NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI
ILMIY AXBOROTNOMASI, [2026-8]
ISSN:2181-1458
ISSN:2181-0427

13.00.00-PEDAGOGIKA
journal.namdu.uz
PEDAGOGICAL

УДК: 37.011.31:174

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГОВ

Рахматуллаева Нодира Баходировна
Ташкентский межотраслевой институт прикладных технических квалификаций (совместный белорусско-узбекский), и.о. доцент кафедры точных, естественных наук и физического воспитания, г. Ташкент, Узбекистан
ORCID: 0009-0001-2913-1376
E-mail: nodirarahmatullayeva688@gmail.com

Аннотация: *В статье в рамках сравнительно-аналитического подхода и моделирования раскрыты научно-теоретические и методические основы совершенствования механизмов развития корпоративной этики педагогов. Исследование носит теоретико-методологический характер; его материалом послужили научно-методическая литература по педагогической этике, профессиональной морали и организационной культуре, а также нормативные документы. В результате анализа выделены структурные компоненты корпоративной этики педагога (ценностно-нормативный, профессионально-поведенческий, коммуникативно-коллегиальный и репутационный) и пять групп механизмов её развития. Определена доля применения механизмов: методические (24%), нормативно-правовые (22%), организационно-институциональные (20%), мотивационные (18%) и саморегуляция (16%). Обоснованы направления совершенствования механизмов и предложена пятиэтапная организационно-педагогическая модель развития корпоративной этики. Исследование обосновывает, что интеграция механизмов в единую систему укрепляет профессиональную ответственность, коллективную культуру и репутацию педагогов.*

Ключевые слова: *педагогическая этика, корпоративная этика, профессиональная мораль, этический кодекс, организационная культура, механизм развития, профессиональная ответственность, коллективная культура, репутация, организационно-педагогическая модель.*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГОВ

Annotatsiya: *Maqolada pedagoglarning korporativ etikasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirishning ilmiy-nazariy va metodik asoslari qiyosiy-tahliliy hamda modellashtirish yondashuvi doirasida yoritilgan. Tadqiqot nazariy-metodologik xarakterga ega bo‘ lib, uning materialini pedagogik etika, kasbiy odob-axloq va tashkiliy madaniyatga oid ilmiy-metodik adabiyot hamda normativ hujjatlar tashkil etdi. Tahlil natijasida pedagog korporativ etikasining tarkibiy komponentlari (qadriyat-me’ yoriy, professional xulq-atvor, kommunikativ-kollegial va reputatsion) hamda uni rivojlantirish mexanizmlarining besh guruhi ajratildi. Mexanizmlarning qo‘ llanilish ulushi aniqlandi: metodik (24%), normativ-huquqiy (22%), tashkiliy-institutsional (20%), motivatsion (18%) va o‘ z-o‘ zini boshqarish (16%). Mexanizmlarni takomillashtirish yo‘ nalishlari asoslanib, korporativ etikani rivojlantirishning besh bosqichli tashkiliy-pedagogik modeli taklif etildi.*

Kalit so‘ zlar: *pedagogik etika, korporativ etika, kasbiy odob-axloq, etika kodeksi, tashkiliy madaniyat, rivojlantirish mexanizmi, kasbiy mas’ uliyat, jamoaviy madaniyat, reputatsiya, tashkiliy-pedagogik model.*

SOVERSHENSTVOVANIE MEKHANIZMOV RAZVITIYa KORPORATIVNOY ETIKI PEDAGOGOV

Abstract: *The article reveals, within a comparative-analytical and modelling framework, the scientific-theoretical and methodological foundations of improving the mechanisms for developing teachers’ corporate ethics. The study is theoretical-methodological in nature; its material comprised scholarly-methodological literature on pedagogical ethics, professional morality and organisational culture, as well as normative documents. The analysis identified the structural components of a teacher’s corporate ethics (value-normative, professional-behavioural, communicative-collegial and reputational) and five groups of mechanisms for its development. The share of application of the mechanisms was determined: methodological (24%), normative-legal (22%), organisational-institutional (20%), motivational (18%) and self-regulation (16%). Directions for improving the mechanisms were substantiated, and a five-stage organisational-pedagogical model for developing corporate ethics was proposed.*

Keywords: *pedagogical ethics, corporate ethics, professional morality, code of ethics, organisational culture, development mechanism, professional responsibility, collective culture, reputation, organisational-pedagogical model.*

1. ВВЕДЕНИЕ

В современной системе образования профессиональная деятельность педагога определяется не только передачей знаний, но и способностью быть нравственным образцом, поддерживать коллегиальное сотрудничество и сохранять репутацию. Именно эти аспекты воплощаются в понятии корпоративной этики педагога. Корпоративная этика — это совокупность профессиональных ценностей, нравственных норм и правил поведения, действующих в коллективе образовательного учреждения; она регулирует взаимоотношения педагогов, их связи с обучающимися и общественностью и формирует положительный имидж учреждения.

