

УДК 378.14:316.723

**ГНЕЗДІЛОВА Кіра Миколаївна,**

доктор педагогічних наук, професор,  
 професор кафедри педагогіки вищої школи і  
 освітнього менеджменту,  
 Черкаський національний університет імені Богдана  
 Хмельницького  
*e-mail: kiiirra@meta.ua*

## **АКАДЕМІЧНА ЧЕСНІСТЬ ЯК ЦІННІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ**

*Актуальним питанням сьогодення у вищій освіті є забезпечення університетом якісної освіти шляхом створення механізмів протидії неякісній освіті. На думку автора статті, забезпечення ВНЗ якості освітньої діяльності буде ефективним, якщо однією з цінностей його корпоративної культури стане академічна чесність усіх представників науково-освітньої громади закладу вищої освіти.*

**Ключові слова:** *якість освіти; академічна чесність; академічна нечесність; цінність; університет; корпоративна культура університету; кодекс честі.*

**Постановка проблеми.** Серед актуальних проблем сьогодення у галузі вищої освіти України є забезпечення вищими навчальними закладами якості організації та перебігу освітнього процесу, а також якості вищої освіти у цілому. З цією метою вищими створюються внутрішні системи забезпечення якості вищої освіти, завданнями яких є проведення процедур зі дотримання академічної чесності і протидії неякісній освіті. Мова йдеться про розробку університетами офіційних документів (Кодекс Академічної чесності, Кодекс честі та ін.), метою яких є реалізація на практиці заходів і процедур вияву та запобігання академічної нечесності. Однак дієвість запровадження кодексів можлива лише тоді, коли академічна доброчесність буде трактуватися представниками університетської спільноти як цінність корпоративної культури вишу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми реформування й модернізації вітчизняної вищої освіти, різноманітні аспекти підготовки майбутніх фахівців у вищій школі презентовано у працях В. Андрущенка, Н. Гузій, Р. Гуревича, В. Кременя, А. Кузьмінського, В. Лугового, О. Савченко, О. Співаковського та ін.

Питання забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти залишається й на теперішній час відкритим, про що свідчать праці дослідників (Ю. Адлер, В. Долятовський, П. Канівець, Є. Мелешко та ін.).

Особливості формування й розвитку корпоративної культури університетів репрезентовані в наукових працях вітчизняних і закордонних дослідників (Л. Асадчих, М. Ахмедова, О. Бетіна, Т. Койчева, Є. Разумова, Г. Хоружий, Н. Яблонскене та ін.).

Проблема забезпечення академічної чесності та боротьби з академічною нечесністю розглядається у наукових доробках українських вчених (Б. Буяк, Т. Лічман, А. Мельниченко, Л. Півнева, О. Пронкевич, Т. Фініков та ін.). Попри наявність багаточисленних досліджень деякі питання у ракурсі заявленої проблематики, пов'язані зі протидією неякісній освіті і ролі корпоративної культури вишу, залишаються недостатньо розкритими.

**Мета статті.** З огляду на важливість забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти постає потреба розкриття таких питань: 1) з'ясування основних напрямів розвитку вищої освіти зі забезпечення якісної освіти; 2) вивчення досвіду американських університетів щодо запровадження корпоративних документів зі протидії академічній нечесності; 3) доведення того, що реалізація корпоративних документів на практиці, зокрема Кодексів честі або Кодексів академічної честі, можлива якщо академічна чесність сприйматиметься представниками університетської спільноти як цінність корпоративної культури вишу.

