



378.12:378.14

Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



doi: 10.20998/2616-3241.2021.1.04

Світлана Резнік

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-8310-1242

E-mail: svreznik@i.ua

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА АКАДЕМІЧНЕ ЛІДЕРСТВО

Анотація: у роботі було обґрунтовано взаємозв'язок академічної доброчесності та академічного лідерства. Проаналізовано причини порушення здобувачами вищої освіти академічної доброчесності та визначено основні напрями роботи із ними, які включають їхню мотивацію щодо додержання вимог академічної доброчесності та засвоєння відповідних цінностей; навчання культури академічної доброчесності; контроль дотримання принципів доброчесності на практиці.

Ключові слова: академічна доброчесність, академічне лідерство, професор, здобувач вищої освіти, майбутній фахівець освітніх, педагогічних наук.

Svitlana Reznik

candidate of pedagogical sciences, associate professor, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems academician

I. Zyazyun, National Technical University

“Kharkiv Polytechnic Institute”;

Kharkiv, Ukraine

E-mail: svreznik@i.ua

ACADEMIC VIRTUE AND ACADEMIC LEADERSHIP

Abstract: the work contains substantiation of a mutual link between academic virtue and academic leadership. The reasons for academic virtue violation by applicants for higher education have been analyzed, and the main areas of working with them have been determined. These areas include motivating them regarding observing the academic virtue requirements and acquisition of corresponding values; teaching the culture of academic virtue; the control of observing the academic virtue principles in practice.

Key words: academic virtue, academic leadership, professor, applicant for higher education, future specialist in education and pedagogical sciences.

Svitlana Reznik

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Academic virtue and academic leadership”

Problem setting. Formation of an integral academic environment is an important scientific and practical problem of today. Authority and trust to the outcomes of scientific, pedagogic, and teaching activities are determined to a great extent by observing the principles of academic virtue by both teachers, scientists, and higher education applicants.

Recent research and publications analysis. The formation of the academic virtue system at higher education institutions is viewed by scientists at various levels: the general issues of corresponding practices organizing (A. Artiukhov, I. Dehtiar'ova, D. Kozin, N. Sorokina, Ya. Tyts'ka, T. Finikov, N. Yurko), academic virtue violations, in particular plagiarism detection (A. Verhun, K. Koval'chuk, M. Lytvyn, A. Mel'nychenko, T. Michman, L. Savenkova, N. Stukalo, S. Chukanova), formation of academic virtue culture in training-and-education process participants (V. Zinchenko, I. Kudinov, S. Revuts'ka, N. Shlikhta). Still insufficiently studied remains the task of substantiation and disclosing the connection and mutual determination between academic leadership and academic virtue.

Paper objective. Therefore, the aim of the article is to determine the significance of academic virtue within the context of academic leadership manifestation and development.

Paper main body. Based on the undertaken literary sources analysis, it has been established that the characteristics and peculiarities of academic leadership suppose observing certain academic values, for in this case only can a professor be an example, a role model, an embodiment of exceptional behavior and interact with colleagues successfully.

In the course of analysis, the authors established the three main areas of work

with applicants for higher education: 1) motivation; 2) training; 3) control.

The motivation of applicants for higher education as to observing the requirements of academic virtue and assimilation of corresponding values is to provision for:

- forming an environment of inadmissibility of academic virtue violations;
- enhancing understanding of the importance of individual acquisition of professional and science-and-research competencies;

- enhancing recognition of mastering the communicative competency, in particular the skills in oral and written communication that provide competitive advantages to a specialist in a modern information society;

- encouragement to analyze the connection between fulfillment of training tasks with observing the academic virtue principles and development of scientific thinking, critical analysis, etc.;

- giving written tasks to higher education applicants in the most urgent and disputable topics that correspond to the current trends in development of science and practice.

The training of higher education applicants in the culture of academic virtue is to include:

- work on written communication skills that has to be supported with a sufficient amount of tasks, time, and gradual complication of the written work;

- mastering the logic of exposition, the abilities to support one's ideas with arguments, generalizing, counterapposition of thoughts, formulating one's own ideas, suppositions, conclusions, summary compilation, etc.;

- assimilation of the rules of citation, references, and formulating the list of literary sources.

