

Єгор Стадний
Консультант Проекту сприяння
академічній доброчесності в Україні
SAIUP

Деякі рекомендації щодо впровадження етичних кодексів в українських вищих навчальних закладах

Етичні принципи у вищій освіті

Найчастіше етичні кодекси університетів складаються із двох частин: норм поведінки членів академічної спільноти та регламенту реакції цієї спільноти на випадки порушення згаданих норм. Кожна інституція використовує певний набір універсальних норм, нерідко розширюючи його позиціями, що походять з її власного досвіду. У цьому розділі ми згадаємо лише універсальний набір. Для цього ми скористаємось публікацією Ради Європи «Етична поведінка учасників освітнього процесу»¹, автори якої, на нашу думку, вдало об'єднали ідеї багатьох міжнародних документів, які так чи інакше окреслювали поняття етичних принципів у вищій освіті, які можуть стати певною теоретичною основою для написання етичного кодексу:

Integrity² — суцільна відданість індивідів та усієї інституції моральним принципам та стандартам, які створюють бар'єр для недоброчесності.

Чесність — систематичне уникнення шахрайства, обману, крадіжок та будь-якої безчесної поведінки.

Правда — необмежене прагнення до істини, вільне та відкрите поширення знань та їх вдосконалення (збагачення).

Прозорість — доступність та відкритість інформації, правил, планів, процесів та дій, які передбачають, що працівники університету зобов'язані діяти відкрито, передбачувано

¹<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680692398>

² Автор не знайшов відповідного терміну в українській мові

та зрозуміло задля просування власної підзвітності та залученості учасників освітнього процесу.

Повага до інших — повага до гідності інших, їхнього фізичного та психічного здоров'я, на благо колегіальності та співпраці з іншими учасниками освітнього процесу.

Довіра — усі учасники освітнього процесу мають впевненість в чесності та integrity один одного та можуть покластись один на одного.

Підзвітність — учасники освітнього процесу належним чином використовують делеговані їм повноваження.

Справедливість — неупереджене, однакове ставлення до усіх учасників освітнього процесу, позбавлене дискримінації та нечесності.

Рівність та соціальна справедливість — рівний доступ до освіти незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального, національного походження, стану здоров'я, інвалідності.

Демократичне управління — управління системою вищої освіти та університетом повинні базуватись на залученні усіх відповідних учасників освітнього процесу та етичному виконанні своїх повноважень керівництвом на різних ланках.

Якісна освіта — усі учасники віддані ідеї досягнення найвищої можливої якості освіти.

Самовдосконалення та вдосконалення системи — учасники освітнього процесу визнають важливість та докладають максимальних зусиль до постійного вдосконалення освітньої системи, зокрема через власний професійний розвиток.

Інституційна автономія — визнання потреби у відповідній самостійності університетів задля уникнення надмірного централізованого політичного контролю за освітньою системою.

Міжнародна співпраця — усі учасники освітнього процесу визнають важливість міжнародної колаборації в освіті.

Нестабільність академічної доброчесності в Україні

Соціологічні дослідження, проведені Східноукраїнським фондом соціологічних досліджень та Фондом “Демократичні ініціативи”, доводять, що на сьогодні у вищій освіті в Україні існує чимало різних форм відхилення від норм етичної поведінки, які були перераховані вище³. Нижче подані деякі з цих відхилень, дані про їх поширеність взяті зі згаданих опитувань:

- Доступ до вищої освіти залишається уражений проявами недоброчесності зокрема у тих випадках, коли вступ відбувається поза ЗНО. Мова йде про творчі конкурси на рівні бакалаврських програм та вступ на магістерські програми, які інколи відбуваються непрозоро та без належного зовнішнього контролю.
- Плата за оцінки на екзаменах чи-то у вигляді послуг чи у вигляді суми грошей. З таким стикається приблизно п'ята частина студентів⁴.
- Загалом шахрайство під час складання екзаменів має ширший характер, ніж лише плата грошей. 78% студентів складають іспити не самостійно, зокрема списують зі шпаргалок, Інтернету, списують у інших студентів тощо.
- Абсолютна більшість студентів (90%) вчиняють плагіат у тій чи іншій формі. Зокрема:
 - переписують текст з джерела власними словами без посилань на джерело;
 - завантажують есе та інші види робіт з безкоштовних сайтів рефератів та використовують їх як власні;
 - використовують чужі тексти (повністю або частково) без вказівки на авторство;
 - копіюють чужі тексти зі зміною порядку слів у реченні без посилання на джерело;

