

**Комунальний заклад Львівської обласної ради
«Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филипчика»**



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор коледжу

Володимир ВАНТУХ

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ
СИТУАЦІЙ У КЗЛОР «САМБІРСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
КОЛЕДЖ ІМЕНІ ІВАНА ФИЛИПЧАКА»**

ОБГОВОРЕНО І СХВАЛЕНО

на засіданні педагогічної ради

Протокол №1 від 30.08.2024р.

Самбір, 2024

I. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у КЗЛОР «Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филіпчика» (далі – Положення) визначає організаційні та процедурні засади запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій у КЗЛОР «Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филіпчика» (далі – Коледж), а також спрямоване на формування у педагогічних працівників та здобувачів фахової передвищої освіти (далі – здобувачі освіти) конструктивних моделей поведінки у конфлікті, розвиток культури безконфліктної взаємодії та підвищення ефективності освітнього процесу.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про освіту», Закон України «Про фахову передвищу освіту», Закон України «Про запобігання корупції», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про охорону дитинства», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національне агентство з питань запобігання корупції, Статуту Коледжу, Антикорупційної програми Коледжу та інших нормативно-правових актів України.

1.3. Положення визначає загальні підходи до формування системи запобігання конфліктним ситуаціям між суб'єктами освітнього процесу в Коледжі.

1.4. Положення встановлює порядок застосування заходів щодо виявлення та запобігання конфліктним ситуаціям, визначає алгоритм дій у разі їх виникнення та способи врегулювання.

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

1) регулювання конфліктів у взаємостосунках суб'єктів освітнього середовища;

2) конфлікти в освітньому процесі.

1.6. Розв'язання спірних питань щодо академічної доброчесності здійснюється відповідно до Положення про академічну доброчесність у Коледжі.

1.7. Процедура розгляду конфліктних ситуацій здійснюється з урахуванням загального порядку реагування, визначеного Положенням про етичну поведінку працівників Коледжу.

1.8. Питання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів регулюються Положенням про етичну поведінку працівників Коледжу та іншими нормативними актами Коледжу.

II. Основні поняття та терміни

2.1. У цьому Положенні терміни вживаються у значеннях, визначених законодавством України. У разі відсутності законодавчого визначення окремі терміни застосовуються у загальноприйнятому науковому та професійному значенні:

академічна етика – сукупність етичних принципів і правил, що регулюють поведінку учасників освітнього процесу та визначають стандарти їх професійної та навчальної діяльності;

академічний етикет – встановлені правила поведінки та взаємодії учасників освітнього процесу у процесі навчальної, професійної та комунікативної діяльності;

конструктивна комунікація – процес професійної взаємодії учасників освітнього процесу, що ґрунтується на принципах взаємоповаги, відкритості, етичності, відповідальності та дотримання норм ділового спілкування, спрямований на досягнення взаєморозуміння, попередження і врегулювання конфліктних ситуацій, ефективне вирішення спільних завдань і забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в Коледжі.

конфлікт – розбіжності, протилежність інтересів сторін, відмінна позиція двох або більше суб'єктів/осіб щодо будь-яких питань, у зв'язку з

якими одній зі сторін чи обом сторонам може бути завдано моральної та/або матеріальної шкоди, іншим чином порушено їхні права та/або інтереси.

конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

конфліктна ситуація – обставини, за яких виникає суперечність між учасниками освітнього процесу, що може перерости у конфлікт або ускладнює досягнення цілей їх взаємодії;

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

конфліктогени – слова, дії або бездіяльність, що можуть провокувати виникнення або загострення конфлікту;

об'єкт конфлікту – матеріальні, соціальні або нематеріальні цінності, щодо яких виникає суперечність між сторонами;

предмет конфлікту – конкретна проблема або суперечність, яка є причиною конфлікту;

врегулювання конфлікту – процес зниження гостроти конфлікту та досягнення прийняттого для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва або інших процедур;

вирішення конфлікту – повне усунення причин конфлікту та досягнення узгодженого рішення між сторонами;

способи вирішення конфлікту – сукупність поведінкових стратегій сторін (уникнення, пристосування, конкуренція, співробітництво, компроміс), спрямованих на подолання конфлікту;

примирні процедури – визначені форми та методи врегулювання конфлікту, зокрема переговори, медіація, діяльність погоджувальних органів або інші способи досягнення згоди.

2.2. Конфліктні ситуації в Коледжі можуть виникати між:

- 1) здобувачами освіти та адміністрацією;
- 2) здобувачами освіти та педагогічними працівниками;
- 3) працівниками Коледжу та адміністрацією;
- 4) здобувачами освіти;
- 5) педагогічними працівниками;
- 6) педагогічними працівниками, іншими працівниками та адміністрацією Коледжу

2.3. З метою моніторингу стану конфліктних ситуацій у Коледжі можуть проводитися опитування учасників освітнього процесу, аналіз звернень та інші заходи, передбачені внутрішніми нормативними актами.