Актуальность темы обусловлена несколькими обстоятельствами. Во-первых, повышение качества образования и укрепление институциональной культуры требуют высокой профессиональной этики педагогов. Во-вторых, в условиях цифровой среды и социальных сетей возросли требования к репутации и профессиональному поведению педагога. В-третьих, в существующей практике развитие корпоративной этики нередко осуществляется в рамках отдельных, несистемных мероприятий (разовые тренинги или нормативный документ); научно-методические основы её развития в целостной системе механизмов разработаны недостаточно.

Цель исследования — теоретически обосновать механизмы развития корпоративной этики педагогов, систематизировать их и разработать организационно-педагогическую модель их совершенствования.

Объект исследования — процесс развития корпоративной этики педагогов; предмет — механизмы развития данной этики, их структура и направления совершенствования.

Научная новизна исследования состоит в том, что в нём структурные компоненты корпоративной этики педагога и механизмы её развития систематизированы в единой типологии, определена доля их применения и предложена пятиэтапная организационно-педагогическая модель совершенствования механизмов.

Статья построена следующим образом: во втором разделе анализируется научная литература по теме и определяется исследовательский пробел; в третьем разделе описываются материал и методы; в четвёртом разделе результаты приводятся в таблицах и диаграммах и интерпретируются; в пятом разделе даются выводы и рекомендации.

2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Проблема профессиональной и педагогической этики изучается на пересечении философии, педагогики и менеджмента. Теоретические основы педагогической этики разработаны в трудах E. Campbell [1] и D. Carr [2], где учитель рассматривается как нравственный субъект, носитель профессиональных ценностей и ответственности. Вопросы организационной (корпоративной) этики и управления ею систематизированы L.K. Treviño и K.A. Nelson в контексте бизнес-этики [3], а теория организационной культуры обоснована в работах E.H. Schein [4]; эти положения применимы и к коллективу образовательного учреждения.

В узбекской педагогике вопросы профессиональной этики педагога, компетентности и воспитания изучены в определённой мере [5; 6]. Требования к профессиональному поведению педагогических работников закреплены в нормативных документах и правилах этики [7]. Вместе с тем организационные и мотивационные механизмы развития корпоративной этики, в частности вопросы стимулирования и саморегуляции, освещены в теории организационного поведения [8].

Анализ литературы выявляет существенный пробел. Во-первых, большинство работ рассматривают педагогическую этику на уровне личной морали, тогда как её корпоративно-коллективное измерение и связь с институциональной культурой раскрыты недостаточно. Во-вторых, отсутствует целостная классификация механизмов развития корпоративной этики и оценка их доли. В-третьих, не предложена целостная организационно-педагогическая модель их совершенствования. Настоящая статья направлена на восполнение этого пробела.

3. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование носит теоретико-методологический характер и опирается на системный, аксиологический (ценностный) и организационно-культурный подходы. Эмпирическая часть (на основе экспериментальных и контрольных групп) не предусмотрена; основное внимание уделено раскрытию научно-теоретических основ механизмов развития корпоративной этики, их систематизации и моделированию.

Материалом исследования послужили два источника: научно-методическая литература по педагогической и корпоративной этике и организационной культуре, а также правила этики педагогических работников и институциональные практики. Единицей анализа выступили механизм развития корпоративной этики и его структурный элемент. Состав материала приведён в таблице 1.

Таблица 1. Состав материала исследования

Тип материала	Источник	Единицы анализа
Научно-методическая литература	работы по педагогической/корпоративной этике и культуре	12
Нормативные документы и практики	правила этики, институциональный опыт	≈100 единиц
Всего		≈112

В исследовании использованы следующие теоретические методы: теоретический анализ научно-методической литературы — для определения сущности и компонентов корпоративной этики; контент-анализ — для выделения и группировки механизмов развития по частоте; сравнительный анализ — для сопоставления возможностей и ограничений механизмов; обобщение и классификация — для систематизации механизмов; моделирование — для разработки организационно-педагогической модели развития корпоративной этики.

