

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет управління, адміністрування та інформаційної
діяльності
Кафедра загальної та практичної психології

Профілактика конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник
забезпечення академічної доброчесності

Кваліфікаційна робота здобувача
освітнього ступеня магістр
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми Психологія
Рябенко Михайло Іванович

Керівник к.пед.н., доцент кафедри загальної
та практичної психології, ІДГУ Васильєва О. А.

Рецензент: канд. пед. наук, доц. Іванова Д.І.

Ізмаїл - 2023

Робота допущена до захисту
на засіданні кафедри загальної та практичної психології
протокол № 7 від «08» січня 2024 р.

Завідувач кафедри

[підпис] Мацоха Т.С.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист
на відкритому засіданні ЕК

«23» січня 2024 р.

Оцінка 82 добре
(за стобальною шкалою) (за традиційною шкалою)

Голова ЕК

[підпис] Вашітченко Л.К.
(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. Теоретичні аспекти профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності	7
1.1. Генезис підходів до вивчення конфлікту	7
1.2. Аналіз теоретичних підходів до забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти	17
1.3. Суб'єкти профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти	27
Висновки до першого розділу	44
РОЗДІЛ II. Досвід емпіричного дослідження профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності	46
2.1. Методика та організація дослідження профілактики конфліктів в освітньому процесі	46
2.2. Результати дослідження стану профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти	53
Висновки до другого розділу	74
РОЗДІЛ III. Методи та засоби профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності	76
3.1. Програма профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО	76
3.2. Рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинника забезпечення академічної доброчесності	80
Висновки до третього розділу	93
ВИСНОВКИ	95
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРА	98
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. Бойові дії, які відбуваються в наслідок збройної агресії на території України негативно впливають на все населення країни та на умови освітнього процесу закладів вищої освіти зокрема. На сучасному етапі діяльності закладу у нестандартних та складних соціально-економічних умовах, під впливом зростаючих конфліктогенних факторів учасники освітнього процесу закладів вищої освіти потребують систематичної особливої психосоціальної допомоги та соціо-емоційної підтримки. Враховуюче вищезазначене запит на якісну діяльність щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти істотно зростає. Військовий стан – це особливий період та суттєвий виклик для всього суспільства, тому ми вважаємо необхідним зробити свій внесок у розвиток вищої освіти України та дослідити стан профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти як чинника забезпечення дотримання учасниками освітніх відносин стандартів та принципів академічної доброчесності.

Об’єкт дослідження: профілактика конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти.

Предмет дослідження: профілактика конфліктів в освітньому процесі як чинник забезпечення академічної доброчесності в закладі вищої освіти.

Мета дослідження: виявити сучасний стан проблеми профілактики конфліктів в освітньому процесі та визначити рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів для забезпечення академічної доброчесності в закладі вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Розкрити генезис підходів до вивчення конфлікту.

2. Зробити аналіз теоретичних підходів до забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти.

3. Виявити стан профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти

4. Визначити основні рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинника забезпечення академічної доброчесності

Методи дослідження. Для розв'язання завдань застосовувались різні методи дослідження, а саме: теоретичні: загальнонаукові — з метою аналізу стану досліджуваної проблеми у психолого-педагогічній теорії та на практиці, уточнення сутності базових понять дослідження; емпіричні та експериментальні: анкетування – для дослідження стану профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти; моделювання – для розробки і представлення рекомендацій щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО; методи математичної статистики: для обробки та інтерпретації результатів дослідження, за допомогою яких визначено кількісні залежності між показниками, отриманими в результаті дослідження, та проведено їх аналіз [7].

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше дано визначення поняття профілактика конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти, визначено поняття суб'єкт профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти; виявлено перелік суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що виявлено стан

профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти та надані рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинника забезпечення академічної доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні результати, загальні висновки доповідалися, обговорювалися на: «X Міжнародній науково-практичній конференції “MODERN PROBLEMS OF SCIENCE, EDUCATION AND SOCIETY”, 4-6.12.2023 Київ» [60].

Основні результати дослідження викладено й опубліковано: 1) «Рябенко М. І. Заклад вищої освіти як центр формування академічної доброчесності. Вісник науки та освіти. Київ. 2022. Випуск № 6(6). С. 194-205. 2) Рябенко М. І. Профілактика конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності Modern problems of science, education and society. Proceedings of the 10th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Kyiv, Ukraine. 2023. С.1066-1069» [42].

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку та списку використаних джерел. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 104 сторінки машинописного тексту, з них 97 сторінок основного тексту. У списку використаних джерел представлено відповідно 60 найменувань.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗВО ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

1.1. Генезис підходів до вивчення конфлікту

Можна стверджувати, що доволі часто сучасні заклади вищої освіти відображають сучасний стан суспільства. Нажаль конфлікти в закладах вищої освіти відбуваються доволі часто. На наш погляд, це не є правильним, тому що учасник освітнього процесу в закладі вищої освіти, особливо в період воєнної агресії російської федерації проти України повинен відчувати себе захищеним, людиною якою повинні поважати, прагнути зрозуміти та прислуховуватись.

Одним з основних завдань нашого дослідження є визначення сутності поняття конфлікт. Треба зазначити, що «дослідження пов'язані з терміном конфлікт вивчали такі відомі діячі як А. Адлер, Аристотель, Е. Берн, М. Вебер, Геракліт, Т. Гоббс, М. Дойч, Г. Зіммель, Е. Еріксон, Е. Кант, Л. Козер, Конфуцій, К. Левін, Н. Макіавеллі, Т. Парсон, Платон, Ж. Руссо, А. Сміт, Цицерон, З. Фройд, К. Юнг, М. Шериф та інші. Зокрема, А. Адлер зазначає що «конфлікт - це внутрішньоособистісні проблеми, що породжені комплексом неповноцінності та такі, що прориваються назовні» [7]. Так «Карл Юнг у своїх працях зазначав, що конфлікт — це протиріччя, що виникають між внутрішньоособистісними установками індивіда. Макс Вебер стверджував, що конфлікти — це протистояння кінцевих цінностей різних груп, що не можуть бути подолані будь-якою аргументацією або роз'ясненнями. Курт Левін наголошував на тому, що конфлікт – це ситуація, у якій на суб'єкта одночасно впливають протилежно спрямовані сили приблизно однакової величини. Ерік Берн визначав конфлікти як різні позиції індивідів відносно один одного, що не співпадають між собою в основних трансакціях. Толкотт Парсон стверджував, що конфлікт – це соціальна аномалія, що потребує лікування. Маузер Шериф розумів конфлікт

як прояв конкуренції в міжгруповій взаємодії. Мортон Дойч наголошував, що конфлікт – це форма відповіді на об'єктивну зовнішню ситуацію» [7].

Питаннями пов'язані з «конфліктами» вивчають вчені багатьох галузей наук: філософи, психологи, соціологи, історики, політологи, педагоги, правознавці, військової науки тощо. Відповідно кожен з науковців використовують свої підходи та методи до вивчення відповідної категорії» [42]. На наш погляд особливої уваги щодо питань профілактики конфліктів заслуговують праці таких вчених як «І. Бех, Галузьяк В., Орбан-Лембрик Л., І.Сорока, І. Холковська, Н. Пихтіна, М. Пихтін, Т. Федорченко та інші» [10]. «Питаннями внутрішньоособистісного конфлікту розглядали такі вчені як І. Булах, Ю.Гріненко К. Роджерс, А. Маслоу, А. Леонт'єв, О. Чала, зокрема в студентському середовищі В. Олійник, Л. Любіна, М.Тимофієва» [10].

В вітчизняних та закордонних наукових джерелах достатньо актуальними є дослідження присвячені поняттю «педагогічний конфлікт: В. Афонькова, С. Баникіна, В. Басов, Л. Волченко, С. Горькавець, Б. Жизневський, В. Журавльов, В. Казанська, Е. Кіршбаум, І. Кичанова, Я. Коломинський, А. Ліханов, М. Рібакова, Л. Семчук, Л. Симонова, О. Соколова, С. Сулейманова, Т. Чистякова, Н. Шеляховська, М. Ященко та інші» [6]. «Проблемі конфліктності в освітньому середовищі здобувачів вищої освіти присвятили свої праці І. Батраченко, О. Бондаренко, Т. Дуткевич, Н. Пав'якель, О. Чепелева, Н. Пов'якель, В. Юрченко та інші» [10].

Аналіз наукових праць засвідчує, що існує «комплексна суспільна наука - конфліктологія, яка вивчає причини, закономірності й особливості виникнення, розвитку та функціонування конфліктів; методи та способи їх вирішення; запобігання негативним наслідкам; використання конструктивних елементів з метою вдосконалення відповідних соціальних систем (спільнот, організацій, установ, інститутів), підвищення ефективності їх діяльності та відповідно розглядає конфлікт як динамічну форму соціальних взаємин, пов'язану з потенційно можливим або реальним зіткненням суб'єктів через суперечності між їх потребами, інтересами або

цінностями» [6]. Новий словник іншомовних слів зазначає що «конфліктологія (від конфлікт +лог) – наукова дисципліна, що вивчає причини виникнення соціальних, психологічних конфліктів та методи їх переборення» [22, с.672].

Так «довідникова література засвідчує що слово «конфлікт» походить від латинського слова «conflictus та в буквальному перекладі означає зіткнення – 1) зіткнення протилежних поглядів, прагнень, сил у природі й суспільстві; 2) протиріччя, зіткнення протилежних сил» [22, с.321]. Також, «новий тлумачний словник української мови визначає конфлікт також як зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка, тертя, зіткнення, колізія» [23, с.885]. Психологічна енциклопедія стверджує що «конфлікт ґрунтується на суперечностях, зумовлених протилежними позиціями сторін або різними цілями чи засобами їх досягнення, а також незбіганням інтересів, бажань, прагнень індивідів тощо» [37, с.176]. «Соціологічна енциклопедія зазначає що конфлікт є неминуча і універсальна суперечність, яка притаманна будь-якій системі, а також що конфлікт є різновидом взаємодії суб'єктів, що характеризується подоланням протидії, та наголошує що цей термін є достатньо універсальним і часто використовується в різних сферах. Універсальність обумовлює розбіжності у трактуванні різноманіття визначень» [47, с.186].

Відома дослідниця Л. Орбан-Лембрик у своїх працях зазначає, що «конфлікт – це зіткнення значущих несумісних чи протилежних поглядів, потреб, інтересів і дій індивідів та груп» [25, с.544]. Ми погоджуємось з В. Галузяк та І. Холковська, які у своїх працях наголошують що «конфлікт – це завжди складний і багатоплановий соціальний феномен. У ньому можуть брати участь різні сторони: індивіди, соціальні групи, національно-етнічні спільноти держави і групи країн, об'єднані тими або іншими цілями й інтересами. Різноманіття підстав, форм, рівнів, типів конфліктів обумовлює складність визначення їх сутності та розробки типології» [6]. Американські соціологи «Р. Макк і Р. Снайдер, проаналізувавши зміст поняття конфлікт у

співвідношенні з такими поняттями, як антагонізм інтересів, агресивність, ворожнеча, конкуренція, соціальний розкол та ін., дійшли висновку, що «конфлікт» є «резиноподібним поняттям, яке можна розтягувати і отримане використовувати з власною метою» [6, с.8].