III. Система запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій в Коледжі

3.1. Запобігання конфліктним ситуаціям у Коледжі забезпечується шляхом:

- 1) створення належних організаційних, соціально-психологічних та управлінських умов функціонування освітнього середовища;
- 2) забезпечення відкритості та прозорості діяльності Коледжу, інформування працівників і здобувачів освіти про цілі та результати діяльності;

3) дотримання принципів колегіальності, обґрунтованості та прозорості під час прийняття управлінських рішень;

4) чіткого визначення посадових обов'язків працівників відповідно до посадових інструкцій;

5) забезпечення рівності, справедливості та недискримінації у відносинах між учасниками освітнього процесу;

6) формування культури професійного спілкування та взаємоповаги;

7) створення умов для професійного розвитку працівників і здобувачів освіти;

8) забезпечення дотримання трудової дисципліни та принципу обґрунтованої вимогливості;

9) запровадження заходів морального та матеріального стимулювання;

10) інтеграції у освітній процес змісту, спрямованого на формування толерантності, недискримінації та культури конструктивної взаємодії.

3.2. Врегулювання конфліктних ситуацій у Коледжі здійснюється з дотриманням принципів:

1) об'єктивності та неупередженості;

2) конфіденційності;

3) поваги до прав і гідності учасників освітнього процесу;

4) рівності сторін;

5) недопущення конфлікту інтересів;

6) дотримання вимог внутрішніх нормативних актів Коледжу.

3.3. Запобігання конфліктним ситуаціям у Коледжі здійснюється за такими напрямками:

1) створення умов, що унеможливляють виникнення та розвиток конфліктних ситуацій;

2) удосконалення організаційно-управлінських процесів у діяльності Коледжу;

3) усунення соціально-психологічних чинників, що спричиняють конфлікти;

4) розвиток навичок конструктивної комунікації та врегулювання суперечностей.

3.4. Врегулювання конфліктних ситуацій передбачає застосування таких підходів:

- 1) проведення переговорів між сторонами конфлікту;
- 2) залучення посередника (медіатора) або відповідальних осіб Коледжу;
- 3) використання примирливих процедур;
- 4) досягнення взаємоприйняттого рішення між сторонами;
- 5) застосування заходів впливу відповідно до законодавства та внутрішніх нормативних актів Коледжу (у разі необхідності).

3.5. Учасникам освітнього процесу рекомендується в конфліктній ситуації:

- 1) дотримуватися норм професійної етики та взаємоповаги;
- 2) утримуватися від агресивної поведінки та особистісних оцінок;
- 3) забезпечувати можливість висловлення позиції кожної сторони;
- 4) чітко формулювати власну позицію та аргументи;
- 5) визнавати власні помилки у разі їх наявності;
- 6) прагнути до досягнення конструктивного рішення;
- 7) дотримуватися балансу інтересів сторін.

IV. Врегулювання конфліктних ситуацій у взаємовідносинах суб'єктів освітнього середовища

4.1. У разі виникнення конфліктної ситуації у взаємовідносинах суб'єктів освітнього процесу здобувач освіти, педагогічний працівник або інший працівник Коледжу має право звернутися із заявою (скаргою) до директора Коледжу або, у разі потреби, до органів студентського самоврядування відповідно до їх повноважень.

4.2. Директор Коледжу або уповноважена ним особа забезпечує розгляд звернення та, у разі необхідності, приймає рішення про утворення комісії для врегулювання конфліктної ситуації.

4.3. Склад комісії формується з урахуванням характеру та обставин конфліктної ситуації. До складу комісії не можуть входити особи, які є сторонами конфлікту або мають особисту заінтересованість у результатах його розгляду.

4.4. Комісія здійснює розгляд обставин конфліктної ситуації з дотриманням принципів об'єктивності, неупередженості, конфіденційності та забезпечення прав сторін.

4.5. За результатами розгляду комісія готує обґрунтовані пропозиції щодо врегулювання конфліктної ситуації та подає їх директору Коледжу для прийняття відповідного рішення.

4.6. У разі, якщо конфліктна ситуація пов'язана з порушенням норм етичної поведінки, її розгляд здійснюється відповідно до Положення про етичну поведінку працівників Коледжу та інших внутрішніх нормативних актів.

V. Вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі

5.1. Врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням результатів навчання здобувачів освіти, здійснюється шляхом розгляду апеляційних звернень (скарг) відповідно до цього Положення та інших внутрішніх нормативних актів Коледжу.

5.2 З метою забезпечення об'єктивності, неупередженості та дотримання принципів академічної доброчесності на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням директора Коледжу утворюється Апеляційна комісія.

5.3. До складу Апеляційної комісії входять:

- 1) голова комісії — заступник директора з навчальної роботи;
- 2) голова відповідної циклової комісії;
- 3) педагогічний працівник, який викладає відповідну освітню компоненту, але не брав участі у проведенні відповідного підсумкового контролю;

4) представник органів студентського самоврядування.

