



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**



**ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА та  
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА  
в діяльності  
науково-педагогічного працівника**

# ЕТИКА

- це набір моральних принципів і цінностей, які керують поведінкою людини чи групи людей і визначають позитивні і негативні оцінки їхніх думок і дій.





**Етичне мислення “починається”  
з розмежування  
наявного і належного,  
реального і бажаного**



Всі норми етики мають *імперативний характер*.

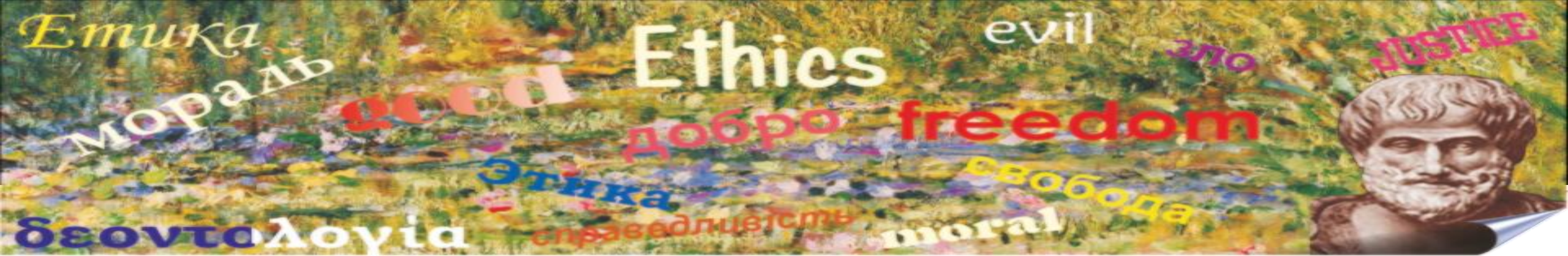
**Імператив** – це вимога дії, яку людина виказує до самої себе і змушує себе слідувати їй.

# ЕТИКА ЗВЕРНЕНА ДО ЛЮДИНИ, яка



- розуміє свої потреби
- наділена свободою
- має здатність вибору

*Аристотель зауважував, що той, хто не може керувати своїми пристрастями, не може керувати собою. А тим, хто не може керувати собою, будуть керувати інші.*



**Етика** орієнтується на вироблення нових, більш універсальних форм співжиття людей, на заохочення співавторства *рівних у своїй гідності громадян* шляхом включення до **спільної справи суспільного упорядкування** задля реалізації **спільного суспільного блага.**

**Етику** визначають як прагнення осмислити наш індивідуальний та суспільний досвід таким чином, щоб встановити **правила**, які повинні управляти поведінкою людей, виробити **цінності**, яких варто дотримуватися, а також виховати такі **рис** **характеру** людей, які їм корисно в собі розвивати.



**Обираючи професію,  
ми одночасно даємо згоду дотримуватися  
принципів і норм професійної етики.**

**Реалізація в професійній діяльності  
професійних знань та етичних вимог є  
ознакою професіоналізму.**



# ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА

— галузь прикладної етики, що формулює й обґрунтовує систему моральних норм і принципів, які діють у специфічних умовах взаємовідносин людей у сфері визначеної професії,

враховуючи *очікування і запити суспільства* щодо певної професії, а також *окреслення меж професійної діяльності та професійної компетенції*.



**Професійна етика має деонтологічний характер.** Від чіткості, зрозумілості та належного відображення у нормативній базі її вимог і норм залежить ефективність роботи працівника.

# Навколо призначення професії будується вся професійно-етична система освітньої діяльності:



**ЕТИКА  
НАУКОВО-  
ПЕДАГОГІЧНОГО  
ПРАЦІВНИКА**

**Які  
ЦІННОСТІ та ПРИНЦИПИ  
реалізовувати?**

**Які  
ЯКОСТІ та ЧЕСНОТИ  
виявляти?**

**Яких  
НОРМ та СТАНДАРТИВ  
дотримуватись?**

Загальна декларація прав людини

**Конститутивна  
модель  
професійної етики**

**людська  
гідність**

**права  
людини**

КОНСТИТУЦІЯ  
УКРАЇНИ

**недискримінація**

**гендерна  
рівність**



Всі ми - різні,  
але всі ми - однакові



# СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

**ЦІННОСТІ**

**ПРИНЦИПИ**

**НОРМИ**

**ЕТИЧНИЙ  
ІНСТРУМЕН-  
ТАРІЙ**



# Цінності професійної діяльності

Цінності, які стверджуються у демократичному суспільстві – наголошення на людській, соціальній та культурній важливості, якими виступають *життя та гідність людини, повага до неї, справедливість, солідарність* тощо.

**Верховенство права, гуманізм, професіоналізм** - базові цінності професійної діяльності; вони мають регулятивну значущість, конститутивність використання, формують фундамент розуміння сутності і призначення професійної діяльності.