³ <http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2015-07-17/2015.pdf>

⁴ <http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2015-07-17/2015.pdf>;

http://www.dif.org.ua/ua/polls/2015a/visha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv-_1433936412.htm

- використовують чужі тексти дослівно із посиланням на інше джерело (наприклад, використання реферату, а посилання на підручник);
 - перекладають чужі тексти з іноземної мови на українську та використовують їх у своїх роботах без вказівки джерела;
 - приєднуються до групової роботи без авторської участі в написанні тексту.
- Окремо виділимо практику купівлі готових дипломних робіт або дисертацій у фірм, які надають такі послуги. Стандартно ці фірми гарантують 55-65% унікальності тексту. Тобто третина тексту буде взята з інших джерел з посиланнями. Більша частина це, власне, написаний на замовлення текст, якість якого є дуже сумнівною, проте в ньому також не буде плагіату.
- Брак розуміння самого поняття недоброчесності. Зокрема майже третина студентів не вважає плагіатом навіть відверте використання чужих текстів (повне або часткове) без вказівки на авторство. Загалом серед студентів та викладачів бракує розуміння та поінформованості стосовно етичних принципів академічної доброчесності.
- Хабарництво під час поселення до гуртожитків, попри спад кількості студентів, досі є поширеною практикою. За опитуваннями щонайменше 6% студентів платять за те, щоб їх поселили до гуртожитку.
- “Студенти-привиди” — так можна охарактеризувати явище, коли університети толерують відсутніх на навчанні студентів, які можуть скласти екзаменаційну сесію, не з’являючись в університеті.
- Неформальні зв’язки з адміністрацією чи викладачами (відомі в англійській літературі як *influence peddling*) допомагають деяким студентам закрити свої академічні заборгованості або вирішити інші питання.

Це неповний перелік типових випадків недотримання етичних принципів учасниками освітнього процесу. Проте навіть він свідчить про системний характер академічної недоброчесності в українських університетах.

Дефініція

Анатолій Мельниченко у своїй статті “Кодекс честі як інструмент дотримання академічної чесності науковця та освітянина” дає досить зрозуміле та вичерпне визначення етичному кодексу (Кодексу честі):

“Кодекс честі в академічному середовищі розуміється як документ, що містить сукупність норм і правил поведінки членів академічної громади, яких повинні дотримуватися всі без винятку її члени. Кодекси честі регламентують нормативну і визначають ціннісну складові регулювання поведінки представників наукової або освітянської спільноти. Так, професор Ніагарського університету Лінда Кідвел підкреслила, що сучасні студенти зростають у суспільстві, де відмінності між добром і злом стали розмитими, що змушує розглядати Кодекс честі (кодекс професійної етики) як документ, що “включає в себе основоположні принципи та правила, які дозволяють застосовувати ці принципи і послужити основою дій по відношенню до членів, інтерпретації цих правил і етики рішень, що впливають з конкретних випадків”⁵

Формат етичного кодексу

Етичні принципи, згадані у документі Ради Європи, поширюються на всіх учасників освітнього процесу з врахуванням певних особливостей. Наприклад, принцип підзвітності більше стосується тих, хто наділений певною владою, і щодо студентів поширюється радше на органи студентського самоврядування, ніж на усіх студентів.

Обираючи формат самого Кодексу, університети різних країн застосовують в основному дві практики: єдиний документ для усіх учасників або ж окремі документи для різних учасників. Рідше можна зустріти практику окремих документів для різних сфер

⁵ Мельниченко А. Кодекс честі як інструмент дотримання академічної чесності науковця і освітянина / Анатолій Мельниченко // Академічна чесність як основа сталого розвитку університету. – Київ: Таксон, 2016. – С. 171–183

(видів) академічних стосунків: гуртожитки, кампуси, фінансові питання, академічні питання тощо.

