

ЕТИЧНОСТТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Гл. ас. д-р Бистра Николова, bistra_nikolova@ue-varna.bg
Катедра „Счетоводна отчетност”
Икономически университет – Варна

Резюме: Възприемането на съвременните концепции и схващания, свързани с доброто управление и корпоративната социална отговорност, водят до нормативно уреждане на етичността в институциите от публичния сектор, в т.ч. и в сферата на висшето образование. В резултат на това, в образователните институции са разработени етични норми за поведение. Поради нарастващите през последните години изисквания за повишаване качеството на предоставяните образователни услуги и на резултатите от научните изследвания, етичните въпроси в сферата на висшето образование придобиват особена актуалност, а почтеността (интегритетът) все по-често се осъзнава като предпоставка за постигането на съвременните цели на образователните институции. Това дава основание за изследване на посочената проблематика – в теоретичен и практически аспект, както в страната, така и в чужбина, с оглед установяването на конкретни възможности за развитие и усъвършенстване на етичните норми в сферата на висшето образование.

Ключови думи: етични норми; почтеност (интегритет); дискриминация; образование; висши училища

JEL: I21, I23

ETHICS IN THE FIELD OF HIGHER EDUCATION

Head Assist. Prof. Birstra Nikolova, Ph D, bistra_nikolova@ue-varna.bg
Department of Accounting and Control
University of Economics – Varna

Abstract: The adoption of modern concepts and opinions related to good governance and corporate social responsibility lead to the normative settlement of ethics in public sector institutions, and in the field of higher education. As a result, ethical behavioral norms have been developed in educational institutions. Due to the increasing requirements in the last years for improving the quality of educational services and research results, ethical issues in the field of higher education are becoming more and more relevant, and integrity is increasingly becoming a prerequisite for the achievement of contemporary goals of educational institutions. This gives grounds for examining the mentioned problems – in theory and practice, both in the country and abroad, with a view to establishing concrete opportunities for development and improvement of the ethical norms in the field of higher education.

Keywords: ethical norms, integrity, discrimination, education, universities

JEL: I21, I23

ЕТИЧНОСТТА В СФЕРАТА НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Гл. ас. д-р Бистра Николова, bistra_nikolova@ue-varna.bg
Катедра „Счетоводна отчетност”
Икономически университет – Варна

Въведение

Законът за финансовото управление и контрол в публичния сектор изисква въвеждането, поддържането и непрекъснатото усъвършенстване на система за управление и контрол на качеството на обучението и финансовата дейност във висшите училища в страната, в съответствие със стандарта ISO 9001:2008. Във връзка с реализирането на *управленската отговорност* по този закон е регламентирано, че ръководителите на организациите в публичния сектор отговарят за редица въпроси, свързани с човешките ресурси и почтеността:

- ефективното управление на персонала и поддържане нивото на компетентността му;
- разделянето на отговорностите по вземане на решение, осъществяване на контрол и изпълнение;
- въвеждането на антикорупционни процедури;
- създаването на условия за законосъобразно и целесъобразно управление, както и за адекватно и етично поведение на персонала в организациите.

В допълнение на това са изискванията на Закона за висшето образование, който регламентира че членовете на академичния състав са длъжни да съблюдават научната и професионалната етика.¹ С оглед създаването на условия за изпълнението на тези разпоредби, във висшите учебни заведения са разработени и въведени етични кодекси за поведение, като част от техните вътрешни правила. По този начин, към настоящия момент *не са налице* стандартизирани норми за етично поведение и процедури за решаване на етични проблеми, които да са разработени от експерти, да са уредени в закон и да се прилагат в цялата система на висшето образование у нас. Това води до наличието на различни подходи и практики при регламентирането и уреждането на етичността в сферата на висшето образование в страната.

Въпросите, свързани с етичността, все по-често ще излизат на преден план в сферата на висшето образование, не само защото произтичат от конкретни разпоредби на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор и Закона за висшето образование, а тъй като са израз на възприемането на принципите на доброто управление и идеите на концепцията за Корпоративна социална отговорност в институциите от публичния сектор у нас. Поради това, настоящата разработка **има за цел** да изследва нормите за етично поведение, прилагани от висшите учебни заведения (ВУЗ). Поставената **теза** е, че между академичната почтеност (интегритет), *от една страна*, и качеството на учебната и научната дейност, *от друга страна*, съществува пряка връзка и

¹ От своя страна, Законът за развитието на академичния състав в Република България регламентира дейността на *Комисията по академична етика* към министъра на образованието и науката, във връзка с осъществяването на контрол при процедурите за придобиване на научна степен, както и за заемане на академични длъжности.

взаимозависимост, а тяхното равнище се повишава при ефикасно функциониращи етични норми.

За постигане на формулираната цел са поставени **следните задачи**:

- да се изяснят ролята и значението на етичността в сферата на висшето образование у нас в контекста на съвременните принципи, концепции и схващания за управление на човешките ресурси;
- да се анализират регламентираните етични правила, принципи и ценности във водещи икономически ВУЗ-ове у нас и в чужбина;
- да се изведат съществуващи празноти в нормативната уредба на етичността в тази сфера, както и да се дадат препоръки за развитие и усъвършенстване на съответните разпоредби.

1. Роля и значение на етичността в сферата на висшето образование в контекста на управлението на човешките ресурси

Терминът „добро управление“ започва да се употребява първоначално в областта на политиката за устойчиво развитие, за да се обозначи разбирането, че публичните институции трябва да вземат своите решения, да управляват обществените ресурси и да гарантират човешките права без да допускат злоупотреби и корупция и като съблюдават върховенството на закона (Омбудсман на РБ, 2009). През последното десетилетие европейските и международните институции и организации все по-често използват понятието „добро управление“ и възприемат неговите принципи. Това се отнася и за публичния сектор у нас, като фактор в това отношение се явява и членството на България в Европейския съюз. Въпреки че в световен мащаб все още няма еднозначно дефиниране на доброто управление и свързаните с него основополагащи принципи, все пак, проучване на практиката във водещи международни организации (ООН, ОИСР и др.) дава основание да се изведат следните преобладаващи *глобални принципи на доброто управление*: върховенство на закона; ефективност и ефикасност; отчетност; устойчивост и дългосрочна ориентация; откритост и прозрачност; гражданско участие; човешки права; етично поведение; стабилно финансово управление; компетентност и капацитет; отзивчивост; иновации и отвореност за промени (Институт по публична администрация, 2015).

Възприемането на идеите на концепцията за Корпоративна социална отговорност (КСО) са свързани със съществуващата в организацията култура, която е съставена от ценностите и нормите, споделяни от нейните членове. Във връзка с това, обект на специално внимание са служителите на организацията, тъй като концепцията за КСО е пряко свързана с мотивацията на членовете на организацията, както и с привързаността им към нея. Целта на комуникацията по отношение на дейностите, които осъществява организацията в съответствие с КСО, е да я представи като етична, социално отговорна и открита (Димитрова, 2015). В съответствие с Глобалния договор на ООН за устойчиви и социално отговорни политики, организацията следва да възприемат, подкрепят и приложат в своята сфера на влияние сбор от ценности, разделени в четири основни категории: *права на човека* (зачитане и подкрепа за опазване правата на човека, както и гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека); *трудова норма*, в т.ч. премахване на всякакви форми на насилие, тормоз и дискриминация; *околна среда*; *антикорупция*, в т.ч. подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност (Пейчева, Вейсел &

Динева, 2016, с.36-37). Във връзка с прилагането на концепцията за КСО у нас е разработена специална стратегия на Република България, като основните участници в нейното реализиране са широк кръг лица – държавните институции, бизнеса, социалните партньори, неправителствените организации, академичните среди, медиите, както и самите потребители. В стратегията се акцентира на ролята, която имат научните работници, преподавателите във висшите училища и учителите в средните училища за нейното успешно прилагане, тъй като те са сред участниците, които имат възможност да предават и разпространяват знания по темата (Министерство на труда и социалната политика, 2009).

Позовавайки се на Стандарта ISO 26000:2012, други автори дефинират понятието „социална отговорност” и „корпоративна социална отговорност” като отговорността на организацията за въздействията от нейните решения и дейности върху обществото и околната среда, която се реализира чрез прозрачност и етично поведение; интегрирана е навсякъде в организацията и се практикува в нейните взаимоотношения (Димчева, 2018). Анализът на тази дефиниция показва, че акцент в нея е поставен върху реализирането на етично поведение и социално отговорни взаимоотношения. В този смисъл, КСО предполага реално приложение на етичните принципи, стандарти и норми, а не единствено формално осъществяване на дейности и мероприятия в тази насока, както и демонстриране (деклариране) на съответните намерения.

В научни публикации се посочва, че концепцията за КСО е многопластова и сложна, което води до разнообразни области на нейното практическо проявление. Съответно, като основни направления на КСО се посочват: Околна среда; Грижа за обществото; Спазване на човешките права; Лоялни практики на работа/Добросъвестни делови практики; Потребителски въпроси; Трудови практики; Привличане и развитие на общността/Местна общност; Управление на организацията/Корпоративно управление (Димчева, 2018). От тях, пряко отношение към изследваната проблематика, в настоящата разработка, имат:

- *Спазване на човешките права.* Включват се дейности, свързани със защита на основните права на човека (политически, икономически, социални, културни, граждански и др.) и защита от дискриминация; избягване на съучастничество относно неспазване на човешките права;

- *Лоялни практики на работа/ Добросъвестни делови практики.* Включват правила и процедури за противодействие на корупцията, отговорно участие в политическия живот и др.;

- *Трудови практики (човешки капитал и условия на труд).* Включват се дейности, свързани с грижата за персонала, като условията на труд, здравето и безопасността при работа, както и обучението и развитието на персонала; специално внимание се отделя на програмите за обективно и справедливо заплащане на труда. Посочва се, че високата удовлетвореност на служителите е от съществено значение за осъществяването на дейността на всяка организация, съответно, като фактори за увеличаване на общата производителност се посочват: наличието на удовлетвореност и ангажираност на служителите; действащи процедури за жалби от персонала, като част от социалните инициативи на организацията; разработването и прилагането на подходящи инструменти за мотивиране и стимулиране на служителите;

- *Управление на организацията/ Корпоративно управление.* Активността на една организация в сферата на КСО се измерва чрез оценка на: резултатите с помощта на корпоративен социален отчет; съответствието с международните стандарти и принципи; наличието и спазването на Етичен кодекс.

В своя публикация, свързана с човешките ресурси, Голева (2019) посочва, че КСО е една от най-актуалните теми в правото и икономиката. Тази концепция се свежда основно до това всички търговци и социални образувания, които извършват дейност, влизаща в съприкосновение с природата и обществото, да бъдат задължени да съхраняват и защитават обществените интереси. Оттук, *може да се направи извод, че* онези висши училища, в които реално функционират принципите на концепцията за КСО, ще бъдат в състояние да защитят обществените интереси, осигурявайки академичен интегритет, етично поведение, както и високо качество на образованието и научната дейност.

Някои автори посочват, че КСО е съвременна, развиваща се концепция и нейното прилагане е много актуално. Изграждането на КСО в една организация означава прилагането на конкретни политики, свързани със спазване правата на човека, осигуряване на социална сигурност и условия за труд, изграждане на стандарти за етично поведение, производствена политика и политика по отношение на клиентите, политика по отношение на околната среда и др. Те считат, че стандартният процес на управление на човешките ресурси, основан на строг контрол и наблюдение, вече не е актуален, респ. появява се необходимост от нов работещ модел за *устойчиво управление на хората* в организациите, според който те са най-важният ресурс и техните потребности започват да придобиват по-голямо значение. Този модел се изразява в осъзнатата необходимост от усъвършенстване на заетите лица чрез обучение, привличане и управление на таланти, управление на ангажираността на заетите лица и промяна в парадигмата за лидерството (Антонова, 2017).

Във връзка със съвременното управление на човешките ресурси, все по-често се обръща внимание на *деловата етика* в този процес, която се определя като съвкупност от морални принципи и норми за поведение в работна среда. В специализираните публикации се посочва, че: много организации са разработили в писмен вид корпоративен етичен кодекс, в който са описани моралните ценности на организацията; няма правила относно съдържанието на етичните кодекси и тяхната големина; важно е в тях да намерят място принципите на организацията, които определят деловото ѝ поведение към служителите, клиентите, доставчиците и обществото, както и че е важно практическото приложение на моралните принципи и непримиримостта към тяхното нарушаване (Пейчева, 2012, с.40).

Друг важен въпрос в процеса на управление на човешките ресурси, който е пряко свързан с етичността, е този за *защитата срещу дискриминация и равните възможности в труда*, които са международен стандарт, установен с конвенция на Международната организация по труда. Те са свързани с идеята всеки един да бъде третиран наравно с другите и на всеки един да бъдат предоставяни същите възможности, както и на другите, които имат по традиция власт и/или са „силните на деня”. За дискриминация се счита различното третиране на хората, без да има законови основания за това. Като форми на дискриминация се разглеждат и тормозът на работното място, както и липсата на баланс между работа и личен живот. Този вид тормоз може да се проявява като физически, вербален или невербален и се дефинира като злоупотреба с власт, с физическа или умствена сила от някой, който разполага с власт към конкретно лице, в резултат на което това лице е стресирано и започва да подкопава доверието в себе си, изпитва несигурност в собствените си сили. Тормозът се изразява в нежелано поведение, демонстрирано от едно лице спрямо друго. Лицето, към което е демонстрирано това поведение, се чувства обидено, неудобно, заплашено, загубва достойнството

си и самоуважението си. Могат да се посочят и някои конкретни примери: *за физически тормоз* – грубо побутване, потупване, докосване; *за вербален тормоз* – крещене, похотливи забележки, лични въпроси, пренебрежителни коментари, клюки, обиди, намеци; *за невербален тормоз* – обиди с груби жестове, имитиране на маниери, обидни емблеми, указващи снимки, игнориране. Като форма на дискриминация на работното място се определя и ограничаването на времето за личен живот и нарастване на часовете прекарани в работа, тъй като хората, които са принудени системно да работят извън законоустановеното работно време са стресирани, намалява се продуктивността им, имат проблеми в личния живот (Пейчева, 2012, с.218, с.221, с.223-224).

