

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС УНІВЕРСИТЕТУ ЯК СИСТЕМА КООРДИНАТ ДЛЯ ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ УЧАСНИКІВ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

О. В. Винославська

*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»*

У статті наведено результати порівняльного аналізу особливостей етичних стратегій зарубіжних та вітчизняних університетів, розкрито провідні принципи етичних кодексів університетів, показано роль етичних кодексів в організаційному розвитку університетів. Досліджено структуру етичного кодексу університету і процедуру його розробки. Показано регулятивні можливості етичних кодексів щодо вирішення етико-психологічних проблем, які мають місце у професійній діяльності учасників навчально-виховного процесу. Виявлено психологічні умови та чинники, що сприяють прийняттю і реалізації етичного кодексу в університеті. Розкрито поняття «психологічний контракт» і доведено необхідність його дотримання адміністрацією університету й іншими учасниками навчально-виховного процесу.

Ключові слова: етична стратегія організації, етичний кодекс, психологічний контракт, університет.

Проблеми психології моральності, що виникають як всередині організації так і у відносинах організації з іншими економічними агентами, споживачами, владою, місцевим населенням тощо (далі інтересантами), дедалі почали привертати увагу дослідників різних країн [2; 4; 11; 15 та ін.]. Етичні проблеми є актуальними і для вищих навчальних закладів, які в умовах глобальної економічної кризи мають виконувати місію фасилітаторів розвитку економічного і соціального середовища, до якого вони належать [17]. Розробка і впровадження у вищих навчальних закладах виважених етичних стратегій покликані сприяти підвищенню рівня їхньої корпоративної соціальної відповідальності щодо виконання цієї ролі.

Виходячи з актуальності проблеми, об'єктом дослідження було обрано впровадження етичної стратегії університету як освітньої організації.

Предметом дослідження виступили особливості розробки, введення та реалізації етичного кодексу в університеті.

Мета даного дослідження полягала у визначенні основних способів підвищення етичного рівня університету як освітньої організації, а також в аналізі основних процедур з розробки, введення та реалізації етичного кодексу в університеті.

Відповідно до мети у дослідженні вирішувалися наступні завдання:

- 1) провести порівняльний аналіз особливостей етичних стратегій зарубіжних та вітчизняних університетів, розкрити провідні принципи етичних кодексів університетів і показати роль етичних

кодексів в організаційному розвитку університетів;

- 2) з'ясувати основні етико-психологічні проблеми, що мають місце у професійній діяльності учасників навчально-виховного процесу в університеті;
- 3) дослідити структуру етичного кодексу університету і процедуру його розробки;
- 4) виявити психологічні умови та чинники, що сприяють введенню і реалізації етичного кодексу в університеті;
- 5) розкрити поняття «психологічний контракт» і довести необхідність його дотримання усіма учасниками навчально-виховного процесу в університеті.

Згідно організаційної теорії, розвиток університету як освітньої організації має на увазі позитивні зміни в його функціонуванні. Дослідження в галузі організаційного розвитку спираються на різні розділи психологічної науки, зокрема, на теорії мотивації, людських стосунків, групової динаміки. Підвищення етичного рівня університету як освітньої організації стає можливим лише через реальні зміни в організаційній культурі, спрямовані на перегляд її керівниками і працівниками своїх етичних настановлень і поведінки.

Аналіз наукових джерел з організаційної психології (Винославська О. В., 2005; Петрунін Ю. Ю. и Борисов В. К., 2004; Рейні Х. Д., 2002; Шепель В. М., 1989; Cederblum J., Dougherty C. J., Fridman M., Fridman R., 1990 та ін.) дозволив виділити основні способи підвищення етичності поведінки адміністрації, науково-педагогічних працівників і студентів, що сприяють організаційному розвитку. До них

відносяться *етичні кодекси, карти етики, комітети з етики, соціальні ревізії, навчання етичній поведінці, етична експертиза, етичне консультування* [2; 5; 9-12; 14; 19; 20].