В свою чергу педагогічні конфлікти мають свої особливості. «Так, в ситуації в освітньому процесі характеризуються великою мірою невизначеності, багатозначності, багатовимірності, неструктурованості. Працюючи з групою здобувачів, педагог, як правило, відчуває психічне напруження. Від нього вимагається не лише швидка реакція, але й постійна регуляція власної поведінки і дій учнів. Таке нервово-психічне навантаження збільшує ймовірність дезадаптивних способів регуляції інтелектуальної та емоційної сфери» [6]. А також інші особливості, зокрема:

- ✓ «професійна позиція педагога покладає на нього відповідальність за конструктивне вирішення проблемних ситуацій: ініціатива у розв'язанні конфлікту лягає на плечі педагога, який у першу чергу повинен враховувати інтереси здобувача як особистості, що формується;
- ✓ різниця в життєвому досвіді учасників зумовлює різну міру відповідальності за помилки під час вирішення конфліктів;
- ✓ переважна більшість педагогічних конфліктів проходять при свідках;
- ✓ різне розуміння подій і їх причин (конфлікт «очима педагога» і «очима здобувача» бачиться по-різному), тому педагогові не завжди легко зрозуміти глибину переживань студентів, а студентіві впоратися з емоціями, підпорядкувати їх розуму;
- ✓ професійна позиція педагога зобов'язує його брати на себе ініціативу у вирішенні конфлікту і ставити на перше місце інтереси здобувача як особистості, що формується» [6, с. 71];
- ✓ «автоматичне перетворення конфлікту на акт виховання, особливо якщо при цьому присутні інші здобувачі;

✓ будь-яка помилка педагога під час вирішення конфлікту породжує нові проблеми і конфлікти, в які включаються інші здобувачі;

✓ непродуктивний конфлікт у педагогічній діяльності легше попередити, ніж успішно розв'язати;

✓ у будь-якому педагогічному конфлікті не може бути безнадійного прогнозу – він обов'язково повинен бути вирішений, оскільки у педагогічному процесі не повинно бути несумісних інтересів, у системі «педагог-здобувач» немає суперників, а є спільна мета, розбіжності в способах досягнення якої не виключають співпраці» [6, с. 72].

Так, зокрема «С. Гарькавець, Л. Волченко педагогічний конфлікт розуміють як об'єктивне протиріччя та протидія, викликані невідповідністю наявного рівня індивідуально-психологічного розвитку та реальної навчально-виховної ситуації, що стали для учасників конфлікту певним соціально-психологічним бар'єром, подолання якого переводить суб'єктів конфліктної взаємодії на більш високий рівень особистісного розвитку» [7, с. 30]. «За А. Чернишовим педагогічний конфлікт — це форма соціальної взаємодії суб'єктів освітнього процесу, де кожен з них реагує на іншого з урахуванням власних оцінок, що можуть не збігатись із реальністю С. Гарькавець та Л. Волченко у своїх працях наголошують що педагогічний конфлікт — це процес у соціальній системі, у якій існує багато елементів, структурних одиниць, зв'язків між ними та наявних взаємозалежностей. Педагогічний конфлікт — це динамічний процес, подекуди нелінійний, оскільки є висока питома вага невизначеності, коли передбачити хід розвитку конфлікту та його результати доволі складно, а подекуди й неможливо. Педагогічні конфлікти — це конфлікти, що виникають на рівні міжособистісних і міжгрупових відносин у координатах освітнього простору існування суб'єктів педагогічної або навчально-виховної діяльності» [7, с. 30].

Відповідно під конфліктами в освітньому процесі закладу вищої освіти в нашому дослідженні ми розуміємо різке загострення протиріччя чи зіткнення протилежних інтересів між двома чи більше учасниками освітнього процесу у вирішенні проблем, яка має особисту значимість для кожного з його учасників або зіткнення протилежно спрямованих тенденцій у психіці людини (внутрішньоособистісний конфлікт учасника освітнього процесу), яка як правило супроводжується негативними емоціями. Зокрема, «якщо ж суб'єкти конфлікту протидіють, але не переживають при цьому негативних емоцій, або, навпаки, переживають негативні емоції, але зовні не проявляють їх, то такі ситуації є передконфліктними» [7, с. 10].

Аналіз опрацьованої наукової літератури дав змогу нам стверджувати що вживаються такі види конфліктів: «військовий конфлікт, конфлікт культур, міжнародний конфлікт, регіональний конфлікт, етнічний конфлікт, міжнаціональний конфлікт, складні конфлікти в різних системах, конфлікти в колективах здобувачів освіти, конфлікти в педагогічних колективах, конфлікти в спорті, педагогічний конфлікт (між учасниками освітнього процесу), соціальний, трудовий, кримінальний конфлікт, конфлікт поколінь, конфлікт «особистість-група», моральний конфлікт та інші» [7, с. 8].

За ступенем публічної об'єктивізації взаємин «конфлікти поділяють на приховані та відкриті. Також вчені поділяють конфлікти на продуктивні (які допомагають нормалізувати оточення в колективі) та деструктивні, котрі нищать взаємини в колективі зсередини, породжують його хвороби. Зокрема також виділяють стихійно виникаючий або свідомо спровокований конфлікт.

За тривалістю можна поділити конфлікти на короткочасні та затяжні. За ступенем гостроти протиріч – невдоволення, розбіжність, протидія, розбрат, ворожнеча. За ступенем залученості людей – міжособистісні, міжгрупові, міжколективні, міждержавні, міжпартійні тощо» [15, с.9].

Віт того, «які взаємини порушуються або ускладнюються, розрізняються два види конфліктів:

- ✓ Вертикальні – між керівниками і підлеглими в конкретному колективі;
- ✓ Горизонтальні – між людьми, які не мають офіційних переваг одного перед іншим» [15].

В нашому дослідженні вважаємо за необхідним розглянути більш детально саме конфлікти які виникають по вертикалі та горизонтальні. На наш погляд, конфлікти в освітньому процесі закладу вищої освіти можуть виникати по вертикалі: між керівництвом закладу вищої освіти (ректор, декан, завідувач кафедрою та інші) та науково-педагогічними працівниками (викладач, старший викладач, доцент, професор тощо); між групою науково-педагогічних працівників та керівництвом закладу; між керівництвом закладом вищої освіти та здобувачами освіти; між групою здобувачів вищої освіти та керівництвом закладу освіти; між керівництвом закладу вищої освіти та іншими учасниками освітнього процесу; між науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти тощо. По горизонталі: конфлікти, які виникають між науково-педагогічними працівниками; між науково-педагогічним працівником та групою працівників: конфлікти, які виникають між здобувачами вищої освіти, зокрема конфлікти, які виникають між здобувачем та групою здобувачів тощо. «Окремо вважаємо треба виділити так званий внутрішньоособистісний конфлікт учасника освітнього процесу (гостра негативне переживання особистості, породжене відповідними суперечливими прагненнями). Ці конфлікти за своєю природою і змістом є багато в чому психологічними, виникають через протиріччя мотивів, інтересів, цінностей і самооцінок особистості і супроводжуються емоційним напруженням і негативними переживаннями ситуації, що склалася» [6, с.52].

Важливим для нашого дослідження є аналіз та вивчення основних наслідків конфліктів для учасників освітнього процесу в вищій школі. Так, аналіз наукових досліджень дає змогу стверджувати, що «конфлікти в освітньому середовищі можуть мати наслідком наприклад:

- ✓ розчленування групи чи колективу через руйнацію психологічного клімату;
- ✓ знецінення значимості виконуваної роботи;
- ✓ ускладнення адаптації молодих викладачів та першокурсників;
- ✓ порушення правових норм;
- ✓ втрата працездатності;
- ✓ звільнення;
- ✓ аморальна поведінка;
- ✓ втрата довіри, авторитету одного учасника освітнього процесу;
- ✓ апатія, байдужість, неврастенія, агресивність;
- ✓ нервозність у колективі;
- ✓ психоз, негативна установка;
- ✓ нервовий зрив;
- ✓ розвивається і закріплюється негативізм, хвороблива форма протесту;
- ✓ накопичення негативного досвіду спілкування;
- ✓ замкнутість, непевненість, підозрілість, порушення емоційно-вольової сфери» [15, с.54];
- ✓ «закріплення негативного соціального досвіду;
- ✓ низька виконавська дисципліна;
- ✓ приписки, переслідування непокірних, почуття непевності;
- ✓ зриви занять, неуспішність здобувачів;
- ✓ відсутність довірчих відносин з іншими учасниками освітнього процесу в закладі вищої освіти;
- ✓ втрата віри в соціальну справедливість, розвиток заздрості, суперництва;
- ✓ руйнується духовно-творчий потенціал;
- ✓ невмотивована ворожість;
- ✓ небажання навчатися;
- ✓ схильність до правопорушення;
- ✓ відчуженість, ізольованість;

- ✓ порушуються нормальні умови колективної життєдіяльності;
- ✓ енергія колективу спрямована не на вирішення педагогічних завдань а на з'ясування відносин;
- ✓ розчарування, образа;
- ✓ відволікання від освітнього процесу та як наслідок зниження якості навчання;
- ✓ деформоване уявлення про духовні цінності;
- ✓ порушення академічної доброчесності;
- ✓ та інші» [15, с.54].

Є автори, які наголошують на тому, що конфлікти мають як негативну так і позитивну роль. «До конструктивних функцій конфлікту, за В. С. Орлянським, можливо віднести ситуації, коли: конфлікт стає джерелом розвитку й удосконалення процесу взаємних стосунків; конфлікт знімає напруженість, що існувала в міжособистісних стосунках; конфлікт виступає інструментом, за допомогою якого сторони намагаються вирішити протиріччя. До конструктивних функцій конфлікту психологи також відносять: можливість оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, ціннісні орієнтації, їх мотиви; сприяння розкриттю не тільки негативних, але й позитивних» [45].

Автор «Загальної теорії» конфлікту «К. Боулдінг стверджував, що всі конфлікти мають загальні елементи і шляхи розвитку, вивчення яких може дати уявлення про феномен конфлікту в будь-якому його специфічному прояві» [51]. Конфлікт «у сучасній конфліктології розглядається як об'єктивне соціальне явище, оскільки є формою загострення природних суперечностей, характерних для суспільства. Однаковою мірою це стосується відносин між суб'єктами педагогічного процесу. Об'єктивна детермінанта виникнення конфліктів у сфері освіти пов'язана з конфліктогенною природою педагогічного процесу, рушійними силами якого є суперечності» [29]. «Конфліктогенність - сукупність чинників освітнього процесу і соціальної взаємодії, які сприяють виникненню конфліктів» [7]. «Конфліктогенність

педагогічної діяльності зумовлюється комплексом чинників: високим рівнем психологічної напруженості; стійким, інерційним характером конфліктів; діяльністю усіх учасників навчально-виховного процесу в умовах емоційної напруженості; підвищеним емоційним тонусом учасників конфлікту; стресогенністю взаємовідносин суб'єктів педагогічного процесу, пов'язаною з постійним оцінюванням і контролем їх діяльності; суперечливістю неформальних і формальних стосунків. Наявність об'єктивних суперечностей у педагогічному процесі робить конфлікти неминучими, а управління ними» [7].

Конфлікти, що виникають в «освітньому процесі закладу вищої освіти мають певні особливості, пов'язані із специфікою освітньої діяльності закладу, відмінностями в соціальному статусі, віці, життєвому досвіді учасників освітнього процесу. Проблематика конфліктів в освітніх закладах розглядається в педагогічній конфліктології – специфічній галузі конфліктології, яка займається вивченням закономірностей виникнення, розвитку і завершення конфліктів у сфері освіти, а також розробкою і практичним застосуванням принципів, способів і прийомів їх конструктивного регулювання та розв'язання» [10]. Зокрема, один з різновидом конфліктів є «Педагогічний конфлікт, одним з визначення якого є наявна внаслідок професійної та міжособистісної взаємодії учасників освітнього процесу форма прояву загострених суб'єкт-суб'єктних протиріч, що викликає в них негативний емоційний фон спілкування, та така, що передбачає конструктивне переведення сторін конфлікту в зацікавлене усунення його причин» [7].