Някои автори обръщат внимание на това, че реализацията на кариерните планове се осъществява в конкурентна среда, където се използват различни средства за извоюване на конкурентни предимства. Понякога нелоялната конкуренция прилага въздействия, които могат да се характеризират като манипулация и психологически терор. В последните години това явление получава популярност под названието „мобинг” и „булинг”. В много страни са създадени сайтове за подпомагане на жертвите на това емоционално насилие в организациите, където работят. Според широкоразпространена дефиниция, *булингът* е постоянно негативно отношение на един служител към друг или цяла група служители, като включва различни забележки за дребни неща, често свършено необосновани, негативна оценка за работата или отказ от каквато и да е оценка, стремеж да се изолира служителя или групата от останалите, пускане на слухове, сплетни и др. *Мобинг* е колективен психологически терор, насочен към един от служителите от страна на неговите колеги, подчинени или ръководство, с цел да го заставят да напусне работното си място. Като средство за постигане на целта се ползват – слухове, заплахи, социална изолация и унижения. В резултат на терора психическото и физическо състояние на човека, който е „мишена” силно се влошава. Тези автори обръщат внимание на това, че в книгата „Насилие на работа”, издадена от Международното бюро по труда през 1998 г., мобингът и булингът се поставят наравно с убийството, изнасилването или ограбването (Апостолов, Михалева, Иванов, Димитров & Калпачев, 2014, с.182-184).

Други автори се позовават на доклад на Европейската комисия на тема „Корпоративна социална отговорност и конкурентоспособност”, в който възприемането на социално отговорни практики се обвързва с повишаване конкурентоспособността на организацията. Според авторите, в резултат на КСО се достига до повишена удовлетвореност на служителите, което води до повишена лоялност, а оттук и до по-малко текучество и отсъствие поради болест, както и като цяло до по-благоприятна атмосфера на работното място. Това се разглежда като предпоставка за творчески нагласи в персонала, а оттук и за иновативни решения, за идентифициране с ценностите на организацията и желание за постигане на конкурентни предимства. Като резултат от всичко това се увеличава обемът на дейността и предлагането на висококачествени продукти и/или услуги (Данкова, 2011, с.329).

В специализирани публикации се посочва, че: „Образованието е основно конституционно право и значимо обществено благо, затова борбата срещу дискриминацията в тази област на социалния живот е предмет на антидискриминационното законодателство.” Посочва се също така, че: „борбата срещу дискриминацията в областта на образованието е предмет на правна уредба, от една страна от международните актове, а от друга, от националното

законодателство” (Димитрова, 2018, с.318, с.319). Във връзка с това, с указ № 508 на 17.11.1962 г. България е ратифицирала Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието, приета на XI сесия на Генералната конференция на ЮНЕСКО на 14.12.1960 г. Но основният национален нормативен акт, уреждащ защитата срещу дискриминация и нейното предотвратяване, е Законът за защита от дискриминация (ЗЗД). От своя страна, Законът за висшето образование (ЗВО) не допуска никакви привилегии и ограничения, които са свързани с възраст, раса, народност, етническа принадлежност, пол, социален произход, политически възгледи и вероизповедание.

Формите на дискриминация са конкретизирани в ЗЗД, който допълва съответната уредба в отделните закони във всяка сфера, а именно: тормоз, в т.ч. сексуален, подбуждане към дискриминация, преследване, расова сегрегация, както и изграждане и поддържане на архитектурна среда, затрудняваща достъпа на лицата с увреждания до публични места. Забраната за дискриминация на основата на определените признаци действа спрямо всички лица при упражняването на техните права и законни интереси. Законът предвижда еднаква защита, независимо от областта, в която се осъществява дискриминацията. Глава втора на ЗЗДискр. определя основните сфери на защита от дискриминация, като раздел Втори урежда именно защитата при упражняване правото на обучение и образование. Димитрова (2018, с.320, с.322) посочва, че дискриминацията е относима спрямо всички участници в образователния процес:

- *по отношение на учащите във висшите училища* (студенти/докторанти) защитата от дискриминация касае два основни аспекта: защита правото на образование; зачитане на достойнството и други лични права при упражняване правото на образование;

- *по отношение на преподавателите* защитата от дискриминация се отнася до: защита правото на труд; защита правото на достойно заплащане, синдикално сдужаване и други граждански права при упражняване на професията; зачитане на достойнството и други лични права на работното място.

Законът за защита от дискриминация забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна:

- *пряка дискриминация* е всяко по-неблагоприятно третиране на лице, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства;

- *непряка дискриминация* е поставянето на лице или лица да търпят по-малко благоприятно третиране или в особено неблагоприятно положение, произтичащо от видимо неутрални разпоредба, критерий или практика.

В контекста на настоящото изследване внимание заслужава и Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020 г. (Министерски съвет на РБ, 2015), в която са поставени *проблемите за качеството на висшето образование*: „Въпреки че през последните години всички висши училища в България приеха свои вътрешни системи за управление на качеството, контролът върху тяхното прилагане и обменът на добри практики са твърде незадоволителни”. В Стратегията като основни предизвикателства, свързани с качеството на българското висше образование, са посочени:

изоставане на методите на преподаване; демотивация на младите преподаватели и изследователи; застаряване на академичния състав; ниска мотивация на студентите за занимания с наука и изследователска кариера; неактуални учебни програми; ниско ниво на научните резултати в някои висши училища; слабости при прилагането на вътрешните системи за управление на качеството и др.

Конкретните *цели* на Стратегията, пряко свързани с качеството на образованието, са: съществено повишаване качеството на висшето образование и на съвместимостта му с европейските системи за висше образование с цел заемане на достойно място в Европейското пространство за висше образование; стимулиране на научноизследователската дейност във висшите училища и развитието на иновации, ориентирани към пазарната икономика; модернизация на системата за управление на висшите училища; повишаване на средствата за финансиране на висшето образование и науката и ефективността на използването им чрез усъвършенстван модел на финансиране; преодоляване на негативните тенденции в кариерното израстване на преподавателите във висшите училища и стимулиране на най-добрите преподаватели.

Анализът на представените проблеми и цели в настоящата Стратегия за развитие на висшето образование у нас показва, че те са свързани главно с ефективността на финансирането и контрола върху качеството на осъществяваната учебна и научна дейност, както и с човешките ресурси в тази сфера, а по този начин, и с въпросите на етичността. Оттук, *заключението, което следва е, че* етичността може да се разглежда като основа за решаване на голяма част от настоящите проблеми и постигане на стратегическите цели в сферата на висшето образование у нас.

В Стратегията се акцентира върху въведената през 2011 г. Рейтингова система на висшите училища в Република България и необходимостта от тясно обвързване на финансирането с нея и с оценките от акредитацията, което се разглежда като стимул за подобряване на качеството. В Стратегията се обръща специално внимание и на ролята на мониторинга и контрола за поддържането на качество в условията на автономност и самоуправление на висшето образование: „Необходимо е автономията да се съчетае с механизми за институционална отговорност – прозрачност, публичен контрол, академична конкуренция. Целта е постигане на система за висше образование, която да е способна да се саморегулира съобразно динамиката на обществените процеси и да поддържа качеството на висшето образование, т. е. система, способна на устойчиво развитие. Важно е да се избере ефективен вариант за мониторинг и контрол от страна на държавата и обществото при засилена автономия и самоконтрол при управлението на висшите училища.”

Във връзка с тенденцията за обвързване на финансирането с рейтинговата система и акредитацията на висшите училища у нас *може да се направи заключение, че* това е израз на стремежа за поддържане на високо качество в образователната и научната дейност с оглед гарантирането на обществен интерес от добре образовани кадри и значими научни постижения. Колкото до необходимостта от осъществяване на ефикасен контрол и мониторинг върху дейността на висшите училища, особено при тяхната засилена автономност и самоуправление, *може да се направи извод, че* тази потребност е значителна, тъй като обратното създава условия за произвол и безнаказаност във всеки възможен аспект: финансов (конфликт на интереси и корупция), морално-етичен (дискриминация и тормоз), научно-образователен (ниско качество на образованието и науката) и др.

По отношение на въведената Рейтингова система на висшите училища в България за оценка на техните постижения, която включва множество индикатори, групирани в отделни направления, някои автори (Добрев, 2018, с.283) посочват: „Значителна част от работещите в сферата на висшето образование определят системата като необективна и неадекватно оценяваща състоянието на висшите училища.” По отношение на Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища у нас, приета от Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА), която е основен инструмент за оценка и регулиране на тяхната дейност, Добрев (2018, с.284) посочва: „Първата критериална система и начинът на използване показва недостатъци и субективизъм. Въведените Критерии за акредитация от 2016 г. към настоящия момент не показват потенциал за промени в положителна посока.” Тези аргументирани от автора критични бележки по отношение на Рейтинговата система за висшите училища и Критериалната система за институционална акредитация показват, че към настоящия момент те *не представляват* надежден и ефикасен механизъм за осигуряване и поддържане на необходимото качество и развитие в сферата на висшето образование и науката у нас. Това налага да се търсят начини и средства за усъвършенстване на разпоредбите и регулативните механизми в тази насока. **По този начин, въпросите на етичността в сферата на висшето образование придобиват особена актуалност и значимост, тъй като стоят в основата на решаването на редица идентифицирани проблеми, което може да съдейства за повишаване качеството на висшето образование и научната дейност у нас.**

В Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020 г. са посочени конкретни мерки, които са предприети за усъвършенстване качеството на образованието и научните изследвания у нас:

а/ Към Министерския съвет е създадена Национална агенция за оценяване и акредитация като специализиран държавен орган за оценяване, акредитация и контрол на качеството в системата за висше образование. НАОА е член на Европейската асоциация за осигуряване качеството във висшето образование (ENQA) и е вписана в Европейския регистър на агенциите за осигуряване на европейско качество във висшето образование (EQAR).

б/ В институциите за висше образование са изградени и функционират вътрешни системи за оценяване и поддържане качеството на обучението и на академичния състав, включващи и проучване на студентското мнение.

Важна част от критериите за *институционална акредитация*, които се съблюдават от Национална агенция за оценяване и акредитация (2016а), са свързани с Политиката за осигуряване на качеството. Във връзка с това, Агенцията установява: дали ВУЗ изгражда и прилага политика за осъществяване на взаимовръзката между научните изследвания и обучението в рамките на националния и институционалния контекст; дали ВУЗ гарантира спазването на академичните свободи и създава условия за нетърпимост към прояви на дискриминация и академични измами; дали Институцията има Етичен кодекс за академично единство и комисия, осигуряваща неговото прилагане от академичната общност.

Критериите за *програмна акредитация* са свързани и с провеждането на Политика за осигуряване на качеството от ВУЗ, която се основава на нормите за етично поведение, в т.ч.: дали се прилагат правилата на Етичен кодекс за осигуряване на академично единство, чрез който се гарантират регламентирани в ЗВО академични свободи и нетърпимост към всякакви форми на

дискриминация; дали са приети и оповестени правила и процедури за предотвратяване и санкциониране на изпитни измами и плагиатство (Национална агенция за оценяване и акредитация, 2016b). Съблюдаването на тези критерии има за цел да доведе до формирането и развитието на култура на качеството, при която всички вътрешни заинтересовани страни поемат отговорност за качеството и участват в осигуряването на качеството на всички равнища на институцията. Посочено е, че за да се подпомогне това, политиката има *официален статут* и трябва да е *достъпна* за обществото. Тъй като Етичният кодекс на институцията е част от вътрешната нормативна уредба, подкрепяща политиката по качеството, би трябвало той също да бъде свободно достъпен за външни потребители. В критериите за акредитация на ВУЗ е посочено още, че политиките и процедурите са основните стълбове на последователна система за осигуряване на качеството на институциите. От това следва, че вътрешната нормативна уредба би трябвало да бъде детайлизирана в специално разработени подкрепящи политики и процедури.

Направеният дотук преглед на основните нормативни разпоредби, съвременните принципи и концепции, уреждащи етичността в институциите от публичния сектор у нас (в т.ч. в сферата на висшето образование), както и на специализирани схващания, свързани с управлението на човешките ресурси, дава възможност да се **осъзнае ролята на етичните норми и деловата етика за:** утвърждаването на почтенността (интегритета) в образователните институции като важна предпоставка за постигането на поставените пред тях стратегически цели, ефективното и ефикасното им функциониране, осигуряване качеството на предоставяните услуги, поддържането на удовлетвореност у служителите, потребителите и обществото. Тъй като институциите в сферата на висшето образование са не само място, където се придобиват професионални знания и умения, а също така се изграждат характерът и ценностите на подрастващото поколение – **въпросите на етичността в тази област придобиват още по-голямо значение, а поддържането на интегритет в образователните институции се явява основна предпоставка за постигането на високо качество в преподаването и научната дейност на висшите учебни заведения.** Пряко отношение към равнището на интегритета (почтенността) във висшето образование има ефикасното противодействие на: корупционните практики, конфликта на интереси, различните форми на дискриминация (по отношение на пол, произход, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение и др.), тормоза на работното място (физически, вербален и невербален), плагиатството, възползването от чужд труд (експлоатацията), възползването от заеманата административна длъжност и техниките за поставяне в зависимост. Във връзка с тази проблематика, следва да се има предвид, че засилената академична автономност и самоуправление на висшите училища у нас предразполага към различни неетични прояви, поради което трябва да се подхожда отговорно към нормативното уреждане и съблюдаването на етичността в сферата на висшето образование у нас.

2. Анализ на регламентирания етични правила, принципи и ценности във висши учебни заведения в страната

За целите на настоящото изложение ще бъде извършено проучване на възприетите етични норми в няколко държавни висши учебни заведения у нас, които имат традиции, дългогодишен опит и най-голям дял в обучението на

студенти в икономически специалности, резултатите от което ще бъдат представени по-долу в Таблица 1. Проучването на вътрешните нормативни правила, уреждащи етичността в сферата на висшето образование у нас, обхваща: Софийски университет „Св. Климент Охридски”², Икономически университет – Варна, Университет за национално и световно стопанство и Стопанска академия „Д. А. Ценов” – Свищов.

Съпоставката между тези висши училища ще бъде извършена въз основа на 12 критерия, които кореспондират с основните характеристики на приложимите етични норми, както следва: наименование на разпоредбите; предмет и обхват; цел; предвидена възможност за обновяване и усъвършенстване на разпоредбите; възможност за самосезиране на комисията по етика; възможност за отвод и самоотвод; основни принципи и ценности, регламентирани с етичния кодекс; основни въпроси, регламентирани с етичния кодекс; специфични въпроси върху които се акцентира в етичния кодекс; структура на етичния кодекс; изисквания към членовете на етичната комисия; запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия.

