

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-115>

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ

Слободянюк О. М.

*кандидат педагогічних наук,
докторант*

*Інститут вищої освіти
Національної академії педагогічних наук України
м. Київ, Україна*

За сучасних умов університети, як співтворці знань, відіграють життєво важливу роль, трансформуючи нові знання в економічні та суспільні блага. Як центри викладання та навчання, університети відіграють ключову роль у розвитку людських ресурсів, тим самим сприяючи підготовці висококваліфікованих випускників для вирішення суспільних та глобальних проблем [1]. Високі суспільні очікування та соціально відповідальна спільна діяльність закладів вищої освіти (далі – ЗВО) потребує узгодженої дії на ціннісних засадах. Академічна доброчесність (як система правил, приписів, ціннісних принципів та як культура навчання, викладання, досліджень) та якість вищої освіти є запорукою виконання спільних зобов'язань, узятих державами-членами Болонського процесу та вкотре задекларованими в Римському Міністерському Комюніке (Rome Communiqué: Ministers responsible for Higher Education present vision for the second decade of the EHEA): побудова якісних, прозорих та мобільних систем вищої освіти [8].

Академічна доброчесність як інструмент забезпечення якості освіти є однією з найактивніше обговорюваних освітянських проблем. Водночас підвищення чисельності її порушень ставить під сумнів цінності учасників освітнього процесу та породжує скепсис і недовіру до академічних та наукових результатів. Запровадження політики академічної доброчесності як багатофакторного феномену [6], що включає політичні, соціально-когнітивні та культурні компоненти, потребує системних змін на інституційному рівні [4]. Інституалізація досліджуваного феномену потребує зміни управлінських підходів та рішень.

На думку Т. Б. Галланта, інституційна теорія передбачає певні етапи запровадження змін (об'єднання навколо ініціативи запровадити зміни

чи інновації, їх впровадження, інституалізація змін [1]) та «виводить нас за межі теорії раціональних акторів про поведінкові зміни і робить більш надійний підхід, що враховує ті організаційні фактори, які впливають на поведінку та гальмують або стимулюють інституалізацію» [5]. Т. Б. Галлант та П. Дрінан теоретично проаналізовано модель змін в організації та екстрапольовано на академічне середовище, узагальнено емпіричні знання, що забезпечує перехід від теорії до практики. Модель інституалізації академічної доброчесності, запропонована Т. Б. Галлант та П. Дрінан, розрахована на чотири етапи впровадження [5].

Етап 1: Визнання та прихильність. На першому етапі відбувається визнання проблеми (незадоволена потреба щодо якості освіти, розрив між задекларованими академічними цінностями в стратегічних документах університету та практичними діями, конфлікт цінностей і принципів) та потреби її вирішення, акумулюються знання щодо проблеми порушень академічної доброчесності та декларується зобов'язання запровадити політику та механізми забезпечення академічної доброчесності.

Етап 2: Генерація ідей. Етап генерації ідей включає: обговорення та унормування правил, принципів, норм; перелік та характеристика можливих видів порушень. На даному етапі важливо почути голоси усіх акторів, розробити послідовну стратегію дій, процесів, процедур (процес формування культури академічної доброчесності, процедури перегляду фактів порушень та дій, направлених на пропагування задекларованих цінностей і принципів та ін.).

Етап 3: Впровадження моделі інституалізації академічної доброчесності. Рекомендовано обрати пілотний проєкт з обов'язковим моніторингом (ввести заплановані зміни на окремому факультеті/інституті) і, за умов успішності, масштабувати на весь університет. В пілотному проєкті протестувати операційні процедури (систему оцінювання, розгляду фактів порушення, рівень санкцій за порушення), запровадити інститут (особи/структури), відповідальних за проведення прозорих і чітких процедур. В процесі запровадження пілотного проєкту, академічна спільнота має фіксувати зміни (в стандартах та моделях поведінки, ставлення до порушень, підвищення якості академічних результатів та ін.), які є вимірюваними. Пілотний проєкт має продемонструвати, що запровадженні зміни якісно впливають на стан культури академічної доброчесності, яка є невід'ємною частиною організаційної культури.