В сучасних дослідженнях також можна зустріти роботи пов'язані з терміном «конфліктність, який можна тлумачити як наявність у процесі спілкування соціально-психологічних факторів (конфліктогенів), що спроможні викликати в особистості такий тип реагування на їх вплив, як конфлікт» [29]. За Т. Дуткевичем «у розширеному розумінні конфліктність визначають інтеграцією трьох складових, а саме: екстраіндивідуальної

(сприйняття конфліктності особистості навколишніми); індивідуальної (властивості особистості, що сприяють прояву різних форм її конфліктності); метаіндивідуальної (вплив конфліктності особистості на інших суб'єктів)» [10].

«Діяльність вітчизняних та зарубіжних освітніх організацій підтверджує, що сучасним керівникам та працівникам необхідні знання та навички з управління конфліктами та їх профілактики. Будь-який трудовий колектив складається з працівників, які відрізняються один від одного віком, освітою, стажем роботи, життєвим досвідом, цілями, які люди перед собою ставлять, обов'язками, які їм доручили, та поглядами на проблеми, що виникають у процесі трудової діяльності. У результаті цих розходжень у колективах організації можуть виникати конфліктні ситуації» [10]. Як наслідок вважаємо за необхідним також проаналізувати в нашому дослідженні таку категорію як «конфліктологічну компетентність». Так, «К. Рунде та Т. Фланаган визначають конфліктологічну компетентність як «здатність розвивати та використовувати когнітивні, емоційні та поведінкові навички, які підвищують продуктивні наслідки конфлікту та одночасно знижують імовірність його ескалації чи шкоди. І. Сорока визначає конфліктологічну компетентність як багатокomпонентне утворення професійно важливих, соціально-психологічних і поведінкових особливостей, що сприяє конструктивному вирішенню конфліктів між суб'єктами освітньої організації» [45].

1.2. Аналіз теоретичних підходів до забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти

Однією з причин недовіри до закладів вищої освіти України в сучасних умовах, на наш погляд, є корупція та порушення академічної доброчесності учасниками освітнього процесу. Також треба зауважити на тому, що «переважна більшість працівників закладів освіти та науки (дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних, позашкільних, вищих, наукових установ тощо) є випускниками саме закладів вищої освіти. Відповідно

недостатня увага щодо формування академічної доброчесності саме в закладах вищої освіти загрожує розквіту правопорушень, корупції та тотальному порушенню стандартів академічної доброчесності в усіх галузях освіти та науки. Тому, на наш погляд, сучасний заклад вищої освіти незважаючи на всі складнощі та обставини не повинен відмовлятися від свого історичного призначення та зобов'язаний стати впливовим осередком академічної культури та центром формування академічної доброчесності всієї системи освіти України» [38].

Зокрема, «за даними соціологічного опитування, що проводилося в вересні 2022 року Українським центром економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова університетам повністю довіряють лише 10,8% респондентів, певною мірою довіряють 51,6%, не дуже довіряють 29,2% опитаних та 7,8% вказали що зовсім не довіряють університетам» [27]. Так, на думку Г. Хоружого, «основними елементами академічної культури є знання та переконання, якими керуються члени академічної спільноти в своїй повсякденній діяльності і які визначають їх духовне становище. Академічна культура включає норми і цінності, відхилення від яких негативно впливає на ефективність діяльності колективу вищого навчального закладу, оскільки послаблює орієнтацію науково-педагогічних працівників, студентів та аспірантів на розвиток, досягнення кращих результатів у викладанні, навчанні та науково-дослідній роботі. Ці принципи разом з розумінням соціальної місії університету є водночас передумовою успішної роботи вищої освіти, в якій кожен робітник працює для блага усього закладу» [49]. Так, «однією з головних засад державної політики в галузі освіти та одним з основним принципом освітньої діяльності в Україні є академічна доброчесність» [35]. Відповідно до діючого законодавства України, зокрема статті 42 Закону України «Про освіту» «академічна доброчесність визначається як сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової або творчої діяльності з

метою забезпечення довіри до результатів навчання або наукових чи творчих досягнень» [35]. Нормами закону також передбачені відповідні вимоги до всіх учасників освітнього процесу, зокрема закладів вищої школи, щодо дотримання стандартів академічної доброчесності. Так, такі категорії учасників освітнього процесу як педагогічні робітники (коледжі), науково-педагогічні (інститут, академія, університет) повинні: «робити посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримуватись норм законодавства про авторське право і суміжні права; надавати достовірну інформацію про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну, науково-педагогічну, творчу діяльність; контролювати дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти; об'єктивно оцінювання результатів навчання» [35].

Щодо дотримання академічної доброчесності здобувачам вищої освіти то діюче законодавство передбачає для таких категорій учасників освітнього процесу такі вимоги як: «самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання, зокрема щодо осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей; посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права; надання достовірної інформації про результати власної навчальної, наукової або творчої діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації» [35].

Треба зауважити, що «термін та зміст поняття академічна доброчесність для учасників освітнього процесу на законодавчому рівні було зафіксовано відносно не так давно в 2017 році, але наукових досліджень вченими різних галузей щодо окремих аспектів академічної доброчесності на сьогодні достатньо багато. Потрібно констатувати зростання зацікавленості вирішенням проблеми порушення норм академічної доброчесності. Цю

проблему досліджували як вітчизняні так і закордонні науковці» [41]. «Серед закордонних дослідників: Д. Вілсон, Н. Кіохей, Е. Кіс, С. Коул, Д. Макдафф, Д. МакКей, Г. Повелла, І. Смит, Б. Уитли, Т. Фолтинек, Л. Хінман, К. Шпигель та інші» [40]. «Серед вітчизняних дослідників вважаємо слід наголосити на таких вчених як В. Андрущенко, П. Артемов, А. Артюхов, К. Афанасьєв, В. Бакіров, О. Габович, О. Гужва, С. Дикань, М. Дойчик, І. Єгорченко, В. Кузнєцов, А. Мельниченко, Н. Миронець, Н. Семенова, М. Серебряков, Л. Сокурянською, А. Слива, Н. Стукало, В. Троцька, Т. Фолтинек, Л. Хінман, Г. Хоружий, Н. Шліхта, І. Шліхта та інші» [39]. Для з'ясування суті питання академічної доброчесності вважаємо необхідним також дослідити питання щодо того, що є «порушенням академічної доброчесності для учасників освітнього процесу та які наслідки ці порушення можуть мати для всього суспільства та освітньої галузі в цілому» [44]. Так, у відповідності до діючого законодавства порушеннями академічної доброчесності вважається:

✓ «академічний плагіат - оприлюднення частково або повністю наукових чи творчих результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження творчості або відтворення опублікованих текстів чи оприлюднених творів мистецтва інших авторів без зазначення авторства;

✓ самоплагіат - оприлюднення частково або повністю власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

✓ фабрикація - вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

✓ фальсифікація - свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

✓ списування - виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання» [35];

✓ «обман - надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої чи наукової, творчої діяльності або організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

✓ хабарництво - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі» [35];

✓ «необ'єктивне оцінювання - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти;

✓ надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання;

✓ вплив у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання» [35].

Відповідно за порушення стандартів та правил академічної доброчесності учасники освітнього процесу можуть бути притягнуті до академічної відповідальності. Зокрема, педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть мати такі наслідки: «відмова у присудженні ступеня освітньо-наукового чи освітньо-творчого рівня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого ступеня освітньо-наукового чи освітньо-творчого рівня чи присвоєного вченого звання; відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади тощо» [35]. За порушення принципів та норм академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть таку

відповідальність як: «повторне проходження оцінювання контрольної роботи, іспиту, заліку тощо; повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати навчання тощо. Кожен заклад вищої освіти приймаюче відповідне положення або так звані кодекси академічної доброчесності тощо може встановлювати додаткові види академічної відповідальності учасників освітніх відносин в закладі вищої освіти» [35]. Важливим вважаємо також з'ясувати визначення питання «забезпечення». «Забезпечення тлумачиться як надання чи створення матеріальних засобів. Охорона кого, чого-небудь від небезпеки. Гарантування чогось» [23]. Для нашого дослідження «важливим є питання того, під впливом яких чинників учасники освітнього процесу порушують стандарти та принципи академічної доброчесності. Так, Новий тлумачний словник української мови стверджує, що чинник – умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис» [23]. Зокрема, давньогрецький лікар і філософ Гіппократ зазначав: «Нічого не відбувається без причини. Якщо щось сталося, то можна бути впевненими, що для цього була причина» [41].

Аналізуючи основні «чинники, що призводять до порушень стандартів та принципів академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти вважаємо необхідним наголосити, що вони представляють собою «складну сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників та обставин, які різноманітні за змістом, характером, часом тощо. Зокрема, до основних груп в нашому дослідженні можна віднести такі групи чинників: соціально-економічного, нормативно-правового, організаційно-управлінського, психолого-педагогічного та особистісного характеру тощо» [40]. Всі «чинники забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу освіти можна класифікували на чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру а також об'єктивно-суб'єктивного характеру. До об'єктивних ми віднесли: чинники та обставин, які не залежать від учасників

освітнього процесу: відповідні суперечності в колективі, соціальне становище, незадовільний рівень матеріально-технічного забезпечення» [41]. До «суб'єктивних відповідно належать чинники та обставини що залежать від конкретної особи: духовно-моральний рівень, мотиви відповідної діяльності, не бажання працювати або навчатись, низький рівень правосвідомості, не вміння здійснювати наукові дослідження. Чинниками об'єктивно-суб'єктивного характеру, ми визначили ті, які лише певною мірою залежать від конкретного учасника освітнього процесу: внутрішня дисципліна, відсутність належного відбору на посади науково-педагогічних працівників, зокрема щодо етичного рівня; недостатня поінформованість щодо вимог норм чинного законодавства; не належний контроль керівництва та органів управління закладом вищої освіти, вимоги щодо формальних кількісних показників» [41]. Враховуючи військову агресію російської федерації та як наслідок введення військового стану в нашій країні «Важливим чинником порушень академічної доброчесності учасниками освітнього процесу в закладі вищої освіти ми вважаємо недостатню поінформованість учасників освітнього процесу про те: 1) як самостійно проводити наукову та зокрема, взагалі організувати освітню діяльність в закладах вищої освіти; 2) якими принципами академічної доброчесності повинні керуватись учасники освітнього процесу в ЗВО; 3) органи чи особи, які відповідальні за забезпечення академічної доброчесності в закладі вищої освіти» [40]. Як стверджував давньогрецький філософ Демокрит: «Причина помилки - незнання кращого» [41]. Так, норма «статті 68 Конституції України зазначає, що кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей а також, що незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності» [16]. «Один з сучасних вчених, професор психології та поведінкової економіки Д. Аріелі зазначає корисність та важливість постійного нагадування для поліпшення моральної поведінки. Спираючись на експерименти у своїх дослідження він стверджує, що коли особі просто

нагадують про етичні стандарти, вона зменшує нечесну поведінку та поводить більш гідно. Так, в одному з найстаріших закладів вищої освіти США, Пристанському університеті, кожний першокурсник отримує примірник Конституції кодексу честі та лист про кодекс від Комітету честі, які вони повинні підписати, перш ніж почнуть навчання. До того ж, на першому тижні навчання вони обов'язково відвідають заходи, де обговорюють Кодекс з кураторами їхніх колегіумів» [2]. На додаток, «один з музичних університетських гуртів, виконує для першокурсників свою "Пісню про кодекс честі". Протягом навчання в університеті студентам систематично нагадують про Кодекс честі: вони підписуються під кожним завданням, яке здають» [2]. «Цей документ - це моя робота, яка відповідає правилам Університету». Перед кожним іспитом, тестом або контрольною роботою вони підписують ще одну додаткову заяву: "Я заявляю, що вчинив чесно і що не порушив Кодексу честі під час цього екзамену". Також, вони двічі на рік отримують електронні листи від Комітету честі тощо» [2]. Також одним з чинників «порушень учасниками принципів та норм академічної доброчесності вважаємо недостатню роботу щодо організації управління протидії та реагування на відповідні порушення. Зокрема, народна мудрість говорить про те, що якщо людина скоїла злочин двічі, воно вже здається дозволеним» [41]. Так, «дослідження вчених психологів підтверджують важливість недопущення та уникнення саме першого акту нечесності» [2, с.47]. Тобто, «перший акт обману учасниками освітнього процесу збільшує ймовірність того, що за ним будуть і наступні неправомірні дії. І навпаки, робота щодо попередження першого порушення академічної недоброчесності дасть змогу скоротити кількість порушень та зробити освітній процес закладу вищої освіти більш чесним та менш корумпованим. Один із засновників та третій президент США Томас Джефферсон зазначав, що коли хто дозволить собі збрехати раз, той зробить це значно легше вдруге і втретє, а з часом це стане звичкою» [1, с.129]. Вважаємо також важливим «констатувати також й те, що порушення академічної доброчесності

учасниками освітнього процесу в закладі освіти може бути заразною. Так, як зазначає психологічна енциклопедія зараження це процес прямого, неусвідомленого передавання на рівні психофізіологічного контакту однією людиною іншій своїх емоційних переживань, образів, спонукань» [37, с.136].