Таблица 1

Съпоставка на етичните норми във водещите икономически висши учебни заведения в страната³

Критерии за съпоставка	ВУЗ 1
1. <i>Наименование на разпоредбите</i>	Етичен кодекс на академичната общност. Етични норми за поведение на преподавателите и служителите.
2. <i>Предмет и обхват</i>	Определят етичните правила на поведение на преподавателите и служителите в Университета.
3. <i>Цел</i>	Етичните норми за поведение имат за цел да укрепят общественото доверие в морала и професионализма на персонала, както и да повишат престижа на управлението на висшето училище.
4. <i>Предвидена възможност за обновяване и усъвършенстване на разпоредбите</i>	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите не е предвидена такава възможност.
5. <i>Възможност за самосезиране на комисията по етика</i>	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите не е предвидена такава възможност.
6. <i>Възможност за отвод и самоотвод</i>	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите не е предвидена такава възможност.
7. <i>Основни принципи и ценности, регламентирани с етичния кодекс</i>	Законност, лоялност, прозрачност, безпристрастност, отговорност и отчетност
8. <i>Основни въпроси, регламентирани с етичния кодекс</i>	Общи положения; Отношения със студенти, фирми и граждани; Професионално поведение; Отношения с колегите; Лично поведение; Университетска собственост; Поверителност; Конфликт на интереси; Приемане на пари и подаръци

² Към момента на настоящото изследване **Етичният кодекс на академичната общност** на Софийския университет, в сила от 02.03.2016 г., *не е достъпен* в официалния интернет сайт за външни потребители на информация. Достъпни за външни лица, като Приложение № 1 към Инструкцията за изграждане и функциониране на системата за финансово управление и контрол, са единствено Етичните норми за поведение на преподавателите и служителите (Софийски университет „Св. Климент Охридски”, 2019).

³ С оглед обективното възприемане на представените данни в Таблица 1, за проучваните висши учебни заведения в страната са възприети обозначенията – ВУЗ 1, ВУЗ 2, ВУЗ 3 и ВУЗ 4.

9. Специфични въпроси в етичния кодекс	<ul style="list-style-type: none"> • Преподавателите и служителите са длъжни да изпълняват функциите си по най-ефективен начин. Те работят за постигане на най-рационалното и ефективно изразходване на ресурсите. • Преподавателите и служителите трябва да спазват работното време; отпуските по болест трябва да се използват само по лекарско предписание. • Преподавателите и служителите трябва да имат подходящ външен вид, отговарящ на работната обстановка и съответстващ на общоприетите норми. • Университетът не подкрепя каквито и да е взаимоотношения на служителите си с криминално проявени лица. • Преподавателите и служителите нямат право да агитират на работното си място в полза на политически партии или за религиозни цели. • Преподавателите и служителите не допускат корупция в своята работа или в работата на другите и противодействат на всички прояви на корупция в университета. • Преподавателите и служителите трябва да информират ръководителите си за случаите на злоупотреба или корупция.
10. Структура	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите са обособени отделни части с точки в тях
11. Изисквания към членовете на етичната комисия	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите не са поставени такива изисквания.
12. Вземане на решения и запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия	В етичните норми за поведение на преподавателите и служителите не е предвидена такава възможност.
Критерии за съпоставка	ВУЗ 2
1. Наименование на разпоредбите	Етичен кодекс на работниците, обучаваните лица и посетителите на университета
2. Предмет и обхват	Определя основните правила за поведение на работниците, обучаваните лица и посетителите в университета. Работниците включват преподавателите, в т.ч. заемащите административни длъжности и административния и обслужващ персонал. Обучавани лица са студентите, докторантите и специализантите. Посетители са всички други извън работниците и обучаваните лица.
3. Цел	Цел на етичния кодекс е формиране на правила за поведение на работниците, обучаваните лица и посетителите. Тя се постига чрез: съдействие за осъществяване на образователната мисия и цели на университета; повишаване общественото доверие в професионализма и морала на работещите и обучаваните лица; функцията на контролен механизъм относно спазването на етичните норми на поведение.
4. Предвидена възможност за обновяване и усъвършенстване на разпоредбите	НЕ
5. Възможност за самосезиране на комисията по етика	НЕ
6. Възможност за отвод и самоотвод	НЕ
7. Основни принципи и ценности, регламентирани с етичния кодекс	Законност, компетентност, ефективност, безпристрастност, отговорност, отзывчивост, вежливост, честност, лоялност, колегиалност, толерантност, отчетност, външен вид
8. Основни въпроси, регламентирани с етичния кодекс	Общи положения; Етични принципи и ценности; Професионална етика; Лично поведение; Взаимоотношения между работниците и обучаваните лица; Взаимоотношения с обучавани лица и посетители; Конфликт на интереси; Комисия по етика; Последствия от неспазване на кодекса; Преходни и заключителни разпоредби
9. Специфични въпроси в етичния кодекс	<ul style="list-style-type: none"> • Работниците следва да поставят пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъскват в процеса на работата.

	<ul style="list-style-type: none"> • Работниците и обучаваните лица са длъжни да противодействат на корупционни прояви и на други неправомерни действия. • Работниците и обучаваните лица не могат да участват при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения, когато те или свързани с тях лица са заинтересувани от съответното решение или когато имат със заинтересуваните лица отношения, пораждащи основателни съмнения в тяхната безпристрастност. • Работниците не трябва да използват служебното си положение за осъществяване на свои лични или на семейството си интереси.
10. Структура	Членове, алинеи и точки
11. Изисквания към членовете на етичната комисия	Комисията по етика е в състав от 7 члена, както следва: трима представители на преподавателите от които двама хабилитирани и един асистент; двама представители на студентите и един на докторантите; един представител на административния персонал. Членовете на комисията не могат да бъдат: Председателят на Общото събрание, ректорът, заместник-ректорите, деканите, директори на основни звена и филиали и ръководители на сектори.
12. Вземане на решения и запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия	Решенията на Комисията по етика се вземат с обикновено мнозинство от гласовете на присъстващите при явно гласуване. След изготвяне на протокола от заседанията на комисията решенията се внасят в системата за изпълнение и контрол при сътрудника на ректора.
Критерии за съпоставка	ВУЗ 3
1. Наименование на разпоредбите	Етичен кодекс на университета
2. Предмет и обхват	Определя основните етични стандарти за преподаватели, студенти, изследователи, докторанти, служители, както и за целия друг персонал в университета – публична институция с ярко изявен стремеж да се защитат етичните стандарти в междуличностните отношения и в отношенията между всички структури в университета, което цели развитието и благополучието на цялата общност и на всеки един неин член.
3. Цел	Етичният кодекс има за цел да изгради, систематизира и поддържа високи професионални и етични стандарти между членовете на университетската общност, за да се насърчи техния професионализъм, да се засили тяхната институционална и междуличностна лоялност, да се гарантират прозрачността и социалната отговорност на университета, да се развие свободата на научните изследвания и обучението на студентите и да се утвърждава положителен имидж на университета сред академичните среди и обществеността в страната и чужбина.
4. Предвидена възможност за обновяване и усъвършенстване на разпоредбите	Етичният кодекс се гради върху изискването за функционалност и отвореност. За да работи добре, той не само допуска, но и изисква непрекъснато да се добавят нови етични стандарти и наложили се добри практики, които са в съответствие с бързо развиващата се наука, изискванията на академичната среда и на обществото. Академичната общност поема ангажимента за обновяването и адаптирането на Етичния кодекс чрез предложения към Комисията за академична етика.
5. Възможност за самосезиране на комисията по етика	ДА
6. Възможност за отвод и самоотвод	НЕ
7. Основни принципи и ценности, регламентирани с етичния кодекс	Академична лоялност, достоверност в преподаването и изследователската дейност; свобода в усвояването на науката и в развитието на научните изследвания, зачитане на личната неприкосновеност в творчеството и преподавателската изява, хуманизъм и справедливост в анализите и оценките, равен достъп до информацията и научните постижения. Основните академични ценности на университета са истината, свободата, хуманизмът, справедливостта и доверието. За утвърждаването на тези ценности преподавателите, изследователите, служителите и студентите се стремят към отговорно отношение в работата си, към приемане на друга критична позиция, към толерантност в дейността си и към отвореност за нови идеи.
8. Основни въпроси, регламентиращи с етичния кодекс	Общи правила; Основни академични ценности, норми, отговорности; Академично обучение; Научни изследвания; Академично израстване; Заемане на административни длъжности в университета; Поведение и

	дейност извън университета; Недопустими практика; Комисия за академична етика; Заклучителни разпоредби
9. Специфични въпроси в етичния кодекс	<ul style="list-style-type: none"> • Интегритетът на университетските преподаватели, изследователи, студенти, докторанти, служители и персонал се изразява чрез професионалната им компетентност и етичното им поведение. • При изпълняването на административните длъжности в университета се спазва изискването за мандатност и за ограничаване броя на заеманите длъжности от един човек. Смяната при заемането на академичните длъжности е основно демократично завоевание на академичния състав и осигурява равен достъп на всички, които отговарят на изискванията за тези позиции, като същевременно стимулира отговорността и конкуренцията за налагане на нови идеи и практики в академичната среда. • Академичният състав трябва да бъде осигурен, надеждно подкрепян и адекватно стимулиран от ръководството на университета в кариерното си развитие за постигане целите на обучението. • Научното израстване на академичния състав се възприема като основно негово задължение, защото това осигурява по-високо качество на обучението. • Съзнателните заблуждения в изследователската и преподавателската дейност са недопустими – те се възприемат като преднамерена нечестност и измама. • Плагиатството – като една от практиките на съзнателните измами, е изключително недопустимо, тъй като в науката се възприема като кражба и има тежки последствия за академичните изследвания и обществото. • Небрежността в изследването, преподаването, публикуването и възпроизвеждането на знания също е недопустима, защото е отклонение от възприетите стандарти в науката – както методологични, така и етични. • Конфликтът на ценности и интереси е недопустима практика, която нарушава баланса на академичната среда и пречи за постигането на ефективни резултати. Необходими са предварителни мерки, за да се избягват потенциалните възможности за конфликт на интереси във всички дейности на университета – преподаване, научни изследвания, управление, администриране. • Възползването е недопустимо в академичното общуване. Еднакво неетични са както недобросъвестното възползване от чужд авторитет и име, така и възползването от чужд труд, което се приема за експлоатация. Недопустимо е също възползването от заеманата административна длъжност. • Недопустими са всички практики, които се приемат като неетични в съвременния обществен живот и организационното общуване – дискриминация, насилие, злоупотреби с ресурси, нелоялност, нарушаване на регламентираното поведение и разпоредбите (правни, административни и други). • Членове на университетската общност имат законно и морално право да се присъединяват към политически партии, професионални организации и клубове по интереси, към религиозни общности, както и към други организации, и в това си качество са свободни да изразяват мнението си като частни лица. Когато обаче говорят или действат като частни лица, те са длъжни да избягват потенциални конфликти на интереси, така че техните дейности да не са в противоречие с личните им отговорности и задължения в университета.
10. Структура	Обособени части, които не съдържат членове, алинеи и точки
11. Изисквания към членовете на етичната комисия	Комисията за академична етика се състои от председател и четирима членове, които са авторитетни членове на академичната общност в университета. Председателят и членовете на Комисията за академична етика действат обективно и независимо от административните длъжности, които евентуално заемат в университета.
12. Вземане на решения и запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия	Становищата и проекторешенията се приемат с обикновено мнозинство в едномесечен срок от подаване на сигнал или поставяне на задача. Заинтересованите лица и органи се информират в едноседмичен срок от приемането на становището.

Критерии за съпоставка	ВУЗ 4
1. <i>Наименование на разпоредбите</i>	Етичен кодекс на работещите във висшето учебно заведение
2. <i>Предмет и обхват</i>	Определя правилата за поведение на преподавателите и служителите, работещи в образователната институция.
3. <i>Цел</i>	Етичният кодекс има за цел да създаде условия за повишаване на общественото доверие в професионализма и морала на преподавателите и служителите и да издигне престижа на работата във висшето учебно заведение.
4. <i>Предвидена възможност за обновяване и усъвършенстване на разпоредбите</i>	НЕ
5. <i>Възможност за самосезиране на комисията по етика</i>	НЕ
6. <i>Възможност за отвод и самоотвод</i>	НЕ
7. <i>Основни принципи и ценности, регламентирани с етичния кодекс</i>	Законност; лоялност; честност; безпристрастност; политическа неутралност; компетентност; коректност; толерантност; колегиалност; отговорност и отчетност.
8. <i>Основни въпроси, регламентирани с етичния кодекс</i>	Общи положения; Професионално поведение; Лично поведение; Колегиални взаимоотношения; Защита и разпространяване на информация; Недопускане на плагиатство; Конфликт на интереси; Последници от неспазването на етичния кодекс; Допълнителни разпоредби; Преходни и заключителни разпоредби
9. <i>Специфични въпроси в етичния кодекс</i>	<ul style="list-style-type: none"> • В зависимост от функциите, които изпълняват, определени в длъжностните им характеристики, преподавателите и служителите съдействат за провеждането на политиката на ръководството на висшето училище, основаваща се на принципите на правовата държава, като извършват действия, предлагат и вземат решения, водещи към укрепване на доверието в образователната институция и нейните органи, като запазват правото си на аргументирано възражение при несъгласие. • Преподавателите и служителите на висшето училище, включително и представителите на ръководството, не трябва да оказват влияние върху своите колеги, подтиквайки ги към неизпълнение на служебните им задължения или при участието им в процедури за избор на органи за управление. • Преподавателите и служителите изпълняват задълженията си честно, професионално и безпристрастно, като не допускат личните политически, религиозни и други пристрастия да им влияят. • Преподавателите и служителите отговарят на поставените въпроси и искания съобразно определените им функции, като при необходимост ги пренасочват към други свои колеги, притежаващи съответната компетентност. • Преподавателите и служителите предоставят коректна информация относно възможностите за обжалване, в случаи на допуснати от администрацията нарушения или отказ за извършване на административна услуга. • Преподавателите и служителите уважават мнението на колегите си и се съобразяват с правото им на личен живот. • Преподавателите и служителите проявяват готовност да оказват помощ и съдействие на своите колеги при изпълнение на служебните им задължения в рамките на своята компетентност. • Не се допуска отправянето на обидни квалификации и дискриминационно отношение между работещите в образователната институция. • Работещият във висшето училище, особено когато изпълнява ръководни функции, трябва да бъде пример за другите членове на колектива с качествено и професионално изпълнение на служебните си задължения, със своето лично поведение и чувство за отговорност. • Преподавателите и служителите от висшето училище работят в екип, като уважават индивидуалността, качествата и достойнството на всеки член на екипа. Ръководителят на екипа работи с колегите си, като

