В педагогическом коллективе наряду с общими нормами мо­ральной регуляции большое значение имеют особенности про­фессиональной психологии педагога, которые в качестве субъективных факторов определяют **специфические** моменты в пове­дении и отношениях педагогов. **Моральная регуляция** – это умения управлять всеми процессами своего организма и самой личностью: эмоциями, мыслями, поведением, поступками и переживаниями.

Один из них — является индивидуальный педагогический труд. Действительно, основная работа каждого педагога проте­кает один на один с учащимися. На протяжении учебного года или даже нескольких лет он и только он учит их за закрытой дверью своему предмету, а заодно и жизни, отношению к делу, людям и т.д. И постепенно возникает иллюзия, что благодаря именно его усилиям дети становятся более умными, знающи­ми, развитыми. Учитель «забывает», что одновременно с ним, в том же направлении на них воздействуют его коллеги и что по­лученный результат — это результат совокупных усилий всех педагогов. Известно, что требовательность проявляется, в частности, в объеме домашних заданий. Однако мало кто из учителей, давая задание на дом, думает о том, какие еще предметы будут у учащихся в этот день? И сколько им задали другие учителя? Возможно ли полностью и добросо­вестно выполнить все эти задания? А ведь не думая об этом, педагог, по существу, провоцирует учащихся на выбор: чему отдать предпочте­ние — физике с математикой или биологии с историей. И уже тем са­мым поступает некорректно по отношению к коллеге. «Индивидуализм» тесно связан с другой профессиональной чертой педагога: обостренной потребностью в авторитете. Есте­ственно, любой специалист стремится обладать авторитетом в своей области. Однако потребность в авторитете может проявляться по-разному. Например, в неко­торой амбициозности, выражающейся в преувеличенном чувст­ве собственного достоинства, в излишней уверенности в себе — в непогрешимости своих знаний, методик, в ценности своих педагогических находок. Без уверенности в себе и истинности своих знаний педагогу нельзя — он должен быть уверен в себе! Эти профессиональные черты осложняют педагогу даже личную жизнь, общение с близкими и любимыми людьми. Что же говорить об отношениях в учительской, где собираются десятки одинаковых преподавателей и тогда политические или безобидные бытовые дебаты и замечания ока­зываются чреваты серьезными конфликтами, порождающими неприятие, а порой и неприязнь друг к другу. Подстерегают учителя и такая опасность, как излишняя по­дозрительность, с которой он порой относится к любому кри­тическому замечанию в свой адрес, усматривая в нем покуше­ние на свой авторитет. Подозрительность идет рука об руку с обидчивостью. И обе препятствуют как установлению оптималь­ного морально-психологического климата в учительской, вы­зывая напряженность в отношениях между коллегами, так и со­вершенствованию профессионального мастерства, блоки­руют самокритичность и объективность педагога по отношению к собственным ошибкам. Все эти опасности и «ловушки» связаны со сложностями в самооценке и объективной оценке педагогического труда. Возмож­на ли такая оценка вообще и каковы ее критерии? Проблема, грубо говоря, сводится к одному: кого-то незаслуженно «пере­хвалили», кого-то несправедливо «недохвалили». Неправиль­ное поведение первых или вторых (или тех и других) способно спровоцировать деление коллектива на группировки, вызвать враждебность, зависть и недоброжелательство. Например, кто-то из педагогов, однажды попав в «обойму» масте­ров (заслуженно или незаслуженно), остается там многие годы, поль­зуясь славой, почетом и авторитетом, а другие никак не могут добраться до этого списка, и им постоянно указывают на недос­татки или кто надолго остается «молодым преподавателем». И тогда ста­новится понятным, откуда у многих педагогов складывается порой это ощущение несправедливости и обиды: меня недооценили, коллегу пере­хвалили. В результате возникает стремление, противоречащее нормам педагогической этики, доказать не то, что ты не хуже другого педагога. а то, что он ничем не лучше тебя и других. Профессиональная этика требует от педагога, независимо от его личной оценки, уважительного отношения к опыту и мас­терству признанного педагогического авторитета, скрупулезно­го их изучения и попыток примене­ния в собственной практике. Тем более недопустимы зависть и недоброжелательство, стремление умалить заслуги другого, до­казать его несостоятельность или даже выжить из коллектива. Но это уже нормы не профессиональной деятельности, а просто человеческой порядочности. Вместе с тем многое зависит и от поведения самого педагога. Бывает так, что, однажды став «лучшим», учитель преисполняется уверенности в собственных ошибок, начина­ет «почивать на лаврах» с предыдущих достижений. Он перестает искать и учиться сам, а чужие новации его раздражают. Он обретает особый — высокомерно снисходительный тон пе­дагогического мастерства по отношению к своим коллегам что, разу­меется, не может не нервировать их. Подлинная педагогическая культура несовместима с самовлюбленностью и заносчивостью, которые отталкивают коллег и вызывают их справедливые наре­кания. Сложности в оценке педагогического труда и определении квалификационного положения (опытные — неопытные, стар­шие — младшие) связаны с особенностями критики в педагоги­ческом коллективе. Они общезначимы и не носят про­фессионально направленного характера, однако могут и долж­ны учитываться в профессиональном педагогическом общении с коллегами, например, при обсуждении проведенного занятия. Общей нормой здесь должны быть доброжелательность и опора на положительное восприятие. К сожалению, обычно при разборе занятия после традиционных констатаций о «соответствии требованиям», «методической грамотно­сти» и т.д. Некоторые педагоги большую часть времени посвящает на «недостатки» и «упуще­ния». При этом педагоги-коллеги порой забывают о необходимости щадить самолюбие и гордость человека. Конечно, конструктивная кри­тика необходима для совершенствования мастерства, но лучше делать замечания и критиковать наедине, в неформальной обстановке, а на людях постараться выявить все положительное, подчеркнуть малей­шие достижения. Дать педагогу почувствовать, что вы высокого мне­ния о его возможностях, и он постарается оправдать ваше мнение, приложив для этого максимум сил. Ободряйте человека, не столько подчеркивая его ошибки, сколько показывая, особенно на собствен­ном опыте, что они исправимы. Можно, конечно, и не согласиться с этим, считая, что такие дей­ствия могут привести к потере самокритичности. Действи­тельно, эта опасность есть, но все же лучше перехвалить человека, дать ему уверовать в собственные силы, чем унизить и выбить почву из-под ног. Каждый из нас хоть раз бывал в положении человека, которого при всех «отчитывают». Какие чувства испытывает педагог в это время: стыд, обиду, возмущение, и в некоторых случаях это может перейти в агрессию. И никогда при этом педагог не начинал испытывать творческого подъема, удовлетворения и желания трудиться еще луч­ше. Значит, и для пользы дела соблюдение этических норм приносит благо, а не вред.

Рассмотренная система связей в педагогическом коллективе, симпатии и антипатии, совместимость и несовместимость, слож­ности оценок и психологического взаимопонимания не могут и не должны, однако, фатально определять отношения в коллек­тиве. Обеспечению оптимального климата в отношениях «по го­ризонтали», созданию обстановки психологического комфорта должно способствовать соблюдение необходимых этических прин­ципов и норм.