**Виклад основного матеріалу.** Характеризуючи сучасний стан й стратегії розвитку вітчизняної вищої освіти, дослідники зазначають, що прийнятим у 2014 р. законом України «Про вищу освіту» запроваджено основні принципи й ключові інструменти Болонського

процесу [1, с. 112–113]. У межах презентованого дослідження вартим уваги є дві позиції, які є взаємопов'язані між собою: 1) фундаментальними засадами і невід'ємним атрибутом розвитку вищої освіти є університетська автономія і академічна свобода; 2) створення національної системи забезпечення якості вищої освіти. Здобувши автономію, університети повністю несуть відповідальність щодо якості організації освітнього процесу і якості здобутої освіти. З цією метою виші створюють внутрішні системи якості вищої освіти. Згідно закону України «Про вищу освіту» (п. 8, ст. 16) така система має забезпечити ефективну систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників вищих навчальних закладів і здобувачів вищої освіти [2]. А отже мова йдеться про забезпечення академічної чесності і запобігання проявам нечесності як з боку студентів, так й з боку представників викладацької спільноти університету. Слід зазначити, що питання академічної чесності і нечесності обговорювалося у наукових і громадських колах ще задовго до прийняття у 2014 р. закону України «Про вищу освіту». Однак й на теперішній час залишається невирішеним питання запровадження дієвого механізму, що забезпечив би протидію академічній нечесності.

Зобов'язання освітнього закладу і викладачів надати якісну освіту, а студентів – здобути якісну освіту вимагають від університету сформувати механізми протидії неякісній освіті, яка зв'язана як із безвідповідальною непрофесійною роботою викладачів, так із нечесністю і плагіатом у навчальній діяльності студентів. Стан нечесності між викладачами і студентами В. Дехнер назвав «лукавою війною між ними» (див. [3]).

Дослідники приходять до висновку, що у вітчизняних ВНЗ викладачі частіше не зважають на випадки академічної нечесності, й доволі часто самі є порушниками академічної доброчесності. Ці явища спричинені низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, що необхідно більш детально вивчати.

Зазначимо, що академічну чесність дослідники розглядають як складову академічної культури. Так, досліджуючи в американських університетах явище академічної нечесності, Л. Півнева обґрунтовує взаємозв'язок між політичною культурою, політичною культурою студентів, академічною культурою і академічною чесністю. На думку дослідниці академічну культуру визначають політичні орієнтації, преференції, ставлення, оцінки, переконання студентства, які формуються у результаті діяльності студентської спільноти у виші. А важливою складовою академічної культури є академічна чесність, яку можна визначати як сформовану систему поведінкових стереотипів студента, що виражають загальнолюдські морально-етичні традиції у сфері оцінки його знань [4, с. 105].

Аналіз корпоративних документів українських та американських вищих навчальних закладів виявив істотне протиріччя у змісті їх місій. Метою діяльності вітчизняного освітнього закладу є професійна підготовка фахівця, проте у більшості місій не наголошується на тому, що якість освіти є цінністю корпоративної культури університету, а отже, викладачів і студентів.

Це та проблема, яка в Україні ще не розв'язана, і тому досвід її розв'язання в університетах США вважаємо дуже корисним для використання вітчизняними вишами. Мабуть, не все доцільно застосовувати в наших умовах, водночас потрібно подумати над тими елементами корпоративної культури закладу вищої освіти, тими формами роботи, які можуть принести користь.

Корпоративні етичні норми відносно якості знань і плагіату як етичного порушення корпоративної цінності університету, контролюються в університетах США за допомогою декількох механізмів. По-перше, в багатьох університетах США є офіційні корпоративні документи, які регулюють поведінку співробітників, у тому числі професорів, дослідників, студентів та іншого персоналу закладу. Такі документи мають загальну назву «Статут», «Конституція» або «Кодекс». Вони розроблені для професорсько-викладацького складу університетів і для студентів. У цих документах є розділи, пов'язані з політикою відносно чесності в академічній поведінці.

Коротко зупинимося на спільних рисах, притаманних документам, що запобігають порушенням академічної чесності. Так, за дослідженнями вітчизняних науковців реалізація

політики забезпечення академічної чесності у вищій освіті США передбачає: чітку ідентифікацію її порушень; комплекс процедур її попередження; фіксацію порушень; розгляд порушення; визначення виховних та дисциплінарних санкцій [5, с. 152]. Типовими пунктами у Кодексах честі є: обов'язки викладачів і студентів; означення відхилень від норм академічного поведіння; опис порядку і формальної процедури звинувачення студентів у порушенні Кодексу честі; текст самого Кодексу; юридична система розгляду справ, пов'язаних із випадками порушення академічних норм, а також санкції та апеляції [6, с. 110].