Под механизмом развития понимается совокупность взаимосвязанных средств, мер и процедур, направленных на формирование и укрепление корпоративной этики. Механизмы операционально разделены на пять групп — нормативно-правовые, организационно-институциональные, методические, мотивационные и саморегуляция. Проценты округлены до целых, поэтому сумма по столбцу может отличаться от 100% на ±1. Ограничение исследования состоит в том, что контент-анализ в определённой мере опирается на экспертную интерпретацию.

4. РЕЗУЛЬТАТЫ И АНАЛИЗ

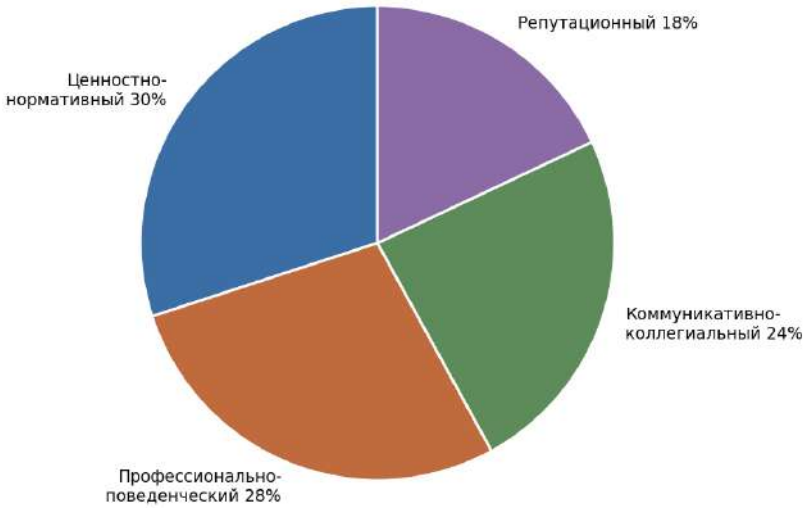
4.1. Структурные компоненты корпоративной этики педагога

Теоретический анализ позволил выделить четыре структурных компонента корпоративной этики педагога. Их сущность приведена в таблице 2, а относительная доля в структуре корпоративной этики — на диаграмме 2.

Таблица 2. Структурные компоненты корпоративной этики педагога

Компонент	Сущность
Ценностно-нормативный	система профессиональных ценностей, нравственных норм и принципов
Профессионально-поведенческий	ответственность, честность, справедливость, верность долгу
Коммуникативно-коллегиальный	уважительные отношения с коллегами, культура сотрудничества
Репутационный	личный и институциональный авторитет, доверие общественности

Диаграмма 2. Относительная доля компонентов корпоративной этики педагога (%)



Анализ показывает, что в структуре корпоративной этики ведущее место занимают ценностно-нормативный (30%) и профессионально-поведенческий (28%) компоненты: именно они определяют нравственную позицию и профессиональную ответственность педагога. Коммуникативно-коллегиальный (24%) компонент обеспечивает коллективную культуру, а репутационный (18%) — имидж учреждения. Эти компоненты взаимосвязаны, поэтому развитие корпоративной этики должно охватывать их все.

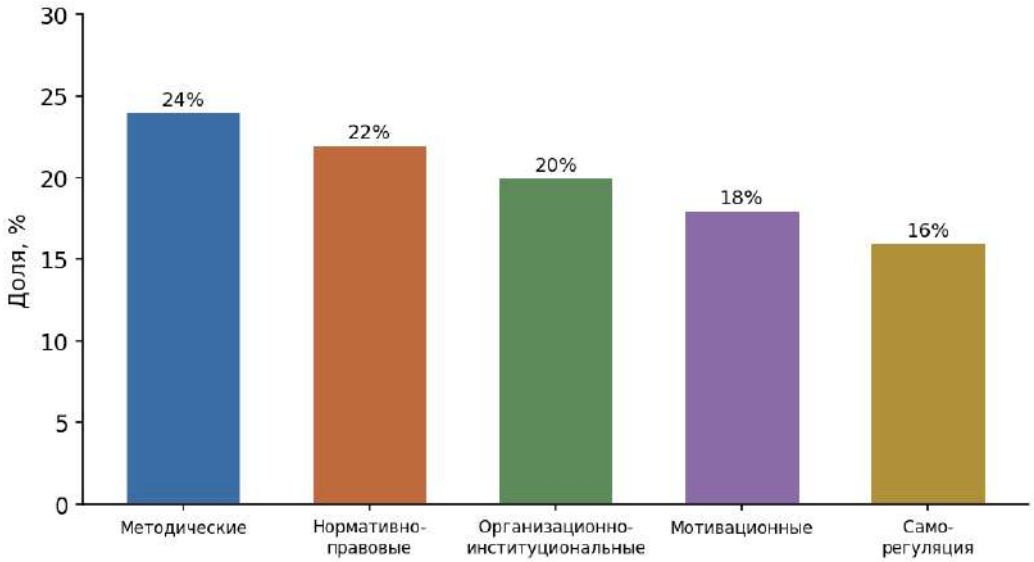
4.2. Классификация и доля механизмов развития