Етичні кодекси описують систему загальних цінностей і правил етики, яких, на думку організації, мали б дотримуватися її працівники. Як правило, організації доводять ці етичні норми до своїх працівників у вигляді видрукованих матеріалів.

Карти етики є набором етичних правил і рекомендацій, які конкретизують етичний кодекс організації для кожного її співробітника. Вони містять також ім'я і телефон консультанта організації з етичних питань. Цей метод частіше застосовується у великих компаніях і корпораціях.

Комітети з етики створюються в організаціях як постійні підрозділи для оцінювання повсякденної практики з позиції етики. Особливістю комітетів з етики є те, що майже всі їх члени – керівники вищого рівня.

Соціальні ревізії пропонуються для оцінювання і складання звітів про соціальний вплив дій і програм організації. На думку прихильників соціальної ревізії, звіти такого типу можуть свідчити про рівень соціальної відповідальності організації.

Навчання етичній поведінці застосовується організаціями для підвищення показників етичності поведінки керівників і рядових співробітників. Ознайомлення працівників з етикою бізнесу підвищує їхню сприйнятливість до етичних проблем, що можуть перед ними виникнути. Викладання етики бізнесу керівникам на курсах підвищення кваліфікації є ще одним шляхом навчання етичній поведінці, завдяки чому слухачі починають краще розуміти ці проблеми.

Етична експертиза являє собою всебічний аналіз конкретного аспекту діяльності організації, який викликає занепокоєність вищого керівництва, персоналу або громадськості і може вплинути на імідж і розвиток організації. Її результатом стає система припущень, спрямованих на покращення морального клімату і моральної репутабельності організації.

Етичне консультування здійснюється за участі зовнішніх компетентних фахівців у випадках неможливості розв'язання моральних проблем, що виникли в організації, власними силами (або за відсутності в ній відповідних структур).

У вищих навчальних закладах основним напрямом впровадження етичних стратегій виступає створення і прийняття етичних кодексів, які розглядаються як система координат для підвищення етичності ділової поведінки адміністрації, викладачів, студентів та навчально-допоміжного персоналу. На сьогодні ети-

чні кодекси або кодекси етики існують у багатьох провідних університетах світу. Автором були досліджені кодекси етики University of Virginia, Baylor University, University of Southern California (США); Central European University; University of Art, London, Oxford Brookes University (Англія); Universities of Bologna, Parma, Siena, Padua (Італія); University of Freiburg, Hamburg University, Munich University (Німеччина); University of Western Australia, Murdoch University in Australia та ін. Починають приділяти увагу розробці етичних кодексів Російські університети (Вища школа менеджменту Санкт-Петербурзького державного університету, Російський державний педагогічний університет, Московський державний університет).

Провідними принципами етичних кодексів університетів виступають відповідальність перед усіма інтересантами, конкурентоздатність, служіння суспільству, етична поведінка, повага до закону, підтримка міжнародного співробітництва, повага до оточуючого середовища.

На жаль, в українських університетах впровадженню кодексів етики ще й досі не приділяють належної уваги. У багатьох випадках навіть відбуваються спроби ототожнення етичного кодексу із статутом вищого навчального закладу. Проте, неминучий перехід українських вищих навчальних закладів на міжнародні стандарти вищої освіти, пов'язаний з інтеграцією, вимагає дослідження психологічних чинників, які впливають на впровадження університетами етичних кодексів [4; 11]. У зв'язку з цим ми вважаємо за потрібне висловити деякі міркування щодо розробки та впровадження етичних кодексів університетів.

Проведені дослідження свідчать, що в процесі професійної взаємодії учасників навчально-виховного процесу в університетах виникає безліч етико-психологічних проблем, вирішення яких є утрудненим через відсутність формалізованих етичних кодексів. Зокрема, це було підтверджено у нашому дослідженні, присвяченому виявленню специфічних особливостей реалізації науково-педагогічними працівниками вищої школи етичних норм професійної діяльності, а також з'ясування найбільш серйозних обмежень, з якими зустрічаються викладачі в процесі здійснення ними морального вибору [4]. Систематизація фактичного матеріалу, що був отриманий у цьому дослідженні, дозволила виділити чотири основні типи ситуацій взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу, в яких викладачі найчастіше зустрічаються з утрудненнями в реалізації етичних норм професійної діяльності.