Цінності **верховенства** **права,** **гуманізму,** **професіоналізму** постають «формулами» моральності професіонала, суб'єктивний характер сприйняття яких залежить від рівня освіти і життєвих ціннісних орієнтацій працівника.

Професійна діяльність, професіоналізм – це не лише знання про процесуальність / певний алгоритм дій, а й **розуміння та виконання етичних норм і приписів щодо здійснення професійної діяльності.** Ці норми і приписи є похідними від основних принципів професійної етики.

# Принципи професійної етики

- відображають у загальній формі об'єктивно обумовлену вимогу щодо учасників суспільних відносин;
- слугують засобом самообмеження державної влади;
- виступають керівництвом для досягнення цілей правового регулювання;
- формують ідейне поле *філософії професійної діяльності*.



# ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

- це загальні вимоги до професіонала, в яких фіксується *ціннісні* та *ідеологічні* засади публічного життя суспільства.

Недотримання цих вимог:

- ставить під сумнів легітимність здійснення професійної діяльності,
- підриває довіру до професіоналізму як до певної кваліфікаційної якості людини,
- загрожує загальною недовірою громадськості до програм державного менеджменту та, у крайніх своїх виявах, соціальними заворушеннями

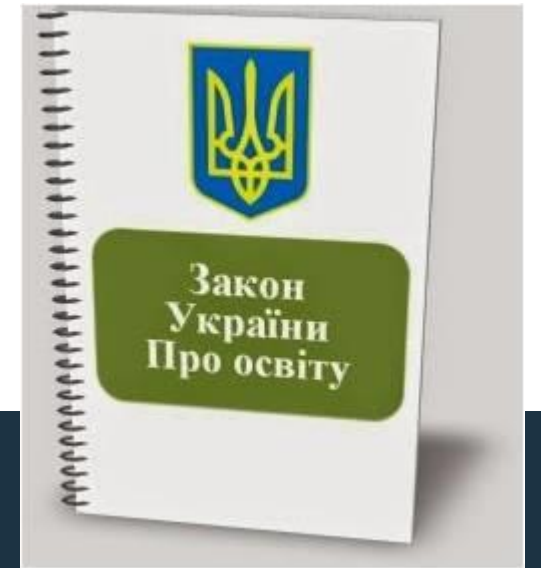


# Принципи професійної етики науково-педагогічного працівника

- людиноцентризм;
- забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності;
- прозорість і публічність прийняття та виконання управлінських рішень;
- відповідальність і підзвітність органів управління освітою та закладів освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності перед суспільством;
- нерозривний зв'язок із світовою та національною історією, культурою, національними традиціями;
- академічна доброчесність;
- демократизм;
- формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками;
- формування громадянської культури та культури демократії;
- сприяння навчанню впродовж життя.

**Зміст принципів професійної етики науково-педагогічних працівників викладено у:**

**Законах України**  
***“Про освіту” та***  
***“Про запобігання корупції”.***



**ЗАКОН ПРО ОСВІТУ**

# **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.**

***Стаття 42 Закону України Про освіту***



# Академічна доброчесність

– поняття, утворене для перекладу сталого англomовного виразу **Academic integrity**; основними значеннями поняття **Integrity** у перекладі на українську постають **чесність, цілісність і повнота.**

**Академічна  
доброчесність  
– частина  
загальної  
культури  
суспільства**





**Разом із тим,  
академічна  
доброчесність –  
складова  
антикорупційних  
ініціатив закладів освіти  
і науки**

# Важливо:



**Академічна доброчесність – це, в першу чергу, прагнення, орієнтир та фундуєча ідея освітнього процесу і науки, а не набір сталих правил.**



# **Академічна доброчесність виступає**

*механізмом забезпечення якості кваліфікації.*

**Заклади вищої і середньої освіти забезпечують формування етичних громадян і професіоналів. Люди, які сформовані в середовищі академічної доброчесності, навчені мислити етично, навіть коли немає законів або у ситуації, коли закони не діють.**



**Принципи професійної етики задають загальний напрямок професійної діяльності.**

**Норми професійної етики вказують, які конкретно вчинки має здійснити науково-педагогічний працівник, як він мусить поводитися у типових ситуаціях.**

# Нормативні вимоги професійної етики

- конкретні вказівки щодо того, як мають діяти науково-педагогічні працівники, щоб їхня поведінка відповідала їх суспільно-правовому статусу.
- фіксуються в Етичних кодексах, кодексах поведінки чи правилах етичної поведінки, прийнятих у закладах вищої освіти.





# *Етичний кодекс –*

це сукупність етичних правил, вимог, норм, що приписуються до виконання. В етичних кодексах фіксується:

- норми і правила, що усвідомлюються та увійшли в практику більшості представників професії, є історичним завоюванням суспільства і професійного середовища;
- вимоги, приписи, які є раціонально та морально обґрунтованими, але часто порушуються.