Масштабування моделі інституалізації академічної доброчесності потребує організаційних структурних змін (визначення осіб/структур,

відповідальних за запровадження і підтримку процедур забезпечення академічної доброчесності та розгляду фактів її порушень). Значну роль для успішного провадження моделі інституалізації академічної доброчесності (зокрема, і цілей третього етапу) відіграватиме адміністрація закладу. По-перше, займаючи лідерську роль, стане взірцем моделей підтримки та схвалення цінностей і принципів академічної доброчесності. Водночас, принципова позиція щодо засудження порушень, уможливить системність та справедливість санкцій. По-друге, адміністрація ЗВО забезпечує: підтримку викладачів щодо осучаснення методів/технологій викладання та комунікації викладач-студент-адміністрація; наявність персоналу, який допомагатиме викладачам опанувати необхідними знаннями, навичками щодо імплементації цінностей академічної доброчесності, методів та видів об'єктивного оцінювання; процедур розгляду фактів порушень академічної доброчесності.

Варто зазначити, що формування культури академічної доброчесності має бути вбудована як в освітній процес в цілому, так і розглядатися як суспільно очікувана модель поведінки (керована цінностями відповідальності, справедливості, чесності, довіри, поваги і мужності [3], узгоджена та задекларована у стратегічних нормативних документах ЗВО. Готовність самореалізації має превалювати над показниками зовнішніх атрибутів вищої освіти, а саме: отримання диплому, схвалення батьків, «показного успіху» та ін.

Етап 4: Інституалізація. Процес інституалізації академічної доброчесності є успішним: по-перше, коли інтегрована в організаційні процедури, процеси та структури, по-друге, коли вона виступає як стабільна норма для усіх учасників освітнього процесу та об'єднує університетську спільноту.

Зауважимо, що важливим питанням залишаються показники інституалізації академічної доброчесності. Науковці наголошують, що академічна доброчесність має стати інтеріоризованою академічною нормою. Так, Р. Кантер зауважує, що схвалення та прийняття академічних етичних стандартів поведінки, фундаментальних цінностей є критично важливими для інституалізації [7]. П. Сельзник наполягає, що академічна доброчесність має стати питанням особистого інтересу та внутрішнього прагнення [9]. Університет, в якому культивуються культура навчання, ретельність досліджень, професіоналізм, соціальна відповідальність, наставництво є ознакою високого морального рівня кампусу та автентичних зв'язків в академічному середовищі [2].

Jireparypa:

1. Ackerman R. W. How Companies Respond to Social Demands. *Harvard Business Review*. 1973. July–August. P. 88–98.
2. Bruhn J. G. et al. Moral positions and academic conduct: Parameters of tolerance for ethics failure. *Journal of Higher Education*. 2002. Vol. 73. No. 4. P. 461–493.
3. Fishman T. (Ed.). The Fundamental Values of Academic Integrity (2nd ed.). 2019. URL: <https://academicintegrity.org/wp-content/uploads/2017/12/Fundamental-Values-2014.pdf>.
4. Frost P. J. & Egri C. P. The Political Process of Innovation. *Research in Organizational Behaviour* (Volume 13). L. L. Cummings and B. M. Staw (eds.). Greenwich. 1991. P. 229–295.
5. Gallant T. B. & Drinan P. Toward a Model of Academic Integrity Institutionalization. *Canadian Journal of Higher Education*. 2008. Vol. 38. No. 2. P. 25–43.
6. Har J. & Taietz Ph. Academic Integrity and Social Structure: A Study of Cheating among College Students. *Social Problems*. 1966. Vol. 13, No. 4 (Spring,). P. 365–373.
7. Kanter R. M. When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*. 1988. Vol.10. P. 169–211.
8. Rome Communiqué: Ministers responsible for Higher Education present vision for the second decade of the EHEA, Rome, on 19 November 2020. URL: https://eha2020rome.it/storage/uploads/5d29d1cd-4616-4dfe-a2af-29140a02ec09/BFUG_Final_Draft_Rome_Communique-link.pdf.
9. Selznick, P. The moral commonwealth: Social theory and the promise of community. Berkley, 1992.
10. Shani A. B., Mohrman S. A., Pasmore W. A., Stymne B. Handbook of Collaborative Management Research. URL: [https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=p_10AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=A.B.+\(Rami\)+Shani+Handbook+of+collaborative+management+research&ots=vDSRth4Yqd&sig=dV6QI1065E2810hkVVz3mda1jL8&redir_esc=y#v=onepage&q=A.B.%20\(Rami\)%20Shani%20Handbook%20of%20collaborative%20management%20research&f=false](https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=p_10AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=A.B.+(Rami)+Shani+Handbook+of+collaborative+management+research&ots=vDSRth4Yqd&sig=dV6QI1065E2810hkVVz3mda1jL8&redir_esc=y#v=onepage&q=A.B.%20(Rami)%20Shani%20Handbook%20of%20collaborative%20management%20research&f=false).
11. Towards a 2030 vision on the future of universities in the field of R&I in Europe. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/towards-2030-vision-future-universities-field-ri-europe_en.