія.

34. Система моральних вимог, що пред'являються до педагога в його відношенні до самого себе, до своєї професії, до суспільства, до дітей і решті учасників навчально-виховного процесу – це:

- а) педагогічна мораль
- б) політична мораль;
- в) професійна мораль;
- г) моральна свідомість.

35. До категорій педагогічної етики належать:

- а) моральна свідомість педагога;
- б) моральні відносини і моральна діяльність педагога;
- в) професійний обов'язок;
- г) все перераховане.

36. Моральна свідомість педагога включає такі компоненти:

- а) моральні знання;

- б) моральні переконання;
- в) моральну потребу;
- г) все перераховане.

37. Розділ етики, що розглядає проблеми обов'язку, сферу належного (того, що повинно бути), всі форми моральних вимог та їхнє співвідношення, як називається?

- а) деонтологія;
- б) описова етика;
- в) етичний кодекс;
- г) деонтологія соціальної роботи.

38. Хто запровадив у науковий обіг термін «деонтологія»?

- а) І.Бентам;
- б) І.Кант;
- в) Ф.Парслоу;
- г) Арістотель.

39. Педагогічний етикет є частиною:

- а) ділового етикету;
- б) світського етикету;
- в) телефонного етикету;
- г) придворного етикету.

40. Як називається спеціальний уповноважений функціональний орган, що відповідає за етичну регуляцію діяльності організації?

- а) етичний підрозділ організації;
- б) етична експертиза;
- в) етичний моніторинг організації;
- г) деонтологія.

41. Як називається система етичного контролю за діяльністю організації та її оцінювання з метою виявлення актуальних і потенційних етичних небезпек, а також вироблення рекомендацій з ліквідації чи ослаблення впливу небезпек?

- а) етичний підрозділ організації;
- б) етичний експертиза;
- в) етичний моніторинг організації;
- г) деонтологія.

42. Як називаються внутрішньоорганізаційні процедури аналізу і оцінювання певної діяльності за чітко визначеними етичними критеріями?

- а) етичний підрозділ організації;
- б) етична експертиза;
- в) етичний моніторинг організації;
- г) деонтологія.

43. Соціально-психологічний клімат у колективі як називається?

а) стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу;

б) здатність людини змінювати або взагалі не сприймати інформацію, яка їй видається небезпечною;

в) організування мовного процесу, невербальної поведінки вчителя, що впливає на створення емоційно-психологічної атмосфери педагогічного спілкування;

г) дія в педагогічному процесі, яка дає змогу кожному партнерові самовиразитися.

44. Що обумовлює необхідність дотримання принципів професійної етики у професійній діяльності?

- а) соціально-історичний розвиток суспільства;
- б) зростання обсягу етичних і педагогічних знань;
- в) гуманізація суспільства;
- г) гуманітаризація освітньої сфери;

д) поява нових освітніх технологій, що активно впроваджуються у навчальний процес.

45. Які функції професійної етики Ви вважаєте ключовими для професійної діяльності людини?

- а) науково-методична;
- б) світоглядна;
- в) аксіологічна;
- г) практична;
- д) організаторська.

46. Як співвідносяться між собою поняття «професійна етика», «обов'язок» та «відповідальність»:

- а) професійна етика формує обов'язок та відповідальність;
- б) обов'язок та відповідальність є визначальними у формуванні етичного ставлення людини до своєї професійної діяльності;
- в) професійна етика, обов'язок та відповідальність не мають взаємного впливу;
- г) професійна етика, обов'язок та відповідальність не можуть існувати одне без одного.

47. Основною тенденцією педагогічної етики є:

- а) перехід від суб'єкт-об'єктних до суб'єкт-суб'єктних відносин;
- б) перехід від суб'єктних відносин до суб'єкт-об'єктних відносин;
- в) перехід від суб'єктних до об'єктних відносин;
- г) перехід від об'єктних до суб'єктних відносин.

48. Педагогічна справедливість спрямована на:

- а) визначення співвідношення необхідності й випадковості у діях людини;
- б) визначення умов, форм і методів формування справедливості в людині;
- в) визначення методів людської поведінки;
- г) визначення принципу мислення, що побудований на уявленні про добро.

49. До об'єктивних факторів, що визначають специфіку взаємовідносин у педагогічному колективі не належить:

- а) складності в оцінці педагогічної праці та їх наслідки;
- б) проблема «нерівності» в педколективі;
- в) проблема педагогічного авторитету та майстерності;
- г) проблема формування штампів у роботі викладача.

50. До суб'єктивних факторів, що визначають специфіку взаємовідносин у педагогічному колективі не належить:

- а) різниця в рівні загальної та професійної культури, поглядах і переконаннях;
- б) прагнення професійного авторитету та пов'язані риси характеру (амбіційність, максималізм, образливість);
- в) безкомпромісність, максималізм, самолюбівання;
- г) критика в середині педколективу.

51. Визначте, яка характеристика не відповідає авторитарному стилю керування:

- а) жорстка система керування, що спирається на примушення;
- б) вимога беззаперечного підкорення підлеглих;
- в) консерватизм, збереження стереотипів у роботі;
- г) стимуляція творчої активності у виконанні поставлених задач.

52. Визначте, яка характеристика не відповідає демократичному стилю керування:

- а) визнання права підлеглих на власну позицію;
- б) визнання права викладача на автономність та самостійність у прийнятті деяких рішень;
- в) демократичність спілкування як «по вертикалі», так і «по горизонталі»;
- г) керівні рішення делегуються підлеглим.

