



**Академічна культура НУК: академічна доброчесність, довіра,  
прозорість, відповідальність, реальне навчання, справжня наука**

Під терміном академічна культура, в нашому тексті, ми розуміємо випадок корпоративної культури, корпоративного духу, який притаманний вищій школі. В даному випадку ми наголошуємо на тому, що нашій корпорації – Національному університету кораблебудування імені адмірала Макарова притаманна особлива культура і особливий дух університету. Саме академічна культура, особливо відрізняє НУК від інших університетів міста Миколаєва. Ця академічна культура робить НУК унікальним і привабливим для молоді, яка бажає навчатись, для педагогів, які бажають ділитися знаннями і набувати їх, і для дослідників, які «створюють» і добувають нові знання. Ця академічна культура сформувалась за сто двадцять років існування НУК. Ця академічна культура допомагала викладачам і студентам в роки Громадянської війни (1918–1921 рр.), в часи «модернізаційного стрибка» 30-х рр., германсько-радянської війни (1941–1945 рр.), в часи відбудови, мирного часу, важких 90-х рр. і постійних «реформ» початку ХХІ ст.

Корпоративна культура існує з часів спеціалізації господарського і духовного життя людства. Першими виявами «корпоративної» культури стали культури осідлих землеробів і культури кочових скотарських племен. З розвитком цивілізацій з'явилась культура духовних і світських вождів, військових та ін. Великі цивілізації дали приклади ремісничої, торговельної, будівельної, педагогічної корпоративної культури.

Але як інструмент дослідження макро- і мікроекономічних процесів, феноменів управління і стратегічного розвитку організацій і корпорацій поняття «корпоративної (організаційної) культури» починає використовуватись американськими дослідниками з кінця 60-х рр. ХХ ст. і свою визначеність набуває до середини 80-х рр. ХХ ст. Базуючись на працях попередників, Едгар

Штейн, в 1985 р., формулює принципи корпоративної культури в праці «Організаційна культура і лідерство».

Сенс досліджень корпоративної культури і простий, і складний. Простота феномену корпоративної культури в тому, що управління великою корпорацією вже не обмежується базовим методом і принципом «carrot and stick», «spoonful of dirt, spoonful of sugar». Більш того, ефективне управління базується на загальнокультурних цінностях та ідеях оточуючої спільноти. А в певних організаціях формуються і свої культурні особливості. «Складність» корпоративної культури в «нових» вимогах до управлінців і персоналу. Управлінці повинні формулювати місію і цінності корпорації, і дотримуватись цих цінностей. Персонал має розуміти свою місію і цінності корпорації, і реалізувати її на основі проголошених цінностей. Таким чином управлінці і персонал знають мету, поділяють єдині цінності, діють на основі цих цінностей, і не розділені статусно-рольовий принципом. Така позиція робить організацію ефективною і унікальною. А значить ця корпорація може видати на ринок унікальну продукцію з новими смислами.

Корпоративна культура університетів, вищої школи, за великим рахунком, має дві традиції. «Перша культура» – це культура класичних університетів Італії, Франції, Британії, які виступали самостійними самоврядними корпораціями і вели справи з оточуючим світом від імені професорів, студентів і частково церкви. «Друга культура» – це культура «університету Гумбольдта». Суть її – за університет відповідає держава. Держава створює університет, піклується про університет, але і вимагає від університету.

Зрозуміло, що ми спрощено підійшли до аналізу цих моделей. Не згадали модель Grand Ecole Наполеона, модель університетів в Австро-Угорщині і в Російській імперії. Свої особливості академічної культури мали «університети із червоної цегли» – «red brick universities». Ці вищі навчальні заклади з'являються у Британії у другій чверті XIX ст. Особливістю цих технічних університетів було те, що вони не виступали як класичні освітні «закриті» корпорації типу Кембриджу чи Оксфорду, вони не зважали на соціальний стан і

релігійні вподобання студентів і викладачів. А своє головне завдання бачили в передачі навичок і знань для «реального», технологічного, індустріального світу. Їх не цікавило академічне, абстрактно-теоретичне знання.

Українські вищі навчальні заклади, незалежно від державного підпорядкування Австрійській чи Російській імперії, чи СРСР набували суттєвих рис академічної культури «гумбольдтовської» моделі. А за умов СРСР додалися ідеологічний тиск і мілітаризація досліджень. В академічній культурі радянського університету химерно поєдналися як найкращі зразки, так і складно-зрозумілі. Але без сумніву було те, що провали в освіті ретельно приховувались, найкраще пропагувалось, а комуністична влада не хвалилась вченими ступенями і званнями.

