

«ПРИЙНЯТО»

Вченою радою Міжнародного
гуманітарного університету

Протокол № 7 від «27» серпня 2020 р.

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор Міжнародного
гуманітарного університету

доцент  Громовенко К.В.

наказ № від «27» серпня 2020 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про політику і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій та
дискримінації в Міжнародному гуманітарному університеті

Одеса -2020 р.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у Міжнародному гуманітарному університеті (далі – Положення) розроблене з метою врегулювання і вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та здобувачами вищої освіти оптимальних моделей поведінки, правил організації безконфліктної взаємодії для роботи та забезпечення прозорого навчального процесу в Міжнародному гуманітарному університеті (далі – Університет) з метою запобігання конфліктним ситуаціям, вироблення чіткого алгоритму дій у випадку наявності конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних і педагогічних працівників Університету.

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

1.3. Терміни, які застосовуються у цьому Положенні:

1.3.1. Конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

1.3.2. конфліктна ситуація – це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань тощо;

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

1.3.4. предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації;

1.3.5. 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 правами і свободами в будь-якій формі;

1.3.6.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;

1.3.7. сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

1.3.8. кібермобінг (кібербулінг) – поняття групового булінгу, під яким розуміються умисні образи, погрози і повідомлення іншим даних, що компрометують особу в 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.

II. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. Конфліктні ситуації в Університеті можуть виникати між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти та науково-педагогічними і педагогічними працівниками;
- батьками здобувачів вищої освіти й адміністрацією/науково-педагогічними працівниками;

- здобувачами вищої освіти;
- здобувачами вищої освіти та іншими співробітниками підрозділів університету.

2.2. Дії та способи для запобігання конфліктної ситуації:

- зберігати самовладання, витримку;
- дотримуватися психологічної культури, толерантності;
- надати можливість суперникові (учаснику конфлікту) чітко й аргументовано висловити власну позицію;
- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;
- з'ясувати пункти перетину інтересів обох сторін конфліктної ситуації;
- визначити найгостріші суперечності для обох конфлікуючих сторін;
- визначити прийнятні для конфлікуючих сторін компромісні варіанти вирішення конфліктної ситуації шляхом взаємних поступок;
- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

2.3. Можливі причини конфліктів між суб'єктами освітнього середовища Університету:

- інновації, що втілюються в університеті;
- неоднозначне розуміння прав і обов'язків;
- невиконання вимог організації освітнього процесу;
- недостатній рівень інформованості;
- удосконалення системи документообігу;
- підвищення вимог до забезпечення якості організації освітнього процесу;
- створення вузьких часових меж для виконання розпоряджень, наказів;
- відмова від врахування минулого досвіду в окремих напрямках організації роботи університету тощо.

2.4 Способи врегулювання конфліктних ситуацій та реагування на них з боку адміністрації Університету:

- інформаційні (ліквідація дефіциту інформації, вилучення з інформаційного поля помилкової інформації, усунення чуток і т.п.);

- комунікативні (організація спілкування між суб'єктами конфліктної ситуації; забезпечення ефективного спілкування);
- соціально-психологічні (зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);
- організаційні (рішення кадрових питань, використання способів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

2.5. Шляхи запобігання конфліктним ситуаціям:

З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу, керівники структурних підрозділів, декани факультетів зобов'язані:

- створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;
- при спілкуванні з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість і терпимість, із повагою ставитися до особистого життя здобувача вищої освіти;
- проводити педагогічні бесіди із здобувачами вищої освіти.

2.6. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами в конструктивних межах.

2.7. Керівники структурних підрозділів, декани факультетів мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій тощо.

III. КОМІСІЯ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. В Університеті розроблена стратегія врегулювання конфліктів за певним алгоритмом. У процесі врегулювання задіяні відповідні структурні підрозділи Університету та постійно діюча Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі - Комісія).

3.2. До складу Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій входять: проректор, начальник навчального відділу, начальник відділу кадрів, декани

факультетів, представники органів студентського самоврядування, за необхідністю - психолог. Склад Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій затверджується наказом ректора Університету.

3.3 Комісія на основі отриманої інформації сприяє приведенню сторін конфліктної взаємодії до примирення шляхом переговорів та, по можливості, здійснюються примирливі процедури.

3.4. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.5. Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

3.6. Книга скарг та пропозицій, яка знаходиться на кожній кафедрі і в кожному структурному підрозділі Університету, постійно перевіряється та аналізується керівництвом Університету. Окрім того, в Університеті створена, за підтримки студентського самоврядування, скринька довіри .

IV. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ

4.1. При неможливості примирення на стадії врегулювання, за допомогою Комісії здійснюється аналіз застосованого способу вирішення конфлікту (ухилення, пристосування, конфронтація, співробітництво, компроміс).

4.2. Емоційна взаємодія переводиться у терміни конкретних дій по вирішенню проблеми. По можливості неконструктивні способи вирішення конфлікту трансформуються у конструктивні, переважно у співпрацю, що орієнтована на спільний пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін. Обирається образ дій по усуненню причини конфліктного зіткнення, що є оптимальним для ситуації.

4.3. Здійснюється сприяння закінченню конфліктної взаємодії між сторонами, подоланню основної суперечності сторін, що є джерелом конфлікту, усуненню його і на рівні внутрішніх установок, а також завершенню конфліктного зіткнення з доброї волі його учасників, досягненню ними певної згоди по проблемі. Якщо усунення об'єктивних причин неможливе, здійснюється сприяння ослабленню суб'єктивних причин, що викликали конфліктну ситуацію.

4.4. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників та усіх зацікавлених осіб.

5.2. Положення набирає чинності з моменту його затвердження.

5.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Університету.

5.4. Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Університету в межах своїх повноважень, що встановлені функціональними обов'язками.

**Проректор з наукового-педагогічної
роботи Міжнародного гуманітарного
університету, д.е.н., професор**


А.Г. Гончарук

**Вчений секретар
вченої ради МГУ**


Н.М. Шкворченко