

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кам'янець-Подільський фаховий коледж будівництва,
архітектури та дизайну



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор

Ольга МАЛЬЧЕНКО

«03» жовтня 2023 року

Введено в дію наказом

від «03 » жовтня 2023р. № 235/1

ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктних ситуацій у
Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва,
архітектури та дизайну

СХВАЛЕНО

на засіданні педагогічної ради

протокол № 1 від 01.09.2023 року

Кам'янець-Подільський - 2023

1.	Загальні положення.....	3
2.	Характеристика можливих конфліктних ситуацій у фаховому коледжі та їх причин.....	6
3.	Загальні засади політики запобігання конфліктних ситуацій у фаховому коледжі.....	7
4.	Процедура врегулювання конфліктних ситуацій у фаховому коледжі	10
5.	Прикінцеві положення.....	10

1. Загальні положення

1.1. Законодавча основа Положення «Про врегулювання конфліктних ситуацій у Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва, архітектури та дизайну»

Положення «Про врегулювання конфліктних ситуацій у Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва, архітектури та дизайну» (далі - положення) регламентує організацію роботи щодо запобігання та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва, архітектури та дизайну» (далі – фаховий коледж). Положення розроблено на основі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Закону України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Кам'янець-Подільського фахового коледжу будівництва, архітектури та дизайну

1.2. Мета та завдання Положення «Про врегулювання конфліктних ситуацій у Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва, архітектури та дизайну»

1.2.1. Положення розроблене для запобігання конфліктних ситуацій серед усіх працівників та здобувачів фахового коледжу та регламентує застосування заходів щодо забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни. Описує процедури виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.2.2. Положення обґрунтовує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям серед суб'єктів освітнього процесу фахового коледжу.

1.2.3. Положення спрямоване на створення в колективі особливої морально-інтелектуальної атмосфери, побудованої на повазі до

загальнолюдських цінностей, формування творчої особистості як носія високої культури та стійких моральних принципів.

1.2.4. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- 1) врегулювання ситуацій у разі конфлікту інтересів;
- 2) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидія тендерній дискримінації;
- 3) врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- 4) протидія сексуальним домаганням у освітньому процесі.

1.3. Визначення та категоріальний апарат сфери конфліктних ситуацій

Конфліктна ситуація – це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань та ін.; або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

Конфлікт – процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

Конфліктогени – слова, дії (чи бездіяльність), спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе.

Об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

Предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації

Проблема конфліктної ситуації – це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо).

Академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища навчального закладу.

Академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища в процесі спільної діяльності та спілкування;

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правом і свободою в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Гендерна рівність - або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Мобінг (знущання) – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитета, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення;

Кібермобінг – поняття групового цькування, під яким розуміються умисні образи, погрози і повідомлення іншим даних, що компрометують особу у колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу. Кібермобінг здійснюється в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби, у тому числі в Інтернеті: за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, а також через розміщення на відеопорталах непристойних відеоматеріалів, або за допомогою мобільного телефону (наприклад, за допомогою SMS-повідомлень або «докучливих» дзвінків);

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої образливої або зневажливої атмосфери.

Посередництво (медіація) – процес, у якому нейтральна до конфлікту третя сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту знайти прийнятний варіант вирішення ситуації, яка склалась; вид альтернативного врегулювання конфліктних ситуацій, покликаний досягти згоди сторонам конфлікту, налагодити комунікацію між ними, проаналізувати причини суперечок та обрати варіант виходу із конфлікту. Медіація здійснюється з дотриманням принципів добровільності, розподілу відповідальності, нейтральності, конфіденційності.

Наклеп – поширення завідомо неправдивих вигадок, що ганьблять іншу особу. Наклепи — це помилкове або зловмисне твердження, яке може зашкодити чийсь репутації.

2. Характеристика можливих конфліктних ситуацій у фаховому коледжі та їх причин

2.1. Конфліктні ситуації у фаховому коледжі можуть виникнути між:

1). здобувачами фахової передвищої освіти та адміністрацією фахового коледжу;

- 2). здобувачами фахової передвищої освіти і викладачами фахового коледжу як стороною, що дає завдання і контролює їх виконання;
- 3). трудовим колективом фахового коледжу та його адміністрацією;
- 4). здобувачами фахової передвищої освіти;
- 5). працівниками фахового коледжу;
- 6). працівниками фахового коледжу та керівниками структурних підрозділів.

