Міністерство освіти і науки України
Департамент науки і освіти
Харківської обласної військової адміністрації
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
ХАРКІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор _____ Галина ПОНОМАРЬОВА

ІНСТРУКЦІЯ
ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Нова редакція зі змінами та доповненнями

Схвалено на засіданні Вченої ради
Протокол № 2 від «18» 09. 2024

Харків
2024

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

«Інструкція щодо врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі» (далі – Інструкція) розроблена на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «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, Закон України від 09 травня 2024 року № 3714-IX «Про ратифікацію Угоди між Україною та Європейським Союзом про участь України у Програмі ЄС «Громадяни, рівність, права та цінності», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07 червня 2024 року № 527-р «Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки», Лист МОН від 24.11.2023 № 4/4610-23 «Щодо Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» та Статуту Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (далі – Академія). Інструкція визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах: запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів; протидія дискримінації; протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб’єктів освітнього середовища; конфлікти в освітньому процесі. Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів освіти, вирішуються стипендіальною комісією Академії в межах її повноважень. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень «Кодексу академічної доброчесності Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Терміни, які вживаються у цьому Інструкції: - **академічна етика** – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб’єкти освітнього процесу та освітнього середовища; - **академічний етикет** – правила взаємодії і поведінки суб’єктів освітнього процесу та освітнього середовища Академії та коледжу в процесі спільної діяльності та спілкування; - **булінг (цькування**) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров’ю потерпілого; - **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 (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі,

встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними; - **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** – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів освіти, викладачів, керівного складу закладу освіти, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб; - **корупція** – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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; **- сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування; - **суб'єкти освітнього середовища** – здобувачі освіти, науково-педагогічні та інші працівники академії та коледжу; **- 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. Суб'єкти освітнього середовища Академії та Харківського педагогічного фахового коледжу при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища. Для організації належного психологічного, та соціально-педагогічного супроводу учасників освітнього процесу вживаються заходи щодо посилення профілактичної роботи: побудови безпечного, мирного освітнього середовища, яке передбачає впровадження у систему освіти технології вирішення конфліктів шляхом співробітництва із закладами освіти у питаннях подолання правопорушень, злочинності серед неповнолітніх.

Поняття колективного трудового спору (конфлікту)

Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.
- невиконання вимог статуту закладу освіти;
- порушення вимог педагогічної етики, толерантності, дискримінація,прояви насильства, булінгу, сексуальних домагань та корупції.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту)

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є: науково-педагогічні та педагогічні працівники, співпрацівники, здобувачі, батьки та особи, які їх заміщують (опікуни, прийомні батьки).

Умови попередження і конструктивного розв'язання конфліктів між учасниками освітнього процесу

1. Ефективна організація освітнього процесу у ЗВО.
2. Оптимізація стилю педагогічного спілкування в напрямку стратегії співробітництва зі студентами, їх батьками.
3. Розвиток конфліктостійкості студентів та викладачів; конфліктологічна просвіта учасників освітнього процесу.
4. Підвищення якості та інтенсивності міжособистісних стосунків студентів, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.
5. Психологічна допомога учасникам освітнього процесу ЗВО у подоланні життєвих проблем, корекція і профілактика конфліктності та деформації спілкування.

ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів

У разі випадків проявів корупції здобувач освіти або співробітник має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника закладу освіти. Також здобувач освіти або співробітник має право звернутись безпосередньо на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у Академії створений Підрозділ з питань запобігання та виявлення корупції. Члени Підрозділу вживають заходів щодо виявлення конфлікту інтересів та сприяють їх усуненню, контролюють дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляють сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків. Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри». Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь - яких суб'єктів освітнього процесу здобувач освіти або співробітник має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника закладу освіти.

Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації

Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Академії та Харківському педагогічному фаховому коледжі. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску здобувач освіти або співробітник має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника закладу освіти.

Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску: - керівником закладу освіти створюється постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації; - анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою керівником особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації; - комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання; - у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції керівнику закладу освіти (адміністрації) та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб`єктів освітнього середовища

Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Академії та Харківському педагогічному фаховому коледжі. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань здобувач освіти або співробітник має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника закладу освіти. Також здобувач освіти або співробітник має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань: - керівником закладу освіти створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань в академії та коледжі, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації; - анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою керівником особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань; - комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання; - у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі академії та коледжі, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Академії (адміністрації) та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської ради, керівника структурного підрозділу, ректора Академії або проректора. Керівник структурного підрозділу або ректор Академії вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо). За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Академії та Харківського педагогічного фахового коледжу щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем академії та коледжу.

Вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі

Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти, передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного факультету, заступника декана, завідувача кафедри, керівника навчального відділу, голови студентської ради факультету. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача освіти не пізніше наступного дня після

подання. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісія підписують відповідний протокол. Здобувачі освіти мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача. Академічна група подає на керівника закладу освіти вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи та завізоване завідувачем кафедри, деканом та першим проректором. Ректором Академії, у разі необхідності, створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації; - комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.