The control of observing the academic

virtue principles is to be directed at:

- establishing clear criteria of control on observing the academic virtue and informing the applicants for higher education about them;

- the use of special computing software as an auxiliary tool for detecting plagiarism by lecturers and applicants for higher education;

- establishing the outcomes of academic virtue violations and observing them in learning, teaching, and scientific activities.

Conclusions of the research. *Therefore, the work contains substantiation of a mutual link between academic virtue and academic leadership. The necessity in development of academic culture as early as in the*

course of a future pedagogue's training has been established, in particular, for a future specialist in education and pedagogical sciences. The reasons for academic virtue violation by applicants for higher education have been analyzed, and the main areas of working with them have been determined. These areas include motivating them regarding observing the academic virtue requirements and acquisition of corresponding values; teaching the culture of academic virtue; the control of observing the academic virtue principles in practice. The perspectives of further research lay in the area of developing pedagogic conditions to form academic leadership in applicants for higher education.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Створення доброчесного академічного середовища – важлива науково-практична проблема сьогодення. Таке середовище є основою забезпечення якісної освіти майбутніх фахівців будь-якого профілю у вищій школі, оскільки передбачає належне виконання обов'язків всіма учасниками освітнього процесу відповідно до найкращих світових практик, соціальних вимог та морально-етичних норм. Авторитетність та довіра до результатів наукової, педагогічної, навчальної діяльності значною мірою визначається дотриманням принципів академічної доброчесності як викладачами, науковцями, так і здобувачами освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Створення системи академічної доброчесності у закладах освіти розглядається науковцями у різних площинах: загальні питання організації відповідних практик (А. Артюхов, І. Дегтярьова, Д. Козін, Н. Сорокіна, Я. Тицька, Т. Фініков, Н. Юрко), порушення академічної доброчесності, зокрема виявлення плагіату (А. Вергун, К. Ковальчук, М. Литвин, А. Мельниченко, Н. Стукало, Т. Мічман,

Л. Савенкова, С. Чуканова), формування культури академічної доброчесності учасників освітньо-наукового процесу (В. Зінченко, І. Кудінов, С. Ревуцька, Н. Шліхта).

Виділення не вирішених раніше частини загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Недостатньо дослідженою лишається завдання обґрунтування та розкриття взаємозв'язку та взаємообумовленості академічного лідерства та академічної доброчесності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Отже, метою статті є визначення значущості академічної доброчесності у контексті прояву та розвитку академічного лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Академічне лідерство часто пов'язується з науковою діяльністю викладачів вищої школи. Б. Макфарлейн провів дослідження академічного лідерства у Великобританії, у межах якого було здійснено опитування та інтерв'ювання професорів університетів (було отримано загалом 233 анкети та проведено 15 інтерв'ю). За результатами дослідження понад 60% опитаних професорів вважають дослідницьку діяльність основним своїм призначенням. Більше третини респондентів (36%), однак, бачать

свою роль у комбінації більшої кількості факторів, які включають також викладання, управління та/або виконання неформальних обов'язків у межах установи, але навіть вони критично важливим все ж вважають

дослідницьку діяльність, яка включає публікації та отримання грантів [6]. Результати опитування стосовно ролі професора згідно з дослідженням Б. Макфарлейн показано у табл. 1.

Таблиця 1

Уявлення про роль професора (за рангом, % згоден/повністю згоден) [6]

Роль професора	% згоден/повністю згоден
Допомагати іншим колегам розвиватися	100
Лідерство в дослідженні	98
Бути зразком для наслідування	98
Дотримання академічних стандартів	96
Вплив на роботу та напрямок діяльності університету	88
Вплив на громадськість (суспільну думку)	84
Представництво кафедри в університеті	76
Лідерство в навчанні	84
Отримання фінансування	49

Як видно з таблиці, більшість опитаних вважає лідерство у дослідженні як одну з найбільш важливих ролей професора, лідерство у навчанні за рангом зайняло значно нижчу позицію.

Макфарлейном Б. було визначено ролі професора як інтелектуального лідера:

- “взірець” (для наслідування);
- “наставник” (особливо для молодих колег);
- “просвітитель” (у тому числі для широкої громадськості);
- “захисник” (прибічник академічних цінностей, наприклад, при рецензуванні та ін.);
- “куратор” (одержувач грантів, ресурсів, контрактів та інших комерційних можливостей);
- “посол” (від імені університету на національному та міжнародному рівні) [6].