Узагальнення вивчення досвіду американських вишів щодо порушень академічної доброчесності надало можливість вітчизняним дослідникам описати алгоритм формальної процедури розгляду порушення правил, встановлених Кодексом честі: створення уповноваженої комісії; повідомлення особи про подання скарги; проведення розслідування; завершення розслідування; підготовка звіту; рішення декана факультету; санкції за порушення стандартів етичної поведінки [6].

Зупинимося на механізмі реалізації якості знань як важливої корпоративної цінності, розробленому американською вищою школою. Розглянемо його на прикладі Конституції честі Канзаського університету (США). Це системний документ, створений на основі Кодексу честі. Розроблений у 1999 р., він тричі переглядався і модифікувався (у 2003, 2004 та 2007 рр.) [7]. У ньому запропоновано механізми боротьби за якість знань, спрямовані проти академічної нечесності. Попередження і боротьба з порушеннями Кодексу честі ґрунтуються на розумінні обов'язку та зобов'язанні всіх членів академічного співтовариства повідомляти про його порушення.

Робота в цьому напрямі починається з першокурсниками, які одержують лист-повідомлення про академічну нечесність, в якому наведено всі можливі порушення академічних правил. Якщо студент сумнівається в правильності вчинку, він може проконсультуватися з інструктором або використати послуги електронної пошти – «гарячої лінії» офісу Кодексу честі.

До прямих порушень відносяться порушення в роботі з першоджерелами: пряме цитування; непряме використання чужих думок і теорій; перефразування чужих слів; запозичення фактів й ілюстрацій; компіляція матеріалів. До порушень також віднесено: «позичання курсової роботи іншого; використання роботи, купленої в когось або в мережі; використання документації певної групи або файлів організації. Іншими формами академічного обману є: використання підручників або нотатків на екзамені; консультації за допомогою телефону; використання програмованих калькуляторів, які надають переваги під час іспитів; використання шпаргалок; отримання завдань іспиту нечесним шляхом; підстава іншої особи замість студента, який має проходити випробування; фальсифікація лабораторних результатів або інших даних; перегляд матеріалів екзамену без згоди інструктора; представлення або отримання несанкціонованої допомоги під час домашньої роботи; цілеспрямована або свідомою допомогою і сприяння іншому в порушенні Кодексу честі; фальсифікація підпису на листах присутності, графіку чергувань; фальсифікація даних у звітах; отримання або зміна без дозволу використаних документів до їх вручення одержувачу; співробітництво з іншими на проектах, де воно заборонено і програма вимагає власної індивідуальної роботи» [8].

Конституція честі Канзаського університету, яка є одним із документів його корпоративної культури, за ці академічні порушення передбачає певні санкції, з якими студент завчасно ознайомлюється.

Слід зазначити, що у цілому в університетах США існують різні санкції (виховні і дисциплінарні) за порушення академічної доброчесності. Однак, частіше вони носять виховний характер. Як вказують дослідники, більшість діючих кодексів передбачають застосування менш суворих заходів впливу, до яких можна віднести: відвідування спеціальних занять (тренінгів), підготовка есе на тему встановлених стандартів освітньої чи наукової роботи; повторне вивчення курсу та ін. [6, с.162–163].

Хоча мають місце й санкції дисциплінарного характеру: відсторонення від занять на певний період; відрахування із числа студентів; проведення додаткової перевірки всіх робіт авторства порушника та ін.

Так, наприклад стандартною санкцією при порушенні Кодексу честі Канзаського університету є призначення XF на особовій справі студента. XF означає встановлений за студентом факт академічного безчестя. У такому разі директор департаменту зв'язується з офісом реєстратора. Якщо порушник не заперечує заяви свідка або викладача про порушення, то директор затверджує санкцію XF. Якщо порушник вимагає розслідування, то директор визначає для цього певний час, але не контактує з порушником.