Натомість в євроатлантичному світі, впродовж ХХ ст. особливо в другій половині, вища освіта стала масовою, доступною, приймаючи на себе не лише освітні, але і інші соціальні функції. Академічні культури різних моделей переплітались, трансформувались, збагачувались. Сформувалась група елітних вищих навчальних закладів. На пострадянському просторі, частково, ці процеси почалися в 90-ті рр. ХХ ст. і йдуть до цього часу. Розпад СРСР призвів до утвердження нових принципів функціонування економічного, політичного, соціального, культурного життя в Україні. Все це вплинуло і на культуру вищої освіти. Ринкові принципи в освіті, формування приватної освіти, масовізація вищої освіти, злидні 90-х рр. серед студентів і викладачів призвели до занепаду кращих елементів академічної культури і до певного поширення маргінально-девіантних елементів академічної культури. Особливо це виявилось у бажанні представників влади «нагородити» себе вченими ступенями і званнями.

Але розвиток українського суспільства, відкритість української академічної спільноти, долучення національної академічної спільноти до євроатлантичної академічної традиції, зовнішні впливи і внутрішні вимоги молодого покоління змінили ситуацію. Академічна культура вищої освіти потребує змін, оновлення і нового розуміння. Академічна культура НУК

пройшла через низку випробувань і в цілому зберегла кращі свої елементи і принципи.

Перед нашим університетом стоїть завдання актуалізації, пропаганди і поширення базових принципів академічної культури серед студентів і молодих дослідників; вивчення академічних принципів яким слідує старше покоління педагогів і вчених НУК; обмін культурним надбанням з кращими академічними культурами світу.

Базовими складовими корпоративної академічної культури є визначення місії, бачення, цінностей які сповідує колектив НУК; підтримання високої довіри і поваги в колективі, відсутність страху висловлювати свою думку, присутність інакомислення; наявність лідера/лідерів, які дотримуються визначених принципів, адже стиль роботи, мислення, поведінка лідера визначає стиль діяльності підлеглих; наявність зворотного зв'язку між студентами, викладачами, працівниками та керівниками.

Головними цінностями і принципами академічної культури НУК ми заявляємо академічну доброчесність, довіру, прозорість, реальне навчання, справжню науку, відповідальність.

Академічна доброчесність є поняттям загальноприйнятим у розвинутих країнах сучасного світу. Категорія академічної доброчесності відзначається своєю багатовимірністю, що означає поєднання в ній як відповідних фундаментальних цінностей, так і механізмів й інструментів їхнього забезпечення і просування.

В законі України «Про освіту» (2017) визначено, що академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Коротко принципи доброчесності можна сформулювати таким чином: пиши сам; не списуй, цитуй коректно; не підробляй результати; пам'ятай що, ти

не перший, і не останній науковець; будь готовий до наукової і ненаукової критики щирих науковців і заздрісників.

Закон України «Про освіту» визначив види порушень академічної доброчесності. Це: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація результатів, фальсифікація результатів, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів.

Фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях.

Фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень.

Списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання.

Обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування.

Хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі.

Необ'єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками передбачає:

- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- об'єктивне оцінювання результатів навчання.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

Під довірою ми розуміємо впевненість в чесності порядності і доброзичливості партнера в освітньому і науковому процесі.

Довіра – це перший крок до встановлення ефективного процесу передачі знань, наукового пошуку, ефективного управління.

Розуміючи, що довіра як людське благо, явище унікальне ми пропагуємо її і намагаємось її поширювати. Але, права, функції і обов'язки студентів, викладачів, науковців, працівників чітко виписані в посадових обов'язках. Не хочеш, або не можеш довіряти – чітко дотримуйся посадових обов'язків.

Прозорість в НУК розуміється як можливість студентам, викладачам, науковцям, співробітникам бути обізнаними в справах і процесах функціонування НУК як корпорації. Це стосується місії і принципів діяльності, конкретних заходів і політики їх реалізації. Принцип прозорості реалізується через відкрите щорічне електронне оприлюднення вищими посадовцями НУК своїх декларацій, щорічні звіти керівництва НУК і оприлюднення звітів через електронну мережу, відкритість роботи Вчених рад НУК, інститутів, факультетів, відкритість нормативних документів, що регулюють навчальний і науковий процес в НУК, зворотній зв'язок, що реалізується через регулярні опитування.

