

**Етичний кодекс ученого України**

лекція іі

Для докторантів

| Методологія, організація та технологія наукових досліджень |

15.03.2019

# Вступ

Темам відносно плагіату, доброчесності та етики вченого не буде приділятися увага під час інших курсів. Передбачається, що все це докторанти повинні знати і розуміти. Саме тому цій темі ми приділимо найбільше часу на курсі «Методологія, організація та технологія наукових досліджень».

Означені теми – це ваше майбутнє «обличчя» в науковому середовищі. У зв’язку з тим, що наука розвивається дуже динамічно, часто підтверджується приказка «Все нове – добре забуте старе». Тобто, щось раніше прочитане або почуте раптом перетворюється в голові на «Евріка!» - і починає видаватися за свої нові напрацювання і розробки.

Ні! Можна взяти ідею іншого і досягти результатів за своїми методами і підходами. Тільки все це треба правильно оформити, забезпечити чітке розмежування між своїми і чужими напрацюваннями, показати хід своїх думок та відмінність від того, що сказали інші.

Такий підхід – це не тільки дотримання норм академічного письма, правил цитування та недопущення плагіату. Це ще – дотримання норм етичного кодексу вчених.

Тобто, певні правила поведінки.

Сьогодні ми поговоримо саме про Етичний кодекс вченого.

В ході лекції:

* Розглянемо основні поняття за темою. Створимо певний тезаурус з цієї теми. Він згодиться у житті, повірте…
* Проаналізуємо суть наукової творчості. А до чого тут етика, запитає, можливо, хтось? А етична поведінка і лежить в основі наукової творчості. Інакше це крок до лженауки, про що ми будемо говорити на наступних лекціях.
* Визначимо основні моральні принципи та права наукових працівників. Про це тут трохи поговоримо, але більше ви прочитаєте самостійно в наданих літературних джерелах.
* Конфлікти у науковому колективі. За цим питанням у нас буде ситуаційна задача, яку ви розглянете самостійно, а обговоримо ми її на наступній лекції разом.

## 1. Етика вченого, доброчесність, плагіат: основні поняття

НАН України у 2009 році прийняла Етичний кодекс вченого України [1]. Метою Етичного кодексу вченого України є формулювання загальних етичних принципів, яких кожен з науковців і викладачів має дотримуватися у своїй роботі.

За своєю суттю Кодекс вийшов дуже вихолощений. Висновки про таке можна зробити, аналізуючи, наприклад, деякі принципи Гарварду [2] або Товариства Макса Планка[3].

Фактично, Кодекс – це ми самі, тому таке визначення в [1]:

Учений несе моральну відповідальність за наслідки своєї діяльності, що можуть впливати на розвиток людства або природи. Вчений повинен протидіяти отриманню результатів, що суперечать принципам гуманізму, шляхом:

- відмови у співпраці;

- попередження суспільства про можливі негативні наслідки використання досягнень науки в антигуманному напрямку;

- інформування громадськості, зокрема наукового співтовариства, щодо можливих негативних наслідків застосування наукових досягнень і необхідності їх попередження.

є звичайною робочою поведінкою. Бо свобода в науці, як і в житті, - це свобода вибору. Для ученого – вибору напрямів дослідження, концепцій, гіпотез, парадигм, проблем і методів їхнього вирішення. В Кодексі зазначено, що це також свобода думки та слова. Але тут треба бути дуже обережними, бо можна скотитися до псевдонауки.

Псевдонаука – лженаука, паранаука, альтернативна наука, помилкова наука.

Але про це ми ще поговоримо на наступних лекціях.

Зараз зупинимося на основних визначеннях, яких, чомусь, немає в преамбулі Кодексу.