Макфарлейн Б. зазначає, що “професори представляють значну інтелектуальну цінність для інститутів, але їхня робота як інтелектуальних лідерів має бути визнана чіткіше з точки зору як моральної, так і функціональної цінності” [6, с. 71].

Еванс Л., Хомер М., Мерсер Дж. визначають професорське академічне лідерство як певний вплив, який професійна взаємодія, поведінка чи інтелектуальність професорів здійснює на робочу взаємодію,

поведінку чи інтелектуальність інших. Ці автори також провели опитування професорів університетів у Великобританії, досліджуючи академічне лідерство [3, с. 5].

Результати дослідження показали, що понад 40% опитаних професорів на позицію “надзвичайно” важливо поставили забезпечення академічного лідерства (рейтинг 10 із 10 за шкалою важливості). Ще 45% оцінили його як “дуже важливе” (8 або 9 за 10-бальною шкалою) [3, с. 2]. У той же час, ці автори застерігають: до отриманих результатів, відповідно до яких академічне лідерство є ключовим аспектом професорської ролі, потрібно ставитись із обережністю, оскільки вибірка може не бути репрезентативною (відповіді на анкети надіслали тільки ті, хто забажав).

У той же час, дослідження Л. Еванс, М. Хомер, Дж. Мерсер показали, що академічне лідерство більшість респондентів пов'язують із наставництвом, а також дослідницькою діяльністю. Викладання та педагогіка набагато менше вказується ними у визначенні поняття “академічне лідерство” [3, с. 3]. Вважаємо, що недооцінка педагогічної діяльності у структурі академічного лідерства є дискусійною, проте обговорення цього питання виходить за межі предмету дослідження

Визначення поняття “академічне лідерство” у опитуванні професорів [3]

Визначення	Відповіді
наставництво/консультування інших	96%
демонстрація зразкової вченості та/або дослідницької експертності	93%
сприяння у визначенні порядку денного (актуальних напрямів) досліджень у своїй галузі	92%
вплив на розвиток галузі на міжнародному рівні	87%
брати на себе академічні (додаткові, неформальні) обов'язки в установі	80%
бути зразком для наслідування	79%
розсувати межі знань у своїй галузі	76%
відігравати важливу роль у загальнонаукових дисциплінах	76%
прояв майстерності викладання	64%
відігравати суттєву адміністративну роль в установі	50%
мати високий публічний статус	29%
проявити революційні досягнення у педагогіці своєї дисципліни	24%

у цій роботі. Наразі хотілося б зазначити, що окрім наставництва, наступні за значущістю фактори, які переважна більшість опитаних у цьому дослідженні професорів називають як прояв академічного лідерства, безпосередньо стосуються науково-дослідницької діяльності.

Еванс Л., Хомер М., Мерсер Дж. виявили лише один бар'єр для академічного лідерства: небажання професорів бути лідерами. Але також вони зазначають, що зустрічали прояв цього бар'єру в небагатьох випадках. Найбільшою ж перешкодою для певних аспектів академічного лідерства (а не академічного лідерства як такого) було визначено надмірне робоче навантаження. Автори зазначають, що “це створювало тиск у часі, змушуючи професорів розставляти пріоритети за конкретними ролями або елементами їх роботи та зменшуючи їх доступність для інших” [3, с. 5].

На основі проведеного дослідження автори зробили висновок, що для успіху професорам-лідерам потрібно:

- отримувати задоволення, допомагаючи іншим і відчуваючи, що вони зробили корисний внесок у їхній професійний чи кар'єрний розвиток;
- володіти здатністю впоратися із негативним ставленням або поведінкою (наприклад, упертістю, агресією, конфронтацією), які виявляють деякі люди,

яким вони намагаються допомогти;

- цінувати та отримувати задоволення від колегіальності та колегіальної взаємодії;
- мати високо розвинені соціальні навички;
- бути активними, а не реактивними, у задоволенні потреб молодших колег;
- бути вдумливими, тактовними та уважними до почуттів інших людей;
- бути не надто зосередженими на самозвеличенні чи саморекламі;
- виявляти обережність, вести себе етично та демонструвати справедливість;
- приділяти пріоритетну увагу потребам та інтересам молодших колег (у деяких випадках над своїми власними) [3, с. 7].

Отже, однією з характеристик успішного професора-лідера, яку назвали Л. Еванс, М. Хомер, Дж. Мерсер є етична поведінка, а також такі моральні чесноти як тактовність, справедливість та прагнення допомагати іншим.

