

**МОН УКРАЇНИ**  
**Придніпровська державна академія фізичної культури і спорту**

**«УХВАЛЕНО»**  
Вченою радою ПДАФКіС

Протокол № 7  
від «26» листопада 2020 р.

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Ректор ПДАФКіС



В.Г. Савченко

«03» 08 2020 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**Придніпровської державної академії фізичної культури і спорту**  
**щодо ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**  
**між науковим керівником та здобувачем наукового ступеня доктора**  
**філософії**

Дніпро – 2020

## I. Загальні положення

1.1. Положення щодо врегулювання конфліктних ситуацій між науковим керівником та здобувачем наукового ступеня доктора філософії у Придніпровській державній академії фізичної культури і спорту (далі ПДАФКіС) розроблено на основі Законів України «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції» та інших нормативно-правових актів, нормативних (локальних) актів ПДАФКіС та має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння науковими керівниками та здобувачами наукового ступеня доктора філософії моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.2. Положення обґрунтовує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям суб'єктів освітньо-наукового процесу.

1.3. Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

## II. Основні поняття

2.1. **Потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

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

2.3. **Конфліктна ситуація** – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, потребах і соціальних очікуваннях наукових керівників та здобувачів наукового ступеня доктора філософії, або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

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

## III. Система запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Шляхи попередження потенційних та/або реальних конфліктів інтересів та/або конфліктних ситуацій :

- планування соціального розвитку передбачуваних наукових керівників: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умов для кар'єрного зростання, організації відпочинку;

- відкритість діяльності академії, постійне інформування наукових керівників та здобувачів наукового ступеня доктора філософії про результати та цілі діяльності ПДАФКіС;

- гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу академії, так і окремих його членів;

- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу ПДАФКіС;

- розробка чіткого Положення про наукового керівника з чіткими правами, обов'язками та функціями наукового керівника, які виключають плутанину та безвідповідальність;

- довіра у взаємовідносинах здобувачів наукового ступеня доктора філософії, науково-педагогічних працівників, членів колективу та підрозділів;

- обґрунтована вимогливість наукових керівників до здобувачів наукового ступеня доктора філософії у виконанні ними вимог індивідуального плану;

- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів наукового ступеня доктора філософії;

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

- формування у наукових керівників та здобувачів наукового ступеня доктора філософії ПДАФКіС високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;

- пріоритетність інтересів здобувачів наукового ступеня доктора філософії, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання. Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в ПДАФКіС є відмова від авторитарної системи управління освітньо-науковим процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів освітньо-наукового процесу ПДАФКіС, а також формування їхньої культури спілкування;

- підвищення стресостійкості та формування толерантності до фрустрації, "імунітету" на ситуативні конфліктогени спілкування.

3.2. Тактики, щодо запобігання появі конфліктних ситуацій на лінії «науковий керівник – здобувач наукового ступеня доктора філософії»:

- тактика прогнозування (чим більш глибока, достовірна, різнобічна, прогнозувальна діяльність суб'єктів педагогічного процесу, тим більш результативною є стратегія запобігання);

- тактика підтримки (використання превентивних дій, певних її видів, зокрема, допомоги, емпатійного слухання, співучасті у спілкуванні);

- тактика аутотренінгу (управління емоціями, зняття напруження, тривожності, саморегуляція, самоспрямування, самонавіювання);

- тактика стимулювання (збудження прагнення до пошуку, дій).

3.3. Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;
- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій. Попередження конструктивного вирішення конфліктних ситуацій, які сприяють використанню опонентами стратегії співробітництва й компромісу, регулюванню конфліктних ситуацій керівником колективу, мінімізації негативних емоцій опонентів, їх високим моральним й професійним якостям тощо.

#### 3.4. Дії та способи запобігання конфліктної ситуації:

- зберігати самовладання, витримку;
- дати можливість партнеру висловити претензії;
- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;
- висловити прохання партнера, сформулювати зміст претензії і кінцевий результат, якого він прагне;
- чітко та об'єктивно висловлювати свою позицію щодо очікувань партнера;
- намагатися дотримуватися рівності, обмірковуючи проблеми;
- якщо помилилися, визнати помилку, але спокійно, без самоприниження та з гідністю;
- прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;
- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

### **IV. Відповідальність та врегулювання конфліктної ситуації**

4.1. Обов'язки наукового керівника та здобувача наукового ступеня доктора філософії стосовно конфліктних ситуацій:

- інформування (проведення бесід, психологічних тренінгів щодо запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій);
- запобігання (керівникам структурних підрозділів попереджати виникнення конфліктних ситуацій, своєчасно виявляти їх та інформувати адміністрацію ПДАФКіС);
- урегулювання (створення тимчасових спеціальних комісій із залученням психолога, юриста та представників профспілкових органів, які зобов'язані в 10-денний термін вивчити питання та підготувати висновки, запропонувати проекти рішень);
- утримання від будь-яких дій або рішень до часу оприлюднення висновків спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації у ПДАФКіС.

**4.2. Методи реагування на конфліктні ситуації керівником структурного підрозділу:**

- бесіда з конфлікуючими сторонами з метою визначення причин та сутності конфліктної ситуації;
- ініціювання створення тимчасової спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації у ПДАФКіС;
- інформування органів внутрішніх справ у випадку спірної ситуації або у випадку трактування однієї з конфлікуючих сторін конфліктної ситуації як кримінальної;
- інформування учасників конфліктної ситуації про висновки тимчасової спеціальної комісії та запропоновані проекти рішень;
- контроль за дотриманням запропонованих висновків та рішень тимчасової спеціальної комісії.

**4.3. Технологія врегулювання конфліктних ситуацій:**

- інформаційна (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток і т.п.);
- комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками; забезпечення ефективного спілкування);
- соціально-психологічна (робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);
- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

**4.4. Способи вирішення конфліктних ситуацій:**

- адміністративний (попередження, догана, звільнення, переведення на іншу ділянку роботи, рішення суду, виключення з числа здобувачів вищої освіти і т.п.) – згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», правила внутрішнього трудового розпорядку ПДАФКіС;
- педагогічний (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення надання психологічної допомоги і т.п.).

## **V. Вирішення та розв'язання конфліктної ситуації**

**5.1. Основні стратегії розв'язання конфліктної ситуації:** компроміс, співробітництво, уникання, пристосування.

**5.2. Шляхи вирішення конфліктних ситуацій:** самостійно опонентами, за участю третіх осіб, переговори.

**5.3. Засобами розв'язання конфлікту є:** усунення причин конфлікту, подолання образу «ворога», що склався у конфлікуючих сторін; зміна вимог однієї зі сторін, якщо опонент йде на певні поступки; консенсус, що є згодою значної більшості учасників конфлікту щодо його головних питань.