

Қостанай облысы әкімдігінің Білім басқармасының
«Рудный қаласы білім бөлімінің
«Балалар тәрбиелеу-сауықтыру кешені» КМҚҚ
Педагогикалық кеңес отырысының № 2 хаттамасы

Тақырып: «Заманауи педагогтың кәсіби педагогикалық этикасы»

Еткізу уақыты: 04. 11 2025 ж.

Катысқандар: 21 адам

Күн тәртібі:

1. Педагогикалық қызметкерлер арасында сыйбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алу жөнінде профилактикалық жұмыстар жүргізу.
2. Педагогтың кәсіби қызметіндегі этика мәселелері.

ТЫНДАЛДЫ: Бірінші сұрақ бойынша Спорт жұмысы жөніндегі директордың орынбасары Харин А.В. "Педагогикалық қызметкерлер арасында сыйбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алу жөніндегі профилактикалық жұмыстар" тақырыбы бойынша сөз сөйледі. Ол білім беру саласындағы сыйбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алудың маңыздылығын атап өтті, педагогтардың адалдығы мен ашықтығы тәрбиеленушілер мен ата-аналар тарарапынан сенімнің негізі болып табылатынын айтты.

Профилактикалық жұмыстың негізгі мақсаттары мен міндеттері:

- педагогтардың құқықтық сауаттылығын арттыру,
- қызметкерлер арасында сыйбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру,
- сыйбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары туралы хабарлау үшін кері байланыс механизмдерін құру.

БАЯНДАМА ЖАСАҒАНДАР: Педагогикалық этика төрайымы Кендибаева Б. С. - БТСК-те сыйбайлас жемқорлыққа қарсы профилактикалық жұмыстар жүргізу үшін келесі шараларды ұсынды:

- жемқорлық пен оның салдары туралы семинарлар мен тренингтер үйімдастыру.

Бахытқуль Сабырхановна отырысты қорытындылап, педагогтар арасында сыйбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алу – барлық қызметкерлердің белсененді қатысуын талап ететін бірлескен жұмыс екенін атап өтті.

ШЕШІМ ҚАБЫЛДАНДЫ:

1. Ақпаратты назарға алу.

ТЫНДАЛДЫ: Кеңестің төрағасы Қендирибаева Б.С., мұғалімдердің кәсіптік қызметіндегі қарым-қатынастардың әдебі тақырыбы бойынша кеңесте баяндама жасады. Баяндамасында Бахытгүл Сабырханқызы мұғалімдер арасындағы қарым-қатынасқа ерекше назар аударды. Мұғалімдер арасындағы өзара қарым-қатынас әріптестік, серіктестік және құрмет қағидаларына негізделетіндігін айтты.

Мұғалім тек өзінің беделін ғана емес, әріптестерінің беделін де қорғайды. Тәрбиеленушілер немесе өзге тұлғалар алдында әріптестеріне қатысты кемсіте сөйлеуге құқы жоқ.

Мұғалімдер арасында негіzsіз әрі дүрбелен тудыратын қактығыстардан аулақ болуға ұмтылады. Қактығыс болған жағдайда оларды конструктивті жолмен шешу мақсатында әрекет етеді.

Бір мекемеде істейтін мұғалімдер ортақ істі орындау кезінде кедергі келтіретін бәсекелестікten қашады. Оларды өзара қолдау, көмектесу, ашықтық және сенім біріктіреді.

Мұғалімнің құқығы мен міндеті әріптестердің қызметін бағалау болып табылады. Мұғалімді оның сыны үшін қудалау қатаң тыйым салынған. Сыни пікірлер негізінен ішкі ортада айтылуы тиіс, яғни білім беру мекемелерінде әріптестер арасында айтылады. Мұндай пікірлерді сыртқа жария етпеу қажет. Білім беру мекемелерінде өсек-өтірік таралуына жол берілмеуі тиіс.

Қатысуышылардың қызметіне, шешімдеріне, көзқарастарына және әрекеттеріне бағытталған сыни пікірлер айыптау сипатта болмауы тиіс. Олар дәлелді, конструктивті, сыпайы, дөрекісіз, ізгі ниетті болу керек.