До порушника може бути застосована низка інших санкцій: попередження і виконання/переписування роботи зі зміною теми/варіанту; зменшення оцінки на екзамені на одиницю або навіть до нуля; реєстрація порушення і проходження порушником спеціально розробленого навчального курсу, спрямованого на попередження плагіату; рекомендація тимчасового звільнення студента з університету; рекомендація для відрахування студента з університету [7].

У Канзаському університеті, як і в іншому, всі порушення Кодексу честі фіксуються. З архівом порушень Кодексу честі та щорічним журналом порушень, записи в якому починаються у серпні кожного навчального року і завершуються у липні, можна ознайомитися в мережі Інтернет.

Зупинимося на ролі Курсу Цілісності (DI) в роботі зі студентами, які вже вчинили нечесні дії. Такий курс може прослухати кожен студент за власним бажанням у тому випадку, коли не встановлено порушення ним Кодексу честі. Цей курс обов'язково призначається тим студентам, дії яких порушують Кодекс честі, але не мають характеру зловмисного вчинку. Курс Цілісності (DI) – це освітня санкція, надана Канзаським університетом студентам, які помічені в академічній нечесності. Він запропонований, щоб зменшити можливість повторного порушення академічних правил, викладається через Коледж освіти Департаменту психології освіти і названий: EDCEP 502 або «Проблеми в Освіті і Цілісності». Курс заснований на впевненості, що студенти можуть учитися: 1) на результатах і наслідках здійсненого ними порушення, 2) навчаючись не допускати плагіату, 3) оволодіваючи стратегіями попередження порушення Кодексу честі [7]. У деяких випадках вивчення студентами запропонованого курсу призводить до виключення частини «X» із призначеної оцінки «XF».

Механізм дотримання чесності в процесі здобуття якісної освіти базується на певній організаційній структурі. До її завдань належать:

1. Аналіз отриманої заяви про порушення Кодексу честі. До речі, вона може бути подана через мережу Інтернет. Форма заяви розроблена університетом. Розуміючи, що мотиви заяви про порушення студентом Кодексу честі можуть переслідувати і корисливу мету, наприклад, позбутися конкуренції в академічному середовищі, в процесі розслідування заяви потрібно встановити всі обставини події. Тому механізм процедур дослідження і винесення судового рішення (Investigation and Adjudication Procedures (Formerly Honor System Bylaws)) ретельно розроблений [8].

2. Дослідження події. Збір інформації уповноваженими особами про причини, характер порушення, про ставлення студента до цього порушення.

3. Винесення Радою честі університету судового рішення щодо даного інциденту, яке повинно бути затверджене Ректором.

Вважаємо систему забезпечення якості вищої освіти американських університетів через попередження нечесності студентів у навчанні корисною для українських університетів. На теперішній час багатьма вищими навчальними закладами України розроблені Кодекси честі для професорсько-викладацької спільноти і для студентів.

Беззаперечним є таке положення: «Кодекс честі має на меті виховання вільного індивідуума, що сам творить свою долю, продаючи продукт власної інтелектуальної діяльності, вимагає поваги до себе і поважає інтелектуальну свободу й права інших [6, с. 113]. Однак для українських вишів існує низка проблем, з якими може зіткнутися керівництво, запроваджуючи такі корпоративні документи.

По-перше, розробка корпоративних документів в університеті має бути консолідованим процесом. Як зазначає О. Пронкевич запровадження Кодексу є результатом

складної процедури обговорення всіма учасниками освітнього процесу [там само, с. 112]. Важливо, щоб в створенні основних положень Кодексу брали участь самі студенти, зокрема Студентське самоврядування. Зазначимо, що для американських університетів Кодекс честі – метод організації студентського самоврядування. Дотримання Кодексу є однією з функцій діяльності Студентського самоврядування в американських вишах.

Прийняття документу «згори» завжди супроводжується проявами незадоволення більшості представників університетської спільноти, як наслідок – керівництво відчуває опір з їх боку. Оскільки мова йдеться про зміни цінностей, стереотипів поведінки, що сформувалися в університеті.