За результатами проведених досліджень «Д. Аріелі, можна дійти висновків, що нечесність може бути соціально заразним і відповідно передаватись від одного учасника освітнього процесу до іншого. Розвиток та становлення особи як учасника освітніх відносин проходить в процесі і під впливом взаємодії з іншими учасниками освітнього процесу, оточенням, що спонукає його пристосовуватися до відповідних умов. Дослідники стверджують, що обман збільшується та особа більш схильна йти на компроміс, коли спостерігає за поганою поведінкою тих, хто нас оточує. Може з'явитися думка: Якщо він може обдурити і це зійде з рук, це означає, що я можу зробити так само і не боятись попастися. Тобто, така поведінка прийнятна або принаймні можлива. У багатьох сферах життя ми дивимося на інших, щоб дізнатися, які моделі поведінки є доречними чи недоречними» [2].

Нечесність може бути одним із випадків, «коли соціальні норми, які визначають прийнятну поведінку, не дуже зрозуміли, а поведінка інших - може допомогти сформувати наші уявлення про те, що правильно і що неправильно. Як тільки новий учасник освітнього процесу бачить, що поведінка інших членів групи - поза прийнятним діапазоном, цілком ймовірно, що вона теж відкалібрує свій внутрішній моральний компас і прийме їхню поведінку як взірець для своєї. І якщо член групи є авторитетною особою - кого ми поважаємо, - є ще більша ймовірність, що ми піддамося впливові» [2]. «Несприятливі умови матеріального забезпечення та соціального захисту суттєво знижують рівень ціннісних орієнтацій, переконань, життєвих позицій учасників освітнього процесу та негативно впливають на освітній процес взагалі та якість освітньої діяльності. Як наслідок, відповідні обставини підштовхують певних учасників до порушення стандартів академічної доброчесності. Відомий лауреат

Нобелівської премії Б. Шоу зазначав, що брак грошей - корінь будь-якого зла» [41]. «Одним з об'єктивних обставин, що призводить до безкарності за порушення принципів академічної доброчесності є відповідні прогалини в законодавстві, зокрема недостатньо регламентований механізм притягнення винних за порушення академічної доброчесності до відповідальності. До недосконалостей нормативно-правового забезпечення можна також віднести відсутність в нормах законів, що регулюють діяльність системи освіти України вимоги щодо володіння претендентами на посаду науково-педагогічного працівника високими морально-етичними якостями та принципами, відповідними ціннісними орієнтаціями, мотиваціями діяльності, прагненнями тощо» [43]. Відповідно «в законодавстві України є чітка вимога до педагогічних та науково-педагогічних працівників щодо дотримання стандартів та принципів академічної доброчесності а також контролю за дотриманням академічної доброчесності здобувачами вищої освіти. В то же час при вступі на посаду не вимагаємо і не перевіряємо особу претендента на порядність та чесність та схильність до порушення етичних норм та принципів діяльності» [44]. Як зазначав К. Д. Ушинський: «Які, здавалося б, великі вимоги, що їх ми ставимо перед педагогом, але ці вимоги цілком відповідають обширності самої справи. Наступною важливий чинник є вимоги щодо формальних кількісних показників результатів освітньої (зокрема науково-дослідної діяльності: публікацій, навчально-методичного забезпечення тощо). Американський вчений Дж. Сілвен зазначав, що набагато легше провести вимірювання, ніж зрозуміти, що саме ви вимірюєте. Тобто, кількісні показники результативності, що ставляться перед учасниками освітнього процесу змушують деяких дотримуватись лише зовнішнього, швидкого формального наповнення змісту, з можливим порушенням принципів академічної доброчесності. Відповідно, кількісне вимірювання показників стає цілком діяльності ЗВО, де в багатьох випадках втрачається та подавляються унікальність, оригінальність» [20].

На наш погляд одним з важливіших, «чинників, який забезпечує дотримання академічної доброчесності є високий рівень духовних та моральних якостей учасників освітнього процесу в закладі вищої освіти. Як стверджував К. Ушинський: Добре міркувати про чесноту – ще не означає бути доброчесним» [20]. Доречним є визначення сучасного вченого І. Подласого «Знання без морального сенсу меч в руках божевільного. В сучасних умовах розвитку нашої країни закладам вищої освіти потрібні науково-педагогічні працівники які своїм прикладом зможуть допомогти сформуванню цінностей, погляди та принципи академічної доброчесності серед учасників освітнього процесу. Я. А. Каменський свого часу зазначав, що Легко слідувати правильно за тим, хто правильно йде попереду» [20].

Одним з актуальних чинників «забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти є належний рівень контролю відповідальними органами та керівництвом закладом вищої освіти. Без належної уваги та контролю керівництва доброчесність, під впливом багатьох факторів, буде порушуватись та її місце займе академічна недоброчесність. Зокрема, Н. Янош влучно зауважив що керівник - не гід, не екскурсовод, не водій автобуса, він управляє людьми і його головною якістю є не ввічливість, терпляча поблажлива ласкавість, а рішучість» [41]. Загальновідомо, що число відхилень в поведінці людини зростає в період зокрема військових потрясінь. Враховуючи військову агресію російської федерації та як наслідок введення військового стану в Україні у багатьох громадян, зокрема і в учасники освітнього процесі виникають стресові ситуації та конфліктогени, що суттєво впливають на діяльність закладів вищої освіти, як наслідок породжувати збільшення виникнення різних видів конфліктів серед учасників освітнього процесу в ЗВО.

1.3. Суб'єкти профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО

Як ми зазначали раніше у нашому дослідженні особливості виникнення, розвитку та функціонування конфліктів в освітньому процесі є складною

проблемою та відповідно методи та способи їх вирішення, на наш погляд, потребують комплексного підходу та взаємодії всіх зацікавлених та компетентних суб'єктів. Довідникова література зазначає, що «профілактика походить від грецького слова Prophylaktikos та одним з визначень є запобіжний та означає сукупність заходів для запобігання чогось небажаного, для збереження порядку» [22]. У науковій літературі можна зустріти різні види «профілактики: соціальну профілактику, психологічну профілактику, профілактику в медицині, профілактику правопорушень тощо. Також в науковій літературі виділяють загальносоціальну та спеціальну профілактику; первинну профілактику, вторинну профілактику, третинну тощо» [30]. Відповідно суб'єкт походить від латинського слова Subjectum – що знаходиться в основі – людина, що пізнає зовнішній світ і впливає на нього у своїй практичній діяльності; особа, група осіб, організація і таке інше, яким належить активна роль у певному процесі тощо» [43]. Так, «С. Рубенштейн суб'єкт характеризує активність, здатність до розвитку й інтеграції, самодетермінації, саморегуляції, саморуху і самовдосконалення» [18]. Відповідно у нашому дослідженні під суб'єктом профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ми розуміємо наділених повноваженнями державні органи та органи управління закладом, учасників освітнього процесу та інших фізичних та юридичних осіб, які мають можливість залучатись до заходів щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти. Під профілактикою конфліктів в освітньому процесі ЗВО ми розуміємо діяльність суб'єктів профілактики конфліктів щодо створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізації конфліктогенів в освітньому середовищі. У нашому дослідженні від конфліктогенами ми розуміємо діяння (дії чи бездіяльність), а також слова, що можуть призвести до конфлікту, викликати обурення, лють, злість та інші негативні емоції.

До основних суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому середовищі «закладу вищої освіти у нашому дослідженні ми відносимо: 1) державні органи, які визначають та впроваджують освітню політику в країні (Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України тощо); 2) безпосередні органи управління закладом вищої освіти (Вчена Рада закладу вищої освіти, органи самоврядування, ректорат, деканати тощо); 3) керівництво закладом вищої освіти (ректор, проректор, декан факультету, директор інституту, завідувач кафедру тощо); 4) педагогічні і науково-педагогічні працівники, куратори (тьютори), профспілкові організації, психологічні служби закладу вищої освіти тощо; 5) інші зацікавлені фізичні та юридичні особи: громадські організації, засобів масової інформації, медичні установи, галузеві академії, практичні психологи, видатні діячі культури та мистецтва тощо» [43].

Єдиним органом який «визначає політику в галузі освіти у відповідності до діючого законодавства є Верховна Рада України. Зокрема, Верховна Рада України є єдиним органом законодавчої влади в Україні, тобто єдиний орган, що приймає закони в Україні. Закони - нормативно-правовий акт, що має вищу юридичну силу та регулює найбільш важливі суспільні відносини. Тобто, всі інші нормативно-правові акти (Укази Президента, Постанови Кабінету Міністрів, Накази Міністерств та інші), що регулюють діяльність вищих закладів освіти повинні приймаються у відповідності до законів і не мають право протирічити їм» [39]. Так, в Україні «прийняті та діють Конституція України, закони України «Про освіту», закон України «Про вищу освіту», закон України «Про наукову та науково-технічну діяльність» тощо. Верховна Рада України складається з 450 народних депутатів України, які обираються на всій території України. До складу Верховної Ради України входять комітети, зокрема комітет з питань освіти, науки та інновацій» [43]. «До предмету відання комітету входить освіта, наука, науково-технічна діяльність та наукові парки; правовий статус та соціальний захист наукових, педагогічних і науково-педагогічних

працівників; інноваційна діяльність, розвиток високих технологій тощо. Він складається з народних депутатів України для здійснення, в тому числі контрольних функцій, зокрема за додержанням соціального та правового статусу наукових, педагогічних і науково-педагогічних працівників, аналізі практики застосування законодавчих актів тощо. Кожен учасник освітнього процесу може звернутись до відповідного комітету: дізнатись план роботи, порядок денний та може бути залучений до законопроектної роботи, запрошений на відповідне засідання тощо» [16]. По перше такий суб'єкт як Верховна рада України з метою запобігання конфліктів в освітньому процесі може приймати закони, які будуть регулювати відносини та повноваження кожного з суб'єкту профілактики конфліктів. Також «кожен учасник освітнього процесу або зацікавлена особа може звернутися до народного депутата України для захисту своїх прав та врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі. До того ж, на ваше прохання народний депутат має право звернутись із запитом до будь-якого органу влади або до керівників підприємств, установ і організацій, незалежно від їх підпорядкування і форм власності (що включає і ЗВО та їх органи управління). Останні, в свою чергу, зобов'язані повідомити народного депутата України про результати розгляду його запиту, зокрема заздалегідь (навіть про день розгляду порушених у запиті питань). Також, народний депутат має право брати участь у розгляді порушених ним питань у запиті» [16]. Також, з метою парламентського контролю за додержанням прав і свобод людини, в тому числі попередження та розв'язання конфліктів в Україні, діє посада Уповноваженого з прав людини. «Тобто, кожен учасник освітніх відносин може звернутись до Уповноваженого з метою захисту та додержанням прав і свобод, а також для запобігання будь-яких порушень в освітньому процесі ЗВО. В свою чергу, Уповноважений має право невідкладного прийому Президентом України, Головою Верховної Ради України, Прем'єр-міністром України, головами Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України,

Генеральним прокурором, керівниками інших державних органів тощо; вносити в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства; безперешкодно відвідувати підприємства, установи, організації тощо; на ознайомлення з документами, у тому числі тими, що містять інформацію з обмеженим доступом; вимагати від посадових і службових осіб сприяння проведенню перевірок тощо; перевіряти стан додержання встановлених прав і свобод людини та інші» [48].