У ще одному дослідженні, яке провели Л. Еванс, М. Хомер та С. Райнер, було визначено характеристики ефективного та неефективного професора-лідера. Вони провели опитування 1223 непрофесійних вчених, викладачів, наукових співробітників та асистентів. Отримані результати показали, що немає чіткого визначення поняття академічного лідерства, отже, різними респондентами

воно трактується по-різному. Цікаво, що при такому широкому опитуванні було встановлено, що тільки незначна меншість респондентів ототожнює це поняття з формальною роллю, більшість же опитаних – із лідерством у сфері досліджень (інтелектуальне лідерство) та наставництвом інших, особливо молодших колег [4].

Отримані в результаті опитування характеристики ефективних професорів включали:

- явна турбота про розвиток (непрофесорських) колег, їхній добробут і благополуччя;

- здатність давати поради, допомагати та наставляти колег (які потребують або хочуть цього);

- постійні та послідовні досягнення, які обґрунтовано визнані міжнародною спільнотою як видатні;

- інтерес до установи/відділу та дисциплінарної сфери;

- рольовий зразок або приклад професійної поведінки та/або діяльності, яка є винятковою;

- доступність [4, с. 3].

Характеристики неефективної поведінки професора включали:

- самозаглиблення;

- егоцентризм;

- некомпетентність;

- небажання виконувати свої обов'язки (наприклад, беручи на себе додаткові завдання чи ролі);

- відсутність емпатії;

- знущання або агресивність;

- лінь [4, с. 3–4].

Ми вважаємо, що наведені характеристики та особливості академічного лідерства передбачають додержання певних академічних цінностей, адже тільки у цьому випадку професор може бути взірцем, рольовою моделлю, прикладом виняткової поведінки та успішно наставляти колег. У деяких із цих робіт прямо йдеться про те, що професор має бути прибічником академічних цінностей, демонструвати етичну та справедливую пове-

дінку, бути уважним до інших та проявляти турботу щодо розвитку молодих колег. Отже, один із висновків, які потрібно зробити, пов'язаний із тим, що між лідерством у академічній сфері та академічною доброчесністю є тісний, безпосередній взаємозв'язок.

У одній із наших попередніх робіт, на основі проведеного аналізу та узагальнення досліджень у сфері академічного та викладацького лідерства, було запропоновано модель результатів наукової діяльності педагога вищої школи як показника викладацького лідерства. Модель включає здатність до:

- проведення досліджень;

- представлення результатів дослідження;

- популяризації;

- співпраці;

- самовдосконалення;

- наставництва та сприяння дослідженням;

- організації та самоорганізації [7].

Нами було зазначено, що модель “відображає здобуття викладачем все більшого наукового досвіду, розвиток його наукової компетентності та кар'єрне просування. Молодий науковець, перш за все, основну увагу зосереджує на проведенні дослідження та самовдосконаленні, дещо пізніше – на представленні результатів, популяризації та співпраці. Здатність до наставництва, сприяння дослідженням та організації демонструють тільки досвідчені науковці, що можуть передавати досвід й керувати групою науковців” [7, с. 55]. Вважаємо також, що під час освіти та підготовки майбутнього педагога до успішного здійснення наукової діяльності особливу увагу потрібно приділяти цінностям академічної доброчесності та розвитку у здобувачів вищої освіти готовності слідувати ним. Академічна доброчесність – принципово важлива для кожної зі складових зазначеної моделі.

Муромець В., Чорнойван Г. Драч І., розглядаючи проблему дослідницького

лідерства, також підкреслюють закономірність залежності ефективності дослідницького лідерства від узгоджених спільних цінностей.

Дослідницьке лідерство вони аналізують у інституціональному контексті, зокрема вони визначають це поняття як “управління науковою діяльністю в університеті, що реалізується шляхом недиригентного впливу на працівників на основі довіри, партнерства і відповідальності задля проведення досконалих досліджень. Дослідницьке лідерство ґрунтується на баченні лідером стратегії та прогнозуванні очікуваних результатів дослідження, створенні та підтримці команди послідовників, здатності надавати їм енергію та надихати” [2, с. 13].