Механизмы развития корпоративной этики разделены на пять основных групп. Их сущность и средства приведены в таблице 3, а доля применения — на диаграмме 1.

Таблица 3. Механизмы развития корпоративной этики педагога

Группа механизмов	Доля, %	Основные средства
Методические	24	тренинги, семинары, повышение квалификации, разбор этических кейсов
Нормативно-правовые	22	кодекс этики, положение, профессиональный стандарт
Организационно-институциональные	20	комиссия по этике, корпоративная культура, наставничество
Мотивационные	18	стимулирование, признание, авторитет и рейтинг
Саморегуляция	16	рефлексия, самооценка, профессиональное портфолио
Всего	100	

Диаграмма 1. Доля механизмов развития корпоративной этики (%)



Из распределения видно, что наибольшая доля приходится на методические (24%) и нормативно-правовые (22%) механизмы: тренинги-семинары и кодекс этики выступают основными средствами формирования корпоративной этики. Организационно-институциональный (20%) механизм действует через корпоративную культуру и комиссии по этике, мотивационный (18%) — через стимулирование и авторитет, а саморегуляция (16%) — через рефлексию и самооценку. Каждый механизм эффективен не по отдельности, а при системном применении.

4.3. Направления совершенствования механизмов

Контент-анализ позволил выявить существующие недостатки каждого механизма и направления их совершенствования (таблица 4).

Таблица 4. Направления совершенствования механизмов развития

Механизм	Существующий недостаток	Направление совершенствования
Нормативно-правовой	кодекс формален, слабо связан с практикой	обогащение кодекса реальными ситуациями и кейсами
Методический	тренинги эпизодичны, разовые	система регулярного, поэтапного повышения квалификации
Организационно-институциональный	комиссии по этике малоактивны	усиление наставничества и корпоративной культуры
Мотивационный	этичное поведение не стимулируется	внедрение признания, рейтинга и материально-морального стимула
Саморегуляция	рефлексия несистемна	профессиональное портфолио и критерии самооценки

4.4. Организационно-педагогическая модель развития корпоративной этики

На основе проведённого анализа разработана пятиэтапная организационно-педагогическая модель развития корпоративной этики, охватывающая целостный процесс от диагностики до мониторинга и оценки (таблица 5).

Таблица 5. Организационно-педагогическая модель развития корпоративной этики

Этап	Цель	Деятельность / механизм
Диагностика	выявление этического состояния и потребностей	опрос, наблюдение, анализ
Нормативная основа	определение ценностей и правил	кодекс этики, стандарт
Учебно-методический	развитие этической компетенции	тренинг, семинар, разбор кейсов
Практическое внедрение	внедрение норм в деятельность	наставничество, корпоративная культура, стимул
Мониторинг и оценка	оценка результата и коррекция	рефлексия, рейтинг, самооценка

4.5. Обсуждение результатов

Теоретический анализ обосновывает, что механизмы развития корпоративной этики эффективны не по отдельности, а при системном применении. Ведущая роль методических и нормативно-правовых механизмов (в сумме 46%) показывает важность знаний и нормативной основы в формировании корпоративной этики, а наличие мотивационных механизмов и саморегуляции отражает необходимость превращения этики во внутреннюю ценность. Это согласуется с положениями E. Campbell [1] и E.H. Schein [4]: профессиональная этика устойчива тогда, когда она переходит с уровня внешнего требования на уровень внутренней культуры.