**Етика вченого** – моральні принципи і адміністративні правила, якими користуються вчені під час роботи.

**Доброчесність** – моральна якість, чеснота по відношенню до роботи і дій іншого.

Чинний в Україні з 28 вересня 2017 року Закон «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VІІІ (Стаття 42) і Закон «Про вищу освіту» в поточній редакції, окремо визначають зміст поняття доброчесності в академічній площині.  
**Академічна доброчесність** – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Слід зазначити, що згідно з пунктом 4 статті 42 Закону України «Про освіту» [4] тезаурус відносно нашої теми більш розширений:

* **академічний плагіат** - оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;
* **самоплагіат** - оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
* **фабрикація** - вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
* **фальсифікація** - свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
* **списування** - виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;
* **обман** - надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;
* **хабарництво** - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі;
* **необ’єктивне оцінювання** - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

Вважаю, що є ще один термін, не визначений законом.

**Наукове рабство** – використання інших вчених, як правило, молодих науковців або підлеглих, для створення результатів наукової праці, які використовуються іншими, як власні.

## 2. Суть наукової творчості

Етичні питання в науці можуть з’являтися з різних причин – як нереалізовані ідеї, які бажано втілити в життя; як конфлікти, де потрібно намагатися бути посередником; як дилеми, які потрібно зрозуміти та розв’язати; як сумнівна поведінка, яку необхідно обмежити і виправити; як непрофесійна поведінка тощо. Метою Кодексу етики не є обмеження та покарання, головне призначення – це сприяти уважнішому та відповідальнішому ставленню до щоденних ситуацій і проблем в процесі наукової творчості.

Наукова творчість – це пізнання.

Але в процесі наукової творчості виникає продукт. Так, - науковий продукт! Дисертація – продукт наукової творчості, звіт, стаття, доповідь, відкриття, ноу-хау…

Зустрічається таке цікаве визначення: наукова творчість є логічне усвідомлення інтуїтивно сприйнятих образів реального світу. А також - розшифровка та оформлення усвідомлених образів на науковому мовою.

Фундаментальна наука є базисом наукової творчості. Наприклад, як полотно для художника. А прикладна наука - способом створення нового на основі наукової творчості. Як фарби для художника.

Але в основі всього – творчість.

Наукова творчість має свою стратегію і тактику. Стратегічно наукова творчість служить для цілісного, інтуїтивного сприйняття образів реального світу, без аналізу деталей. Цей процес є в чомусь неусвідомленим.

А от тактика наукової творчості служить диференційованому, логічному сприйняттю образів реального світу шляхом аналізу деталей. Цей процес є усвідомленим.

І тут виникає поняття наукової інтуїції – процес взаємодії почуттєвого і логічного пізнання.

До характерних рис наукової інтуїції можна віднести:

-          принципову неможливість одержання результату який шукався за допомогою почуттєвого пізнання навколишнього світу;

-          принципову неможливість одержання шуканого результату за допомогою прямого логічного висновку;

-          беззвітну впевненість в абсолютній істинності результату;

-          раптовість і несподіванка одержання отриманого результату;

-          безпосередня очевидність результату;

-          неусвідомленість механізмів творчого акту, шляхів, методів, які привели вченого від початкової постановки проблеми до готового результату;

-          надзвичайна легкість, неймовірна простота й швидкість пройденого шляху від вихідних посилок до відкриття;

-          яскраво виражене почуття самозадоволення від здійснення процесу інтуїції й глибокого задоволення від отриманого результату.

Але тут знову перетинаються етичні питання, визначаючи певні межі власної та чужої діяльності. У зв’язку з чим слід торкнутися моральних принципів та прав наукових працівників.

## 3. моральні принципи та права наукових працівників

Виділяють наступні моральні принципи:

- Колективізм – результати дослідження повинні бути відкриті для наукового співтовариства.

- Універсалізм – оцінка будь-якої наукової ідеї або гіпотези повинна залежати тільки від її змісту й відповідності технічним стандартам наукової діяльності, а не від соціальних характеристик її автора, наприклад, його статусу.

- Безкорисливість – при опублікуванні наукових результатів дослідник не повинен прагнути до одержання якоїсь особистої користі, крім задоволення від розв'язки проблеми.

- Організований скептицизм – дослідники повинні критично ставитися як до власних ідей, так і до ідей, що висуваються їхніми колегами.

А тепер дещо про права науковців.