Хоча, на відміну від цих науковців, нас більше цікавить особистісний вимір лідерства у академічному середовищі, ніж інституціональний, цікавим, на наш погляд, є значення, яке вони надають цінностям як умові ефективного лідерства: “організаційні цінності слугують основою для вибору альтернатив руху та “фільтру” поведінки як організації в цілому, так і окремих її представників. До цінностей дослідницького лідерства належать як цінності управлінської діяльності (довіра, партнерство і відповідальність), так і цінності, на яких ґрунтується проведення досліджень (свобода самовираження і самореалізації, доброчесність, моральна відповідальність за використання результатів дослідження)” [2, с. 14].

Близькою для нас є точка зору дослідників О. Романовського та Н. Середи, які підкреслюють тезу, що справжнє лідерство може бути тільки на основі моральних чеснот. Вони наголошують: “лідери повинні практикувати етику, засновану на чесноті, швидше ніж етику, засновану на правилах (нормативну етику). Етика чесноти не заперечує необхідності правил, але наполягає на тому, що вони не можуть бути граничним обґрунтуванням етики. Правила мають слугувати чесноті. Це – належний

порядок речей. Доброчесність завжди має оригінальний, творчий і багатогранний характер” [8, с. 23]. Доброчесність “породжує довіру, без якої лідерство просто неможливе” [8, с. 23].

Згідно з Кодексом етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ “ХП” академічна доброчесність – “це сукупність етичних принципів і визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання і провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень” [5, с. 2].

Порушенням академічної доброчесності вважається: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво [5, с. 4].

Важливою складовою професійної підготовки майбутнього педагога, зокрема майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук, має бути розвиток академічної культури. Здобувачі вищої освіти мають усвідомити неприпустимість порушення академічної доброчесності як під час навчання у закладі вищої освіти, так і під час педагогічної та наукової діяльності у професійному житті. Формування готовності до викладацького лідерства у майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук не можливе без поширення культури академічної доброчесності.

Власні спостереження, бесіди із викладачами та здобувачами вищої освіти і аналіз досліджень із цієї теми свідчить, що сприянню розвитку академічної доброчесності у здобувачів освіти потрібно приділяти особливу увагу. На жаль, практика вдатись до шахрайства у навчанні та науково-дослідницькій роботі не завжди і не всіма здобувачами вищої освіти усвідомлюється як неприпустима.

У 2015 році В. Бакіров представив результати дослідження групи вчених за проектом “Академічна культура українського студентства: основні чинники фор-

мування та розвитку”, виконаним за грантом від Міжнародного фонду “Відродження”. Дослідження показало, що “переважна більшість студентів (понад 90%) використовує плагіат в тій чи іншій формі” [1, с. 14]. Більше того, “знання про те, що їхні дії є плагіатом, майже не спиняє студентів від використання плагіату в своєму навчанні” [1, с. 14].

Основними практиками використання плагіату в студентському навчанні студенти назвали: переписування тексту з джерела власними словами без посилань на джерело (49%), завантаження есе та інших видів робіт із безкоштовних сайтів рефератів та використання їх як власних (37%), використання чужих текстів (повне або часткове) без вказівки на авторство (31% опитаних). Тільки 53 % вказали, що їх інформують про критерії виявлення плагіату. Про те, що використання чужих текстів (повне або часткове) без вказівки на авторство є плагіатом, знають 77% опитаних студентів; відповідно про завантаження есе та інших видів робіт із безкоштовних сайтів рефератів і використання їх як власних у контексті плагіату – 65 % дали ствердну відповідь, а про використання чужих текстів дослівно із посиланням на інше джерело – 41% опитаних [1, с. 15–17].

Серед причин поширення практик плагіату студентами були названі такі:

- необхідність виконання великого обсягу письмових робіт протягом навчального семестру/року;
- повторюваність/неактуальність тем письмових робіт / розрив між темами та сучасними/актуальними/цікавими потребами;
- відсутність практичного застосування (перспективи застосування) результатів робіт;
- відсутність розуміння необхідності та мети написання письмових робіт (не профільні, не цікаві, застарілі предмети);
- звичайнені дії, що пов'язані з умовами підготовки письмових робіт в середній школі;
- ставлення викладачів до плагіату

(нейтральне або відверто потурання);

- низький рівень професіоналізму, мотивації та зацікавленості викладачів;
- відсутність чітких та універсальних норм щодо оцінки оригінальності текстів, а також її зв'язку з оцінкою письмової роботи [1, с. 18].