2.2. Можливі причини конфліктів між суб'єктами освітнього середовища фахового коледжу:

- 1). несприйняття інновацій, що втілюються у фаховому коледжі;
- 2). невірне розуміння своїх прав і обов'язків учасниками освітнього процесу;
- 3). невиконання вимог організації освітнього процесу у фаховому коледжі;
- 4). недостатній рівень інформованості з певних питань, що стосуються освітнього процесу у фаховому коледжі;
- 5). підвищення вимог до забезпечення якості організації освітнього процесу;
- 6). створення вузьких часових меж для виконання розпоряджень, наказів;
- 7). психологічна несумісність учасників освітнього процесу у фаховому коледжі;
- 8) недостатній рівень кваліфікації працівників тощо.

3. Загальні засади політики запобігання конфліктних ситуацій у фаховому коледжі

3.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій у фаховому коледжі:

- 1). планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- 2). відкритість діяльності фахового коледжу, постійне інформування працівників про його результати і цілі діяльності; гласність і колегіальність,

доведення робочих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу фахового коледжу, так і окремих його членів;

3). демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу фахового коледжу;

4). розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і неоднозначне розуміння своїх посадових обов'язків;

5) довіра у взаємовідносинах здобувачів фахової передвищої освіти, працівників, членів колективу та структурних підрозділів;

6). обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової дисципліни;

7). справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);

8). постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів фахової передвищої освіти, працівників фахового коледжу;

9). дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й окремої особистості;

10). формування у працівників та здобувачів фахового коледжу високої культури спілкування;

11). пріоритетність інтересів здобувачів фахової передвищої освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

3.2. З метою попередження конфліктних ситуацій у фаховому коледжі адміністрація, керівники структурних підрозділів, завідувачі відділення, голови циклових комісій, куратори академічних груп зобов'язані:

1). створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;

2). при спілкуванні з підлеглими та здобувачами фахової передвищої освіти бути завжди чесними, організованими, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого та здобувача фахової передвищої освіти, уникати порад у цій області;

3). проводити педагогічні бесіди зі здобувачами фахової передвищої освіти та за потреби забезпечувати надання їм психологічної підтримки за допомогою психолога фахового коледжу;

4). встановлювати довірливі стосунки у взаємовідносинах з підлеглими та здобувачами фахової передвищої освіти;

5). створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості працівника, викладача, здобувача фахової передвищої освіти.

3.3. Суб'єкти освітнього середовища фахового коледжу при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей:

- 1). чесність;
- 2). відповідальність;
- 3). академічна свобода;
- 4). повага до людської гідності;
- 5). свобода особистої недоторканності та інші.

3.3. Адміністрація фахового коледжу має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

3.4. Дії учасників освітнього процесу у конфліктній ситуації для попередження її ескалації:

- 1). поважати опонента з комунікативної взаємодії;
- 2). дотримуватися психологічної культури, толерантності, зберігати самовладання, витримку;
- 3). надати можливість опоненту чітко й аргументовано висловити власну позицію зі конфліктної ситуації;
- 4) чітко сформулювати суть, причину конфліктної ситуації і кінцевий результат, прийнятні для обох сторін;

- 5). не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта конфліктної ситуації як особистості;
- 6). з'ясувати пункти перетину інтересів обох сторін конфліктної ситуації;
- 7). визначити найгостріші суперечності для обох конфліктуючих сторін;
- 8). визначити прийнятні для конфліктуючих сторін компромісні варіанти вирішення конфліктної ситуації шляхом взаємних поступок;
- 9). прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;
- 10). у разі виявлення помилок (інформативних, поведінкових, ціннісних, професійних тощо) гідно їх визнати;
- 11). намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

4. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій у фаховому коледжі

4.1. Порядок розгляду звернень щодо конфліктних ситуацій:

- 1). при виникненні конфліктних ситуацій з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач фахової передвищої освіти або співробітник фахового коледжу має можливість подати звернення на ім'я директора фахового коледжу з метою вирішення ситуації;
- 2). наказом директора фахового коледжу при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфліктної ситуації, склад якої формується відповідно до конкретного випадку;
- 3). до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів конфліктної ситуації не може входити особа, яка оскаржує та дії якої оскаржено у зверненні;
- 4). комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;
- 5). анонімні звернення не розглядаються: відповідно до статті 8 Закону України «Про звернення громадян» письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає.

5. Прикінцеві положення

5.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Кам'янець-Подільському фаховому коледжі будівництва, архітектури та дизайну є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів фахової передвищої освіти, співробітників фахового коледжу та усіх зацікавлених осіб.

5.2. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради Кам'янець-Подільського фахового коледжу будівництва, архітектури та дизайну та вводиться в дію наказом директора фахового коледжу.

5.3. Зміни та доповнення до положення можуть бути внесені за рішенням Педагогічної ради фахового коледжу