Також одним з впливових суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі є «Кабінет міністрів України. Як вищий орган у системі органів виконавчої влади, який забезпечує: реалізацію державної політики у сфері вищої освіти Кабінет Міністрів забезпечує здійснення контролю за дотриманням законодавства про вищу освіту; організовує розроблення, затверджує та забезпечує виконання загальнодержавних програм розвитку сфери вищої освіти; видає у межах своїх повноважень нормативно-правові акти з питань вищої освіти, забезпечує розроблення і здійснення заходів щодо створення умов, необхідних для розвитку вищої освіти тощо» [34]. «У відповідності до своїх повноважень Кабінет Міністрів України здійснює контроль за дотриманням норм щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі, а також є суб'єктом законодавчої ініціативи, тобто може вносити на розгляд Верховної Ради нові законопроекти та змінювати діючі. Кожен учасник освітніх відносин в разі виникнення конфліктної ситуації та порушення стандартів академічної доброчесності може безпосередньо звернутись до його очільника - Прем'єр міністра України. Тобто, є достатні механізми та можливості для повідомлення та інформування про будь-які конфліктні ситуації та прояви недоброчесності» [34]. В рамках своїх повноважень «Кабінет Міністрів може видавати свої нормативно-правові акти: Постанови, Розпорядження тощо. Які також обов'язкові для виконання по всій території нашої держави» [16].

Важливим «суб'єктом профілактики конфліктів в освітньому процесі на наш погляд є Освітній омбудсмен України. Освітній омбудсмен є

посадовою особою, яка призначається Кабінетом міністрів України та на яку покладається виконання завдань із захисту прав у сфері освіти, сприяння реалізації державної політики, спрямованої на забезпечення права людини на здобуття якісної та доступної освіти, здійснення заходів щодо додержання законодавства про освіту та рівного доступу до здобуття освіти. Одним із важливих напрямків роботи освітнього омбудсмена є сприяння реалізації державної політики, спрямованої на забезпечення права на здобуття якісної та доступної освіти та забезпечення належних умов для реалізації права особи на освіту» [31].

Також освітній омбудсмен відповідно до покладених на нього завдань має право:

- ✓ «розглядати скарги та перевіряти факти, викладені у скаргах, поданих здобувачами освіти, їх батьками, законними представниками, а також педагогічними, науково-педагогічними і науковими працівниками;

- ✓ отримувати від закладів освіти та органів управління освітою інформацію, необхідну для виконання своїх функцій, у тому числі інформацію з обмеженим доступом;

- ✓ за результатами проведених перевірок приймати рішення щодо обґрунтованості чи необґрунтованості скарги і на його основі надавати рекомендації закладам освіти, органам управління освітою, повідомляти правоохоронні органи щодо виявлених фактів порушення законодавства» [31].

- ✓ «безперешкодно в установленому законом порядку відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, заклади освіти всіх рівнів незалежно від форми власності, а також брати участь в установленому порядку у засіданнях державних органів з питань, що належать до його компетенції;

- ✓ звертатися до органів державної влади, правоохоронних органів щодо виявлених фактів порушення права людини на освіту та законодавства у сфері освіти;

- ✓ надавати консультації здобувачам освіти, їх батькам, законним представникам, а також педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам;

- ✓ представляти інтереси особи у суді» [31].

Враховуючи вищезазначене треба відзначити, що «будь-який учасник освітнього процесу чи будь-яка інша зацікавлена особа має можливість та право подати звернення чи скаргу або попасти на особистий прийом для вирішення будь-яких конфліктних ситуацій» [31].

До складу Кабінету Міністрів України входить інший суб'єкт профілактики конфліктів в освітньому процесі – «Міністерство освіти і науки України. Міністерство освіти і науки України є центральним органом виконавчої влади в сфері освіти і науки що забезпечує якість освіти та формує стратегію розвитку в системі вищої освіти. До основних функцій міністерства належить державний нагляд за правопорядком та забезпечення прав та інтересів учасників освітніх відносин. Для забезпечення заходів щодо запобігання конфліктів та дотримання академічної доброчесності в закладах вищої освіти у Міністерства освіти і науки існує достатні механізми впливу» [21]. Зокрема Міністерство освіти і науки України має право:

- ✓ «проводити позапланові перевірки при наявності конфліктної ситуації чи порушення академічної доброчесності;

- ✓ видавати нормативно-правові акти з питань вищої освіти, які обов'язкові для виконання всіма ЗВО;

- ✓ видавати рекомендації для профілактики конфліктних ситуацій та застосування принципів та положень академічної доброчесності;

- ✓ розробляти та затверджувати стандарти вищої освіти;

- ✓ розробляти ліцензійні умови провадження освітньої діяльності» [34];

- ✓ «розробляти порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти;

✓ утворювати атестаційну колегію, яка затверджує рішення вчених рад закладів вищої освіти про присвоєння науковим і науково-педагогічним працівникам вчених звань, розглядає питання про позбавлення зазначених звань;

✓ встановлювати порядок присвоєння закладами вищої освіти та науковими установами вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам а також порядок позбавлення вчених звань тощо» [34].

На правах засновника «Міністерство освіти і науки України затверджує статут закладу вищої освіти та здійснює контроль за його дотриманням; укладає контракт з керівником закладу вищої освіти та відповідно за поданням вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу вищої освіти достроково може розірвати контракт тощо. При виявленні фактів не реагування щодо конфліктної ситуації в освітньому процесі чи порушення стандартів академічної доброчесності учасники освітніх відносин можуть повідомити в Міністерство. Зокрема в Директорат фахової передвищої, вищої освіти» [43]. Також є можливість повідомляти про не вирішення конфліктних ситуацій в ЗВО на «лінію довіри» по телефону, через офіційний веб-сайт, чи на електронну адресу тощо. «Суттєвим вкладом на наш погляд у створенні сприятливих психолого-педагогічних умов та відповідно запобіганні конфліктів в освітньому процесі в особливому правовому режимі військового стану є Державна наукова установа “Інститут модернізації змісту освіти”, яка входить у підпорядкування Міністерства освіти і науки України, метою якої є наукове і навчально-методичне забезпечення модернізації змісту освіти, процесу виховання, розвитку, соціалізації особистості шляхом проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок та впровадження їхніх результатів» [11]. За час війни ця установа підготувала велику кількість матеріалів для забезпечення комфортного освітнього середовища в Україні. Так, в 2022 році інститут видав науково-методичний збірник під назвою «Освіта України в

умовах воєнного стану. Інноваційна та проєктна діяльність». Також «інститут створив базу ефективних та актуальних матеріалів для використання учасниками освітнього процесу під час воєнного стану: «Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу» [13]. «Психологічна хвилинка» (вправи для зняття психоемоційного напруження)» [13], «Протидія сексуальному насильству», «Поственція суїциду (буліциду): робота з колективом закладу освіти: методичні рекомендації» [13], «Гарячі лінії психологічної підтримки та допомоги», «Досвід діяльності практичних психологів і соціальних педагогів України та його популяризація у 2022р» [11], «Стан та напрями діяльності психологічної служби у системі освіти України в умовах війни» [13]. Важливу роль для «аналізу ситуації в освітньому середовищі під час військових дій в Україні зіграла Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики». Основною метою установи є реалізація через наукову, науково-організаційну, науково-технічну та аналітичну складові за напрямками» [11]:

- ✓ «розроблення інформаційних освітніх систем зі збору, оброблення, зберігання, поширення статистичних та адміністративних даних про стан системи освіти;
- ✓ поширення статистичних та адміністративних даних про стан системи освіти;
- ✓ аналіз якісних і кількісних галузевих показників, створення аналітичних матеріалів, що відображають актуальні тенденції і процеси у сфері освіти;
- ✓ створення баз даних та інформаційно-аналітичних довідників у галузі освіти, нормативно-правове, організаційне, науково-методичне, інформаційне забезпечення управління навчальним процесом;
- ✓ інноваційна діяльність, прикладні наукові дослідження та експериментальні розробки у сфері суспільних та гуманітарних наук;

✓ моніторинг якісних і кількісних показників ходу реалізації освітніх процесів тощо» [11].

Зокрема, за час військових дій ця установа видала в 2022 році інформаційно-аналітичний збірник: «Освіта України в умовах воєнного стану» [13], колективну монографію «Актуальні питання функціонування та розвитку системи освіти України в умовах збройної агресії РФ проти України» [11]. Так, в 2023 році було видано актуальний інформаційно-аналітичний збірник «Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвитку, повоєнні перспективи та багато інших актуальних матеріалів прикладного характеру» [26].

Одна з найдієвіших, на наш погляд, груп «суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі, яка безпосередньо відповідальна за створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізацію конфліктогенів в освітньому середовищі є керівництво та органи управління конкретного закладу вищої освіти. До безпосередніх керівників ЗВО ми відносимо його керівника (ректора, директора, начальника тощо), керівника факультету (декана), інституту (директора), завідувача кафедри тощо. До органів управління відносяться Вчені ради, органи громадського та студентського самоврядування тощо» [34]. Загальновідомо, що «деякі учасники освітнього процесу свідомо скоюють конфліктні ситуації, тому, для того щоб поводитись правильно ці люди потребують контролю. Як зазначали В. Зигарт та Л. Ланг контроль - це професійна послуга, яку керівник повинен надавати своїм співробітникам» [20]. Без належної уваги та контролю з боку керівництва ЗВО конфліктні ситуації «будуть скоювати та принципи академічної доброчесності під впливом багатьох факторів будуть порушуватись та відповідно місце займе академічна недоброчесність. Керівник ЗВО саме та особа, яка безпосередньо відповідальна за створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов і функціонування освітньої діяльності закладу на принципах та правилах академічної

доброчесності. Він забезпечує реалізацію політики держави, зокрема збереження правового порядку та законності на території закладу та має право та обов'язок вимагати від всіх учасників освітніх відносин дотримання стандартів академічної доброчесності. Зокрема, для цього законом йому надані відповідні повноваження» [34]:

- ✓ «видавати накази і розпорядження, які є обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу і структурними підрозділами закладу вищої освіти доручення;
- ✓ призначати на посаду та звільняти з посади працівників;
- ✓ розпоряджатися майном і коштами;
- ✓ визначати функціональні обов'язки працівників;
- ✓ формувати контингент осіб, які навчаються у закладі вищої освіти;
- ✓ відраховувати за погодженням з ОСС та поновлювати на навчання в ньому здобувачів вищої освіти тощо;
- ✓ забезпечувати організацію та здійснювати контроль за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін;
- ✓ контролювати дотримання всіма підрозділами штатно-фінансової дисципліни;
- ✓ здійснювати контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників;
- ✓ забезпечувати створення умов для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю закладу вищої освіти;
- ✓ інші» [34].