Однак, як стверджують дослідники, справа не лише у сформованих цінностях, притаманних конкретному вишу, але й в особливостях політичної культури країни. Так, аналізуючи прояви академічної нечесності в американських університетах, Л. Півнева, вказує на те, що джерела академічної нечесності в США слід шукати у традиційних елементах політичної культури, зокрема: орієнтація на правове врегулювання суспільних відносин, пріоритетність судової влади, особливості національного характеру американців (індивідуалізм, опора на власні сили та комунікативність, відкритість до інновацій). Культурні чинники академічної нечесності в українських вишах, на думку дослідниці, закорінені в успадкованій радянській психології хибно потрактованого колективізму [4, с. 107].

У межах дослідження вважаємо слушними зауваження дослідників стосовно того, що: термін «колектив» як поняття ідеальної групи не повинен містити вимоги пріоритету колективного над індивідуальним, необхідності підпорядкування особистості колективу; сприяючи створенню колективу, необхідно всіляко утверджувати концепцію особистої відповідальності кожного за справи організації.

Автори праці, присвяченій корпоративній культурі [9, с. 121], наочно ілюструють «принцип терезів» – баланс властивостей групи людей, що характеризують колективізм та особистісні прояви. На одну чашу терезів покладено єдність групи, ступінь афіліації в ній (термін від англ. *affiliation* – з'єднання, зв'язок – емоційний зв'язок людини з іншими людьми, що характеризується взаємним прийняттям і прихильністю, термін вживається також для позначення потреби в спілкуванні, в прийнятті і прагненні до взаємозв'язку) та референтність (термін від лат. *referens* – той, хто повідомляє – якість особистості або групи, що полягає в їх здатності чинити визначальний вплив на формування думок, суджень, оцінок окремої людини, а також її поведінку), а на іншу – свобода особистості.

З огляду на це, наведемо деякі приклади з діяльності вітчизняних і американських університетів, пов'язаної з питанням протидії академічній нечесності. Так, в університетах США в багатьох випадках заохочується діяльність добровільних інформаторів, які звертають увагу викладачів на випадки порушення Кодексу іншими студентами [6, с. 112]. На думку більшості студентів вітчизняних університетів, це є неприпустимим за своїми моральними переконаннями, хоча має місце. Як стверджує О. Пронкевич, в університетах США «...це трактується не як «донос», а як боротьба за чистоту фаху, й тому приймається позитивно як студентами, так й викладачами. У цьому плані вони солідаризуються, співпрацюють задля зміцнення корпоративної культури» [6, с. 112].

По-друге, зміст Кодексу не повинен бути «розмитим» і формалізованим, необхідно, щоб в ньому чітко прописувалися: сутність поняття «академічна доброчесність», ідентифікація її порушень, процедури доведення порушення як з боку студента, так й з боку викладача, санкції.

По-третє, для дієвості реалізації механізму забезпечення академічної чесності в університеті має бути створений відповідний структурний підрозділ. З досвіду діяльності американських вишів [6, с. 155] завданням таких підрозділів є організаційно-методичне забезпечення виконання прийнятих у виші стандартів академічної доброчесності, зокрема роз'яснення всіх процедур, прийнятих в університетах, повідомлення про можливі юридичні наслідки порушення формальної процедури розгляду питання.

**Висновки.** З огляду на все вище вказане, підсумуємо: в умовах наданої автономії вітчизняні університети чекає велика праця з формування й розвитку власної корпоративної культури у ракурсі тих змін, що відбуваються у вищій освіті. Останні спричинені низкою чинників, серед яких залишається проблема надання вітчизняними вишами якісної освіти. Забезпечення університетом якості організації освітнього процесу, а також якості вищої освіти у цілому можливе шляхом створення механізмів протидії неякісній освіті – розроблення і реалізація корпоративних документів таких як Кодексів честі, Стандартів або Кодексів академічної честі. Запровадження у практику роботи вітчизняних університетів корпоративних документів, можлива якщо академічна чесність сприйматиметься представниками університетської спільноти як цінність корпоративної культури вишу.