	<p>се вслушва в техните предложения и съвети, поддържа постоянна обратна връзка с тях, следи и контролира работата им, мотивира ги и ги обучава.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Преподавателите и служителите се отнасят със студентите, докторантите и всички посетители на висшето училище по начин, който не уронва достойнството им, не създава конфликти, не нарушава правата им и не ги дискриминира. • Не е допустимо преподавателите и служителите да разпространяват информация за нередности в образователната институция в печатни и електронни медии, в on line социални мрежи или по друг начин, преди да са ги докладвали на своя пряк ръководител с цел вземането на своевременни мерки за отстраняването им и да са изчакали необходимото време за реагиране на нередностите. • Не е допустимо преподавателите и служителите да коментират в печатни и електронни медии, в on line социални мрежи или по друг начин събития от вътрешния живот на висшето училище, които съдържат служебна информация, преди ръководството на Академията да е изразило официална позиция по тях. • В академичното писане преподавателите от висшето училище, в качеството си на автори на научни публикации, не бива да допускат вземане и използване като свои на мисли, писмен текст или изобретения на друг автор, което може да се тълкува като плагиатство. • Преподавателите от образователната институция, нямат право да принуждават други преподаватели, студенти и докторанти да им подготвят научни текстове или да извършват научни изследвания, проучвания, да подготвят текстове и библиографски справки, които впоследствие да използват като свои в научните си публикации. • Преподавателите и служителите във висшето училище противодействат на корупционни прояви и на други неправомерни действия в образователната институция. • Преподавателите и служителите във висшето училище не могат да участват при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения, когато те или свързани с тях лица по смисъла на § 1 от допълнителната разпоредба на Закона за държавния служител, са заинтересувани от съответното решение или когато имат със заинтересувани лица отношения, пораждащи основателни съмнения в тяхната непристрастност. • Преподавателите и служителите във висшето училище не могат да използват служебното си положение за осъществяване на свои лични или на семейството им интереси.
10. Структура	Членове, алинеи и точки
11. Изисквания към членовете на етичната комисия	Не са предвидени
12. Вземане на решения и запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия	Не е предвидено

Източник: Публикувани етични кодекси (норми) в официални интернет сайтове на висши училища в страната, които заемат водещо място при обучението на студенти в икономически специалности.

Въз основа на съпоставителен анализ на етичните норми в проучените четири ВУЗ-а в страната могат да се направят следните **обобщения, изводи и предложения:**

а/ Проучваните висши училища прилагат систематизирани етични стандарти, принципи, правила и норми за поведение, уредени с Етичен кодекс (ЕК). Прави впечатление, че три от проучваните образователни институции са осигурили свободен достъп до приложимите от тях ЕК на външни лица, за разлика от ВУЗ 1, който не е осигурил такъв достъп, а вместо това – единствено

достъп до възприетите Етични норми за поведение на преподавателите и служителите, които са оповестени като Приложение № 1 към Инструкцията за изграждане и функциониране на системата за финансово управление и контрол.

б/ Съществуват различия в обхвата на етичните кодекси: в два от проучваните ВУЗ-а етичните норми се отнасят за поведението на преподавателите и служителите (персонала) на образователната институция, във ВУЗ 2 касаят поведението на работниците, обучаваните лица и посетителите, а във ВУЗ 3 се отнасят за преподаватели, студенти, изследователи, докторанти, служители, както и за целия друг персонал.

в/ ЕК на ВУЗ 3 урежда множество етични въпроси, стандарти, принципи и норми; освен това, създава предпоставки за широко приложение, тъй като предвижда възможност за самосезиране на етичната комисия и предприемане на разследване на определен казус в академичната среда на университета. В останалите три ВУЗ-а не е предвидена възможност за самосезиране на комисията по етика.

г/ Съществуват различия в структурата и съдържанието на етичните кодекси:

- Във ВУЗ 2 и ВУЗ 4 етичните кодекси са структурирани в членове, алинеи и точки, а във ВУЗ 3 – като обособени части, които не съдържат членове, алинеи и точки. Във ВУЗ 1 оповестените етични норми за поведение са обособени в отделни части с точки към тях.
- Съществени са различията в приложимите етични норми от съдържателна гледна точка. Във ВУЗ 2 етичният кодекс може да бъде оприличен на нормативен акт, уреждащ взаимоотношенията при изпълнение на трудовите задължения от страна на ръководителите, преподавателите и служителите в образователната институция, т.е. едно своеобразно продължение на трудово-правните норми в етичен контекст, докато във ВУЗ 3 етичният кодекс има описателен характер на възприетите етични стандарти, принципи и ценности, които регламентират широк кръг от въпроси и взаимоотношения, възникващи в академична среда. По този начин той представя цялостната политика на образователната институция за постигане на етично поведение и осигуряване на почтеност. Във ВУЗ 1 и ВУЗ 4 възприетите етични норми са структурирани по-скоро във вид на нормативен акт, а не като оповестена етична политика, прилагана от образователната институция.

д/ В етичните норми на нито един от проучваните ВУЗ-ове не е предвидена възможност за отвод и самоотвод на членовете на етичната комисия с оглед постигане на обективност и непредубеденост при разглеждането на етични казуси.

е/ Съществува различие в регламентираните принципи и ценности в проучваните ВУЗ-ове. Най-много на брой и най-обстойно те са регламентирани в ЕК на ВУЗ 3, а най-ограничени са тези в етичните норми за поведение на ВУЗ 1. При сравнението се открояват възприетите принципи и ценности във ВУЗ 3, с които се утвърждават академичният дух и свобода (в усвояването на науката и в развитието на научните изследвания, зачитане на личната неприкосновеност в творчеството и преподавателската изява), демократичните и общочовешки етични ценности (приемане на друга критична позиция, толерантност и отвореност за нови идеи, истина, свобода, хуманизъм, справедливост и доверие).

ж/ В ЕК на ВУЗ 2 и ВУЗ 3 са регламентирани изисквания за състава на етичните комисии, а в етичните норми на останалите два ВУЗ-а тези въпроси не

са уредени. Освен това, във ВУЗ 3 е поставено изискване членовете на етичната комисия да са авторитетни членове на академичната общност в университета, докато във ВУЗ 2 изискванията не се отнасят до качествата на членовете на етичната комисия, а единствено до статута (представители на преподавателите, на студентите, докторантите и административния персонал) и до заемащата от тях длъжност в университета.

з/ В ЕК на ВУЗ 2 и ВУЗ 3 е регламентиран редът за вземане на решения и запознаване с резултатите от дейността на етичната комисия, а в етичните норми на останалите ВУЗ-ове тези въпроси не са уредени. За разлика от ВУЗ 3, ЕК на ВУЗ 2 не предвижда ред за запознаване на заинтересованите лица с решенията на етичната комисия по подадени сигнали, а единствено тяхното предоставяне на сътрудника на ректора.

и/ Единствено ЕК на ВУЗ 3 изрично изисква да се актуализират и усъвършенстват неговите разпоредби, като се добавят нови етични стандарти и наложили се добри практики в съответствие с бързо развиващата се наука, изискванията на академичната среда и на обществото.

к/ При съпоставката на основните обособени части в етичните норми на проучваните ВУЗ, се откроява техният облик и индивидуален характер:

- *За ВУЗ 1 специфични структурни части са:* Университетска собственост; Поверителност; Приемане на пари и подаръци.
- *За ВУЗ 2 специфични структурни части са:* Взаимоотношения между работниците и обучаваните лица; Взаимоотношения с обучавани лица и посетители.
- *За ВУЗ 3 специфични структурни части са:* Академично обучение; Научни изследвания; Академично израстване; Заемане на административни длъжности в университета; Поведение и дейност извън университета; Недопустими практики.
- *За ВУЗ 4 специфични структурни части са:* Колегиални взаимоотношения; Защита и разпространяване на информация; Недопускане на плагиатство.

л/ С изключение на ВУЗ 3, останалите проучвани образователни институции имат специално обособени глави (части) в ЕК, свързани с конфликта на интереси. В ЕК на ВУЗ 3 също е отделено внимание на конфликта на интереси, но без съответните разпоредби да са обособени в тематично отношение. В допълнение на това, в ЕК на всички проучвани ВУЗ-ове, с изключение на ВУЗ 3, са включени изрични разпоредби срещу корупционни прояви. Независимо, че в ЕК на ВУЗ 3 не са включени разпоредби, които изрично да назовават „корупцията”, от съдържателна гледна точка на етичните норми, фактически е предвидена превенция на корупционните прояви, като са включени разпоредби, според които при изпълняването на административните длъжности в университета се спазва изискването за мандатност и за ограничаване броя на заеманите длъжности от един човек.

м/ Във възприетите ЕК липсват дефиниции за корупция и конфликт на интереси, което придава на разпоредбите, свързани с тях абстрактен характер. Поради наличието на специфика и разнообразни проявления на корупцията и конфликта на интереси, което затруднява тяхното конкретизиране, би могло да се препоръча в уредбата на етичността да се възприемат популярни дефиниции, като например:

- *Корупция* е поведение на длъжностни лица, чрез което те или техни близки се облагодетелстват неправомерно и незаконно, като злоупотребяват с поверената им власт (Уикипедия, 2019a);
- *Конфликт на интереси* е възникването на противоречие (колизия) между обществения интерес, който следва да се защитава от едно физическо лице, заемащо публична длъжност и неговия частен интерес във връзка с облага от материален или нематериален характер по повод изпълнение на службата (Уикипедия, 2019b).

н/ ЕК на проучваните ВУЗ съдържат специфични въпроси, на които се отдава по-голямо значение от академичната общност в съответната образователна институция:

- *ВУЗ 1 акцентира върху:* ефективността на изпълняваните функции от преподавателите и служителите и ефективната употреба на ресурсите; трудовата дисциплина и ползваните отпуски; съответствието на външния вид с работната среда; репутацията на персонала; недопускането на корупция и агитация на работното място.
- *ВУЗ 2 акцентира върху:* открито и честно представяне на проблемите пред ръководните органи; противодействието на корупционни прояви и неправомерни действия; обективност при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения; неизползване на служебното отношение в личен интерес.
- *ВУЗ 3 акцентира върху:* поддържане интегритета на университетските преподаватели, изследователи, студенти, докторанти, служители и персонал, което оказва влияние върху тяхното поведение и мотивация за съдействие при изпълнението на поставените стратегически цели, реализацията на визията и мисията на образователната институция; изискване за мандатност при изпълняването на административните длъжности и за ограничаване броя на заеманите длъжности от един човек; качество на преподавателската и научната дейност; стимулиране и подкрепа на академичния състав от ръководните органи в университета в кариерното му развитие и научното израстване, което се възприема като основно негово задължение, осигуряващо високо качество на обучението; недопустимост на плагиатството и въвеж-дането в заблуда чрез научната и преподавателската дейност; недопустимост на конфликта на ценности и интереси; недопустимост на възползването от чужд авторитет и име, чужд труд, дискриминация, насилие, нелоялност; правото за принадлежност към политически партии, професионални организации и клубове по интереси, към религиозни общности, както и към други организации без да се допуска конфликт на интереси.
- *ВУЗ 4 акцентира върху:* съдействие от страна на преподавателите и служителите за провеждане политиката на ръководството на образователната институция, като имат право на аргументирано възражение при несъгласие; неоказване на влияние върху колектива, при изпълнение на служебните задължения или при участието в процедури за избор на органи за управление на образователната институция; обективност при изпълнението на служебните задължения, както и при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения; оказване на помощ и съдействие, както и отговаряне на поставени въпроси и искания в рамките на професионалната компетентност; предоставяне на необходимата информация за целите на обжалването

при допуснати административни нарушения; уважение на чуждото мнение и правото на личен живот; недопускане на обидни квалификации и дискриминационно отношение в образователната институция; личен пример от страна на ръководните органи за отговорност и качествено изпълнение на служебните задължения; работа в екип; разпространението на информация в медиите и социалните мрежи за събития от вътрешния живот и нередности в образователната институция; недопустимост на плагиатството и експлоатацията на чужд труд при научните изследвания; противодействие на корупционни прояви и неправомерни действия; неизползване на служебното положение в личен интерес.

о/ Сравнителният анализ на етичните норми показва, че в проучваните етични норми на ВУЗ, в една или друга степен, липсват обстойни разпоредби срещу – плагиатството, възползването в академичното общуване и от заеманата административна длъжност, дискриминацията и тормозът, корупцията и конфликта на интереси. Тези аспекти на етичното поведение са характерни за сферата на висшето образование, а недостигът на свързаните с тях разпоредби, в проучваните ВУЗ, е както следва:

- *по отношение на плагиатството* – липсват конкретни разпоредби в етичните норми на ВУЗ 1 и ВУЗ 2; най-подробни са съответните разпоредби във ВУЗ 3 и ВУЗ 4 (отделни глави);
- *по отношение на възползването в академичното общуване и от заеманата административна длъжност* – такива разпоредби са предвидени в етичните норми на всички проучвани ВУЗ, но са твърде ограничени;
- *по отношение на дискриминацията и тормоза* – във ВУЗ 1 има единствено кратка разпоредба по отношение на тормоза, но не и срещу дискриминацията; във ВУЗ 2 и ВУЗ 3 има кратки разпоредби срещу дискриминацията; във ВУЗ 4 разпоредбите срещу дискриминацията са най-много; във ВУЗ 2, ВУЗ 3 и ВУЗ 4 няма разпоредби срещу тормоза;
- *корупцията и конфликта на интереси* – във всички проучвани ВУЗ са налице разпоредби срещу корупцията и конфликта на интереси, но в някои случаи те са ограничени или не са изрично формулирани, например във ВУЗ 3.

