

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
«ЧОРНОБИЛЬСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. директора КЗ КОР

«Чорнобильський медичний
фаховий коледж»

Микола СОСЮКАЛО

2023 р.



ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в
освітньому процесі**

КЗ КОР «Чорнобильський медичний фаховий коледж»

Розглянуто та схвалено
педагогічною радою коледжу
Протокол № 1 від 21.08 2023 р.

Яготин
2023

1. Загальні положення

1.1. Законом України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) дано визначення термінів «потенційний конфлікт інтересів», «приватний інтерес» та «реальний конфлікт інтересів». Порухнене питання врегульовано п'ятим розділом вказаного Закону.

Так, потенційний конфлікт інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свою службову чи представницьку діяльність, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

Приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

Відповідно до статті 28 «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону зобов'язані:

- 1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного чи уявного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або директора, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство з питань запобігання корупції або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Посадові особи Комунального закладу Київської обласної ради «Чорнобильський медичний фаховий коледж» (далі - Коледж) не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Директор Коледжу протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Положення.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Коледжу, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або директора Коледжу із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник або директор Коледжу, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

2. Умови запобігання та шляхи вирішення педагогічного конфлікту у взаєминах викладачів і здобувачів освіти

Педагогічний конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників освітнього процесу (викладачів, здобувачів освіти, адміністрації), який зазвичай супроводжується негативними емоціями - та потребує розв'язання і гармонізації.

Ознаки педагогічного конфлікту:

- 1) контакти викладача зі здобувачами освіти зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин;
- 2) під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони;
- 3) виникає навіть психологічний антагонізм між викладачем і здобувачем освіти, кожен намагається «брати верх», перемогти, не враховуючи інтереси іншого;

4) об'єктивна причина конфлікту переноситься на особу, з якою конфліктують, тобто конфлікт набуває суб'єктивного характеру.

Конфліктна поведінка здобувача освіти виявляється в таких формах:

- порушення трудової дисципліни;
- грубощі, зухвала поведінка;
- незгода і критика будь-яких пропозицій викладача;
- ігнорування педагогічних вимог, ухиляння від виконання завдань та ін.

Для вирішення педагогічного конфлікту є два основні шляхи:

- 1) через заміну об'єктивної ситуації (переглянути обсяг навчального навантаження, вдосконалити розклад занять тощо);
- 2) через змінювання суб'єктивної педагогічної позиції викладача або позиції здобувачів освіти щодо ситуації педагогічного конфлікту.

Загальні способи запобігання педагогічного конфлікту:

- ідеологічні – знімаються консенсусом (згодою) викладача і студентів;
- амбіційні – підкреслити значущість особистості іншої людини;
- етичні – керуватися нормами ділового етикету, правилами внутрішнього розпорядку.

Засоби вирішення конфліктів:- картографія конфлікту: визначення проблеми, його учасників і хто чого побоюється, які потреби відстоюються.

Кожен висловлює свою точку зору, вислуховує інших, виникає можливість сформулювати новий варіант вирішення проблеми, який задовольнить всіх.

Вироблення альтернативних варіантів виходу з конфлікту, які аналізуються. Обирається той, який справедливий для всіх, який достатній для задоволення потреб кожного;

-переговори проходять поетапно:

а) підготовчий - збір фактів, їх аналіз;

б) процес переговорів;

в) їх завершення, прийняття згоди;

- посередництво - запрошується третя особа, яка в конфлікті не бере участі та є об'єктивною.

Функції посередника:

- вирішувати проблему без звинувачень, виправдувань, порушення етики та привести конфліктуючі сторони до згоди;

- вислуховувати учасників конфлікту; кожна сторона повинна повторити те, що було вже сказано, і висловити своє ставлення до конфлікту;

- вирішення конфлікту, а для цього треба вислухати, які умови пропонує кожна сторона для досягнення згоди та обрати найкращу умову для його вирішення. Якщо конфлікт неможливо вирішити за допомогою переговорного процесу, у такому випадку розв'язання конфлікту відбувається адміністративними методами на підставі чинного законодавства України та нормативно-правової бази Коледжу.

3. Етика взаємовідносин між викладачами та батьками (законними представниками інтересів) здобувачів освіти

При вихованні та навчанні здобувачів освіти викладач спирається на допомогу законних представників, залучає їх до процесу виховання. Викладач зрозуміло та об'єктивно інформує законних представників про стан навчання та виховання здобувачів освіти, для створення спільної позиції стосовно допомоги студенту в навчанні.

Викладач консультує законних представників з проблем виховання підлітків, допомагає пом'якшувати конфлікти між законними представниками і підлітками. Взаємовідносини між викладачем та законними представниками здобувача освіти ґрунтуються на принципах взаємної поваги, довіри, доброзичливості, тактовності та відвертості. Відносини викладачів із законними представниками не повинні впливати на оцінку особистості і досягнень підлітків. Ступінь втручання викладача у приватне життя здобувача освіти визначається винятково професійною необхідністю, коли існує загроза життю, здоров'ю та розвитку здобувача освіти.

Викладач роз'яснює законним представникам здобувача освіти необхідність, мету і методи передбачуваного педагогічного втручання.

4. Умови запобігання та шляхи вирішення конфлікту у взаєминах викладачів і адміністрації

Службові обов'язки викладача регулюються в першу чергу Кодексом законів про працю України, Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», посадовою інструкцією, колективним договором та іншими нормативно - правовими документами. Педагогічні працівники мають право на: академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі.