Беззаперечно, досвід американських університетів протидії академічній нечесності є корисним для вітчизняних вишів. Однак основні положення щодо встановлення порушень і запровадження відповідних санкцій мають враховувати специфічні риси, притаманні українській національній культурі. Зважаючи на це, перспективами подальших розвідок є вивчення тих порушень академічної чесності, які, на думку представників університетської спільноти, є найпоширенішими.

#### Список використаної літератури

1. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку в Україні / Нац. акад. пед. наук України : [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. – Київ : Педагогічна думка, 2016. – 448 с.
2. Закон України «Про вищу освіту» (від 01.07.2014 р. № 1556-VII). [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Saffold G. Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond "strong" culture // *Academy of Management Review*. – 1988. – vol. 13. – Pp. 546–558.
4. Півнева Л. Академічна нечесність та політична культура: порівняльний досвід (Україна – США) / Л. Півнева // *Покликання університету: зб. наук. пр. / відп. ред. О. Гомілко. – К. : РІА «ЯНКО»; «ВЕСЕЛКА», 2005. – с. 105–109.*
5. Лічман Т. Процедура розгляду справ про порушення стандартів академічної чесності (із використанням практик американських університетів) / Т. Лічман // *Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / Міжнарод. благод. фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артиухова – К. : Таксон, 2016. – С. 9–33.*
6. Пронкевич О. Кодекс честі чи конфлікт цінностей? О. Пронкевич // *Покликання університету: зб. наук. пр. / відп. ред. О. Гомілко. – К. : РІА «ЯНКО»; «ВЕСЕЛКА», 2005. – с. 110–115.*
7. Kansas State University. Honor System. Honor Constitution The Kansas State University. [Electronic recourse] – Accessed mode : <https://www.k-state.edu/honor/basics/>
8. The Stanford University Honor Code and Fundamental Standard. [Electronic recourse]/ STANFORD BULLETIN. Honor Code. – Accessed mode : <https://communitystandards.stanford.edu/student-conduct-process/honor-code-and-fundamental-standard>
9. Корпоративна культура : [навчальний посібник] / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

#### References

1. Kremen, V. G., Lugovoi, V. I., Gurzhiy, A. M., Savchenko, O. Y. et al. (2016). In V. G. Kremen (Ed). *The national report on the state and prospects of development in Ukraine*. Kyiv: Ppedagogical thought (in Ukr.).
2. Law of Ukraine “Higher Education Act” (issued 01.07.2014. Number 1556-VII). Retrieved from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (in Ukr.).
3. Saffold, G. (1988) Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond “strong” culture. *Academy of Management Review*, 13, 546.
4. Pivneva, L. (2005) *Academic dishonesty and political culture: Comparative Experiences (Ukraine – USA)*. University Calling. In O. Gomilko (Ed.). Kyiv: Yanko; Veselka. (in Ukr.).
5. Lichman, T. (2016) *Procedures for responding to violation of academic integrity standards (using practices of American universities)*. Academic honesty as the basis for sustainable development of the university. In T. V. Finikova, A. E. Artiukhova (Ed.). Kyiv: Takson. (in Ukr.).
6. Pronkevych, O. (2005) *Code of conduct or conflict of values? University Calling*. In O. Gomilko (Ed.). Kyiv: Yanko; Veselka. (in Ukr.).
7. Kansas State University. Honor System. *Honor Constitution The Kansas State University*. Retrieved from: <https://www.k-state.edu/honor/basics/>.
8. The Stanford University Honor Code and Fundamental Standard. STANFORD BULLETIN. Honor Code. Retrieved from <https://communitystandards.stanford.edu/student-conduct-process/honor-code-and-fundamental-standard>.
9. Corporate culture (2003). In G. L. Hayet (Ed.). Kyiv: Center of educational literature. (in Ukr.).