3. Анализ на регламентирани етични правила, принципи и ценности във висши учебни заведения в чужбина

За целите на настоящото изследване ще бъдат проучени нормите, уреждащи етичността в три чуждестранни учебни заведения с висок рейтинг, извършващи обучение на студенти в икономически специалности: Лондонското училище по икономически и политически науки, което е един от най-големите университети в областта на социалните науки в света (London School of Economics and Political Science, LSE), Харвардския университет (Harvard University) и Харвардското бизнес училище (Harvard Business School).

3.1. Лондонското училище по икономически и политически науки (London School of Economics and Political Science, LSE)

Етичният кодекс е приложим по отношение на цялата общност на LSE (London School of Economics and Political Science, 2014), включително всички

служители, студенти и органи на управление, от които се очаква да действат в съответствие с принципите, изложени в него: отговорност и отчетност; интегритет; интелектуална свобода; равенство на уважението и възможностите; колегиалност; устойчивост. Кодексът е допълнен и се подкрепя от възприетите политики и процедури в LSE, които са подробно изложени и са на разположение онлайн за всички потребители на информацията.

Отговорност и отчетност. За да поддържа ангажимента си за отговорност и отчетност, LSE: включва принципа на индивидуалната отговорност на всяко ниво от управленските и ръководните структури на висшето училище; проявява загриженост относно етичните въпроси, когато такива възникнат. В тази насока Етичният кодекс (ЕК) препраща към допълнителни информационни ресурси, които са достъпни онлайн, в т.ч. Уебсайт за етика, който предоставя информацията относно:

- Търсене на етични съвети и докладване за нарушения;
- Обучение по етика чрез онлайн модул, предназначен за цялата училищна общност с цел по-добро разбиране на Етичния кодекс, обхвата на етичните политики, които подкрепят принципите на етиката, как те могат да бъдат приложени, както и значението на създаването на култура, в която хората свободно могат да поставят за разглеждане всички притеснения, които възникват у тях. Модулът отнема максимум 20 минути за разглеждане и може да бъде достъпен на мобилни устройства;
- Измама и подкуп, подаръци и гостоприемство (дружелюбност и сърдечност);
- Конфликт на интереси и годишна декларация за интереси;
- Етика на научните изследвания – висшето училище се ангажира да поддържа интегритета (почтеността) и истинността на академичните изследвания, в т.ч. всички, които провеждат изследвания с хора или използват идентифициращи данни, трябва да направят преценка за етичност;
- Съставът, отговорностите и дейността на Комисията по етика и рамката за етичност;
- Етика на безвъзмездните средства и даренията;
- Адреси и телефони за контакт с представители на етичната комисия.

Интегритет. За да поддържа ангажимента си за интегритет, LSE въвежда изискванията относно: честност и правдивост; действия в съответствие с всички приложими закони и нормативни изисквания; обявяване на интересите и правилно управление на възможните конфликти; прозрачност и последователност при вземане на решения; поддържане на независимост в ангажирането с външни лица; провеждане на дейности за набиране на средства в съответствие с принципите в Етичния кодекс.

В тази насока ЕК препраща към допълнителна информация, достъпна онлайн, в т.ч.: Политика срещу подкупите и измамите; Политика за защита на данните; Ръководство за свободата на информацията; Процедура за етичен скрининг на безвъзмездни средства и дарения; Ръководство за личните отношения в работата; Обществени поръчки (Финансови регламенти); Процедура за жалби; Процедура за обжалване на студентите; Политика за социално отговорни (етични) инвестиции; Дисциплинарни процедури за студентите.

Интелектуална свобода. За да поддържа ангажимента си за интелектуална свобода, LSE въвежда изискване за: защита свободата на изразяване на лицата;

поддържане свободата за изследване и предаване на резултатите от изследванията.

В тази насока ЕК препраща към допълнителна информация, достъпна онлайн, в т.ч.: Практически наръчник за свободата на словото; Политика за етика на научните изследвания; Документи за изследователска политика.

Равенство на уважението и възможностите. За да подкрепи ангажимента си за равенство на уважението и възможностите, LSE изисква достойно и уважително отношение към всички хора и гарантиране, че никой няма да бъде третиран по-малко благосклонно поради своята роля в училището, възраст, увреждане, пол (включително промяна на пола), раса, религия или убеждения, сексуална ориентация, брак и гражданско партньорство, бременност и майчинство и социално-икономически произход.

В тази насока ЕК препраща към допълнителна информация, достъпна онлайн, в т.ч.: Стратегия и политики за човешките ресурси, включително политики за равенство, многообразие и благоденствие; Политика относно тормоза и насилието на служителите и студентите; Правила, свързани с дейностите на студентите; Система за равнопоставеност; Харта на студентите (Написана е от студенти и служители на LSE, за да запознае с училищната общност. Тя не е договор и трябва да се възприема заедно с официалните политики и процедури на училището, които включват подробности за задълженията на институцията и студентите, както и дисциплинарни санкции, които могат да се прилагат, когато те са нарушени).

Колегиалност. За да поддържа ангажимента си за колегиалност, LSE изгражда в рамките на училището цялостна работна и социална среда, в която насърчава, подкрепя и се държи по подходящ начин към всеки един член.

В тази насока ЕК препраща към допълнителна информация, достъпна онлайн, в т.ч.: Възприети добри практики за студенти, магистри и изследователи; Дисциплинарни процедури за студентите; Общи академични регламенти; Политика относно тормоза и насилието на служителите и студентите; Правила, свързани с дейностите на студентите; Харта на студентите.

Устойчивост. За да поддържа ангажимента си за устойчивост, LSE се стреми да намали до минимум отрицателното въздействие, което може да има върху естествената и изградената среда, чрез ефективно управление на своите ресурси.

В тази насока ЕК препраща към допълнителна информация, достъпна онлайн, в т.ч.: Политика в областта на околната среда; Социално отговорна инвестиционна политика; Финансови регламенти, включително политики и процедури за възлагане на обществени поръчки.

В LSE възприемат устойчивостта на всяко ниво: от върха на училището, където устойчивостта е ключов ангажимент, заложен в Стратегия - 2020 на LSE и в Етичния кодекс – до ежедневната работа на институцията. По този начин, етичността надхвърля границите на образователния процес и обхваща, също и отделни аспекти от реализираната Концепция за корпоративна социална отговорност (London School of Economics and Political Science, 2016/17), например при: избора на вериги за доставка, като водещ фактор за ключовите покупки на LSE са етичността и опазването на околната среда; предоставяне на здравословни менюта в залите за хранене, в които съставките са по-органични, етични, щадящи околната среда и от местно производство; провеждане на конференции, които разглеждат различни области на „добрия бизнес“, включително устойчивостта,

като се акцентира върху устойчивите обществени поръчки и етичното снабдяване.

Важно е да се подчертае, че при вземането на решения на всички нива на висшето училище следва да се съблюдават принципите, изложени в Етичния кодекс. ***Отчита се, че е невъзможно да се изработи единен набор от правила за разрешаване на всяка етична дилема, която може да възникне в академичната общност. Затова, принципите в Етичния кодекс трябва да служат като основа за формирането на преценка в индивидуалните случаи.*** Във връзка с това, са дадени указания, които предоставят допълнителна информация как всеки принцип трябва да се прилага на практика, както и основните политики и процедури, във връзка с които индивидуалните въпроси да се разглеждат в момента на тяхното възникване.

В ЕК е описано как да се прави преценка за всеки отделен случай, като последователно се отговаря на въпроси с етичен характер. За целта е необходимо да се следват **няколко последователни стъпки за идентифициране и разрешаване на етичните последици от отделните решения и действия:**

1/ *Помислете дали това, което планирате да направите, е съвместимо с принципите на Етичния кодекс.* Уточнено е, че допълнителни указания често съществуват в приложимите политики, някои от които са посочени и в ЕК.

2/ *Запитайте се как бихте обяснили действията си, ако се наложи да ги оправдаете, за да задържите доверието на приятелите и семейството си, или ако те се публикуват като водеща новина в медиите. Какво ще бъде влиянието върху вашата репутация или на висшето училище? Как бихте се почувствали, ако помолите някой друг да направи това, което възнамерявате да направите?*

3/ *Потърсете съвет от подходящо лице, напр. – колега или пряк ръководител, или член на комисиите във висшето училище, свързани с работата по етични въпроси.* Уточнено е, че специализираните комисии се занимават с изследователската етика и с етиката при получаване на външни субсидии и дарения, докато Комисията по етика разглежда дилеми в специфични случаи, когато има противоречие с етичните принципи.

4/ *Когато е възможно, съхранявайте данни за вземането на решенията си и обосновката за тях.*

Етичният кодекс е подкрепен с множество конкретни политики и процедури на университета (London School of Economics and Political Science, 2019), като **основната част от тях са систематизирани под наименованието „Етика“**, в т.ч.: Политика за борба с тормоза и насилието; Изкуство; Възприети добри практики по отношение на свободата на словото; Политика за конфликт на интереси; Политика за приемане на дарения; Политика за измами и подкупи; Процедури за подаръци и гостоприемство; Информирано съгласие; Съобщение за робство и трафик на хора; Политика за подаване на сигнали за нередности.

Друга голяма част от **политиките и процедурите на университета са свързани с човешките ресурси**, в т.ч.: Политика за набиране и подбор на академични, изследователски и преподавателски кадри; Насоки за преглед на годишните резултати на професорите (годишен преглед на ефективността), във връзка с процеса на заплащане; Политика за борба с тормоза и насилието; Етикет за електронната поща (кореспонденция) на LSE; Насоки за междинен и основен преглед на резултатите на преподавателите; Насоки за промоция на нови изследователски кадри; Насоки за промоции на служители и изследователи; Насоки за преглед и повишаване на асистент и доцент; Лични отношения в работата; Политика за набиране и подбор относно: Академични, изследователски

и преподавателски назначения; Отпуск за изследвания; Надбавка за отговорност; Политика за пенсиониране; Политика за отпуските на преподавателите; Политика за сексуален тормоз и насилие; Споделен родителски отпуск; Политика за номинации (конкурси) при заемане на длъжности; Политика за стажовете и повишаване квалификацията на персонала; Трансфер на служители и студенти; Преход на работното място: насоки за персонала и мениджърите; Система за назначаване и развитие на гостуващи стипендианти и старши сътрудници; Система за назначаване и развитие на гостуващи професори и посетители от практиката; Политика за благосъстоянието на служителите (смятане на фактори, които биха могли да навредят на физическото и психическото здраве, като стрес, свързан с работата).

Важно място заемат и **политиките, свързани с научните изследвания**, в т.ч.: Поведение при научни изследвания; Управление на научните изследвания; Информирано съгласие; Политика за публикации при отворен достъп; Политика за управление на изследователски данни; Политика и процедури за етика на научните изследвания; Политика за стимулиране на изследванията; Научноизследователска инфраструктура и инвестиционни фондове.

Политиките за риск и съответствие също имат отношение към въпросите на етичността, в т.ч.: Политика за подкупи и измами; Политика за непрекъснатост на бизнеса (идентифициране и противодействие на потенциални заплахи за организацията); Политика за конфликт на интереси; Политика за защита на данните; Сегрегация на половете; Политика за здраве и безопасност; Процедура за здравословни и безопасни условия; Политика за пътуване в чужбина; Политика за пушене; Съобщаване за робство и трафик на хора.

Политиката по сигурността урежда някои етични въпроси, в т.ч.: Ръководство за работа с ученици в затруднение; Документ за закрила на детето; Политика и процедури за личните отношения; Политика за защита на ангажираните в университетските дейности.

Политиката и правилата, свързани със студентите, също имат отношение към етичността, в т.ч.: Политика за борба с тормоза и насилието; Добри практики относно свободата на словото; Дисциплинарни процедура за студенти; Политика за мониторинг на ангажираността; Политика за прием на преподаватели и изследователи; Насоки за надзорните органи при избиране на изпитващи и провеждане на изпитите за придобиване на степен „магистър” и „доктор”; Процедура за разглеждане на обвинения в тормоз от студенти срещу членове на персонала; Процедура за жалби на учащи; Политика за алкохол; Потребителски права като студент.

Въз основа на проучване и анализ на етичните норми, както и на свързаните с тях политики и процедури в Лондонското училище по икономически и политически науки (London School of Economics and Political Science, LSE) могат да се направят следните **обобщения и изводи**:

а/ Възприетите принципи и ценности в Етичния кодекс (ЕК) са подкрепени с множество конкретни политики и процедури, които съдържат детайлизирана информация, необходима, за да стане възможно реалното приложение на етичните стандарти и норми.

б/ ЕК, както и всички политики и процедури, които го подкрепят са подробно разписани и са свободно достъпни онлайн за външни лица. Това дава възможност – за запознаване с тях, за сравнение с етичните норми на други институции, за препратка към уредбата на етичността и съответните онлайн ресурси в LSE, които могат да бъдат полезни за широк кръг потребители на

информация. Само по себе си, това е потвърждение на заявените ангажименти за етичност и прозрачност на дейността във висшето училище, което създава доверие и добавя стойност за обществото под формата на свободни информационни ресурси.

в/ ЕК, както и всички съпътстващи политики и процедури не са структурирани като нормативни актове с членове, алинеи и точки; техните разпоредби са с описателен характер, съдържат дефиниции и разяснения.

г/ ЕК е приложим за цялата академична общност на LSE, а със специални политики и процедури възприетите етични стандарти, принципи и ценности се индивидуализират, когато е необходимо - за преподаватели, изследователи, персонал, студенти, ръководни и управленски органи.

д/ Взема се под внимание, че етичните норми не могат да обхванат разнообразието от случаи и казуси в академичната практика, поради което ЕК предлага един универсален тест за етичност (самостоятелна проверка) чрез отговора на последователни въпроси, свързани с последствията от определено решение или действие.