5.4. Із числа членів Апеляційної комісії обирається секретар, який забезпечує організаційний супровід її діяльності та ведення протоколу засідання.

5.5. Апеляційна комісія:

1) розглядає апеляційне звернення (скаргу) здобувача освіти у строк, що не перевищує одного робочого дня з дня його подання;

2) приймає рішення за результатами розгляду звернення з урахуванням вимог об'єктивності, неупередженості та дотримання принципів академічної доброчесності;

3) оформлює результати розгляду відповідним протоколом.

5.6. Про результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувач освіти повідомляється невідкладно після прийняття рішення. Здобувач освіти та члени комісії засвідчують результати розгляду підписами у протоколі.

5.7. У разі виникнення конфліктної ситуації, пов'язаної з організацією освітнього процесу, якістю викладання або взаємовідносинами з педагогічним працівником, здобувачі освіти мають право ініціювати розгляд відповідного питання у встановленому порядку.

5.8. Звернення щодо врегулювання такої конфліктної ситуації подається на ім'я директора Коледжу у письмовій або електронній формі та має бути обґрунтованим і містити виклад обставин, що стали підставою для його подання.

5.9. Директор Коледжу або уповноважена ним особа забезпечує розгляд звернення та, у разі необхідності, приймає рішення про утворення комісії.

5.10. Склад комісії формується з урахуванням обставин конкретної ситуації. До складу комісії не можуть входити особи, щодо яких подано звернення або які мають конфлікт інтересів.

5.11. Комісія здійснює розгляд звернення з дотриманням принципів об'єктивності, неупередженості, конфіденційності та забезпечення прав сторін.

5.12. За результатами розгляду комісія готує обґрунтовані пропозиції щодо врегулювання конфліктної ситуації та подає їх директору Коледжу для прийняття відповідного рішення.

5.13. Строк розгляду звернення не перевищує 10 робочих днів з дня його надходження, якщо інше не обумовлено необхідністю додаткового з'ясування обставин.

VI. Відповідальність та заходи врегулювання конфліктних ситуацій

6.1. Педагогічні працівники та керівники структурних підрозділів Коледжу у межах своїх повноважень зобов'язані:

1) сприяти формуванню безпечного та доброзичливого освітнього середовища, вільного від конфліктогенних чинників;

2) вживати заходів щодо запобігання виникненню конфліктних ситуацій, їх своєчасного виявлення та інформування керівництва Коледжу;

3) забезпечувати проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань попередження та врегулювання конфліктів;

4) утримуватися від прийняття рішень або вчинення дій, що можуть вплинути на об'єктивність розгляду конфліктної ситуації, до завершення її розгляду у встановленому порядку.

6.2. Директор Коледжу або уповноважена ним особа у межах своїх повноважень:

1) забезпечує організацію розгляду конфліктної ситуації відповідно до вимог цього Положення;

2) вживає заходів щодо з'ясування обставин, причин та сутності конфлікту;

3) у разі необхідності забезпечує взаємодію з відповідними органами та установами у випадках, передбачених законодавством;

4) інформує сторони конфлікту про результати розгляду та прийняті рішення;

5) здійснює контроль за виконанням прийнятих рішень та дотриманням визначених заходів врегулювання.

6.3. Врегулювання конфліктних ситуацій у Коледжі здійснюється із застосуванням комплексу заходів, зокрема:

1) інформаційних - спрямованих на усунення недостовірної або викривленої інформації;

2) комунікативних - спрямованих на налагодження конструктивного діалогу між сторонами конфлікту;

3) соціально-психологічних - спрямованих на зниження рівня напруженості та стабілізацію соціально-психологічного клімату;

4) організаційних - пов'язаних із удосконаленням умов взаємодії, розподілу повноважень та організації освітнього процесу.

6.4. За результатами розгляду конфліктної ситуації можуть застосовуватися заходи впливу відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних актів Коледжу, зокрема:

1) заходи організаційного та управлінського характеру;

2) заходи дисциплінарного впливу відповідно до трудового законодавства;

3) заходи педагогічного впливу, спрямовані на попередження подальших конфліктів та формування конструктивної поведінки;

4) інші заходи, передбачені законодавством України.

VII. Прикінцеві положення

7.1. Це Положення затверджується наказом директора Коледжу та набирає чинності з дня його офіційного оприлюднення.

7.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його затвердження, з урахуванням вимог законодавства України та внутрішніх нормативних актів Коледжу.

7.3. Це Положення підлягає періодичному перегляду та, за потреби, оновленню з метою приведення його у відповідність до змін у законодавстві України та практиці організації освітнього процесу.

7.4. У разі прийняття нових або внесення змін до нормативно-правових актів, що регулюють питання, визначені цим Положенням, його положення застосовуються в частині, що не суперечить законодавству України.

7.5. Контроль за виконанням цього Положення здійснюється директором Коледжу та іншими уповноваженими особами відповідно до їх повноважень.

Юрисконсульт

Ігор ЗУБРИЦЬКИЙ