Зокрема, «керівник закладу вищої освіти має можливість видати наказ щодо додаткових конкурсних вимог до претендентів на посаду науково-педагогічного працівника, зокрема перевірок на доброчесність та належність морально-вольових якостей тощо. В разі створення конфліктних ситуацій та порушення правил академічної доброчесності керівник може притягнути особу до дисциплінарної відповідальності або навіть звільнити з посади

працівника, відраховувати з закладу здобувачів вищої освіти, або не підписувати з науково-педагогічним працівником трудовий контракт в майбутньому тощо» [47]. Враховуючи сьогоденні умови «діяльності закладу вищої освіти України актуальним є висловлювання Н. Яноша, який зазначає, що керівник не гід, не екскурсовод, не водій автобуса, він управляє людьми і його головною якістю є не ввічливість, терпляча поблажлива ласкавість, а рішучість» [39]. Тому, «керівник повинен постійно пам'ятати, що приклад діє сильніше певних заяв. Як зазначав Т. Джеферсон усе мистецтво управляти складається у мистецтві бути чесним» [43]. Дійсно, «зв'язок правопорушень з моральністю простежується вже давно. Висока моральність керівника завжди буде перепорою для скоєння конфліктних ситуацій та правопорушень, як для нього самого, так і для інших» [38].

«Одним з ефективних інструментів в профілактиці конфліктів та забезпеченні академічної доброчесності, на наш погляд є сприяння керівником в створенні умов щодо максимальної відкритості всього освітнього процесу. В сучасних умовах на цьому шляху у керівника є можливість залучити до співпраці усіх зацікавлених осіб (громадські організації, засоби масової інформації, правоохоронні органи, органи місцевого самоврядування, медичні установи, випускників закладу тощо)» [43].

Важливим «суб'єктом в структурі закладу вищої освіти щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі щодо забезпечення академічної доброчесності є керівник факультету (інституту). Керівник факультету (інституту) як центральна фігура, є певним координатор та організатором у відповідному середовищі, яка зобов'язана реалізувати політику керівника закладу та спрямовувати зусилля підрозділу на досягнення поставленої мети, зокрема створення сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізацію конфліктогенів» [34]. Керівник факультету (інституту) «здійснює контроль за якістю роботи завідувачів кафедр,

науково-педагогічних працівників; має право видавати розпорядження щодо діяльності відповідного факультету, які є обов'язковим для виконання всіма учасниками освітнього процесу. Від декана (директора) відповідного підрозділу залежать безпосередній аналіз та контроль за якістю освітнього процесу, в тому числі й запобігання конфліктів та дотримання стандартів академічної доброчесності. Керівник факультету (інституту) володіє відповідними правами та несе безпосередню відповідальність за доброчесність завідувачів кафедри та інших учасників освітнього процесу і повинен перешкоджати приватним неправомірним інтересам деяких підлеглих чи інших осіб» [35]. Завдяки наділенню певною «системою санкцій, він може використовувати та відповідно впливати на якість освітнього процесу підрозділу. На наш погляд, особистий авторитет керівника факультету (інституту) повинен сприяти в підрозділі позитивному морально-психологічному клімату та відповідно створювати умови для формування в учасників освітнього процесу етичних принципів та правил поведінки» [43].

«В безпосередньому підпорядкуванні декана факультету або директора інституту знаходяться інші суб'єкти профілактики конфліктів в освітньому процесі - керівники кафедр (завідувач, начальник). До повноважень завідувача кафедри відносяться: організація освітнього процесу на кафедрі; організація керівництвом аспірантами, докторантами, здобувачами; формування пропозиції щодо зміни штатного розпису; визначення напрямів наукової роботи, організація наукових досліджень; організація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; надання висновків з відповідними рекомендаціями під час прийняття на роботу науково-педагогічних працівників та продовження трудових відносин тощо» [34]. Завідувач кафедри «у межах своїх компетенції видає розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками кафедри. Тобто, цей суб'єкт за своїми повноваженнями один з перших хто, як правило, спілкується з претендентом на посаду члена кафедри, може та повинен проводити

діагностику майбутніх та діючих співробітників кафедри наявність конфліктогенної компетенції та наявність необхідних духовно-моральних якостей та принципів доброчесності» [42]. «Саме завідувач кафедри першим повинен належно реагувати на ознаки конфліктності та академічної недоброчесності з боку науково-педагогічних працівників; інформувати відповідні органи та керівництво закладу. Тому, на посаді керівника кафедри повинна перебувати чесна, порядна людина, яка своєю науковою та педагогічною діяльністю буде взірцем чеснот, якій можуть довіряти усі учасники освітнього процесу і в той же час вольова та нетерпима до порушень принципів академічної доброчесності особа. Доречно висловлювання Сенеки, який стверджував: Нам потрібен хтось, за чийм зразком складався б наш характер. Адже криво проведену межу виправиш тільки по лінійці» [39]. На наш погляд, «завідувач кафедри повинен бути лідером та вміти передати власний досвід іншим, а також бути ініціатором впровадження шляхів формування конфліктогенної компетенції серед учасників освітніх відносин та вміти мотивувати працівників поводитись доброчесно. Безпосередній зміст та стиль поведінки науково-педагогічних працівників кафедри багато в чому залежить від його керівника» [44].

«Вчена рада закладу вищої освіти є колегіальним органом управління з великими повноваженнями в управлінні закладом, також є одним з визначальних колективних суб'єктів профілактики конфліктів серед учасників освітнього процесу закладу» [43]. Зокрема, Вчена рада:

- ✓ «визначає стратегію і перспективні напрями розвитку освітньої, наукової та інноваційної діяльності закладу;
- ✓ визначає систему та затверджує процедури внутрішнього забезпечення якості вищої освіти;
- ✓ ухвалює за поданням керівника закладу вищої освіти рішення про утворення, реорганізацію та ліквідацію структурних підрозділів;
- ✓ затверджує освітні програми та навчальні плани для кожного рівня вищої освіти та спеціальності;

- ✓ ухвалює рішення з питань організації освітнього процесу;
- ✓ ухвалює основні напрями проведення наукових досліджень та інноваційної діяльності;
- ✓ оцінює науково-педагогічну діяльність структурних підрозділів;
- ✓ присвоює вчені звання професора, доцента та старшого дослідника і подає відповідні рішення на затвердження до атестаційної колегії центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- ✓ має право вносити подання про відкликання керівника закладу вищої освіти та інші» [34] ;

Роль цього органу важко переоцінити. Так, «члени Вченої ради своїми вимогами можуть посилювати дотримання сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізацію конфліктогенів серед учасників освітнього процесу. Тому що тільки з погодженням Вченої ради проходять різні положення, зокрема «Щодо забезпечення стандартів та правил академічної доброчесності», «Положення про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій» [31]. Тільки Вчена рада може прийняти положення, зокрема «Кодекс доброчесності ЗВО», «Моніторинг якості надання освітніх послуг» з «визначенням відповідних процедур, відповідальних осіб та механізмів захисту порушених академічних прав і свобод тощо. Вчена рада оцінює ефективність діяльність факультетів та вирішує обирати того чи іншого керівника структурного підрозділу (декана, завідувача тощо). Саме Вчена рада повинна перевіряти на академічну порядність претендентів на вчена звання. Вчена рада навіть має право прийняти рішення про відкликання керівника ЗВО з посади (ректора, директора тощо) у разі порушення цим керівником стандартів академічної доброчесності тощо» [47].

«Одним з ключових суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі та забезпеченні академічної доброчесності в закладі вищої освіти, на наш погляд, є науково-педагогічний працівник, тобто викладач, старший викладач, доцент, професор тощо. Це особи, які систематично вступають в

освітні відносини зі здобувачами та іншими учасниками освітнього процесу та які безпосередньо організують навчально-виховний процес. У відповідності до діючого законодавства науково-педагогічні працівники зобов'язані» [38]:

- ✓ «дотримуватися в освітньому процесі академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти;
- ✓ дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у дусі українського патріотизму тощо;
- ✓ дотримуватися статуту закладу вищої освіти, законів, інших нормативно-правових актів;
- ✓ підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію;
- ✓ забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін та інші» [35].

Сенека зазначав: «Важко привести до добра нотаціями, легко – прикладом» [44]. Тому, на наш погляд «особа, що претендує на посаду науково-педагогічного працівника повинна бути найдостойніша особистість, яка зможе своїм особистим прикладом сформувати у здобувачів освіти конфліктогенну компетентність принципи порядності, честі, гідності, принциповості та стійкості під час здобуття освіти а також і в майбутній професійній діяльності» [41]. На сьогодні «перед закладами вищої освіти стоять великі завдання підготувати таких майбутніх науково-педагогічних працівників, які б мали настільки гарний «академічний імунітет» щоб не який конфліктоген нечесна бактерія не змогли послабити діяльність організму під назвою вища освіта України» [44].

Враховуючи особливий період військового стану в Україні один з найактуальніших суб'єктів щодо профілактики конфліктів в освітньому середовищі закладу вищої освіти є психологічна служба закладу. Так, стаття 76. Закону України «Про освіту» регулює діяльність «Психологічної служби

та соціально-педагогічний патронаж у системі освіти. Зокрема, правова норма зазначає, що у системі освіти діє психологічна служба, положення про яку затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки. Психологічне забезпечення освітнього процесу в закладах освіти здійснюють практичні психологи» [35]. «Соціально-педагогічний патронаж у системі освіти сприяє взаємодії закладів освіти, сім'ї і суспільства у вихованні здобувачів освіти, їх адаптації до умов соціального середовища, забезпечує профілактику та запобігання булінгу (цькуванню), надання консультативної допомоги батькам, психологічного супроводу здобувачів освіти, які постраждали від булінгу (цькування), стали його свідками або вчинили булінг (цькування). Соціально-педагогічний патронаж здійснюється соціальними педагогами. За своїм статусом практичні психологи та соціальні педагоги закладів освіти належать до педагогічних працівників» [35]. На виконання норми закону в 2018 році Міністерство освіти і науки видало «Наказ № 509 від 22.05.2018, який визначає мету, структуру психологічної служби, організацію управління нею, основні завдання, принципи, функції, зміст та порядок діяльності працівників психологічної служби закладів освіти. У відповідності до цього положення «психологічна служба, забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку здобувачів освіти, мотивів їх поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних, фізичних, гендерних та інших індивідуальних особливостей, сприяє створенню умов для виконання освітніх і виховних завдань закладів освіти а також що метою діяльності психологічної служби є сприяння створенню умов для соціального та інтелектуального розвитку здобувачів освіти, охорони психічного здоров'я, надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу відповідно до цілей та завдань системи освіти» [32]. Так, Психологічна служба в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова зобов'язана проводити: «психологічне обстеження студентів та навчальних груп і визначає причини, що ускладнюють розвиток і навчання; психологічну

корекцію труднощів у спілкуванні студентів і несприятливих форм емоційного реагування; індивідуальне консультування — психологічну допомогу студентам і працівникам, які відчують труднощі у навчанні та праці, та перебувають у кризовому стані; профілактику та усунення труднощів адаптації до соціально-психологічних умов життя, які постійно змінюються» [24]. Служба надає допомогу в навчанні здорового способу життя, підтримці психічного та фізичного здоров'я, підвищення психологічної культури, стресостійкості студентів в сфері навчання і міжособистісного спілкування, а так само, допомоги у створенні сприятливого мікроклімату, подоланні конфліктів у студентських групах та педагогічних колективах» [24].