е/ Регламентирани са множество и разнообразни въпроси, свързани с етичността, като специално внимание се отделя на:

- борбата с дискриминацията, тормоза и насилието, подлагането на стрес в академичната среда и вредните условия на работа; сегрегацията на половете; противодействието на трафика на хора; свободата на словото;
- противодействието на корупционните практики, в т.ч. конфликта на интереси; измамите и подкупите; подаръците и гостоприемството; подаването на сигнали и жалби за нередности; личните отношения в работата;
- оценяване на резултатите от работата, възнаграждението и надбавките на служителите, преподавателите и изследователите;
- подбор и назначаване на кадрите, промоция на служителите и изследователите; годишен преглед на ефективността на професорите; междинен и основен преглед на резултатите на преподавателите; преглед на повишенията в длъжност; развитие на академичния състав; надзор при провеждане на изпитите за придобиване на степен „магистър” и „доктор”; дисциплината на студентите;
- пенсиониране, ползване на отпуски, стажове и повишаване на квалификацията;
- научните изследвания – управление, финансиране, стимулиране, публикуване на резултатите и др.
- етикета за електронната комуникация и публикациите в интернет.

ж/ Етиката се разбира и прилага в широк смисъл, не само в сферата на взаимоотношенията и поведението на членовете от академичната общност, а е имплементирана в цялостната дейност на LSE и намира израз в прилаганата стратегия за устойчиво развитие на университета, съобразно концепцията за Корпоративна социална отговорност.

з/ В LSE се държи много, както на дисциплината от страна на академичния състав, така и от страна на студентите, което се потвърждава от специално разработени дисциплинарни процедури и предвидени санкции за тяхното нарушаване.

3.2. Харвардски университет (Harvard University)

В Харвардския университет етичните въпроси са уредени с конкретни политики, които са тематично обособени. **В политиките, свързани с човешките ресурси** (Harvard Information for Employees, 2019), са уредени множество етични въпроси. Към тази група политики принадлежат:

- *Политика за утвърдителни действия и равни възможности за заетост*, която осигурява подкрепа за членовете на общността на Харвардския университет, свързани с федерални, държавни и местни закони, които изискват равнопоставеност на половете в образователните програми. Също така предоставя дефиниция и насоки относно законите и политиките за равни възможности, включително Закона за гражданските права, Закона за равното заплащане и др.

- *Дискриминационна политика и процедура за разглеждане* – дискриминация на основата на раса, цвят, пол, полова идентичност, сексуална ориентация, религия, вяра, национален произход, възраст, произход, статут на ветеран, инвалидност, генетична информация, военна служба, бременност или на друга нормативно защитена основа е незаконна и нетолерирана от университета. Всеки служител, който счита, че е жертва на дискриминация, се насърчава да потърси помощ чрез вътрешните неформални процеси за разрешаване на проблеми или формални жалби, описани от процедурата. Изрично е посочено, че тези разпоредби може да не са подходящи за всички случаи. Затова, те следва да се считат за гъвкави и да се адаптират за конкретния случай;

- *Включване на различните полове на работното място* – Харвардският университет се ангажира да осигури на персонала, преподавателите, студентите и посетителите безопасна, включително здравословна работна и образователна среда, в която няма член на университетската общност, който е изключен от участие, облагодетелстван или подложени на дискриминация в която и да е от университетските програми или дейности, въз основа на пол, сексуална ориентация или полова идентичност;

- *Харвардска политика относно начисляването на възнагражденията* (ведомостта за заплатите);

- *Политика за независимите изпълнители* (в т.ч. консултанти) по отношение на заплащането за оказаните от тях услуги;

- *Ръководство за персонала* – предоставя общи насоки на политиката за заетост, обезщетения, управление на заплатите и услуги, които са на разположение на членовете на персонала;

- *Политика за тормоз, основаващ се на пола* – специална политика, свързана с пола, срещу тормоз в целия университет и процедури относно инциденти, свързани със сексуален тормоз и насилие, както и тормоз, основан на пола, сексуални стереотипи, ориентация и/или полова идентичност;

- *Работно място без наркотици;*

- *Бременност и работа;*

- *Указания за използването на социалните медии;*

- *Паритетна политика за заплати и обезщетения;*

- *Политика за подаване на сигнали за нередности.*

Други самостоятелно обособени групи с политики (Harvard University, 2019a), които са пряко свързани с етичността:

- *Политика за академичната работа*, в т.ч. Назначаване на служители в университета; Критерии за разглеждане на нови проекти или дарения; Изявление на председателя и деканите за университетските права и отговорности;

Декларация за външните дейности на носителите на академични звания;
Декларация за правата и отговорностите;

- Политика за търговската дейност – Принципи за управление на търговските дейности, във връзка с нарастващите възможности на университета да участва в широк кръг съвместни проекти с външни организации;

- Политика за поверителност на данните;

- Политика за конфликт на интереси;

- Политика за достъп до електронна информация и правила за електронните комуникации;

- Финансови политики, в т.ч. Политика за подаръци на служители и празнични събития; Политика за информираност и докладване за измами; Политика за пътуване;

- Политика за използване името на Харвард и университетските символи;

- Политика, свързана с изследвания, в т.ч.: *Плащанията в Харвард* (тази политика установява изискванията за данъчно отчитане и протоколите за сигурност на данните, свързани с плащанията при извършването на изследвания в университета); *Използването на човешки субекти в научните изследвания* (Харвардският университет се ръководи от етичните принципи, отнасящи се до изследванията на хора, изложени в доклада на Националната комисия за защита на субектите на биомедицинските и поведенческите изследвания);

- Правила за изобретения, патенти и авторски права, в т.ч.: Конфликт на интереси в политиката за лицензиране; Ограничения на авторското право и лицензирането; Политика за интелектуалната собственост; Подялба на авторските и лицензионните възнаграждения (Харвард използва единна унифицирана система за разпределяне на авторските и лицензионните възнаграждения);

- Сексуален тормоз, в т.ч.: *Процедури за разглеждане на жалби в съответствие с политиката за сексуален и основан на пола тормоз* (Harvard University, 2017). Университетът е определил процедури за подаване на жалби, предназначени да осигурят бързи и справедливи методи за разследване и разрешаване на тревогите относно сексуалния и свързания с пола тормоз, да отстранят всякакви вреди и да предотвратят неговото повторение. Студенти от Харвард, преподаватели, служители, други назначени в Харвард или трети лица, които вярват, че са пряко засегнати от поведението на член на персонала в Харвард могат: да поиска информация или съвет, включително дали дадено поведение може да наруши съответната политика; да търсят неформална резолюция; да подадат официална жалба; *Политика за тормоз, основаващ се на пола*. Тази политика е предназначена да гарантира безопасна и недискриминационна образователна и работна среда и да отговаря на законовите изисквания, включително: Дял IX от измененията в образователното законодателство от 1972 г., който забранява дискриминацията въз основа на пола в университетските програми или дейности; съответните раздели на Закона за повторно овластяване срещу насилието над жени; Дял VII от Закона за гражданските права от 1964 г., който забранява дискриминацията въз основа на пола при наемане на работа; и законите на Масачузетс, които забраняват дискриминацията въз основа на пол, сексуална ориентация и полова идентичност;

- Политика за спонсорираните изследвания;

- Други политики, в т.ч.: Политика за управление на околната среда и безопасността; Правила за инсталирането и употребата на видеокамери в Харвард; Политика за фотография и видеозаписване на сгради и съоръжения на Харвард;

- Политика за безопасност и защита на непълнолетните (Harvard University, 2019b) – Харвардският университет се ангажира да осигури безопасна среда за всички в своите университетски програми. Това включва непълнолетните, които участват в програми и дейности както в университета, така и извън него. Очаква се членовете на общността на Харвард, които взаимодействат с непълнолетни във всеки официален контакт, да насърчават и поддържат подходяща и сигурна среда за тях.

Харвардският колеж е възприел и прилага в дейността си **Кодекс за почтеност** (The Honor Code). Колежът е академична и жилищна общност, посветена на ученето и създаването на знания. Академичната общност на Харвардския колеж, включително преподавателите и студентите, разглеждат интегритета като основа за интелектуално откриване, художествено творчество, независима наука и значимо сътрудничество. Академичната общност утвърждава честността, като основа за извършването на работа и реализиране на взаимодействия с учители, съветници и ученици (Harvard College, 2015).

Членовете на общността на Харвардския колеж се ангажират да осъществяват академичен труд с почтеност – това е работа, която се придържа към научните и интелектуални стандарти за точно определяне на източниците, подходящо събиране и използване на данни и признаване приноса на другите за техните идеи, открития, интерпретации и заключения. Измамата на изпити или при поставени задачи, плагиатството или погрешното представяне на идеите или думите на някой друг като собствени, фалшифицирането на данни или други случаи на академична нечестност нарушават стандартите на академичната общност, както и стандартите на по-широкия свят на учене и работа.

Кодексът за почтеност на Харвардския колеж е резултат от петгодишна съвместна работа на представители на всички групи от академичната общност, включително декани, преподаватели, студенти и административен персонал. Учениците от шест класа (2012-2017 г.) са участвали в процеса на неговото изготвяне. Това започва с учредяването на Комисия за академична почтеност през 2010 г., която е свикана за изучаване на академичната среда в Харвард. Членовете на комисията също така са се запознали с академичната литература и са проучили систематизираните кодекси за почтеност в други институции. Мнозинството от нейните членове са били студенти. Тя е разработила изчерпателен Кодекс за почтеност и проект на Комисия за академична почтеност, включващ в състава ѝ студенти, преподаватели и администратори.

В Харвард студентите и преподавателите са част от академичната общност, които споделят ангажимента си за съобразяване с **ценностите за – доверие, уважение, честност, отговорност и справедливост**. Кодексът за почтеност на Харвардския колеж, създаден през 2015 г., е израз на този ангажимент и на тези ценности, които ръководят академичната работа (Harvard College, 2019a).

Комисията (Съветът) за почтеност на Харвардския колеж се състои от студенти и докторанти, преподаватели и служители, които работят заедно за преглед на възможни нарушения на Кодекса за почтеност и на академичните политики, свързани с почтеността.

Утвърждаване на почтеността. Към студентите се отправя молба да потвърдят своята осведоменост за действието на Кодекса за почтеност в различ-

ни моменти на академичния семестър. Целта е да се акцентира върху водещата роля на почтеността за членството на студентите в академичната общност, както и да се напомня на учащите, че вече са се съгласили да се придържат към стандартите за академичен интегритет, както е посочено в учебния наръчник.

Утвърждаването ще има няколко форми, в зависимост от статуса на учащия. Например, първокурсниците ще бъдат помолени да коментират твърдението: Кодексът за почтеност на Харвардския колеж заявява, че „поддържа честността като основа на нашата общност”. Във връзка с това, като част от академичната общност, посочете случай, в който е трябвало да направите избор дали да действате съобразно почтеността. Какво ще Ви помогне да поддържате ценностите в Кодекса за почтеност докато четете, пишете и учите в Харвард? Студентите ще имат достъп до своите изявления през цялото време на следването си в Харвард и ще имат възможност да ги актуализират и ревизират периодично.

Освен Кодексът за почтеност, онлайн са налице голямо разнообразие от академични ресурси, свързани с почтеността, предназначени за преподавателите и за студентите от Харвард. Предоставя се полезна информация за прилагането на Кодекса за почтеност, както и примерни текстове, съвети, електронни ресурси и често задавани въпроси:

a/ Ресурси, предназначени за преподаватели:

- Наръчник на факултета – източник на информация за образователната политика и учебните ресурси във Факултета по „Изкуства и науки”. Отделен раздел в него предоставя информация за това как да се справят с евентуални нарушения на Кодекса за почтеност от страна на студентите;

- Какво трябва да знаят факултетът и преподавателският персонал – предоставя се основна информация за това как се прилага Кодексът за почтеност;

- Служба (офис) за академична почтеност и поведение на студентите;

- Сътрудници за академична почтеност на студентите – те са посланици на академичната почтеност, които обясняват Кодекса за почтеност на групите в колежа. Сътрудниците са на разположение и присъстват на мероприятията на групи и катедри, за да обсъдят Кодекса за почтеност с учащите. Сътрудниците действат и като подкрепа на колегите си при индивидуални срещи с Комисията за почтеност относно извършено нарушение на академичния интегритет;

- Докладване на проблем – информация относно процедурата за докладване;

- Преподаване с почтеност (Harvard College, 2019b) – предоставени са някои ресурси за класната стая, в т.ч. ресурси от други институции.

Много училища са разработили собствени ресурси за академична почтеност, а други използват ресурси, които са широко достъпни онлайн. В Харвард са предложени някои външни уеб-базирани ресурси, като е дадена възможност и свобода на потребителите за тяхното разширяване чрез изпращане на други полезни материали. Достъпни ресурси от други институции са:

- Университетът като интелектуална общност. Целта е учащите да разберат и да се придържат към възприетия Кодекс за почтеност, за да научат нещо, а не просто за да избегнат последствията от измами. *Принстън* предлага силна интелектуална обосновка за извършване на научна работа с почтеност, респ. направена е препратка (линк) към тези онлайн ресурси.

- Съвети към факултета от студенти. Учащите от *Университета на Северна Каролина* предлагат на преподавателите как да подкрепят академичния интегритет в класната стая.

- Академична почтеност: писмо до моите ученици. Академичният интегритет е тясно свързан с личната почтеност. Професор по политически науки от *Колежа Оуктън* заявява, че както студентите, така и преподавателите са отговорни за създаването и поддържането на култура на почтеност в рамките на един клас.

- Плагиатството при писането на есе: Учене от нашите ученици. Посочва се, че академичната нечестност рядко е умишлена, а по-скоро е случай на външен натиск или незнание на по-добър начин за създаване на научна работа. В тази връзка, професор от *Университета Йорк* обсъжда ангажимента си към студентите по въпросите на академичния интегритет.

- Предотвратяване на нечестност. В *Университета Бъркли*, бакалаври, преподаватели и лектори-възпитаници могат да се възползват от съвети и връзки към други ресурси за преподаване и интегритет.

- Академична нечестност. Определения. *Университетът на Пенсилвания* има ясен и изчерпателен онлайн наръчник, който помага на учениците да разберат термините за академична нечестност.

- Компютърни науки и Кодекс за почтеност. Курсовете по компютърни науки носят собствени предизвикателства в областта на академичната почтеност. Във връзка с това се предлага връзка към Кодекса за почтеност на *Станфордския университет*.

- Плагиатство и стил. Предоставени са електронни ресурси от *Университета Вашингтон и Лий*.

- Умения и стратегии: Разбиране за плагиатството в цифровата епоха. Статия от *Ню Йорк Таймс Лърнинг Нетуърк* предоставя примери и предложения в тази насока.