Ситуації *першого* типу виникають у взаємовідносинах «*викладач – студент*», а саме:

викладач – потік студентів; викладач – група студентів; викладач – студент.

Ситуації *другого* типу виникають у взаємовідносинах «*викладач – викладач*» у процесі реалізації ними таких напрямів професійної діяльності як: організаційна робота; навчальна робота; наукова робота; методична робота.

Ситуації *третього* типу виникають у взаємовідносинах «*викладач – керівник*» з приводу здійснення викладачами усіх зазначених вище напрямів професійної діяльності.

Ситуації *четвертого* типу виникають у взаємовідносинах «*викладач – допоміжний персонал*», тобто у процесі взаємодії з працівниками деканатів, бібліотеки, відділу кадрів, бухгалтерії, технічних служб, лаборантами тощо.

У керівників університетів виникає велика кількість етико-психологічних проблем, пов'язаних з розбіжністю етичних настановлень учасників навчально-виховного процесу, відсутністю у них навичок етичної взаємодії і вміння встановлювати етичні взаємовідносини.

Отже, етичний кодекс має виконувати в університеті функцію системи координат для ділової поведінки, щоб усі учасники навчально-виховного процесу розуміли етичні цінності своєї організації, зокрема, в етичному кодексі мають бути відображені правила поведінки в нестандартних ситуаціях (наприклад, це знизить ризик того, що викладач розгубиться в спілкуванні з «важким» студентом або навчально-допоміжним працівником), а також порядок внутрішньої взаємодії (наприклад, налагоджений обмін інформацією підвищить швидкість вирішення методичних, організаційних та інших питань). Окрім того, етичний кодекс університету має регулювати відносини з усіма зовнішніми інтересантами.

Перед тим як починати розробку етичного кодексу університету, керівництву бажано створити базу власних уявлень про етичні норми в організації. Корисним буде ознайомлення з аналогічними кодексами, що діють в інших вищих навчальних закладах. У контексті інтеграції до європейського освітнього простору варто ознайомитися з кодексами етики провідних європейських університетів. Далі потрібно з'ясувати, які саме проблеми професійно-етичного характеру, відповідно до виділених вище типів, виникають у повсякденній діяльності адміністрації, викладачів, студентів та інших працівників університету і на конкретних прикладах описати бажану і небажану для них поведінку. Ця робота може бути доручена соціологічній або психологічній службі вищого навчального закладу.

При розробці етичного кодексу університету важливою є залученість до обговорення його положень учасників навчально-виховного

процесу всіх рівнів. При цьому слід враховувати, що в Україні стандарти можуть не завжди прийматися співробітниками, а їхня імплементація в директивному порядку, швидше за все, провалиться. Тому до етичного кодексу слід включати лише реальні положення, які не тільки **мають**, але й **можуть** бути здійснені.

Структура етичного кодексу вищого навчального закладу, як правило, включає такі розділи:

1. Преамбула (вступні положення щодо місії вищого навчального закладу і призначення його етичного кодексу).

2. Загальні принципи (відповідальність, конкурентоздатність, служіння суспільству, етична поведінка, підтримка міжнародного співробітництва, повага до оточуючого середовища тощо).

3. Принципи взаємовідносин з інтересантами (правила етичної поведінки та обов'язки працівників по відношенню замовників, інвесторів, студентів, держави, конкурентів, місцевих громад тощо).

4. Правила етичної поведінки та обов'язки членів трудового колективу по відношенню до університету.

5. Взаємовідносини між співробітниками (як вирішувати конфлікти усередині колективу та ін.)

6. Ставлення організації до персоналу (правила поведінки й обов'язки керівництва університету по відношенню представників адміністрації, науково-педагогічних працівників та навчально-допоміжного персоналу)

7. Заключні положення (порядок ознайомлення усіх працівників університету і студентів з етичним кодексом та ін.).

