



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*.

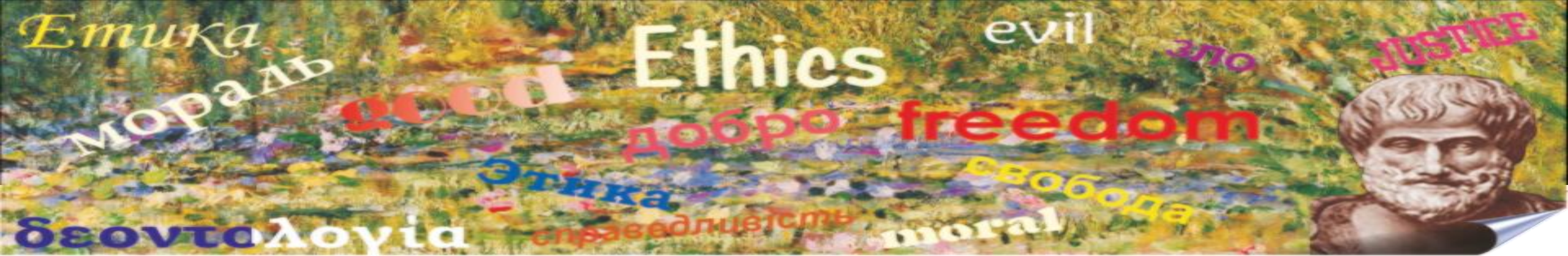
Імператив – це вимога дії, яку людина виказує до самої себе і змушує себе слідувати їй.

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**и **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 СТАНДАРТІВ
дотримуватись?**

Загальна декларація прав людини

*людська
гідність*

*Конститутивна
модель
професійної етики*

*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

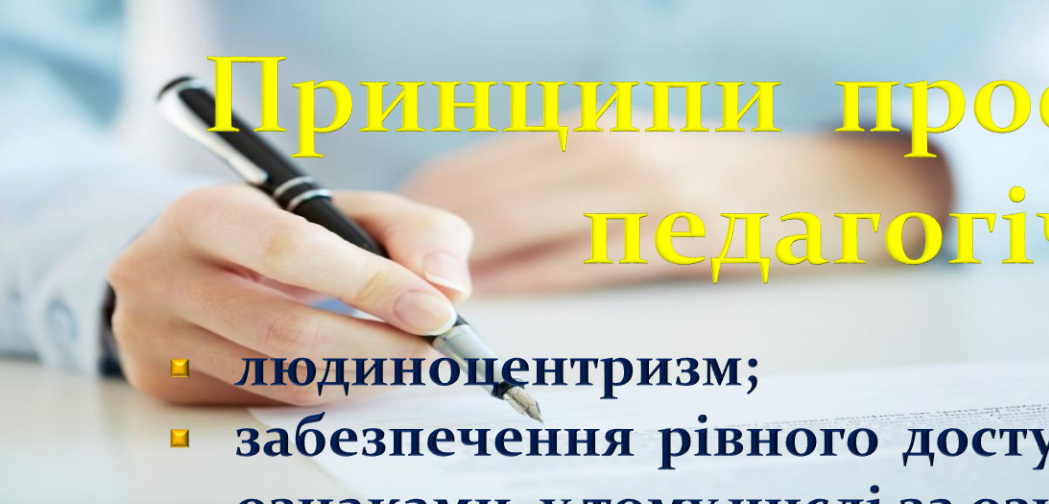
- відображають у загальній формі об'єктивно обумовлену вимогу щодо учасників суспільних відносин;
- слугують засобом самообмеження державної влади;
- виступають керівництвом для досягнення цілей правового регулювання;
- формують ідейне поле *філософії професійної діяльності*.

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

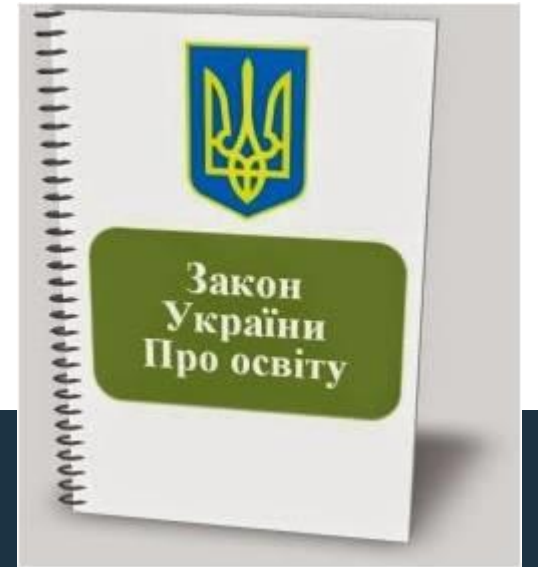


Принципи професійної етики науково-педагогічного працівника

- 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
добročесність**
– частина
загальної
культури
суспільства





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

Важливо:



Академічна доброчесність – це, в першу чергу, прагнення, орієнтир та фундуюча 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** (формуються 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.