Як видно з наданих відповідей студентів, більшість названих ними причин є зовнішніми, організаційними, пов'язаними із загальними умовами, навчальним середовищем, діяльністю викладачів. Не заперечуючи важливості цих зовнішніх факторів та необхідності подолання цих недоліків у практиці вищої освіти, вважаємо за необхідне наголосити й на інших причинах порушення здобувачами вищої освіти академічної доброчесності.

З нашої точки зору, такими причинами є також:

- небажання дотримуватись цінностей академічної доброчесності, зокрема через складність письмової роботи, необхідність докласти значні зусилля та витратити досить велику кількість часу для написання оригінальної, власної роботи. У цьому випадку можливість присвоєння чужого тексту та доступність таких текстів завдяки Інтернету є спокусою, щоб піти “легшим” шляхом та позбавитись труднощів самостійної письмової роботи;

- низький рівень умінь письмового мовлення. Здобувачі вищої освіти не завжди на високому рівні володіють розвинутими здатностями викладати свої аргументи, ідеї письмово, мають мало такої практики, сумніваються у своїх можливостях, й тоді плагіат стає “рішенням” для того, щоб виконати завдання, яке бачиться як заважка для самостійної роботи.

Аналізуючи різноманітні причини порушення академічної доброчесності, ми визначили три основних напрями роботи із здобувачами вищої освіти: 1) мотивація; 2) навчання; 3) контроль.

Мотивація здобувачів вищої освіти щодо виконання вимог академічної доброчесності та засвоєння відповідних цінностей

має передбачати:

- створення середовища неприпустимості порушень академічної доброчесності;

- сприяння розумінню важливості самостійного оволодіння професійною компетентністю та науково-дослідницькою компетентністю;

- сприяння усвідомленню важливості оволодіння комунікативною компетентністю, зокрема умінь усного та письмового мовлення, які надають конкурентних переваг фахівцю у сучасному інформаційному суспільстві;

- заохочення до аналізу взаємозв'язку між виконанням навчальних завдань із дотриманням принципів академічної доброчесності та розвитком наукового мислення, критичного аналізу інформації тощо;

- надання письмових завдань здобувачам освіти з найбільш актуальних, цікавих, дискусійних тем, які відповідають сучасним тенденціям розвитку науки та практики.

Мотивація майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук спрямована на те, щоб викликати у здобувачів освіти зацікавленість, яка засновується на прагненні стати справжнім професіоналом та пізнавальних потребах особистості.

Навчання здобувачів вищої освіти культури академічної доброчесності повинна включати:

- відпрацювання навичок писемного мовлення, що має забезпечуватись достатньою кількістю завдань, часу та поступовим ускладненням писемної роботи;

- оволодіння логікою викладу, здатностями аргументації своєї думки, узагальнення, зіставлення думок, формулювання власних ідей, припущень, висновків, складання анотації тощо;

- засвоєння правил цитування, посилання та оформлення списку використаних джерел.

Список літератури:

1. Бакіров В. С. Академічна куль-

Контроль дотримання принципів академічної доброчесності має спрямовуватись на:

- визначення чітких критеріїв перевірки дотримання академічної доброчесності та інформування про них здобувачів вищої освіти;

- використання викладачами та здобувачами вищої освіти комп'ютерних спеціальних програм як допоміжного засобу для виявлення плагіату;

- встановлення наслідків порушення академічної доброчесності та їх дотримання у навчанні, викладанні та науковій діяльності.

Цілеспрямована, поетапна робота зі здобувачами вищої освіти дозволить поширити цінності академічної доброчесності, яким вони будуть слідувати як у своїй навчальній, так і в подальшому – у професійній педагогічній діяльності. Формуванню академічної культури потрібно приділяти особливу увагу як необхідній умові становлення молодого фахівця та його розвитку як академічного лідера.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, у роботі було обґрунтовано взаємозв'язок академічної доброчесності та академічного лідерства. Визначено необхідність розвитку академічної культури вже під час професійної підготовки майбутнього педагога, зокрема майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук. Проаналізовано причини порушення здобувачами вищої освіти академічної доброчесності та визначено основні напрями роботи із ними, які включають їхню мотивацію щодо дотримання вимог академічної доброчесності та засвоєння відповідних цінностей; навчання культури академічної доброчесності; контроль дотримання принципів доброчесності на практиці. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці педагогічних умов формування академічного лідерства у здобувачів вищої освіти.