“Рекомендація про статус наукових працівників”, прийнята 18-ою Генеральною Асамблеєю ЮНЕСКО в Парижі 20 листопада 1974 р. і ратифікована урядами більшості країн світу, внесла значний внесок у справу захисту прав наукових працівників і сприянню науковому прогресу. Основні її положення цілком актуальні сьогодні, хоча цілі ще не досягнуті в повному обсязі в багатьох країнах, зокрема і в Україні. У цьому документі зазначається, що наукові працівники покликані зіграти важливу роль у ефективнішому використанні науки та наукових методів на благо людства, сприяти збереженню миру і послабленню міжнародної напруженості. У ньому підкреслюється особлива відповідальність всіх гілок влади і урядів держав у справі захисту прав наукових працівників та створенні задовільних умов для проведення наукових досліджень.

Основні права і обов’язки наукових працівників, сформульовані в цьому основоположному документі, наступні:

• активно брати участь у визначенні шляхів розвитку науки і техніки та напрямків їх застосування в інтересах людства, а саме: аналізувати необхідні соціальні умови в кожному випадку та інформувати громадськість про можливі соціальні наслідки, брати участь як у підготовці, так і в реалізації прийнятих рішень, контролі та аналізі результатів;

• проводити наукові дослідження і здійснювати навчання в рамках своєї професійної діяльності; втручатися і виявляти ініціативу при свідомому виборі предмету і методів дослідження, при забезпеченні доступу до джерел інформації, необхідної для виконання своїх обов’язків; виявляти, аналізувати і повністю усвідомлювати ризик, пов’язаний з проведенням наукових досліджень;

• спілкуватися і обмінюватися інформацією, отриманою як у ході власних досліджень, так і з зовнішніх джерел; сприяти співробітництву і здоровій конкуренції між науковими працівниками, розповсюдженню знань в гуманних цілях; використовувати сучасні засоби комунікації з метою забезпечення доступу до наукової інформації і стимулювання дискусій як в науковому співтоваристві, так і в суспільстві в цілому, сприяти конструктивному діалогу з людьми, відповідальність яких лежить в інших сферах (ЗМІ, політика, економіка тощо), що полегшить суспільству визнання моральних цінностей науково-технічних досягнень;

• створювати, застосовувати і розповсюджувати знання - це прямий обов’язок наукових працівників перед прийдешніми поколіннями як індивідуально, так і в сукупності завдяки контактам та співробітництву;

• відігравати свою роль на основі власної наукової діяльності. Тут мається на увазі: довіра в процесі роботи і визнання досягнень в науковій і громадській діяльності для всіх наукових працівників, особливо молодих вчених і жінок; можливість для наукових працівників, чоловіків і жінок робити свою наукову кар’єру незалежно від сімейних і батьківських обов’язків і створення рівних умов і можливостей для їх професійного зростання; винагородження у відповідності з кваліфікацією і результатами праці;

• змінювати соціальне оточення людей та природне середовище, розглядаючи розвиток людини і охорону природного середовища як визначальні критерії при виборі засобів використання наукового знання.

Права і обов’язки наукового працівника мають бути чітко визначені законодавчими документами та шляхом колективного трудового договору між роботодавцями і профспілковими організаціями наукових працівників.

Наукові працівники повинні вміти демократичним шляхом визначати умови праці та стиль співробітництва, прийнятий в наукових організаціях.

Просування по службових сходинках має забезпечуватися з урахуванням таких факторів, як знання, кваліфікація, досвід, продуктивність і ефективність.

Розвиток науки має повністю будуватися на демократичних методах, що забезпечують створення ієрархічних структур, організацій і наукових закладів.

Права вчених на отримання вигоди від своїх оригінальних ідей, відкриттів і винаходів, а також прибуток від їх реалізації мають бути захищені законом і контрактами.

## 4. Конфлікти у науковому колективі

Конфлікт інтересів – це ситуація, за якої на судження, висновки та дії окремої особи впливають численні конфліктні, протилежні за формою та змістом інтереси. В таких ситуаціях необхідно знайти шляхи дотримання балансу між особистою автономією (незалежністю), професійною чесністю та підзвітністю.