Реальне навчання передбачає набуття студентами відповідних знань, умінь, навичок, компетентностей, які можна перевірити, а результати перевірки можна верифікувати. При цьому академічна спільнота НУК розуміє, що методи-інструменти набуття знань, умінь, навичок, компетентностей можуть бути різноманітними. Академічна спільнота НУК розуміє необхідність, в окремих випадках, трудової діяльності студентів в сучасних капіталістичних умовах. Наприклад для студентів, які активно займаються спортом, створюються відповідні умови. Базовим принципом навчання в такому випадку стає індивідуальне навчання. Студенти, які забувають про свою основну сферу діяльності, повинні замислитись над своїм майбутнім у складі родини НУК. Принцип реальності навчання в діяльності викладачів розуміється як готовність в будь-який час спілкуватись із студентам, передавати йому свої знання, консультувати його. Викладач, відповідно до принципу прозорості, має оголосити «правила» взаємодії із студентами і жорстко дотримуватись його. В разі їх порушень він не має права вимагати їх дотримання з боку студентів. Викладач – старший і мудріший за студента. Через це він повинен краще розуміти студента і сприймати його не лише як об'єкт впливу, а як рівноправного партнера. Справжня наука в НУК – це вирішення реальних наукових проблем, реальні наукові колективи, пошук замовників.

Утвердження, пропаганда і поширення цих принципів – вимога, необхідність і реальність сучасного світового освітнього простору. Сучасні знання з управління корпоративними системами обумовлюють необхідність корпоративної, у нашому випадку академічної культури, такими причинами: 1) збільшенням контактів з оточуючим світом, відкритістю до нових ідей; 2) аналізом потреб клієнтів і аналізом відслідковуванням дій і досягнень конкурентів; 3) на ці дії підштовхує ринок/ринок освітніх послуг який постійно змінюється, стає конкурентним і непередбачуваним.

Розуміючи все це колектив НУК заявляє про збереження найкращих принципів своєї академічної культури, що сформувалась більш ніж за сто років історії. Розуміючи сучасний світ колектив НУК заявляє про підтримку базових цінностей академічної культури серед яких академічна доброчесність, антикорупційні цінності, довіра, відкритість/прозорість, реальне навчання і справжня наука, відповідальність.

P. S. Цей текст побачив світ завдяки думкам і ідеям, які були викладені в ряді джерел. Автор не робив прямих цитат, але використовував роздуми інших авторів. Всі джерела використані в тексті подано в відповідному частині пропонованого тексту.

### **Використані джерела і література**

1. Кодекс академічної доброчесності та корпоративної культури: затв. Вченою радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова від 25.06.2020 р. URL: [http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT\\_ID=2464](http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT_ID=2464) (дата звернення: 08.09.2020).

2. Положення про групу сприяння академічної доброчесності: затв. Вченою радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова від 25.06.2020 р. URL: [http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT\\_ID=2463](http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT_ID=2463) (дата звернення: 08.09.2020).



3. Положення про групу сприяння академічної доброчесності: затв. Вченою радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова від 25.06.2020 р. URL: [http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT\\_ID=2463](http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT_ID=2463)

(дата звернення: 08.09.2020).

4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Голос України*. 2017. 27 верес. (№ 178-179).

5. Щодо рекомендацій з академічної доброчесності для закладів вищої освіти: лист МОН України, рекомендації від 23.10.2018 р. № 1/9-650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-650729-18#Text> (дата звернення: 08.09.2020).

6. Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату в освітній та науково-дослідній роботі учасників освітнього процесу та науковців: затв. Вченою радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова від 27.12.2019 р. URL: [http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT\\_ID=1731](http://www.nuos.edu.ua/students/osvita/polozhennya.php?ELEMENT_ID=1731) (дата звернення: 08.09.2020).

7. Про Проект. *SAIUP. Чесність починається з тебе*. URL: <https://saiup.org.ua/kontakti/> (дата звернення: 08.09.2020).

8. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ: Таксон, 2016. 234 с.

9. Фундаментальные ценности академической доброчестности / перевод с английского; под ред. Т. Фишман. Второе издание. URL: [https://www.academicintegrity.org/wp-content/uploads/2019/04/Fundamental\\_Values\\_version\\_in\\_Russian.pdf](https://www.academicintegrity.org/wp-content/uploads/2019/04/Fundamental_Values_version_in_Russian.pdf) (дата звернення: 08.09.2020).

10. Бухарестська декларація етичних цінностей і принципи вищої освіти в Європі. Інфопедия. URL: <https://infopedia.su/18x1e73.html> (дата звернення: 08.09.2020).