Одним з психологічних чинників ефективного впровадження університетами етичних кодексів виступає створення належних умов для активного і цілеспрямованого дотримання адміністрацією, викладачами і студентами університетів етичних норм у своїй професійній сфері, серед яких провідного значення набуває дотримання *психологічного контракту*.

Психологічний контракт – це не офіційний, письмово зафіксований договір між двома сторонами, а відносини, засновані на прийнятті певних взаємних зобов'язань, що мають на увазі. Психологічний контракт – це розуміння учасниками навчально-виховного процесу взаємних зобов'язань, що існують всередині університету. Як правило, обидві сторони є упевненими, що дали обіцянку й прийняли однакові умови. Проте, це не обов'язково означає, що обидві сторони однаково розуміють всі умови контракту [9; 18].

Психологічний контракт порушується, якщо «будь-яка з сторін розцінює іншу сторону як не виконуючу взяті на себе зобов'язання»

<...> Невиконання однією з сторін узятих на себе зобов'язань перед іншою може зруйнувати як відносини, так і віру іншої сторони в наявність взаємних зобов'язань» [9, 356].

В організаційній психології виділяють п'ять послідовних реакцій працівників на порушення психологічного контракту:

- *висловлення* думки (викладач, рідше студент, висловлює свою стурбованість порушенням і намагається відновити контракт);
- *мовчання* (мається на увазі згода учасників навчально-виховного процесу з адміністрацією університету, але втрачає відданість);
- *відступ* (характеризується пасивністю, недбалістю й ухиленням учасників навчально-виховного процесу від відповідальності);
- *деструкція* (прагнення учасників навчально-виховного процесу помститися представникам адміністрації, яких вони вважають винуватцями порушення психологічного контракту, шляхом погроз, саботажу, псування університетського майна тощо);
- *вихід* (учасники навчально-виховного процесу залишають організацію або провокують власне звільнення) [8; 9].

Дотримання адміністрацією університету психологічного контракту сприяє формуванню у викладачів і студентів відданості своїй організації. Саме тому етична стратегія університету має включати розвиток в усіх науково-педагогічних працівників та студентів високого рівня моральної свідомості [1; 16], умінь протидіяти виявленню моральної слабості та навичок відповідального ставлення до прийняття рішень на засадах принципів організаційної справедливості та умов психологічного контракту [3; 5; 7].

Проте, розглядаючи дотримання психологічного контракту адміністрацією, працівниками і студентами як чинник організаційного розвитку університету, зауважимо, що в більшості випадків про очікування організації щодо її членів відомо набагато менше, ніж про очікування членів організації щодо її самої [9].

Слід зазначити, що будь-які етичні норми приймаються добровільно. Вони є частиною місії організації, яка є складовою її соціальної

позиції. Здійснення університетом заходів з підвищення етичності поведінки його керівників, викладачів і студентів – це вираження його зрілості і готовності до саморегуляції, спрямованої на розвиток. Зазначимо також, що на сьогодні вітчизняними психологами розроблений ряд технологій для підготовки керівників та працівників освітніх закладів в галузі етичних ділових взаємовідносин та етичної поведінки в організації, які успішно адаптовані в Україні [3; 13].

В результаті проведеного дослідження було сформульовано наступні висновки:

1. Основним напрямом впровадження етичних стратегій в університетах слід вважати розробку і прийняття етичних кодексів, які відіграють роль системи координат для регуляції етичності ділової поведінки адміністрації, викладачів, студентів та навчально-допоміжного персоналу. На сьогодні етичні кодекси або кодекси етики існують у багатьох провідних університетах світу. Натомість, в наших університетах впровадженню кодексів етики ще й досі не приділяють належної уваги.

2. У професійній діяльності учасників навчально-виховного процесу в університеті існує велика кількість етико-психологічних проблем, які виникають у їхніх взаємовідносинах і потребують нормативного регулювання. Зазначене регулювання уможливорюється розробкою і введенням в університеті етичного кодексу.