Мұғалімдік өмірдің ең өзекті мәселелері мен шешімдері ашық педагогикалық талқылауларда талқыланып қабылдануы тиіс.

Мұғалімдер бір-бірінің қателіктері мен теріс қылыштарын жасырудан аулақ болады.

Ұжымдық қызметтегі субординация: қашан қажет?

Адам өмірі көп бөлігін жұмысқа арнайды. Сондықтан ұжымда жұмыс істейтіндерге өздерінің міндеттер шенберін айқын белгілеп, кейбір шектеулерден аса алмай отыру өте маңызды. Осындаш шектеулердің бірі – іскерлік қатынас шегі. Тұрмыстық әңгімелер жұмысқа мұлдем қатысы жоқ болғандықтан, ұжымда мұндай әңгімелерге аса мән бермеген жөн. Тіпті кейде олар кері өсер етуі мүмкін. Өз ұстанымыңызды сактаңыз, ұжымның көзқарасы сіздікінен өзгеше болғанда да дербес шешім қабылданыз. Қактығыстарға түспеніз, алайда ондай жағдайға тап болған жағдайда ұстамдылық танытыңыз.

Басшы мен бағынған қызметкерлердің арасында қарама-қайшылықтар туындауы әбден мүмкін, өйткені олардың бастапқы статустары әр түрлі. Мысалы, басшы

тарапынан ескерту алған кезде оны сына түрінде қабылдау керек, одан сабак шығарып, жағдайды түзеу қажет.

Кызметтестермен арақашықтық ұстau қажет пе?

Біздің екінші үйіміз – біздің жұмыс орнымыз, мұнда басшылық, бағынған қызметкерлер және әріптестермен қарым-қатынас басым рөл атқарады. Әдетте адамдардың әлеуметтік байланыстары достыққа айналып жатады. Ірітелген ұжым жағдайында ұжым мүшелері арасында шынайы достық орнағаны дұрыс саналады. Сол уақытта адам өзі өскен ортасын деңгейімен бірге дамиды, оған екі есе күш жұмсал жұмыс істеуге құштарлық пайда болады. Бірлесіп жұмыс істеген ұжымның бірлігі жоғары деңгейде болғаны абзал. Ұзак уақыт бойы бірігіп қызмет еткен ұжым мүшелерінің қарым-қатынасы тек қана он нәтиже береді. Қызметтестермен жақын байланыс орнату кезінде бірқатар жасырын ережелерді сақтауға тура келеді. Мысалы, басшылықтың жұмысын, қызметкерлердің жалақысын ұжым ішінде талқылаған жөн емес. Әлеуметтік желі арқылы жазбаша ақпарат алмасудың да зияны мол. Өз жеке өмірінің жөнінде өзгелердің көзінше мәлімдеме жасамаңыз. Ең бастысы, сіз жұмысқа келгенде сізге айтылған «біздің ұжым – біз беріміз бір отбасымыз» деген сөзді естіп қалсаңыз, есіңізге сақтап алыңыз: сіздің нағыз отбасыңыз үйде қалады. Ал жұмыс орындарында адамдар белгілі міндеттерін орында, мекеме мәртебесінің көтерілуіне үлес қосулары тиіс.

ШЕШІМ ҚАБЫЛДАНДЫ:

1. Ақпаратты назарға алу.
2. Кәсіби қызметте педагогикалық тaktіні сақтау.

Төрайымы:

Кендибаева Б. С.

Рыф-

Хатшы:

Кузьмина Н.В.

Н. Кузьм-

Протокол заседания совета по педагогической этике № 2
КГКП «Детский воспитательно-оздоровительный комплекс»
отдела образования города Рудного»
Управления образования акимата Костанайской области

Тема: «Профессиональная педагогическая этика современного педагога»

Дата проведения: « 04 » 11 2025 г.

Присутствовало: 23 человек

Повестка дня:

1. Проведение профилактической работы по предупреждению коррупционных правонарушений среди педагогического персонала.

2. Этика отношений в профессиональной деятельности педагога.