Типи конфліктів інтересів можуть бути різними. Основні з них наступні:

Конфлікт інтересів через особисті стосунки. У випадку коли ті, хто приймають рішення, мають особисті стосунки з тими, кого ці рішення стосуються (члени родини, рідні, друзі) для забезпечення об’єктивності та обмеження впливу особистих стосунків (інтересів як позитивних, так і негативних) необхідно уникати участі в прийнятті цих рішень.

Крім того практика свідчить, що не слід брати участі в ухваленні рішень (крім випадків надзвичайної важливості), що стосуються ділових партнерів – колишніх чи теперішніх. Слід також уникати таких рішень (не пояснюючи відкрито причин і мотивів), якщо участь в їх прийнятті може негативно вплинути на їх об’єктивність.

Конфлікт інтересів через обіймання декількох посад (ролей) в науковому колективі. Такі конфлікти посадових інтересів (справжні, потенційні та уявні) можна вирішити шляхом уникнення ухвалення рішення, яке могло б завадити врівноваженим, об’єктивним судженням та висновкам. Посадових конфліктів можна також уникнути, привертаючи колегіальну увагу до можливої упередженості та необ’єктивності.

Конфлікт інтересів, який виникає через використання ресурсів наукової організації. Науково-дослідний інститут або вищий навчальний заклад володіє різноманітними ресурсами (комп’ютерами, обладнанням, матеріалами, засобами зв’язку тощо). У випадку, коли цілі і завдання наукової організації та його окремого члена колективу збігаються (наприклад, наукова публікація, аналітична записка тощо) ресурси організації можуть бути використані.

Якщо члени організації використовують її ресурси не для основної професійної діяльності (наприклад, виконання робіт на замовлення, по особистому гранту) наукова організація має право вимагати оплату за користування ресурсами. Сума і порядок оплати визначається окремо для кожного випадку.

За необхідності використання в роботі (публікації, доповідної записки тощо) назви наукової організації чи вищого навчального закладу, слід звертатися за рекомендацією до колегіального правління (вченої чи науково-технічної ради), незалежно від мети використання назви чи посади (ролі) в науковій організації.

Конфлікт, що виникає через матеріально-фінансові інтереси. Члени наукового колективу, використовуючи право інтелектуальної власності, мають право укладати угоди та вільно продавати свої праці, створені в рамках своєї наукової діяльності, не спричиняючи при цьому конфлікту інтересів. Продуктами праці можуть бути статті, брошури, монографії, фільми, книги, твори мистецтва, винаходи тощо. Бажано таке положення записати в колективному договорі організації.

Як частину своєї позаорганізаційної діяльності наукові працівники можуть працювати за сумісництвом в інших подібних організаціях, створювати різного роду організації (прибуткові і неприбуткові фірми, громадські організації), що можуть надавати консультаційні послуги, виконувати дослідження на замовлення, виробляти і продавати товари і послуги. В цьому випадку головне, щоб така діяльність не перешкоджала виконанню обов’язків перед науковою організацією, де вони постійно працюють.

Конфлікт інтересів може також виникати у випадку, коли наукові працівники або керівництво мають особистий матеріальний інтерес в організаціях і фірмах, з якими їх наукова організація укладає ділові угоди або здійснює сумісний бізнес. У цьому разі деякі члени наукової організації можуть отримувати нечесні переваги та вигоди. Тому, дотримуючись наукової етики, слід уникати укладання угод із фірмами і організаціями, в котрих члени наукового колективу мають значний матеріально-фінансовий інтерес.

Слід також уникати виникнення ситуацій, за яких члени наукового колективу або його керівники будуть вести переговори і укладати угоди з самими собою, як працівниками інших агенцій чи фірм. Інакше, цьому є одна назва – корупція.

Конфлікт інтересів, що виникає через залучення до діяльності поза основною науковою організацією. Останнім часом наукові колективи та їх окремі наукові працівники все активніше співпрацюють і мають ділові відносини з різними державними установами та приватним бізнесом, з державними та приватними науковими фондами як українськими, так і закордонними, які підтримують їх дослідження і використовують знання і досвід. Така співпраця є соціально та економічно вигідною і прибутковою.