б/ Ресурси, предназначени за студенти:

- Наръчник за студенти от Харвард – очертава стандартите за общността на Харвард, като студентите се насърчават да прегледат раздела за академичната нечестност;

- Харвардско ръководство за използване на източници – това е задължителен текст за първокурсниците. Той е полезен за студенти на всеки етап от писането. Те трябва да обърнат особено внимание на разделите „Интегриране на източници и избягване на плагиатство“;

- Авторско право и честна употреба: Ръководство за Харвардската общност;

- Харвардска програма за писане;

- Бюро на Съвета по изследванията – предлага разнообразни ресурси за академичното развитие на студентите. Те могат да искат да участват в семинар по управление на времето или да разгледат една от многото брошури, като например за академичната почтеност;

- Сътрудници за академична почтеност на студентите;

- Служба за академична почтеност и поведение на студентите – работи за изграждането на култура на почтеност в колежа чрез предоставяне на ресурси на общността и обработване на доклади за дисциплинарни и академични нарушения;

- Ресурси от Харвард и ресурси от други институции.

Въз основа на проучване и анализ на етичните норми, както и на свързаните с тях политики и процедури в Харвардския университет (Harvard University) могат да се направят следните **обобщения и изводи**:

а/ Въпросите на етичността са уредени в множество конкретни политики, процедури, декларации, ръководства и наръчници, които са достъпни онлайн за външни потребители. Систематизираните в тях разпоредби са представени описателно, а не във вид на членове, алинеи и точки. Изрично е посочено, че те следва да се прилагат гъвкаво с оглед особеностите на всеки конкретен случай.

б/ Най-много етични въпроси са обхванати с политиките и процедурите, свързани с човешките ресурси, като се акцентира на равните възможности за заетост, дискриминационната политика, включването на различните полове на работното място, сексуален тормоз и други форми на тормоз на работното място (в т.ч. процедурите за разглеждане на жалби), безопасност и защита на непълнолетните, начисляването на възнагражденията, паритетната политика за заплатите и обезщетенията.

в/ Специално внимание се отделя и на политиките, свързани с академичната работа; научните изследвания; изобретения, патенти и авторски права; подаването на сигнали за нередности; използването на социалните медии и електронните комуникации; използване името на университета и неговите символи; видеонаблюдението и фотографията в университета; поверителността на данните; конфликта на интереси; подаръците на служители и празничните събития; докладването на измами.

г/ Академичната общност на Харвард възприема интегритета като основа за цялостната си дейност, която се ръководи от Кодекс за почтеност. Неговото спазване, както и на академичните политики и процедури, които го подкрепят се съблюдава от Комисията за почтеност. *По този начин се осигурява стимули-раща и подкрепяща академична среда, в която всеки член може да реализира пълния си потенциал и да постигне най-добри резултати, което води до постоянно развитие и надграждане в усвояването на знания, преподаването и науката.*

д/ Специално внимание е отделено на ангажимента на академичната общност за недопускане на – измами при изпити или подготовката на поставени задачи, плагиатството и погрешното представяне на възгледи и идеи, в т.ч. не само от преподавателите и учените, а също така и от страна на студентите.

е/ Кодексът за почтеност в Харвард е резултат от съвместен труд в продължение на няколко години от представители на всички групи от академичната общност, като най-голямо е било участието на студентите. За целта е проучена академичната среда на университета, специализирана литература и кодексите за почтеност в други институции. В кодекса са въплътени възприетите ценности и ангажимента на академичната общност за тяхното спазване.

ж/ Полагат се специални грижи за утвърждаването на интегритета (почтеността) в университета, в т.ч. за познаването и реалното прилагане на Кодекса за почтеност и подкрепящите го политики и онлайн ресурси, които са систематизирани поотделно за преподавателите и за студентите. Във връзка с това, се утвърждава представата, че академичният интегритет е функция от почтеността на всички членове в академичната общност.

з/ В Харвард основно са приложими собствените норми, политики и процедури, уреждащи етичността и интегритета (почтеността), но се осигурява и достъп до външни уеб-базирани ресурси, като е дадена възможност и свобода на потребителите за разширяване на информационната база в тази сфера, с оглед на което те са насърчени да предлагат за включване и допълнителни ресурси.

3.3. Харвардско бизнес училище (Harvard Business School)

Внимание заслужава уреждането на етичността и устойчивото развитие в Харвардското бизнес училище (Harvard Business School, HBS). В него специфичните етични въпроси са тематично обособени под наименованието „Кампус и култура” (Harvard Business School, 2019a), в т.ч.:

- *Една жизнена жилищна общност.* HBS е учебно заведение в Съединените щати със самостоятелен жилищен комплекс, който формира своята жизнена жилищна общност в центъра на един от най-големите градове в света (Бостън). Околната среда на кампуса значително обогатява образователния опит на студентите, докторантите и участниците в обучението, като им предоставя множество възможности за взаимодействие помежду тях и с преподаватели извън класната стая, за по-лесен достъп до редица дейности и ресурси в университета, за социализиране и изграждане на трайни взаимоотношения. Кампусът се обединява от ангажираността си за спазване на набор от основни ценности, включително: почтеност, честност, уважение към другите, лична отговорност и отдаденост на качеството и отличните постижения, които играят ключова роля в развитието на екипната работа и са централни за реализирането на образователната мисия.

- *Кампусът е построен на база на филантропия.* Възпитаниците и приятелите на HBS предоставят изключителна подкрепа на училището и неговата мисия да образова лидери, които правят света различен.

- *Ангажимент за устойчивост.* Училището се стреми да бъде лидер в устойчивото развитие, като са поставени специфични цели и практики в прилаганата рамка за устойчивост на HBS, която отговаря на или надхвърля целите и ангажиментите в Харвардския план за устойчиво развитие, приет през октомври 2014 г. Основните теми в плана са: емисии и енергия, дейности в кампуса, природа и екосистеми, здраве и благосъстояние, култура и учене. HBS ангажира цялата академична общност в постигането на напредък, следвайки тези цели.

В HBS считат, че лидерството и ценностите са неделими. Обучението по етика в училището е изрично, не имплицитно, а ценностите на академичната общност за взаимно уважение, честност, почтеност и лична отговорност подкрепят учебната среда на HBS, като са в основата на стремежа: училището да бъде модел за най-високи стандарти, необходими за отговорното лидерство в съвременния бизнес свят. Ценностите са набор от ръководни принципи за всичко, което се прави във всяка област и във всички контакти.

Още от основаването на училището през 1908 г. факултетът изследва въпроса как да се обучават студентите по бизнес етиката. Оттогава етиката е неразделна част от учебната програма, понякога като отделен задължителен курс, но винаги като ключов компонент от курсове като управление на човешките ресурси, корпоративни финанси и други. Учебната програма днес включва широк спектър от курсове, които се занимават с въпросите на етиката и лидерството.

Мисията на HBS е да образова лидери, които правят света различен. Постигането на тази мисия изисква среда на доверие и взаимно уважение, свободно изразяване и проучване, както и ангажимент към истината, високите постижения и ученето през целия живот. Учениците, участниците в програмата, преподавателите, персонала и възпитаниците приемат тези принципи, когато се присъединяват към тази общност. По този начин те се съгласяват да следват следните ценности:

- Уважение към правата, различията и достойнството на другите;

- Честност и почтеност в работата с всички членове на общността;
- Отговорност за личното поведение.

Счита се, че училището може и трябва да бъде реален модел на тези ценности. С оглед на това членовете на общността имат лична отговорност да интегрират ценностите във всеки аспект от техния опит. Чрез личната ангажираност към тези ценности се създава среда, в която всички могат да постигнат пълния си потенциал.

Ценностите на общността и политиките, които ги подкрепят, въплъщават стремежа на HBS да бъде модел на лидерство, чест и почтеност, както и ангажимента към истината и върховите постижения. Целта е да се създаде среда на доверие, уважение и свободно изразяване и запитване. Във връзка с това, са разработени конкретни **училищни политики**:

- *Достъпност.* HBS посреща студенти, преподаватели, персонал и посетители с увреждания и се стреми да следва практиките, определени от Харвардския университет относно услугите за хора с увреждания.

- *Стойности на Общността.* Ценностите на общността за уважение, честност, почтеност и отчетност се подсилват всеки ден.

- *Закон за авторските права в цифровото хилядолетие.* HBS се ангажира да поддържа интегритета на мрежата от Харвард за основните образователни и изследователски цели, за които е проектирана и забранява използването на нейната мрежа за нарушаване на закона, включително Закона за авторското право на САЩ.

- *Дисциплинарен процес.* Когато се твърди, че студент е нарушил утвърдените политики и ценности на общността, съществува добре развит процес за оценка на нарушенията и налагане на санкции. Процесът е в съответствие със заявените стремежи и е предназначен да бъде справедлив спрямо участващите страни, да се съобразява със закона и да гарантира безопасността и благосъстоянието на общността.

- *Декларация за поверителност.* HBS разбира, че неприкосновеността на личния живот на потребителите е важна. За тази цел приема политика по отношение на събирането, използването и разпространението на лична информация.

- *Равенство на половете.* HBS има както формални, така и неформални процедури и ресурси за подпомагане на студенти, които са подлагани или са били свидетели на сексуален тормоз. Политиката и процедурите по дял IX на Харвардския университет (Harvard Business School, 2017) насочват усилията за предотвратяване и реагиране при сексуален тормоз, включително сексуално насилие, свързано с пола, сексуалната ориентация или половата идентичност.

Политиката и процедурите за разглеждане на жалби за тормоз на Харвардския университет се прилагат за всички студенти, преподаватели, служители, назначени лица или трети лица от Харвардския университет, включително тези в HBS.

Харвардският университет не дискриминира студентите, преподавателите или персонала въз основа на пол в никоя от своите програми или дейности, както и по отношение на заетост и прием. Сексуалният тормоз, включително сексуалното насилие, е вид дискриминация по полов признак и е забранен от дял IX и от университета. Университетът се ангажира да реагира бързо и ефективно, когато научи за всяка форма на възможна дискриминация, основана на пола. Университетът отговаря на доклади за сексуален тормоз, включително сексуално насилие, като част от усилията си да спре тормоза и да предотврати повторното

възникване на дискриминацията по пол. Лице, което има въпроси или притеснения относно възможна дискриминация, основаваща се на пола, трябва да се свърже с координатор по дял IX в съответното училище или звено. Дадено лице също може да се свърже със *Службата за граждански права към американското министерство на образованието*. Харвард също така спазва законите на Масачузетс, които защитават индивидите от дискриминация въз основа на сексуална ориентация, както и на основата на половата идентичност.

Въз основа на проучване и анализ на етичните норми, както и на свързаните с тях политики и процедури в Харвардското бизнес училище (Harvard Business School, HBS) могат да се направят следните **обобщения и изводи**:

а/ Кампусът, като самостоятелен жилищен комплекс, който формира своя собствена жизнена общност, се обединява от ангажираността си за спазване на набор от основни етични ценности.

б/ Цялата дейност на HBS се основава на прилагането на високи стандарти за почтеност в съответствие с възприетата мисия *„да образова лидери, които правят света различен“*. Постигането на тази мисия изисква изграждането на академична среда на доверие и взаимно уважение, свободно изразяване и проучване, както и ангажимент към истината, високите постижения и ученето през целия живот. В училището лидерството и ценностите са неделими, поради което обучението по етика е задължителна част от учебния процес, а ценностите на академичната общност за взаимно уважение, честност, почтеност и лична отговорност подкрепят учебната среда.

в/ HBS изгражда своята академична общност въз основа на лидерството, което се потвърждава от възприетата мисия и названието на неговите ръководни органи – „Училищно лидерство“ („School Leadership“), в т.ч. „Факултетно лидерство“ („Faculty Leadership“) и „Административно лидерство“ („Administrative Leadership“). Основната цел в дейността на HBS е изразена синтезирано в думите на Нитин Нория, декан в училището и учен в сферата на човешката мотивация, лидерството и устойчивата икономическа дейност: *„Това трябва да бъде мястото, където се осъществява най-доброто мислене на света за бизнеса и управлението.“* (Harvard Business School, 2019b).

г/ Целта на възприетите политики и процедури за почтеност и етика в HBS е не само чрез тях да се осигури нормалното функциониране на училищната дейност и качеството на учебния процес, а също така да се формира мироглед и да се изгради характерът на студентите като бъдещи лидери и посланици на „добри практики“. По този начин се реализира възпитателната роля на образователната институция, която е също толкова важна, колкото и предоставянето на качествени знания.

д/ В съответствие с амбицията на HBS да бъде реален модел за прилагането на възприетите етични ценности, като създаде среда на доверие, уважение, свободно изразяване и запитване, са разработени и подходящи подкрепящи политики. Предвидени са и отделни политики относно: достъпността за хора с увреждания, авторските права, дисциплинарните процедури, поверителността на данните, равенството на половете.

е/ Специално внимание се отделя на политиката и процедурите срещу дискриминация, сексуален тормоз и насилие, а в допълнение на това се прави препратка към Службата за гражданските права в американското министерство на образованието.

ж/ В съответствие с поетия ангажимент за устойчивост HBS си поставя цели за напредък в такива направления, като здраве, благосъстояние, култура, учене и други, които изискват прилагането на съвременни етични стандарти.

з/ В HBS има специално разработена политика и процедури за осигуряване на дисциплинирано поведение от студентите, което е необходимо, за да се поддържа безопасността и благосъстоянието на общността.

Заклучение

Проучването на практиката в сферата на висшето образование в страната и в чужбина, свързана с регламентирането на етичността, а именно: извършеният сравнителен анализ на възприетите етични норми (кодекси) в най-големите висши училища у нас, които извършват обучение в икономически специалности, както и извършеният анализ на уредбата на етичността във водещи чуждестранни висши учебни заведения с икономически профил дава възможност да се направят някои **конкретни заключения за съществуващи празноти в нормативната уредба в тази област, както и да се дадат препоръки за нейното развитие и усъвършенстване:**

1. В отделни случаи у нас прилаганите етични кодекси в проучените ВУЗ не са достъпни в интернет за външни ползватели. С оглед повишаване на интегритета в сферата на висшето образование, би могло да се постави изрично изискване към образователните институции за публикуване на етичните норми за поведение и за осигуряване на свободен достъп до тях. Това се налага поради факта, че наличието на Етичен кодекс за академично единство и комисия, осигуряваща неговото прилагане е част от критериите за акредитация на ВУЗ-а, съблюдавани от НАОА във връзка с Политика за осигуряване на качеството, за която е посочено, че има официален статут и трябва да е достъпна за обществото.