На нашу думку, етичний кодекс як окремий цілісний документ є зручним форматом для інформаційних та просвітницьких кампаній. Водночас задля кращого застосування (імплементатії) норм етичних кодексів більш зручним є формат розділення його на кілька документів або ж за суб'єктами, або ж за сферами академічного життя.

Написання та впровадження етичного кодексу

Створенню етичного кодексу повинно передувати дослідження рівня академічної доброчесності, а можливо, загалом рівня поширеності етичних принципів, серед академічної спільноти. Мова йде про встановлення певної точки відліку, в якій будуть зафіксовані сильні та слабкі сторони академічної спільноти. Такий підхід дозволить зрозуміти, які саме цілі передовсім повинен переслідувати етичний кодекс та максимізувати ефект від нього.

Таке дослідження може складатись з двох стадій. На першому етапі варто провести якісне дослідження, яке дозволить скласти сам перелік сильних та слабких сторін.

Доцільно застосувати метод групових інтерв'ю (фокус-груп), які варто формувати з врахуванням факторів, що можуть впливати на рівень академічної доброчесності. Наприклад, серед студентів: вмотивованість, спеціальність, рік навчання тощо. Варто подбати про залучення професійних модераторів для проведення фокус-груп. На другому етапі потрібно провести кількісне дослідження, яке покаже, якою є власне міра (величина, сила) кожної із слабких та сильних сторін. Результати фокус-груп допоможуть найбільш влучно скласти анкету для опитування. Конче необхідно попідкуватись про забезпечення повної анонімності респондентів, тобто варто залучити професійних інтерв'юерів, які не мають зв'язку з студентами чи персоналом університету. Також можна застосувати метод вибірки, керованої респондентом (RDS, respondent-driven sample).

Отримавши результати такого своєрідного baseline polling, варто провести їхні публічні обговорення на різних формальних та неформальних майданчиках. Адміністрація університету та студентські лідери можуть взяти на себе організацію та фасилітацію таких обговорень.

Внаслідок таких публічних дискусій серед різних спільнот, імовірно, з'являться охочі взяти участь у розробці етичного кодексу. Таким чином, можна сформувати певну робочу групу не адміністративним чином, а “знизу”, за потреби її можна розбити на секції. Для того, щоб уникнути “тяжіння авторитету” одних членів робочої групи над іншими, варто створити однакові умови для обговорення, висловлення думки, за потреби можливість моделювання (рольового випробовування) певних процедур, а також розглянути найбільш сприятливі форми прийняття рішень: консенсус, таємне голосування тощо.

У залежності від розміру університету можна розважити доцільність проведення широкого обговорення першої чернетки етичного кодексу за допомогою соціальних мереж, університетських онлайн-форумів тощо. Після цього робоча група повинна опрацювати результати цих обговорень.

Затвердження етичного кодексу, ймовірно, повинно відбуватись на рівні Вченої ради. Водночас можна застосувати ширші платформи: збори (конференцію) трудового колективу або ж референдум працівників та студентів. Важливо досягнути ефекту причетності та співвідповідальності не лише під час розробки, а й під час затвердження етичного кодексу.

Етичний кодекс є певним віддзеркаленням життя академічної спільноти, тож існує імовірність, що певні норми та положення потребуватимуть коректив, принаймні на початкових етапах імплементації. Тому разом із затвердженням самого етичного кодексу варто затвердити певний склад редакторів, передусім учасників робочої групи, для періодичної оцінки практичної реалізації тих чи інших норм. Задля цього варто запланувати вибіркове опитування академічної спільноти та анкетування тих осіб, яких торкнулись процедури етичного кодексу. Редакторська група повинна мати змогу пропонувати внесення тих чи інших змін на розгляд Вченої ради університету. Також варто залишити можливість будь-кому з членів академічної громади пропонувати внесення змін.