СЛУШАЛИ: по первому вопросу выступил заместитель директора по спортивной работе Харин А.В. «Проведение профилактической работы по предупреждению коррупционных правонарушений среди педагогического персонала». Он обозначил важность темы предотвращения коррупционных правонарушений в образовательной среде, подчеркнув, что честность и прозрачность в работе педагогов являются основной доверия со стороны воспитанников и родителей.

Основными целями и задачами профилактической работы является: повышение уровня правовой грамотности педагогов, формирование антикоррупционной культуры среди сотрудников ДВОК, создание механизмов обратной связи для сообщения о возможных коррупционных правонарушениях.

ВЫСТУПИЛИ:

Председатель педагогической этике Кендирбаева Б. С. сказала, что для достижения поставленных целей в ДВОК предлагаются следующие формы профилактической работы: проведение семинаров и тренингов на тему коррупции и ее последствий. Бахыткуль Сабырхановна подытожила заседание, отметив, что предупреждение коррупционных правонарушений среди педагогов – это совместная работа, требующая активного участия всех сотрудников ДВОКа.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Информацию принять к сведению.

1.СЛУШАЛИ: председателя Совета Кендирабаеву Б.С., представила Совету доклад на тему «Этика отношений в профессиональной деятельности педагога», в своем докладе Бахытқуль Сабырхановна подчеркнула на общение между педагогами: взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не приижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

Педагоги одного и того же образовательного учреждения избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

Правом и обязанностью педагога является оценка деятельности коллег и администрации. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в воспитательных учреждениях между педагогами, а не за пределами. Высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В образовательных учреждениях не должно быть места сплетням.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

Коллектив и субординация: когда она особенно необходима?

Человек проводит на работе большую часть своей жизни. Тем, кто работает в коллективе очень важно четко очертить свой круг обязанностей и обозначить границы, которые переходить не следует. Подобных границ существует не мало, но все же самой острой остается граница делового общения. Достаточно лишь соблюдать несколько простых правил субординации для того, чтобы работать среди коллег было комфортно.

Не стоит быть слишком откровенным и выносить свою личную жизнь на всеобщее обсуждение. Такие разговоры на работе совершенно не уместны, да и в худшем случае, могут обернуться в дальнейшем против вас. Чисто деловые отношения и разговоры, не более того.

Следует сохранять независимость и принципиальность, даже если мнение коллектива идет вразрез с вашим. Не стоит вступать в конфликты, а если этого избежать не удается, сохраняйте самообладание.

Конфликт между начальником и подчиненным также весьма вероятен, поскольку они находятся в неравном положении изначально. Возмущение, обида и даже желание уволиться может вызвать выговор начальника. Следует принять

это как конструктивную критику, успокоиться и попытаться исправить положение.

Держать дистанцию с коллегами - необходимость?

Наш второй дом – это работа, на которую особенно влияют отношения с начальством, подчиненными и коллегами. Человек формирует круг общения, завязывая отношения, которые могут перерасти в дружбу из сотрудничества. Идеальным считается сценарий, когда сотрудники выстраивают истинно дружеские отношения в коллективе. Тогда человек «растет» вместе со своими друзьями и ему хочется работать с двойной силой. Единство только улучшает работу. Когда коллектив сплочен и работает совместно не один месяц, то нормальное общение только в пользу всем.

Сокращая дистанцию с коллегами и поддерживая с некоторыми из них дружбу, соблюдайте некоторые негласные правила.

Постарайтесь на работе не обсуждать методы работы начальства и заработную плату сотрудников. Личную информацию обсуждайте без свидетелей, а тем более не в письменном виде. Умалчивайте о своей личной жизни. Самое главное – это если даже при приеме на работу вы услышите фразу "мы все тут — одна семья", запомните, ваша настоящая семья у вас дома. На работе люди выполняют свои обязанности и приносят пользу, повышая статус учреждения.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять информацию к сведению.
2. Придерживаться в своей профессиональной работе педагогического такта.

Председатель:

Кендираева Б. С.

Кендираева

Секретарь:

Кузьмина Н.В.

Н. Кузьмина