# Інструментарій професійної етики науково-педагогічного працівника

- **Особистісна моральнісна саморегуляція з орієнтацією на чесноти:** доброчесності, професійної відповідальності, професійної честі та гідності, толерантності.
- **Інституціональна підтримка,** що здійснюється шляхом створення і функціонування етичної інфраструктури освітньої діяльності.

**Етична інфраструктура науково-педагогічної діяльності** – сукупність засобів, що використовуються для регулювання неналежної і заохочення належної поведінки науково-педагогічних працівників.

# ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР



Професійна діяльність має ставати реалізацією особистісних смислів людини-працівника в межах правового і морального поля професії. Якщо у професії людина не має можливості для самореалізації, то тоді професійна етика перетворюється виключно на засіб тиску та примусу.



**Існування системної корупції в організації є свідченням того, що її мотиваційні механізми не працюють і що вони більше не відповідають очікуванням працівників цієї організації з точки зору забезпечення їх потреб.**



**Професійна етика має бути пов'язана із внутрішніми цінностями, а вони, в свою чергу, є частиною корпоративної культури і впливають на прийняття рішень, визначаючи їхню соціальну допустимість у межах публічного адміністрування**



# ГОЛОВНЕ ЗАВДАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ -

**згуртування  
колективу для  
ефективного  
досягнення  
необхідних  
результатів**



# Річард Гелегер

- *всесвітньо відомий фахівець із питань формування корпоративної культури на підприємствах*

До поняття **корпоративної культури** відносяться **“ключові символи віри”**, стереотипи поведінки, які впливають на операційну діяльність підрозділу.

Ключові культурні цінності важко змінити, оскільки їх можна назвати **“душею організації”**. Вони можуть бути змінені тільки в результаті **СПІЛЬНОЇ ЗГОДИ** та **ВЕЛИКИХ ЗУСИЛЬ**.



# СКЛАДОВІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДРОЗДІЛУ

## КУЛЬТУРА ПІДРОЗДІЛУ – ЦЕ:

- Ваші цінності і те, у що Ви вірите;
- те, про що не говорять в голос;
- Ваш стиль;
- тип людей, яких Ви наймаєте на роботу;
- поведінка підлеглих, яку Ви заохочуєте

## ДО КУЛЬТУРИ ПІДРОЗДІЛУ НЕ МАЮТЬ ВІДНОШЕННЯ:

- Ваша продукція або послуги;
- продаж / запит на продукцію або послуги;
- Ваша політика та суспільно-політичні процеси;
- нормативно визначена система підбору та найму працівників;
- поведінка, яку Ви офіційно вимагаєте

# КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА



- Сприяє усвідомленню особистістю своєї ідентичності, відчуттю причетності до певного колективу;
- Формує захищеність та відповідальність поліцейського;
- Стабільність та надійність самої організації;
- Закріплює необхідні для професійної діяльності норми як важливу складову авторитету, успішності та конкурентоспроможності.

# Виділяють сім основних елементів сформованої корпоративної культури

- **Ідеал** (формування ідеального стану поліції, до якого вона прагне. Важливо, щоб цей ідеал поділявся керівниками і співробітниками);
- **Цінності** (формується ті поняття, що визнаються кращими для поліції);
- **Цілі (місія)** (необхідно сформувати основні довгострокові цілі, що дійсно є орієнтиром для підрозділів та управлінь Національної поліції);
- **Знання** (визначення вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття вакантних посад);
- **Стиль поведінки** (найбільш характерні прийоми і принципи поведінки, що використовуються у службовій діяльності для досягнення поставлених цілей і виконання задач);
- **Клімат** (найпростіші та найпомітніші принципи взаємовідносин, а також зовнішні атрибути: інтер'єр, символіка та дрес-код/ чітке маркування – форма);
- **Процедури** (вимоги до стилю та методів управління).



## Етика відносин із співробітниками:

- відсутність будь-якої дискримінації у професійній сфері;
- охорона здоров'я і техніка безпеки;
- навчання і розвиток персоналу;
- обговорення кар'єри;
- програма оздоровлення і стрес-менеджменту

# **Рекомендації зі створення мотиваційних механізмів етичної поведінки:**

- **встановлення чітких вимог до діяльності в усіх напрямках;**
- **запровадження чітко визначених процедур, які будуть ефективно працювати, а їх вимог будуть суворо дотримуватись;**
- **активне культивування нових вимог і процедур серед керівного складу;**
- **створення серед керівництва організації належної мотивації до впровадження нової, ефективно, добре функціонуючої системи;**

- застосування інформаційних заходів, які допоможуть донести нові вимоги і принципи до працівників усіх рівнів;
- впровадження чітко визначених санкцій за порушення вимог і стандартів, які мають адекватно відображати рівень порушення;
- регулярний аналіз та оцінка досягнутих результатів разом з усіма учасниками.