Предложенная модель объединяет механизмы в целостную поэтапную систему и превращает развитие корпоративной этики из разового мероприятия в непрерывный процесс. Вместе с тем внедрение модели требует воли руководства, институциональной культуры и постоянного мониторинга — это основное практическое ограничение.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый теоретико-методологический анализ позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, корпоративная этика педагога представляет собой целостную систему из четырёх структурных компонентов — ценностно-нормативного (30%), профессионально-поведенческого (28%), коммуникативно-коллегиального (24%) и репутационного (18%).

Во-вторых, механизмы развития корпоративной этики разделяются на пять групп, доля применения которых определена следующим образом: методические (24%), нормативно-правовые (22%), организационно-институциональные (20%), мотивационные (18%) и саморегуляция (16%).

В-третьих, выявлены существующие недостатки и направления совершенствования каждого механизма: связь кодекса с практикой, регулярность повышения квалификации, усиление наставничества и корпоративной культуры, стимулирование этичного поведения и систематизация самооценки.

В-четвёртых, предложенная пятиэтапная организационно-педагогическая модель (диагностика, нормативная основа, учебно-методический этап, практическое внедрение, мониторинг и оценка) даёт теоретическую основу непрерывного развития корпоративной этики.

Практические рекомендации: (a) обогатить кодекс этики реальными кейсами и связать его с практикой; (b) внедрить систему регулярных тренингов по развитию этической компетенции; (c) усилить деятельность наставничества и комиссий по этике; (d) разработать критерии стимулирования этичного поведения и самооценки.

Перспективы исследования связаны с разработкой критериев оценки эффективности предложенной модели, её апробацией в условиях различных образовательных учреждений, а также с вопросами управления репутацией педагога в цифровой среде.

ЗАЯВЛЕНИЯ АВТОРОВ

Вклад авторов. Статья подготовлена единственным автором. Автор самостоятельно выполнил разработку концепции исследования, сбор и анализ материала, интерпретацию результатов и написание текста.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Исследование выполнено без внешнего финансирования, по личной инициативе автора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Campbell E. The Ethical Teacher. – Maidenhead: Open University Press, 2003. – 176 p.

2. Carr D. Professionalism and Ethics in Teaching. – London; New York: Routledge, 2000. – 240 p.

3. Treviño L.K., Nelson K.A. Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right. – 7th ed. – Hoboken: Wiley, 2016. – 496 p.

4. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. – 5th ed. – Hoboken: Wiley, 2017. – 416 p.

5. Мавлонова Р.А. и др. Теория и история педагогики. – Ташкент: ТГПУ, 2018. – 320 с.

6. Хасанбоева О., Хасанбоев Ж. История педагогики. – Ташкент: Ўқитувчи, 2019. – 288 с.

7. Нормативный акт Министерства народного образования Республики Узбекистан о правилах этики педагогических работников. – Ташкент, 2021.

8. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. – 18th ed. – Harlow: Pearson, 2019. – 744 p.

9. Закон Республики Узбекистан «Об образовании». – Ташкент, 23 сентября 2020 г.

10. Strike K.A., Soltis J.F. The Ethics of Teaching. – 5th ed. – New York: Teachers College Press, 2009. – 144 p.

REFERENCES

1. Campbell E. The Ethical Teacher. Maidenhead, Open University Press, 2003. 176 p.

2. Carr D. Professionalism and Ethics in Teaching. London, New York, Routledge, 2000. 240 p.

3. Treviño L.K., Nelson K.A. Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right. 7th ed. Hoboken, Wiley, 2016. 496 p.

4. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken, Wiley, 2017. 416 p.

5. Mavlonova R.A. et al. Teoriya i istoriya pedagogiki [Theory and History of Pedagogy]. Tashkent, TSPU Publ., 2018. 320 p. (In Russian)

6. Khasanboeva O., Khasanboev J. Istoriya pedagogiki [History of Pedagogy]. Tashkent, O‘ qituvchi Publ., 2019. 288 p. (In Uzbek)

7. Normative act of the Ministry of Public Education of the Republic of Uzbekistan on the Code of Ethics for Pedagogical Staff. Tashkent, 2021. (In Uzbek)

8. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. 18th ed. Harlow, Pearson, 2019. 744 p.

9. Law of the Republic of Uzbekistan “On Education”. Tashkent, September 23, 2020. (In Uzbek)

10. Strike K.A., Soltis J.F. The Ethics of Teaching. 5th ed. New York, Teachers College Press, 2009. 144 p.