3. До етичного кодексу слід включати лише такі положення, які не тільки проголошуються, але й можуть бути реально здійснені. Залучення учасників навчально-виховного процесу всіх рівнів до обговорення положень етичного кодексу університету є важливою умовою його якісного змісту і гарантією його подальшого дотримання.

4. Приєднання України до Болонського процесу покликане поряд із підвищенням рівня підготовки фахівців у вищих навчальних закладах до світового рівня сприяти створенню в університетах такої академічної атмосфери, яка базується на принципах корпоративної соціальної відповідальності, етичних стандартах, а також відданості своїй організації керівників, викладачів, студентів та інших працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Анцыферова Л. И.* Связь морального сознания с нравственным поведением человека (По материалам исследования Лоуренса Колберга и его школы) / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – Т. 20. – № 3. – С. 5-17.
2. *Белолипецкий В. К.* Этика и культура управления: учеб.-практ. пособ. / В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова. – М. : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : ИЦ «МарТ», 2004. – 384 с.

3. *Винославська О. В.* Людські стосунки: навч. посіб. / О. В. Винославська, М. П. Малигіна. – [2-е вид., перероб. і доповн.] – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 142 с.
4. *Винославська О. В.* Особливості реалізації етичних норм у професійній діяльності викладачів технічних університетів / О. В. Винославська // Зб. наук. праць НДІ Українознавства. Тематичний випуск "Українська освіта у світовому просторі". – К. : Фоліант, 2007. – Т. XIII. – С. 474–483.
5. *Винославська О. В.* Технологія формування професійної етики менеджерів / О. В. Винославська // Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. ВНЗ та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – С. 170-191.
6. *Власов П. К.* Психология замысла организации / П. К. Власов. – Х.: Гуманитар. Центр, 2003. – 284 с.
7. *Вознюк Н. М.* Етико-педагогічні основи формування особистості / Н. М. Вознюк. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 196 с.
8. *Красовский Ю. Д.* Организационное поведение: учеб. пос. для вузов / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 472 с.
9. *Мучински П.* Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
10. *Организационная психология* / [Верещагина Л. А., Власов П. К., Дворцова Е. В. и др.] : под ред. П. К. Власова, С. А. Маничева, Г. В. Суходольского. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2008. – 480 с.
11. *Петрунин Ю. Ю.* Этика бизнеса : [учеб. пособ.] / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов.– М. : Дело, 2004. – 400 с.
12. *Рэйни Х. Дж.* Анализ и управление в государственных организациях / Рэйни Х. Дж.; пер. с англ. – [2-е изд.] – М.: ИНФРА-М, 2002. – XIV, 402 с.
13. *Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб.* / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
14. *Шепель В. М.* Управленческая этика / Шепель В. М. – М. : Экономика, 1989. – 287 с.
15. *Kimmel A. J.* Ethical Issues in Behavioral Research: Basic and Applied Perspectives / Allan J. Kimmel. – [2nd ed.]. – UK : Blackwell Publishing, 2007. – 405 p.
16. *Kohlberg L.* Philosophy of Moral Development. – N.-Y.: Harper and Row, 1981, pp. 409-412.
17. *Marafioti E.* The Social Responsibility of Universities / E. Marafioti // 23rd EBEN Annual Conference "Which Values for Which Organizations" (9-11 September, 2010, Trento, Italy): Conference Programme. – Trento : University of Trento, 2010. – P. 47.
18. *Robinson S. L., Rousseau D. M.* Violating of Psychological Contract: Not the Exception but the Norm / S. L. Robinson, D. M. Rousseau // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – № 15. – P. 245-259.
19. *Schabracq M.* Changing Organizational Culture: The Change Agent's Guidebook / Marc Schabracq. – U.S.A. : John Wiley & Sons Inc., 2007. – 254 pp.
20. *Vynoslavskа O. V.* The Ethics of Organization as Cultural Phenomenon / O. V. Vynoslavskа // Управління організацією: діагностика, стратегія, ефективність: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. 8-9 квітня 1999 р. Ч. II. – Київ-Трускавець-Дрогобич : ІФТУНГ, 1999. – С. 283–284.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2011