тура українського студентства: основні фактори формування та розвитку [електронний ресурс] / В. С. Бакіров. – 2015. –

Режим доступу: <http://fond.sociology.kharkov.ua/index.php/ru/news-ru/162-round>

2. Драч І. Дослідницьке лідерство в сучасному університеті / І. Драч, В. Муромець, Г. Чорнойван. – К. : ДП НВЦ “Пріоритети”. – 2017. – С. 40

3. Еванс Л. Професорське академічне керівництво в неспокійні часи: погляд професора [електронний ресурс] / Л. Еванс, М. Гомер, Дж. Мерсер // Підсумковий звіт. – Лондон: Лідерський фонд вищої освіти. – 2012. – С. 13. – Режим доступу: <https://www.advance-he.ac.uk/>

4. Еванс Л. Провідні професори: вивчення точок зору “лідерів” стосовно професорського лідерства [електронний ресурс] / Л. Еванс, М. Гомер, С. Рейнер // Підсумковий звіт. – Лондон: Лідерський фонд вищої освіти. – 2011. – С. 8. – Режим доступу: <https://www.advance-he.ac.uk/>

5. Кодекс етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ “ХПІ”. – 2019. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.kpi.kharkov.ua/files/documents/code_ethics.pdf

6. Макфарлейн Б. Професори як інтелектуальні лідери: становлення, ідентичність та роль / Б. Макфарлейн // Дослідження вищої освіти. – 2011. – №36(1). – С. 57–73

7. Резнік С. М. Результати наукової діяльності педагога вищої школи як показник викладацького лідерства / С. М. Резнік // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – 2020. – №73(2). – С. 52–56

8. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – №3. – С. 20–27

References:

1. Bakirov, V. S. (2015), *Akademichna kul'tura ukrains'koho studentstva: osnovni faktory formuvannia ta rozvytku* [Academic culture in Ukrainian students' youth: the main factors of formation and development], available at: <http://fond.sociology.kharkov.ua/index.php/ru/news-ru/162-round> [in Ukrainian]

2. Drach, I., Muromets', V., Chornojvan, H. (2017), *Doslidnyts'ke liderstvo v suchasnomu universyteti* [The research leadership at a modern university], K. : DP NVTs “Priorytety”, p. 40 [in Ukrainian]

3. Evans, L., Homer, M., Mercer, J. (2012), *Profesorske akademichne kerivnytstvo v nespokiini chasy: pohliad profesora* [Professorial academic leadership in turbulent times: the professoriate's perspective], Final Report. London: Leadership Foundation for Higher Education, p. 13, available at: <https://www.advance-he.ac.uk/>

4. Evans, L., Homer, M., Rayner, S. (2011), *Providni profesory: vyvchennia tochok zoru “lideriv” stosovno profesorskoho liderstva* [Leading professors: examining the perspectives of the led' in relation to professorial leadership], Final Report, London: Leadership Foundation for Higher Education, p. 8, available at: <https://www.advance-he.ac.uk/>

5. Kodeks etyky akademichnykh vzaiemovidnosyn ta dobrochesnosti NTU “KhPI” [The Code of Academic Relationships Ethics and Virtue of the NTU “KhPI”] (2019), available at: http://library.kpi.kharkov.ua/files/documents/code_ethics.pdf [in Ukrainian]

6. Macfarlane, B. (2011), *Profesory yak intelektualni lidery: stanovlennia, identychnist ta rol* [Professors as intellectual leaders: formation, identity and role], *Studies in Higher Education*, no. 36(1), pp. 57–73

7. Reznik, S.N. (2020), *Rezultaty naukovoї diial'nosti pedahoha vyschoї shkoly iak pokaznyk vykladats'koho liderstva* [The results of a higher education pedagogue's scientific activities as an indicator of teacher's leadership], *Scientific journal of NPU named after M. P. Drahomanov*, no. 73(2), pp. 52–56 [in Ukrainian]

8. Romanovskyi, O., Sereda, N. (2013), *Osobystist' suchasnoho kerivnyka v aspekti teorii dukhovnoho liderstva* [Personality of the modern leader in the aspect of the theory of spiritual leadership], *Theory and practice of management of social systems*, no. 3, pp. 20–27 [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редколегії 06.12.2021