Дотримання норм етичного кодексу є одним з найбільш жваво обговорюваних питань. Існує поширене переконання, що недотримання етичних принципів не призводить до санкцій. Проте така теза є виправданою лише у випадку, якщо етичний кодекс завідомо має лише формальний характер. Автору видається, що українське законодавство все ж

таки передбачає достатній перелік санкцій за кримінальні, адміністративні, цивільні та дисциплінарні переступи, кожен з яких є порушенням етичних принципів. Також існує поширена думка, що етичні кодекси можуть бути не ефективні, адже щоразу санкції потребуватимуть відповідного судового розгляду. Проте чимала частина відповідальності дисциплінарного характеру (зокрема догани, звільнення) накладається за рішенням органів самого університету, а не суду. Також санкції за порушення етичних принципів і, як наслідок, невиконання навчального плану, теж приймаються на рівні самого університету. Отже, тяглість між етичним переступом та юридичною відповідальністю цілком можлива в рамках чинного українського законодавства. У зв'язку з цим важливою є нормативна синхронізація між етичним кодексом, Статутом, Положенням про організацію освітнього процесу та іншими документами. До прикладу, несамотійне виконання іспитового завдання є порушенням кількох етичних принципів та невиконанням вимог до дисципліни, що є підставою для її незарахування, що в свою чергу є невиконанням навчального плану, що, у свою чергу, може бути підставою для відрахування студента.

Разом з тим, під час написання етичного кодексу у першу чергу важливо окреслити коло тих питань, які недостатньо регулюються українським законодавством. Наприклад, питання конфлікту інтересів, переступ, який порушує принципи чесності, підзвітності та демократичності, - законодавство про вищу освіту майже не регулює ці питання. Підписання корпоративної угоди усіма членами академічної спільноти може стати гарним інструментом інформування членів академічної громади. Натомість, включення етичного кодексу, особливо в частині прав та обов'язків, до трудових договорів працівників університету, а також до договору (контракту) між університетом та студентами, які навчаються на контрактній формі, може стати більш дієвим способом, як юридично зобов'язати дотримувати етичного кодексу.

За будь-яких обставин санкції є лише кінцевим етапом дії етичного кодексу. Його основною функцією є запобігти етичним переступам. У зв'язку з цим важливою стає обізнаність з етичним кодексом поміж усіх учасників академічного процесу. Обізнаність передбачає не лише поінформованість, але й готовність переймати норми поведінки та послуговуватись відповідними процедурами. Перша складова потребує проактивної позиції лідерів думок як серед студентів, так і серед працівників. Мова йде про те, щоб

вони стали першими, хто подає приклад, який зробить девіантну поведінку менш популярною і, навпаки, підвищить популярність етичної поведінки. Друга складова передбачає ефективність процедур, закріплених в етичному кодексі, яка збільшить кредит довіри та покаже, що ці процедури не є формальними, а насправді діють.

Орган розгляду порушень

Етичний кодекс повинен обумовлювати створення органу (органів), який відповідальний за розгляд випадків його порушення. Для зручності назвімо його етичною комісією (ЕК). Важливо розвести орган, який розглядає випадки та формує висновки, та ті органи (посадових осіб, викладачів, органи студентського самоврядування тощо), які приймають рішення щодо санкцій.

Етична комісія повинна включати представників академічної спільноти. До неї могли би входити викладачі та така ж кількість студентів, які представляють відповідні кафедри або факультети. Обрання доцільно проводити в межах структурних підрозділів онлайн-голосуванням чи на загальних зборах. Представники від студентів неодмінно повинні бути студентами та бути обраними студентською громадою. Разом з тим, можливо, варто встановити певний меритократичний рівень допуску, скажімо, лише студенти-відмінники. Вони, найвірогідніше, є вмотивованими та на власному прикладі демонструють дотримання етичних принципів. Хоча в деяких університетах ситуація може бути зворотною.