2. С оглед гарантиране на обществения интерес в сферата на висшето образование у нас, би могло да се препоръча в държавните ВУЗ-ове да се въведат стандартизирани норми за етично поведение, санкции при нарушаването им, процедури за разглеждане на етични проблеми и контрол върху дейността на етичните комисии, които да са разработени от експерти чрез проучване на опита и добрите практики у нас и в чужбина, както и да са регламентирани със закон. По този начин ще се осигурят общовалидни стандарти за почтеност в сферата на висшето образование, което може да помогне за преодоляване на негативните ефекти от засилената автономност и самоуправление на ВУЗ-овете в страната.

3. Когато се формира рамката за етичност в сферата на висшето образование у нас, би следвало да се изхожда от:

- нормативните изисквания на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор, Закона за висшето образование и Закона за развитието на академичния състав в Република България;
- концепцията за корпоративна социална отговорност и принципите на доброто управление;
- академичните традиции и опит;
- утвърдените добри практики.

4. С оглед постигане на стратегическата цел за съвместимост с европейските системи за висше образование и с цел заемането на достойно място в европейското пространство за висше образование, нормативната уредба на

етичността в сферата на висшето образование у нас би следвало да обхваща набор от основни въпроси, свързани с дисциплината, защитата срещу дискриминация и тормоз, плагиатството (от страна на преподавателите, учените, докторантите и студентите), академичното развитие, конфликта на интереси и корупцията, справедливото заплащане и оценката на работата (в т.ч. прериодичен преглед на резултатите от научната дейност на хабилитираните преподаватели), деловата комуникация, опазването на данните и т.н.

5. В разработените етични норми за поведение липсват или са недоразвити разпоредбите, уреждащи поддържането на интегритет (почтеност) в образователните институции у нас, както и разпоредбите за противодействие на корупционните практики, конфликта на интереси, различните форми на дискриминация и тормоз на работното място, плагиатството, възползването от чужд труд, възползването от заеманата административна длъжност и техниките за поставяне в зависимост.

6. С оглед *утвърждаването на интегритета и ефикасното противодействие на корупцията и конфликта на интереси* като част от уредбата на етичността в сферата на висшето образование у нас, от особено значение е: да се осигури разделянето на отговорностите при вземане на решение, осъществяване на контрол и изпълнение, като не се допуска едно и също лице да изпълнява едновременно различни ръководни длъжности; да се осигури мандатност за заемането на ръководните длъжности и възможност за предсрочно освобождаване от тях при неспособност за справяне с работата; да се осигури конкурсно заемане на административните длъжности и прозрачност на съответните процедури; линията на докладване за корупция и конфликт на интереси да бъде директно до независима външна контролна институция, напр. НАОА и да се осигури надеждна защита на служителите, подаващи сигнали.

7. С оглед постигане на заложените стратегически цели, в т.ч. високо качество на обучението и научната дейност, е важно етичните норми, политики и процедури реално да се прилагат, а не само да се имитира тяхното спазване и да се декларира такова намерение. За целта, уредбата на етичността би следвало да съдържа дефиниции относно понятия като „конфликт на интереси”, „корупция”, „мобинг”, „булинг”, „тормоз”, „дискриминация” и др., както и разяснения и примери, свързани с тях.

8. С оглед осъществяването на институционална подкрепа за развитие на академичния състав, повишаване качеството на преподаването и на научната продукция, е необходимо да се предвидят конкретни стимулиращи разпоредби и механизми в приложимите етични разпоредби, както и да се насърчава лидерския подход в управлението на човешките ресурси и в преподаването. Във връзка с това, могат да се организират периодични обучения по лидерски техники и практики за академичния състав.

9. С цел адекватно приложение на етичните норми, основателно би било:

- създаването на надеждни механизми за гарантиране на обективността и независимостта на председателя и членовете на етичните комисии, в т.ч. чрез процедури за отвод и самоотвод;
- създаването на надеждни механизми за защита на лицата подали сигнали до Етичната комисия във ВУЗ-а от административно преследване и негативни ответни деяния срещу тях;
- при решаването на етични проблеми, в които страна са лица, заемащи ръководни длъжности във ВУЗ-а, и с оглед гарантиране на обективност и

независимост, съответните случаи могат да се разглеждат от Комисията по академична етика към Министерство на образованието и науката;

- въвеждането на изисквания за подходяща компетентност на членовете на етичната комисия (в т.ч. за управление и разрешаване на конфликти), както и да се ползват с уважението и доверието от академичната общност във ВУЗ-а, за да е възможно съдействие при решаването на възникнали етични проблеми, а не тяхното задълбочаване;

- да се предвиди ред за обстойно запознаване на заинтересованите лица с постъпилите срещу тях сигнали, както и със съответните решения на етичната комисия, с оглед реалната възможност за изразяване на аргументирано становище по тях;

- да се въведе ефикасен външен контрол върху дейността на етичните комисии.

10. С оглед възможността за развитието на култура на качеството като част от Политиката по качество, във ВУЗ-а е необходимо да се предвиди възможност за текущо актуализиране и усъвършенстване на нормативната уредба на етичността, която подкрепя тази политика.

11. Нормите в Етичния кодекс би трябвало да са адресирани до всички представители на академичната общност и да са подкрепени от подробно разписани конкретни политики и процедури, до които също би следвало да се осигури свободен достъп от външни лица.

12. Спазването на високи етични стандарти и гарантирането на почтеност в сферата на висшето образование би трябвало да се осигурява от прилагането на надеждни контролни механизми в структурата на ВУЗ-а и от външни органи и институции (МОН и НАОА), тъй като образованието е значимо обществено благо, което налага осигуряване на неговото качество. В този смисъл, особено в условията на засилена автономност и самоуправление на ВУЗ-а, спазването на етичните норми за поведение е задължително условие, за да може да се противодейства на корупционните практики, конфликти на интереси, дискриминацията и други нарушения, които водят до ниско качество на учебната и научната дейност.

Предвид резултатите от направеното изследване в страната и чужбина и с оглед поддържането на високи етични стандарти и почтеност (интегритет) във висшите учебни заведения у нас, би следвало не само да се демонстрира наличието на етични норми и да се отчита дейност на етичната комисия, за да се отговори формално на изискванията за наличието на система за управление на качеството в образователните институции у нас, а да се търсят начини и средства за реално привеждане в действие на етичните норми в сферата на висшето образование, за тяхното постоянно развитие и усъвършенстване, както и за поддържането на академични взаимоотношения, основани на морал и етика. По този начин ще се създадат условия и академична среда, която създава стойност и високо качество в сферата на образованието и науката, и освен това, ще се допринесе за развитието на нравствеността и обществото като цяло, тъй като образованието е важно обществено благо, а възпитаниците на висшите училища са посланици на знания и добри практики.

Използвани източници

- Антонова, К. (2017). Устойчив подход за управление на човешките ресурси в организациите. *Известия*, 4(61), 322-323.
- Апостолов, А., Михалева, Н., Иванов, Й., Димитров, Д. & Калпачев, С. (2014). *Кариерно развитие*. Варна: Наука и икономика.
- Голева, П. (2019). Корпоративна социална отговорност. *Труд и право*, 2(7), 50.
- Данкова, П. (2011). *Ролята на човешките ресурси за реализиране на корпоративна социална отговорност*. Сборник с доклади: Икономиката и управлението в XXI век – решения за стабилност и растеж. Свищов: Ценов.
- Димитрова, Д. (2018). *Актуални правни аспекти на защитата от дискриминация при упражняване правото на висше образование*. Сборник с доклади: Защита срещу дискриминация. Варна: Стено.
- Димитрова, Я. (2015). Корпоративна култура и концепцията за корпоративна социална отговорност. *Социално-икономически анализи*, 1(7), 61-65.
- Димчева, Г. (2018). Корпоративната социална отговорност в сферата на услугите. *Икономическа мисъл*, 4 (63), 106-112.
- Добрев, Д. (2018). *Насоки за развитие на висшето образование в България*. Сборник с доклади: 10 години България в Европейския съюз – въздействие върху развитието на публичните политики и законодателството. София: НБУ.
- Закон за висшето образование* // Обн. ДВ. бр.112 от 27 Декември 1995 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.98 от 27 Ноември 2018 г.
- Закон за защита от дискриминация* // Обн. ДВ. бр. 86 от 30 Септември 2003 г., посл. изм. ДВ. бр. 7 от 19 Януари 2018 г.
- Закон за развитие на академичния състав в Република България* // Обн. ДВ. бр.38 от 21 Май 2010 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.30 от 3 Април 2018 г.
- Закон за финансовото управление и контрол в публичния сектор* // Обн. ДВ. бр. 21 от 10 Март 2006 г., посл. изм. ДВ. бр. 95 от 29 Ноември 2016 г.
- Икономически университет - Варна, (2019). *Етичен кодекс на работниците, обучаваните лица и посетителите на Икономически университет - Варна* [Online] Available from: https://www.ue-varna.bg/Uploads/AdminUploads/doc/etichen_kodeks.pdf. [Accessed: 11/2/2019].
- Институт по публична администрация, (2015). *Европейски практики в доброто управление и административната дейност*, 6-7. [Online] Available from: https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/european_good_practices.pdf. [Accessed: 11/02/2019].
- Министерски съвет на РБ, (2015). *Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 - 2020 г.*, 12-14, 17, 22-23, 28, 31-32. [Online] Available from: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=962>. [Accessed: 19/04/2019].
- Министерство на труда и социалната политика, (2009). *Стратегия за корпоративна социална отговорност на РБ 2009-2013*, 25-26. [Online] Available from: <https://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1022>. [Accessed: 10/2/2019].
- Национална агенция за оценяване и акредитация, (2016). *Критериална система за институционална акредитация на Висшите училища*. [Online] Available

- from: https://neaa.government.bg/images/OA-IA/Kriterii_IA.pdf. [Accessed: 19/04/2019].
- Национална агенция за оценяване и акредитация, (2016). *Критериална система за институционална акредитация на Висшите училища*. [Online] Available from: https://neaa.government.bg/images/OA-PA-PN/Kriterii_PN_SRP.pdf. [Accessed: 19/04/2019].
- Омбудсман на РБ, (2009). *Наръчник за прилагане принципите на добро управление*, 9. [Online] Available from: http://www.ombudsman.bg/documents/demo_manual_PPDU_2009_final-aab554.pdf. [Accessed: 11/02/2019].
- Пейчева, М., Вейсел, А. & Динева, В. (2016). *Корпоративна социална отговорност – теория, отчетност и одит*. София: ИК АТЛ-50.
- Пейчева, М. (2012). *Управление на човешките ресурси*. София: Тракия-М.
- Софийски университет „Св. Климент Охридски“, (2019). *Етичните норми за поведение на преподавателите и служителите*. Приложение № 1 към Инструкцията за изграждане и функциониране на системата за финансово управление и контрол. [Online] Available from: https://www.uni-sofia.bg/var/ezwebin_site/storage/original/application/f057a84c4d26ee0ef05da0d039471515. [Accessed: 19/04/2019].
- Уикипедия, (2019). *Корупция*. [Online] Available from: <https://bg.wikipedia.org/wiki/Корупция>. [Accessed: 19/04/2019].
- Уикипедия, (2019). *Конфликт на интереси*. [Online] Available from: https://bg.wikipedia.org/wiki/Конфликт_на_интереси. [Accessed: 19/04/2019]
- Университет за национално и световно стопанство, (2019). *Етичен кодекс на Университета за национално и световно стопанство*. [Online] Available from: <https://www.unwe.bg/library/bg/pages/8533/етичен-кодекс-на-унсс.html>. [Accessed: 11/2/2019].
- Harvard Business School, (2019). *Campus & Culture*. [Online] Available from: <https://www.hbs.edu/about/campus-and-culture/Pages/default.aspx>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard Business School, (2019). *School Leadership*. [Online] Available from: <https://www.hbs.edu/about/leadership/Pages/default.aspx>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard Business School, (2017). *Title IX & Gender Equity. University title IX policy & procedures*. [Online] Available from: <https://www.hbs.edu/about/campus-and-culture/policies/Pages/title-ix-and-gender-equity.aspx>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard College, (2015). *The Honor Code*. [Online] Available from: <https://honor.fas.harvard.edu/about>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard College, (2019). *The Honor Code*. [Online] Available from: <https://honor.fas.harvard.edu/>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard College, (2019). *The Honor Code. Teaching with Integrity*. [Online] Available from: <https://honor.fas.harvard.edu/teaching-integrity>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard Information for Employees, (2019). *University Policies. Human Resources Policies*. [Online] Available from: <https://hr.harvard.edu/university-policies>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard University, (2019). *Office of the Provost. Policies*. [Online] Available from: <https://provost.harvard.edu/pages/policies>. [Accessed: 19/04/2019].
- Harvard University, (2019). *Youth protection at Harvard. Policy for the Safety & Protection of Minors*. [Online] Available from: <https://youthprotection.harvard.edu/policy>. [Accessed: 19/04/2019].

- Harvard University, (2017). *Procedures for Handling Complaints Against Harvard Staff Members Pursuant to the Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. [Online] Available from: https://titleix.harvard.edu/files/harvard_staff_procedures_040517_final.pdf. [Accessed: 19/04/2019].
- London School of Economics and Political Science, (2014). *The Ethics Code*. [Online] Available from: http://www.lse.ac.uk/social-policy/Assets/Documents/PDF/LSE-Ethics-Code.pdf?from_serp=1. [Accessed: 19/04/2019].
- London School of Economics and Political Science, (2016/17). *Environmental Sustainability Report*. [Online] Available from: <https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/estates-division/sustainable-lse/Assets/Documents/About/Annual-Sustainability-Report/2016-17-Annual-report-web-version.pdf>. [Accessed: 19/04/2019].
- London School of Economics and Political Science, (2019). *Policies and procedures. LSE's policies, procedures, regulations and other essential documents*. [Online] Available from: https://info.lse.ac.uk/staff/services/Policies-and-procedures?from_serp=1. [Accessed: 19/04/2019].