Висновки до Розділу I

Аналіз наукової літератури дає змогу нам стверджувати, що питаннями пов'язаними з терміном «конфлікт вивчали ще з давнини. Спочатку філософами а згодом істориками, правознавцями, педагогами. Зараз її активно вивчають вчені психологи, соціологи, політологи, військової науки та інших наук. Зокрема, австрійський психіатр і психолог А. Адлер зазначає що «конфлікт - це внутрішньоособистісні проблеми, що породжені комплексом неповноцінності та такі, що прориваються назовні». Так швейцарський психоаналітик та психолог Кар Юнг у своїх працях зазначав, що «конфлікт — це протиріччя, що виникають між внутрішньоособистісними установками індивіда» [7]. Психолог Курт Левін наголошував на тому, що конфлікт – це ситуація, у якій на суб'єкта одночасно впливають протилежно спрямовані сили приблизно однакової величини. Американський психолог Мортон Дойч стверджував, що «конфлікт – це форма відповіді на об'єктивну зовнішню ситуацію» [7]. «Новий словник іншомовних слів зазначає, що слово «конфлікт» походить від латинського слова «conflictus та в буквальному перекладі означає зіткнення – 1) зіткнення протилежних поглядів, прагнень, сил у природі й

суспільстві; 2) протиріччя, зіткнення протилежних сил» [22]. Конфлікти, які виникають в «освітньому процесі закладу вищої освіти мають певні особливості, пов'язані із специфікою освітньої діяльності закладу, відмінностями в соціальному статусі, віці, життєвому досвіді учасників освітнього процесу.

Актуальною для дослідження в галузі освіти є на сьогодні проблема пов'язані з дотриманням учасниками освітніх відносин «академічної доброчесності, яка визначається як сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової або творчої діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання або наукових чи творчих досягнень» [35]. Так, «під профілактикою конфліктів в освітньому процесі ЗВО ми розуміємо діяльність суб'єктів профілактики конфліктів щодо створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізації конфліктогенів» [42]. Відповідно під «суб'єктом профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ми розуміємо наділених повноваженнями державні органи та органи управління закладом, учасників освітнього процесу та інших фізичних та юридичних осіб, які мають можливість залучатись до заходів щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти» [43].

РОЗДІЛ II. ДОСВІД ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗВО ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

2.1. Методика та організація дослідження профілактики конфліктів в освітньому процесі

Мета емпіричного дослідження щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти полягає у виявленні (стану) організації психолого-педагогічних умов щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі як чинника забезпечення академічної доброчесності закладу вищої освіти» [45].

Відповідно до мети нами були поставлені наступні завдання:

1. «Створення методологічного комплексу нашого дослідження, який спрямований на вивчення стану організації психолого-педагогічних умов щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі як чинника забезпечення академічної доброчесності закладу вищої освіти; підбір валідного психодіагностичного інструментарію.
2. Проведення емпіричного дослідження стану організації психолого-педагогічних умов щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі як чинника забезпечення академічної доброчесності закладу вищої освіти» [5].

Зазначені вищі «завдання обумовили хід емпіричної частини дослідження та дозволили виділити наступні її етапи: підготовчий, діагностичний та аналітичний. Підготовчий етап супроводжується системою методів до якого входять: спостереження, бесіди, опитування. Тому зміст підготовчого етапу полягає в створенні психодіагностичного комплексу, спрямованого на вивчення стану організації психолого-педагогічних умов щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі як чинника забезпечення академічної доброчесності закладу вищої освіти» [5].

У відповідності до мети та завдань кваліфікаційної роботи нами була створена авторський опитувальник «Стан профілактики конфліктів як чинник забезпечення академічної доброчесності» та комплекс методик для вивчення стану профілактики конфліктів (конфліктності) в освітньому процесі закладу вищої освіти. Вибірка складала 124 учасники освітнього процесу з яких 62 - здобувачі вищої освіти першого рівня та 32 – здобувачі вищої освіти другого рівня та 30 науково-педагогічних працівників Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Так аналіз наукової літератури засвідчив що існує цілий комплекс означених методик. Так, для досягнення мети емпіричного дослідження, зокрема щодо визначенні психолого-педагогічних проблем організації профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти було використано розроблений автором опитувальник: «Стан профілактики конфліктів як чинник забезпечення академічної доброчесності» (Додаток А), який складаються з 23 запитань. Перші чотири питання були спрямовані на виявлення основних причин та видів конфліктності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Четверте та п'яте питання мали на меті виявити зв'язок конфліктів в освітньому процесі на порушення академічної доброчесності. Сьоме та восьме питання були спрямовані на виявлення системності проведення заходів співробітниками психологічної служби закладу вищої освіти. Дев'яте та десяте питання мали на меті виявлення стану організації профілактичних заходів основними «суб'єктами профілактики (науково-педагогічними працівниками, кураторами, профспілковими організаціями, органами студентського самоврядування тощо) конфліктів в закладі вищої освіти» [43]. Наступні три питання були присвячені виявленні можливих потенційних факторів виникнення конфліктів в освітньому середовищі а саме несправедливого, неповажного або упередженого ставлення з боку керівництва, ваших колег та науково-педагогічних працівників, також важливим було чотирнадцяте питання стосовно того чи проводили діагностику основні суб'єкти профілактики стосовно несправедливого,

неповажного або упередженого ставлення до учасників освітнього процесу. Наступні три питання питанні мали на меті виявити розуміння поінформованості учасників освітнього процесу про існування в закладі основного документу щодо політики та порядок урегулювання конфліктних ситуацій та існування відповідної комісії щодо урегулювання відповідних ситуацій а також до кого звертатися у разі виникнення конфліктів в освітньому процесі – відповіді на ці питання виявлять наскільки ефективно побудована профілактична робота зокрема щодо нормативно-правового забезпечення регулювання конфліктних ситуацій. Наступні три питання були присвячені проблемі поінформованості учасниками освітніх відносин щодо питань академічної доброчесності, зокрема стикались вони с порушенням академічної доброчесності, чи знають вони про існування в закладі положення про академічну доброчесність та чи володіють даними про те куди звертатись при виявленні порушень академічної доброчесності. Двадцять перше питання стосувалась думку респондентів чи вплине на рівень дотримання академічної доброчесності зменшення конфліктності. Двадцять друге питання направлено на аналіз впливу конфліктів на порушення академічної доброчесності в закладі освіти. Двадцять третє питання ми хотіли дізнатися в учасників освітнього процесу їх погляд: хто з перелічених суб'єктів повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі.

Також для визначення рівня поінформованості учасників освітнього процесу щодо сприйняття поняття «конфлікт та конфлікт в освітньому середовищі нами було використано метод «незавершених речень» (Додаток Б): За основу методу взято шкалу оцінювання відповідей анкети «Що таке конфлікт? Учасникам освітнього процесу пропонувалося продовжити речення «Конфлікт – це...» та відповідно «Конфлікт в освітньому середовищі це...» [45]. «Відповідь вважається «правильною», якщо вказані усі найістотніші ознаки конфлікту. Відповідь вважається «частково правильною», якщо вказані не всі суттєві або надані несуттєві ознаки. Та

відповідь вважається «неправильною» за умови, якщо не вказано жодної суттєвої ознаки конфлікту, або відповідь відсутня» [45].

Щодо дослідження «рівня морально-ціннісної спрямованості учасників освітнього процесу, зокрема щодо співвідношення егоїстичних і гуманістичних цінностей нами була використана анкета Т. Дуткевича «Мої цінності у конфліктів» (Додаток В). В анкеті подані твердження, які описують позиції людини у ситуації конфлікту з іншими. Анкета складається з 12 тверджень, щодо яких опитуваний висловлює згоду чи незгоду. Наприклад: «Моя позиція завжди є правильною (так, ні) чи суперника можна ображати (так, ні)» та інші. За кожну згоду нараховується 1 бал. Оцінка результатів: чим більшою є сума балів, тим більшою перевагою відзначаються егоїстичні цінності. Діапазон значень: 0-4 – низький, 5-8 – середній, 9-12 – високий» [10].

З метою визначення стилю конфліктної поведінки учасників освітнього процесу був використаний один з «найпопулярніших методик діагностики поведінки особи в конфліктній ситуації - опитувальник «Визначення типу поведінки особистості у конфліктній ситуації» «Кеннета Томаса (Kenneth Thomas), який спільно з Ральфом Кілманом (Ralph Kilmann) запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, одне вимірювання якої — поведінка особистості, що заснована на увазі до інтересів інших людей; друге — поведінка, що пов'язана з ігноруванням мети оточення і захистом власних інтересів» [10]. «К. Томас виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти. «Для опису типів поведінки людей у конфліктах (точніше, у конфлікті інтересів) К. Томас вважає застосовувану двомірну модель регулювання конфліктів, основними ознаками якої є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до ситуації, і напористість, для якої характерний акцент на власних інтересах» [7]. Опитувальник дозволяє з'ясувати «приналежність учасника освітнього процесу до одного з п'яти стилів конфліктної поведінки, які розміщені у

порядку зростання протистояння: співробітництво (кооперація), компроміс, пристосування, уникнення (втеча, ігнорування), суперництва (протистояння, боротьба)» [5].

Конфліктна поведінка типу суперництво характеризується відкритою боротьбою за свої інтереси. Передбачає переможця і переможеного. В цьому випадку учасник освітнього процесу задовольняє свої інтереси на шкоду інтересам інших змушуючи приймати самих своє рішення.

«Уникнення - супроводжується униканням, втечею, намаганням учасником освітнього процесу вийти з конфліктної ситуації, не розв'язуючи її, не поступаючись своїм, але не і не наполягаючи на ньому.

Пристосування – поведінка учасника освітнього процесу зі стратегією згладжування суперечностей. Супроводжується поступками інтересів однієї зі сторін: людина не намагається відстоювати свої інтереси і погоджується робити те, що хоче інший. Тобто учасник освітнього процесу приносить себе в жертву власних інтересів заради іншого» [5].

«Компроміс - передбачає угоду на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту, що знімає протиріччя, яке виникало між учасниками освітніх відносин та передбачає угоду між конфліктантами.

Співробітництво (співпраця) – учасники освітнього процесу орієнтуються на пошук альтернатив у вирішенні суперечки на базі обопільного зацікавлення опонентів, що повністю задовольняє інтереси обох сторін» [5].

В опитувальнику для виявлення типових форм поведінки «К. Томас описує кожен з 5 вищезазначених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку учасника освітніх відносин в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар, у кожній з яких респонденту пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики його поведінки» [7]. «Отримані результати заповнення бланка дані опрацьовуються за допомогою ключа. Кількість балів, набраних учасником освітнього процесу за кожною шкалою, максимально може

становити 12 балів. Реально набрані кожним учасником бали за кожною шкалою у порівнянні з максимальною кількістю поведінки 12 балів дають уявлення про вираженість схильності опитуваного до певного стилю конфліктної поведінки. Використання даної методики дає можливість не лише визначити схильність окремого досліджуваного до того чи іншого стилю конфліктної поведінки, а і є діагностикою характеру стосунків, а також рівня конфліктності у групі» [10].

Актуальним і цікавим для нашого дослідження є «Шкала оцінки рівня реактивної та особистісної тривожності» (розроблена Ч. Спілбергером Додаток Г) . Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності). Що розуміє Спілбергер під обома мірами тривожності видно з наступної цитати: "Стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи". Тривожність як риса особи, очевидно, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки. Шкала реактивної і особистісної тривожності Ч. Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан. Реактивна (ситуативна) тривожність - стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються особою: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі.