Найбільший пік позанавчальної активності студентів, як правило, припадає на екватор їхнього навчання та не триває довго. Тому щоб уникнути утворення касти “професійних” представників студентів, варто обмежити перебування студентів у комісії однорічним терміном.

Головою комісії може бути представник адміністрації, який за своєю посадою має певний секретарський апарат, що може взяти на себе забезпечення роботи комісії, ведення реєстру розглядів, висновків комісії та рішень, які приймалися на основі цих висновків. Наприклад, проректор з роботи зі студентами або інший посадовець. Кожен випадок порушення етичного кодексу не обов’язково повинен розглядатись усім загалом комісії. Комісія може формувати зі свого складу групу для розгляду конкретного випадку

порушення етичного кодексу на умовах, що до неї увійде 2 або 4 члени комісії, які компетентні у сфері, в якій скоєно порушення. Добір таких членів групи варто проводити випадковим чином за допомогою автоматизованих алгоритмів, що майже унеможливить будь-який конфлікт інтересів. Фактично, уся комісія стає своєрідним пулом експертів, які можуть розглядати справи щодо порушень етичного кодексу.

У випадках, коли розглядаються порушення, пов'язані зі студентами, в групі доцільно зберегти баланс між студентами та працівниками. Тобто залучати по 1-2 представників працівників та студентів з тих структурних підрозділів, до яких не належать позивач та відповідач.

Разом з тим, варто розглянути можливість залучення до роботи групи компетентних фахівців у ролі консультантів у випадках, коли членам групи бракує обізнаності у предметі розгляду чи в його окремих аспектах.

Висновок роботи такої групи є висновком усієї комісії, хоча можуть бути випадки, коли група не дійшла згоди, - тоді усі її члени мають сформулювати свої окремі думки (висновки). Висновок чи висновки комісії є підставою для прийняття або неприйняття рішення відповідного викладача чи посадової особи про ті чи інші санкції.

Види порушень

Як зазначалося, етичний кодекс повинен окреслити у першу чергу коло тих порушень, які недостатньо врегульовані у чинному законодавстві. З огляду на це тут ми не будемо зупинятися на порушеннях кримінального, адміністративного, цивільного та дисциплінарного характеру, які фігурують у законодавчій базі та, відповідно, розгляд яких підпадає під юрисдикцію суду. Хоча вони безумовно є порушеннями етичних принципів, та університети можуть запроваджувати свої додаткові санкції до тих, хто визнаний судом винним. Наприклад, надавати розголосу судовим вирокам, можливо, дискримінувати під час заміщення вакантних посад тощо.

Наступний перелік укладемо у форматі короткого опису порушення та суб'єктів його розгляду. У всіх випадках заявником може бути будь-який студент, викладач чи інший працівник університету.

Несамостійне виконання письмових робіт.

Мова йде про порушення кількох етичних принципів та вимог дисципліни чи освітньої програми під час написання письмових робіт, лабораторних, контрольних, екзаменаційних, курсових, дипломних, дисертаційних та інших робіт. Зокрема:

- використання в роботі чужих текстів чи окремих фрагментів без належного посилання на джерело, зі змінами окремих слів чи речень;
- використання перефразованих чужих ідей без посилання на їх авторів;
- видавання за власний текст купленого чи отриманого за нематеріальну винагороду чужого тексту чи його фрагменту;
- несамостійне виконання будь-яких навчальних завдань (якщо це не передбачено вимогами програми);
- фальсифікація результатів наукової чи навчальної роботи;
- покликання на джерела, які не використовувалися у роботі,
- залучення підставних осіб до списку авторів наукової чи навчальної роботи, участь таких осіб у поточній чи підсумковій оцінці знань.

Відповідач: студент, аспірант, докторант.

Неправомірна вигода/хабарництво на сесії

Пропозиція або отримання плати у матеріальному чи нематеріальному вигляді за успішне зарахування заліку, іспиту чи іншого компонента навчальної програми (оплата зарахування присутності).

Відповідач: студент, викладач.