**GNEZDILOVA Kira,**

Doctor of Science (Pedagogical Sciences), Professo of Pedagogy r,  
Department of Higher Education Pedagogy and Educational Management,  
Bohdan Khmelnitsky National University at Cherkasy  
e-mail: kiiirra@meta.ua

## ACADEMIC HONESTY AS UNIVERSITY CORPORATE CULTURE

***Abstract.** Introduction. The issue of higher education quality is among the current challenges that Ukraine's higher education establishments are facing currently. Universities develop an internal system of quality assurance ensuring that academic honesty standards are met and violations are punished. To meet these requirements, universities are developing official corporate codes. The purpose of the code is to provide practical measures and procedures that identify and prevent academic dishonesty. However, the codes can become viable only when academic honesty is considered to be an integral, valuable part of the university community corporate culture. There are many studies dealing with the higher education reform issues, quality assurance, university corporate culture. However, issues related to preventive procedures against violations of higher education standards and the role of university corporate culture require further consideration.*

***Purpose.** The purpose of the research is to study the following issues: 1) to clarify the main approaches that ensure quality education at higher education establishments; 2) to study the American universities experience in implementing corporate documents related to academic dishonesty prevention; 3) to prove that if the academic honesty is perceived by the university community as a valuable university corporate culture then the Honor Code as a formal document will be followed and valued.*

***Methods.** To accomplish the abovementioned tasks there were applied some theoretical methods, including analysis, comparisons and generalizations of the U.S. and Ukraine's universities experience, as well as research findings of contemporary scholars dealing with the academic honesty issues.*

***Results.** The study proved that having gained university autonomy, faculty accepted full responsibility for the education quality. Universities develop an internal system of quality assurance that would ensure academic honesty and prevent dishonesty on the part of students and faculty as members of the university community. However, there is a need for effective mechanism that would ensure the opposition to academic dishonesty. In Ukraine university faculty often ignore the cases of academic dishonesty, and in many instances violate academic honesty standards themselves. The analysis of corporate documents at Ukrainian and American universities found significant contradictions in the content of their missions. Most national universities do not include in their mission the education quality as the value of the university corporate culture. This is an issue that Ukraine has to resolve. Therefore, the U.S. experience in establishing academic honesty standards is valuable for Ukraine. Academic honesty policy and procedures include but not limited to clear identification of violations, a set of procedures to prevent such violations, court hearings, procedures for filing charges, punishments, and disciplinary sanctions. Typical code of honor includes chapters dealing with responsibilities of faculty, staff, and students, definitions of violations and deviations from the norms of academic behavior, descriptions of the procedures and formal charges of violating the student code of conduct, the text of the code, legal proceedings related to cases of academic standards violation, penalties and appeals. The procedure for filing charges for dealing with violations of rules established by the Code of Honor include the following stages: first an authorized committee is established, then the student is notified about the complaint being filed, investigation; completion of the investigation; preparation of the report; dean's solution; penalties for violations of ethical behavior. There are two types of penalties including educational and disciplinary penalties. Ukrainian universities can face a number of problems introducing corporate documents.*

***Originality.** The study findings resulted in developing a program describing the basic steps and problems that may arise when national universities start introducing corporate documents.*

***Conclusion.** The autonomy granted to universities in Ukraine causes essential changes in university corporate culture that has to meet the challenges of higher education reforms. The challenges include the access to quality education. The universities can ensure the quality of university education by creating mechanisms for eliminating reasons that decrease education quality. Such mechanisms contain corporate documents such as codes of honor, academic standards or codes of academic integrity. The introduction of corporate documents is possible if academic honesty is perceived by the university community as a valuable university corporate culture. The experience of eliminating academic dishonesty in the U.S. universities is useful for universities in Ukraine. However, the main provisions for violations and establishing appropriate*

*sanctions should take account the specific features inherent in Ukrainian national culture. Therefore, further research is the study of the academic integrity violations, considered the most common by the faculty and students.*

**Keywords:** *quality education, academic integrity, academic dishonesty, value, university, university corporate culture, honor code.*

*Одержано редакцією 11.10.2016  
Прийнято до публікації 14.10.2016*