Найважливішими із соціально-психологічних методів, орієнтованих на коригування думок, почуттів і настроїв, є такі:

1. Метод згоди припускає проведення заходів, націлених на залучення потенційних конфліктерів у загальну справу, у процесі здійснення якої в можливих супротивників з'являється поле загальних інтересів.
2. Метод доброзичливості, чи емпатії, розвитку здатності до співпереживання та співчуття до інших людей, до розуміння їхнього внутрішнього стану припускає вираження необхідного співчуття товаришеві по роботі, готовність надати йому практичну підтримку.
3. Метод збереження репутації партнера, поваги до його гідності. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
4. Метод взаємного доповнення припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі. Так, люди творчі нерідко не схильні до монотонної, рутинної, технічної роботи. Однак для успіху справи потрібні і ті, і інші.
5. Метод недопущення дискримінації людей вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними
6. Метод психологічного піднесення припускає, що настрої людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього практика виробила багато способів: ювілеї, презентації, різні форми проведення членами трудових колективів спільного відпочинку.

Ці та подібні до них заходи знімають психологічну напруженість, сприяють емоційній розрядці, викликають позитивні почуття, взаємні симпатії та створюють морально-психологічну атмосферу в організації, що запобігає виникненню конфліктів.

Запобігання конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

Способи та прийоми впливу на поведінку опонента полягають у тому, щоб:

- не вимагати від усіх навколо неможливого, ураховувати, що здібності кожного до різних видів діяльності різні;
- не прагнути перевиховувати людину через прямий вплив;

- оцінювати психічний стан партнера в процесі спілкування та уникати обговорення гострих проблем, якщо існує підвищена ймовірність його агресивної реакції;
- знати й використовувати закони кінесіології (способи невербального передавання інформації за допомогою міміки, жестів, пози, рухів) для точнішого оцінювання психічного стану партнера;
- вчасно інформувати всіх навколо про обмеження своїх інтересів;- не перебивати опонента під час обговорення проблеми;
- завчасно інформувати партнерів про свої рішення, котрі торкаються їхніх інтересів;
- не розширювати сферу протидії, не збільшувати кількості обговорюваних проблем;
- не критикувати особистісні риси опонента;
- не заганяти в глухий кут, не принижувати й не ображати опонента, дати йому можливість «зберегти своє обличчя»;
- прагнути прихилити до себе партнера, а для цього частіше посміхатися;- використовувати конструктивну критику.

Усвідомивши ситуацію як конфліктну, сторони здебільшого по-різному ставляться до неї, відповідно надають перевагу різним способам подолання. Проте найважливіше при цьому виробити адекватні ситуації форми спільних дій щодо подолання конфлікту. Найпродуктивніші серед них такі:

1. Відхід від конфліктної ситуації. Усвідомивши ситуацію як конфліктну, оцінивши ймовірні її наслідки, один з опонентів може прийняти рішення про вихід із відносин, що склалися.
2. Переговори («торг»). Мета їх полягає в пошуку компромісів, коли одна чи обидві сторони вдаються до переговорів, взаємних поступок.

За таких обставин кожна із сторін отримує не все, чого прагне, а той мінімум, який може її задовольнити. Така стратегія є ефективною, якщо обидві сторони, не виявляючи наміру загострювати відносини, оцінюють свої ресурси як приблизно рівні, а конфлікт із ділового ще не переріс в емоційний.

Виходячи з усього вище сказаного, розроблено ряд рекомендацій щодо подолання конфліктів в педагогічному колективі.

Рекомендації директору Коледжу для профілактики виникнення конфліктних ситуацій в педагогічному колективі:

1. Об'єктивно оцінювати працю всіх своїх підлеглих.

2. Використовувати різні форми впливу на підлеглих (прямий вплив, стимулювання потреб і інтересів, вплив через систему цінностей, вплив через соціальне оточення, зміну умов праці, статусу, ін.)

3. Удосконалювати стиль своєї організації роботи з підлеглими.

4. Інформувати всіх педагогів при розподілі премій, надбавок до заробітної плати (соціальна справедливість і гласність).

5. Попереджати й усувати міжособистісні конфлікти.

Рекомендації для педагогів щодо поведінки в ситуації службового конфлікту:

1. Усвідомте ситуацію, відповівши собі на наступні питання:

- Наскільки велика частка суб'єктивних факторів у конфлікті, у чому джерела напруги з однієї або обох сторін?

- Досягненню яких цілей іншої сторони ви, можливо, перешкоджаєте?

- Які особистісні бар'єри вам заважають у розв'язанні конфлікту? Що важливіше для справи - можливі наслідки конфлікту чи сама проблема, через яку відбулося зіткнення?

2. Спробуйте першим зробити крок до нормалізації відносин, відкрито взяти на себе частку провини й запропонувати спокійно відшукати прийнятне для обох сторін рішення.

3. Удайтеся до думки третьої, незацікавленої й авторитетної особи, що зможе розглянути ділову, не емоційну сторону конфлікту.

Розв'язання конфліктів в управлінні є складним процесом, який вимагає від керівника відповідних знань і творчого підходу, у неможливості врегулювання мирним шляхом, розв'язання конфлікту переходить у поле чинного судового законодавства.