Неправомірна вигода/хабарництво у вирішенні позанавчальних питань

Пропозиція або отримання плати у матеріальному чи нематеріальному вигляді за поселення до гуртожитків, дозвіл на використання матеріально-технічної бази університету (якщо це не передбачене переліком платних послуг).

Відповідач: студент, уповноважена особа.

Примусові благодійні внески та примусова праця

Примус студентів сплачувати гроші чи виконувати певну працю під загрозою зумисно завдати шкоди інтересам та правам студента у навчанні, побуті чи інших питаннях.

Відповідач: уповноважена особа.

Конфлікт інтересів

Реальна та потенційна суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй повноважень. У випадку з потенційною суперечністю мова йде про випадки, коли відповідач завчасно не попередив осіб, залежних від результатів прийнятого рішення, про наявність такої суперечності⁶.

Відповідач: уповноважена особа.

Непотизм та перевищення повноважень

Використання родинних зв'язків чи службового становища для отримання переваг у навчальній, позанавчальній, науковій чи адміністративній сфері.

Відповідач: студент, аспірант, докторант, викладач, уповноважена особа.

Процедури розгляду порушень

Для опису основних засад процедури розгляду порушень скористаємось прикладом, коли студент підозрюється у несамотійному виконанні певної письмової роботи, зокрема у плагіаті. За основу рекомендацій візьмемо процедури офісу академічної доброчесності Міжнародного університету Флориди⁷, з якими автор мав змогу ознайомитися завдяки участі у програмі “Відкритий світ”.

Викладач (далі — заявник), який чи яка отримав інформацію (виявив власноруч) про вчинення плагіату певним студентом/кою (далі — підозрюваним), повинні повідомити про це у письмовій формі голову етичної комісії (далі — голова ЕК), долучивши докази,

⁶ За Законом “Про запобігання корупції”

⁷ <http://undergrad.fiu.edu/academic-integrity/>

які є підставою для підозри. На цьому етапі ЕК повинні перевірити власний реєстр та повідомити заявника, чи підозрюваний до цього порушував етичний кодекс. Тут і далі усі дії повинні відбуватись у чітко окреслений термін, який дає достатньо часу, аби виконати усі вимоги процедури розгляду порушень та водночас не затягувати процес.

Якщо ЕК повідомляє, що підозрюваний не порушував Кодекс до цього, розгляд справи може відбуватись або за скороченою, або за повною процедурою.

У першому випадку голова ЕК призначає спільну зустріч заявнику та підозрюваному, під час якої голова ЕК забезпечує протоколювання та формування висновку, який може мати три варіанти:

- підозрюваний надасть спростування, на підставі яких заявник відкличе заяву, тому розгляд припиняється зняттям звинувачень;
- підозрюваний визнає провину, бере відповідальність за порушення, а розгляд припиняється накладанням санкцій заявником (або іншим відповідальним викладачем) та адміністрацією університету;
- підозрюваний не визнає провини, внаслідок чого розпочинається повна процедура.

Якщо підозрюваний вже порушував етичний кодекс, то процедура розгляду може бути лише повною. ЕК інформує заявника та підозрюваного про початок повної процедури розгляду, її фази, терміни та права сторін, а також звертається до обох із проханням надати перелік свідків, яких хочуть залучити сторони.

Водночас, голова ЕК формує випадковим чином із членів комісії групу з повного розгляду (далі - група), до якої має увійти на паритетній основі 1-2 студенти та 1-2 викладачі, а також голова ЕК з дорадчим голосом. Підозрюваний має право не більше, ніж два рази, звернутись із заявою до голови ЕК про відвід одного з членів групи, якщо вважає, що він/вона є упередженими. Голова ЕК повинен задовольнити заяви підозрюваного.

Щойно сформованій групі голова ЕК повинен надати усі матеріали справи, створити необхідні умови для їхнього опрацювання та призначити дату слухань, про яку повідомляє групу, заявника та підозрюваного.

У разі своєї відсутності під час слухань заявник та підозрюваний можуть передати свої заяви, які вони хотіли би зробити під час слухань, у письмовій формі. Голова ЕК повинен забезпечити їх виголошення та донесення до відома членів групи.