Кожна наукова організація має розробити для себе моделі зовнішнього співробітництва, яке б не впливало на якість її науково-дослідної і творчої діяльності. Такі зв’язки сприятимуть обміну ідей. Але тенденції щодо надмірної зайнятості поза основним місцем роботи мають бути обмежені часовими рамками у колективних угодах організацій.

Конфлікт зобов’язань – це особлива форма конфлікту інтересів, що виникає стосовно співвідношення витраченого часу та обов’язків і зобов’язань в науковій організації.

Справжній конфлікт зобов’язань виникає в тому випадку, коли діяльність поза науковою організацією перетинається і перешкоджає виконанню зобов’язань за основним місцем роботи. Для уникнення конфлікту зобов’язань необхідно або зменшити обсяги іншої діяльності, або переглянути і зменшити обсяг роботи в науковій установі.

Науковий працівник має право на інші зобов’язання та здійснювати іншу діяльність, якщо вони не перешкоджатимуть виконанню в повному обсязі особистих чи колективних зобов’язань перед науковою організацією, де він постійно працює.

Тут виникає питання – яка та морально-психологічна ціна, що платять науковці за свій вибір наукової діяльності в декількох вимірах? Безумовно, це призводить до втоми, стану постійного стресу, зниженню працездатності. В цьому і полягає драма пострадянської науки як депресивної галузі. Тому необхідні нові моделі усунення конфліктів зобов’язань в науковій сфері, враховуючи той факт, що “інтенсивний” тип підтримки статусу наукового працівника (проекти, гранти, сумісництво тощо) завжди позитивно впливає на імідж наукової організації, підвищує стійкість і розширює за рахунок нових соціальних зв’язків можливості наукової організації в майбутньому.

## висновки

Мабуть, висновок буде коротким і лаконічним: розвивайся сам, не навреди іншим.

В цьому і вся суть, як і в демократичному суспільстві – наша свобода закінчується там, де починається свобода іншого.

## посилання за темою

1. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002550-09>
2. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44118/9789244547724_rus.pdf;jsessionid=198360A37705EF1591C1DF1295FB7EEE?sequence=2>
3. <http://www.nsc.ru/HBC/2002/n04-05/f17.html>
4. <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>

English references

1. <https://www.visionlearning.com/en/library/Process-of-Science/49/Scientific-Ethics/161>
2. <https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis/>
3. <https://graduateschool.nd.edu/assets/21763/on_being_a_scientist.pdf>

**До листа додаються літературні джерела**

## **ситуаційна задача**

Ситуаційна задача для обговорення на наступній лекції. Обдумайте ситуацію. Запропонуйте своє вирішення проблеми (відповідь не присилати – ми будемо просто це обговорювати).

Завідувач лабораторії зміг "викроїти" кошти, щоб зробити ремонт в лабораторії. Все літо "не злазив" з даху - контролював і допомагав перекрити дах. От, на весну, завлаб запропонував працівникам своєї лабораторії - давайте зробимо ремонт. Запропонував не просто так, а оплатити ці роботи працівникам своєї лабораторії. Тобто, купуємо матеріали, робимо ремонт, оплачую роботу. Інженерно-технічні працівники відмовилися. Сказали - для цього існують фахівці, хай наймає. Але всі ці працівники регулярно ходили на акції з вимогою грошей і дуже обурюються, коли їх "просять" на чотириденку.  
Люди зі ступенем поставилися з розумінням і готові ремонтувати свої робочі місця.

Пояснення 1: Фахівці для ремонту - не свої, не з інституту. Їх треба наймати. Завлаб краще б заплатив ці гроші за ремонт своїм людям.

Як правильно поступити в такій ситуації? Чи є тут виробничий конфлікт? Чи може він виникнути?

Уявіть, що Ви прийшли в цю лабораторію для виконання проекту і бачите, що дійсно – потрібен ремонт, бо після протікання даху на приклади падає зіпсоване фарбування стелі, замовників проекту точно не можна запрошувати в цю лабораторію на зустріч. Сторонніх ремонтників залучити можна, але цей процес буде майже вдвічі довшим, ніж виконання цієї роботи своїми силами. Ваші думки?