53. Визначте, яка характеристика не відповідає ліберальному стилю керування:

а) керівник уникає прийняття рішень з гострих питань та вирішення конфліктів;

б) керівник прагне уникати оцінки роботи підлеглих як похвали, так і критики;

в) керівник уникає відповідальності, посилаючись на розпорядження та інструкції;

г) керівник демонструє бюрократичний стиль регулювання взаємовідносин в колективі.

54. До особливостей ставлення педагога вищої школи до своєї праці не належить:

а) творчий індивідуальний підхід;

б) велика свобода дій;

в) повага до особистості студента;

г) перфекціоналізм.

55. Демократизація сучасної вищої освіти пов'язана з переходом до:

а) парадигми «отримання знання» майбутніми фахівцями;

б) парадигми «передачі знання»;

в) парадигми «накопичення знання»;

г) парадигми «фільтрування знання».

56. До основних причини конфліктів у науковому та педагогічному колективах належать:

а) різномасштабність мислення;

б) претензійність;

в) недовіра до наукового потенціалу керівника;

г) моральна витримка та толерантність.

57. Вимоги, що висуваються до особистості та поведінки вченого:

а) дотримання наукової об'єктивності в дослідженнях;

б) чесність і добросовісність (проблема помилок, компіляції та плагіату) ;

в) вимога доказовості, скромності і самокритичності;

г) ігнорування попередніх наукових досягнень.

58. Роль наукового керівника в організації продуктивного спілкування у науковому колективі полягає у:

- а) уміння визначати завдання;
- б) умінні аргументовано переконувати, розподіляти «ролі» в колективі;
- в) дотриманні керівником етичних норм спілкування та управління;
- г) умінні розподіляти працівників на «своїх» та «чужих».

59. Як називається документ, в якому викладено міжнародні вимоги до виконання робіт чи надання послуг, встановлені задля їх сертифікації та уніфікації діючих систем якості?

- а) міжнародний стандарт;
- б) декларація;
- в) посадова інструкція.

60. Як називається урочистий акт, що формулює узгоджені сторонами загальні принципи і цілі?

- а) міжнародний стандарт;
- б) декларація;
- в) посадова інструкція.

ЛІТЕРАТУРА

Базові

1. Бех І.Д. Особистість у просторі духовного розвитку [Текст] : навч. посіб. / І.Д. Бех - К.: «Академвидав». 2012. - 256 с.
2. Васянович Г. П. Педагогічна етика [Текст] : навч. посіб. / Г.П. Васянович. - К.: «Академвидав». 2011. - 255 с.
3. Вознюк Н.М. Етика [Текст] : навч. посіб. / Н.М. Вознюк. - К.: Центр навч. літ. 2008. - 212 с.
4. Степанчук Л. С. Мовний етикет педагога [Текст] / Л. С. Степанчук // Педагогічна майстерня : науково-методичний журнал. - 2015. - № 3. - С. 8-10.
5. Хоружа Л. Л. Етичний розвиток педагога [Текст] : навч. посіб. / Л.Л. Хоружа. - К.: «Академвидав». 2012. - 208 с.

Додаткова література

1. Власова О.І. Педагогічна психологія [Текст]: навч. посібник / О.І. Власова. - К.: ПАРОПАН. 2005. - 400 с.
2. Ішук С.В. Етика соціальної роботи. Курс лекцій [Текст] : навч. посіб. / С.В. Ішук. - Тернопіль: ТДПУ. 2008. - 59 с.
3. Мовчан В. Історія і теорія етики [Текст] : навч. посіб. / В. Мовчан. - Дрогобич: Коло. 2003. - 432 с.
4. Малахов В. А. Етика: Курс лекцій [Текст] : навч. посіб. / В. А. Малахов. - 4-те вид. - К.: Либідь. 2008. - 384 с.
5. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування [Текст] : навч. посіб. / Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка. - 6-те вид. випр. і доп. - К.: Знання. 2007. - 230 с.

Методичне забезпечення

1. Vlasenko K. Methods for Teaching Mathematics to Students in Technical Universities. Online available from <http://formathematics.com/courses/imt/mnmtzvo-en/>
2. Vlasenko K., Lovianova, I., Chumak O., Sitak, I., Kondratyeva, O. Personal e-learning environment of the maths teacher. Online available from <http://formathematics.com/courses/imt/personal-e-learning-environment-of-the-maths-teacher/>

Інформаційні ресурси

1. Все для учителя – все бесплатно [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uroki.net>.
3. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії («Академвидав») / Г. М. Мешко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://academia-pc.com.ua/product/216>.
4. Научная электронная библиотека «Веда» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net>.
5. Педагогічна культура вчителя : презентація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.slideshare.net/stecenko_nm/6-2253966.
6. Радченко Є. С. Формування іміджу педагога – вимога сучасності [Електронний ресурс] / Є. С. Радченко. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Ppog/2008_7_1.pdf.
7. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України: <http://www.mon.gov.ua>
8. Етичний кодекс українського педагога [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://myvchytel.dp.ua/index.php/uchytelska/55-etychnyi-kodeks-vchytelia> - Заголовок з екрану.
9. Мишаткина Т. В. Педагогическая этика [Електронний ресурс]: учеб.пособ. серия «Высшее образование» / Т.В.Мишаткина. - Ростов н/Д:

Феникс. 2004. - 304 с. – Режим доступу:
<http://www.studfiles.ru/preview/2230440/> - Заголовок з екрану.

10. Навчальні матеріали он-лайн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/> - Заголовок з екрану.

11. Тейлор Ч. Етика автентичності [Електронний ресурс] / Ч.Тейлор / пер. з англ., А.Васильченко. –2-ге вид. – К.: Дух і літера. 2013. –128с. – Режим доступу: http://issuu.com/duh-i-litera/docs/taylor_etyka_extract-
Заголовок з екрану.