Під час слухань сторони можуть залучати радників, проте останні не можуть звертатись до членів групи, голови ЕК або до свідків.

Голова ЕК забезпечує протокол та аудіо-запис слухань, окрім частини, де група приймає рішення щодо висновків розгляду.

Слухання повинні розпочинатися з того, що голова ЕК виголошує їх регламент. Потім слово надається заявнику для виголошення звинувачень, після чого члени групи можуть задати уточнюючі питання. Наступним слово надається підозрюваному, після виступу якого члени групи також можуть задати уточнюючі питання. Після цього усі, крім голови ЕК та групи, мають залишити слухання, для того, аби група у закритому режимі винесла свій висновок, у якому має бути визначено, чи підозрюваний порушив етичний кодекс (які саме його пункти) чи ні.

Голова ЕК повинен довести до відома підозрюваного та заявника висновок групи, після чого підозрюваний, у разі незгоди, повинен мати змогу протягом певної кількості днів подати до голови ЕК апеляцію. Незгода має бути обґрунтована, наприклад, фактами порушення процедури розгляду або ж появою нової інформації, якої підозрюваний не міг знати до цього.

Голова ЕК може відхилити подання про апеляцію або його задовольнити. У разі задоволення подання голова ЕК призначає нові слухання у складі нової групи з членів ЕК, яка формується за таким же принципом, що й попередня.

Висновок ЕК є основою для прийняття рішення щодо санкції. Заявник, який водночас є викладачем, приймає рішення щодо зниження оцінки порушнику аж до незадовільно/незараховано відповідно до вимог програми дисципліни. Також, порушник може бути обмежений у праві користуватись різними можливостями, які надає університет, зокрема брати участь у програмах міжнародної академічної мобільності, отримувати фінансування для студентських проектів тощо. Ці обмеження можуть мати тимчасовий та постійний характер. Окрім цього, порушник може отримати припис пройти тренінг або курс з академічного письма.

Додаток 1

Зовнішні обмеження для ефективного впровадження етичного кодексу

Етичні кодекси, як і будь-які інші інструменти забезпечення академічної добросовісності, не можуть гарантувати вирішення усіх проблем, пов'язаних з неетичною поведінкою в освіті. Перш за все, вони покликані звести в один комплекс неписані правила та норми поведінки, щоб покращити обізнаність академічної спільноти та унормувати процедури розгляду різних академічних переступів. Етичні кодекси навряд чи здатні самотужки забезпечити дотримання етичних принципів та вирішити проблему академічної недобросовісності, адже вона походить від кількох глибших криз українського суспільства в цілому та вищої освіти в Україні зокрема.

Криза поведінкових норм в українському суспільстві не є темою цих рекомендацій, проте ми маємо пам'ятати про постійний її вплив на академічні спільноти.

Разом з тим, варто хоча б побіжно згадати ті системні проблеми вищої освіти, які безпосередньо створюють певні обмеження для активного впровадження етичних кодексів.

Відсутній зовнішній контроль якості

Сьогоднішня система акредитації носить формальний та закритий характер. Добір експертів для проведення акредитації не ґрунтується на принципах професійного відбору та не убезпечує від конфлікту інтересів. Результати експертиз, як і сама експертиза, не є публічними, тож зовнішні стейкхолдери не мають змоги оцінити належність дотримання вимог під час акредитації.

Водночас в Україні відсутня уніфікована та прозора системи збору й аналізу даних про діяльність ВНЗ. Більшість показників, доступних на даний момент, — це кількісні дані про склад студентів та викладачів, які надали безпосередньо вищі навчальні заклади. Необхідного рівня довіри до таких даних бути не може, по-друге, вони майже не сигналізують про якість освітнього процесу. Власне, в Україні немає автоматизованих систем збору даних (джерелом інформації в яких не виступає сам ВНЗ) про зв'язок ринку праці та вищої освіти, про ставлення самих студентів до програм та університетів, у яких

вони навчаються, про міжнародну активність українських університетів та про інші параметри, які часто застосовують як показники ефективності роботи університету (performance, output).

Як наслідок, імітація зовнішнього контролю якості, перешкоджає системному запуску внутрішніх процедур забезпечення якості, зокрема запровадженню етичних кодексів.

Викривлена модель університетського менеджменту

На сьогоднішній день керівник університету отримує мандат на здійснення своїх повноважень внаслідок перемоги на виборах, на яких голосують викладачі та делегати від студентів. Спільноти викладачів та студентів різних університетів (можливо, більшості) часто не до кінця поділяють етичних принципів та норм поведінки, які згадані у першому розділі. Тож здебільшого ті кандидати, чиї наміри не суголосні з очікуваннями таких академічних спільнот, мають по замовчуванню менші шанси перемогти на виборах. Таким чином, в цих університетах утворюється замкнуте коло, через яке етичні кодекси можуть мати лише формальний статус.

Девіантна мотивація студентів та викладачів

Мотивація студентів є одним з найважливіших факторів, які впливають на рівень академічної доброчесності (Heuser & Drake, 2011)⁸. Опитування Східноукраїнського фонду соціологічних досліджень показує, що лише 33% студентів мають домінуючу мотивацію на отримання професійного знання. Решта переслідує або ж формальні цілі або ж не має домінуючої мотивації. Це ж дослідження, а також дослідження Аналітичного центру CEDOS, показують, що девіантна мотивація посилюється зі збільшенням досвіду навчання в університеті. Таким чином, існує щонайменше дві складові проблеми. По-перше, далеко не всі студенти мають позитивну мотивацію та усвідомлюють свій вибір на

⁸ Heuser, B. L. & Drake, T. A., 2011. Toward Global Academic Ethics through Accountability Systems. In: *Creathing the Ethical Academy*. Abingdon: Routledge, pp. 199-214. Автор вперше зустрів згадку про цю працю під час рецензування рукопису звіту ОЕСР “Strengthening Integrity in Ukraine’s Education System”

етапі вступу до університету. По-друге, частка тих, хто зберігає позитивну мотивацію, протягом навчання стає ще меншою.

Неможливість адекватно оцінювати знання студентів, які не опанували навчальний матеріал, надмірна залежність фінансування від кількості студентів та непрозорість критеріїв для кар'єрного зростання негативно впливають на мотивацію викладачів.

На сьогодні ресурси для ефективних матеріальних стимулів, які залежать від якості наукової чи викладацької роботи викладача, себе вичерпали. Водночас законодавча база не передбачає дієвих санкцій для тих працівників університетів, які не дотримуються принципів академічної доброчесності. Такі умови стали сприятливим ґрунтом для поширення імітації викладацької роботи.

Окрім того, непривабливість науково-педагогічних посад для вмотивованих та чесних викладачів часто позбавляє університети стимулів проводити справжні конкурси на заміщення вакантних викладацьких посад.

Таким чином, для успішного та системного застосування етичних кодексів потрібно створити декілька важливих передумов. По-перше, потрібно збалансувати бюджетне фінансування вищої освіти, зокрема розподіляти ресурси прозоро, максимально наближено до необхідних витрат, а також переважно тим ВНЗ, які показують кращі результати діяльності. По-друге, запустити декілька автоматизованих систем збору даних, серед них національне опитування студентів та моніторинг траєкторії випускників на ринку праці. По-третє, поступово запровадити процедуру призначення керівників ВНЗ за відкритим конкурсом та наділити наглядові ради повноваженнями для здійснення контролю та відкликання керівників ВНЗ. По-четверте, запровадити національну програму сприяння усвідомленого та вмотивованого вибору подальшої траєкторії навчання серед школярів. По-п'яте, вивести викладачів з системи тарифної сітки, скасувати чинну систему гарантованих надбавок та доплат та дозволити університетам встановлювати власні підходи до матеріального заохочення роботи викладачів. Це далеко не повний перелік заходів, проте навіть їх здійснення створить необхідний мінімум стартових умов для системного запровадження етичних кодексів.