В сучасній психодіагностичній літературі існує достатньо велика кількість методик, тестів, опитувальників тощо які будуть в нагоді для профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти. Зокрема, це «Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А. Фідлера» [7]. «Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т.Д.Кушнірук) саме для дослідження стратегій розв'язання конфліктів. Опитувальник дає змогу оцінити індивідуальні дії особистості під час конфлікту і стиль поведінки з урахуванням двох умов: важливості досягнення мети та підтримання добрих стосунків з опонентами. Методика складається з 35 питань, та визначає наступні стратегії поведінки при виникненні конфліктної ситуації: черепаха (втеча), акула (примус), плюшевий ведмедик (згладжування), лисиця (компроміс), сова (конфронтація)» [10]. Цікавим для роботи суб'єктам профілактики конфліктів буде також методика «Самооцінки кругозору з конфліктології» (С. Калаур) «спрямована на визначення рівнів розвитку умінь; здатностей із педагогічної конфліктології, які можна оцінити на основі самооцінки власних дій у ситуаціях переговорів, ведення суперечок і дискусій, вирішенні конфліктів» [14]. Методика «Розв'язання конфлікту» (Дж. Гринберг) – за допомогою цієї методики особа зможе визначити свою типову поведінку, та успішно долати конфлікти. «Методика «Управління міжособистісними конфліктами» (Д. А. Веттен, К. С. Камерон), яка спрямована на визначення рівня компетентності в управлінні конфліктами. Методика «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» (П. П. Хеппнер, І. Х. Петерсен) - мета дослідження полягає в визначенні рівня конфліктологічної компетентності та значущості властивостей конфліктно-компетентної поведінки» [45]. «Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка. Методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова. Визначення рівня конфліктостійкості особистості (Н. Фетіскін В. Козлов, Г. Мануйлов). Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людини-людина»;

Експрес-діагностика стресових факторів у діяльності керівника (І. Д. Ладанов, В. А. Уразаєва); Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Джеймс, М. Паркер); «Експрес діагностика стійкості до конфліктів за М. Фетіскіним, В. Козловим, Г. Мануйловим та інші» [17].

2.2. Результати дослідження стану профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти

Однією з основних завдань нашого дослідження було виявити стан проблеми профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти. Нами відповідно були розроблені питання та проведена діагностика щодо актуальності та реального становища діяльності щодо створення сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану в країні.

Основна частина дослідження проводилася протягом 2023 року серед 124 учасників освітнього процесу на базі факультетів Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова.

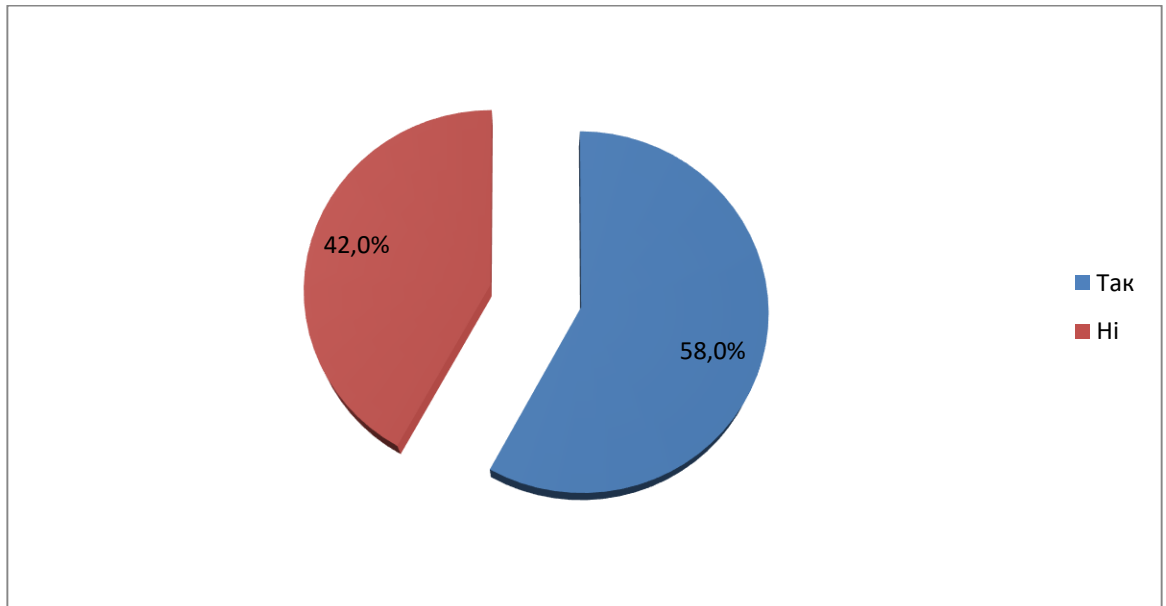
Проаналізовано результати дослідження відповідей учасників освітнього процесу закладу вищої освіти на запитання в опитувальнику «Стан профілактики конфліктів як чинник забезпечення академічної доброчесності».

1. Чи вплинули військові події в Україні на рівень конфліктності в освітньому процесі?

У ході дослідження ми прагнули з'ясувати, чи вплинули військові події, що відбуваються у нашій країні на рівень конфліктності в освітньому процесі закладу? Відповідне питання було побудовано за простою бінарною моделлю: «Так» чи «Ні». Треба зазначити, що єдиного визначення конфліктності не існує, відповідно для кращого розуміння поняття нами було запропоновано загальне трактування цього феномену. Конфліктність – наявність у процесі взаємодії соціально-психологічних факторів (конфліктогенів), що спроможні викликати в особистості такий тип реагування на їх вплив, як конфлікт [10].

Як показує опитування для більшості опитаних близько 58% військові події в нашій країні вплинули на рівень конфліктності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Відповідно 42% відповіли про відсутність впливу військових подій на освітній процес.

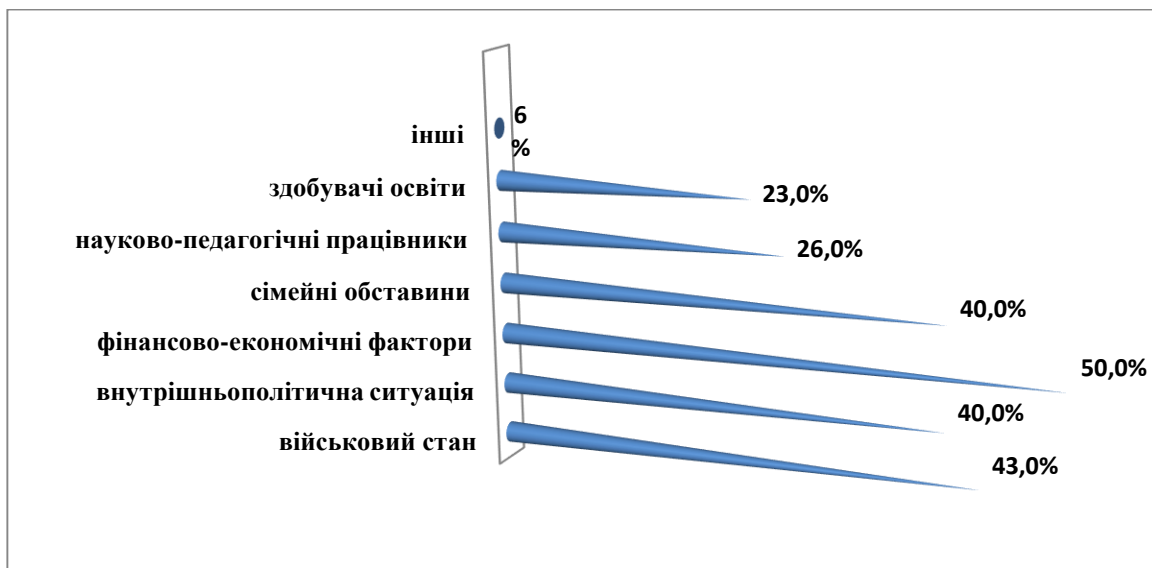
Діаграма 2. 1. **Чи вплинули військові події в Україні на рівень конфліктності в освітньому процесі?**



2. Як ви вважаєте, які основні причини конфліктності в освітньому процесі сьогодні?

Нашим респондентам було запропоновано питання стосовно основних причин конфліктності в освітньому процесі? На питання була дана можливість вибору відповіді декількох варіантів відповіді, відповідно статистичні дані, отримані з цього питання проходила не шляхом розподілу відсоткового відношення за кількістю осіб, а за видом відповідей їх кількістю та групуванням. Відповідно дані в Діаграмі 2.2. представлені у відсотках в залежності від частоти вибору респондентами цієї причини, в різних поєднаннях з іншими. Виділено найчастішу причину конфліктності в освітньому процесі.

Діаграма 2.2. **Як ви вважаєте, які основні причини конфліктності в освітньому процесі сьогодні?**



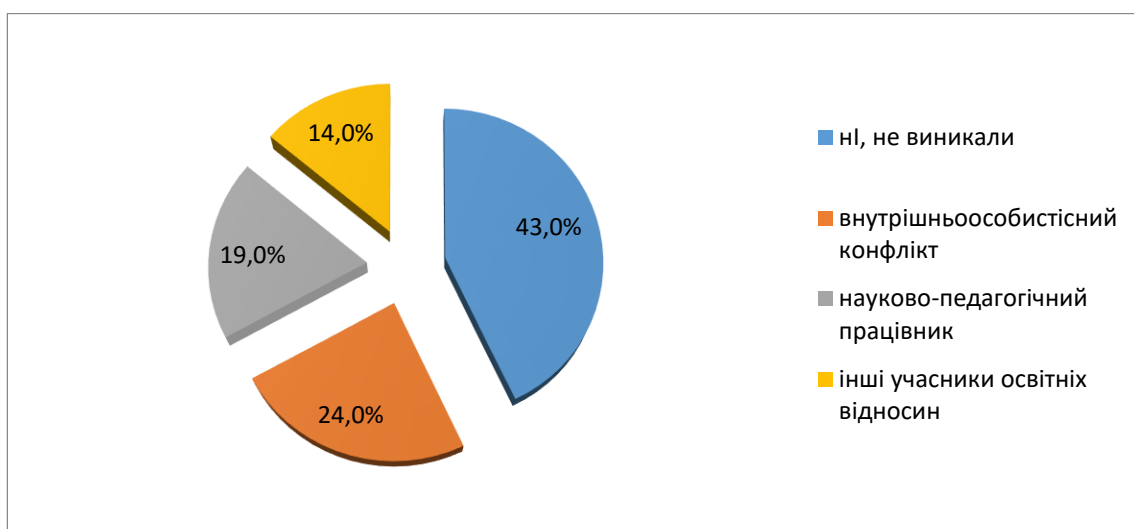
Цікавими на наш погляд виявилися дані щодо основних причин конфліктності респондентів визначили в першу чергу фінансово-економічні фактори 50%, військовий стан відповідно 43%, внутрішньо-політична причини та сімейні обставини відповідно по 40%. Науково-педагогічні працівники як причина конфліктності визначили 26% опитаних та здобувачі освіти як причину конфліктності визначили 23% респондентів. Про інші причини зазначили 6% опитаних. Це свідчить про актуальність профілактичної роботи та необхідності фахового підходу до запобігання даному явищу.

3. Чи виникали у вас конфлікти з іншими учасниками освітнього процесу або чи виникав у вас внутрішньоособистісний конфлікт в освітньому процесі? Внутрішньоособистісний конфлікт – це стан людини, який являє собою суперечність протилежно спрямованих мотивів (цілей, інтересів, цінностей) внутрішнього світу особистості [3].

Наступним питанням нашої анкети, яке засвідчувало чи виникали в учасників освітнього процесу конфлікти з іншими учасниками або внутрішньоособистісний конфлікт. Враховуючи що єдиного визначення внутрішньоособистісний конфлікт не існує, відповідно для кращого розуміння поняття нами було надано загальне визначення внутрішньоособистісного конфлікту. Відповідно у 57% респондентів

виникали конфлікти в освітньому процесі. З них у 24% був внутрішньоособистісний конфлікт; 19% вказали на конфлікт з науково-педагогічними працівниками; 14% з іншими учасниками освітніх відносин. Відповідно 43 % респондентів заявили, що в них конфліктів в освітньому середовищі не виникали.

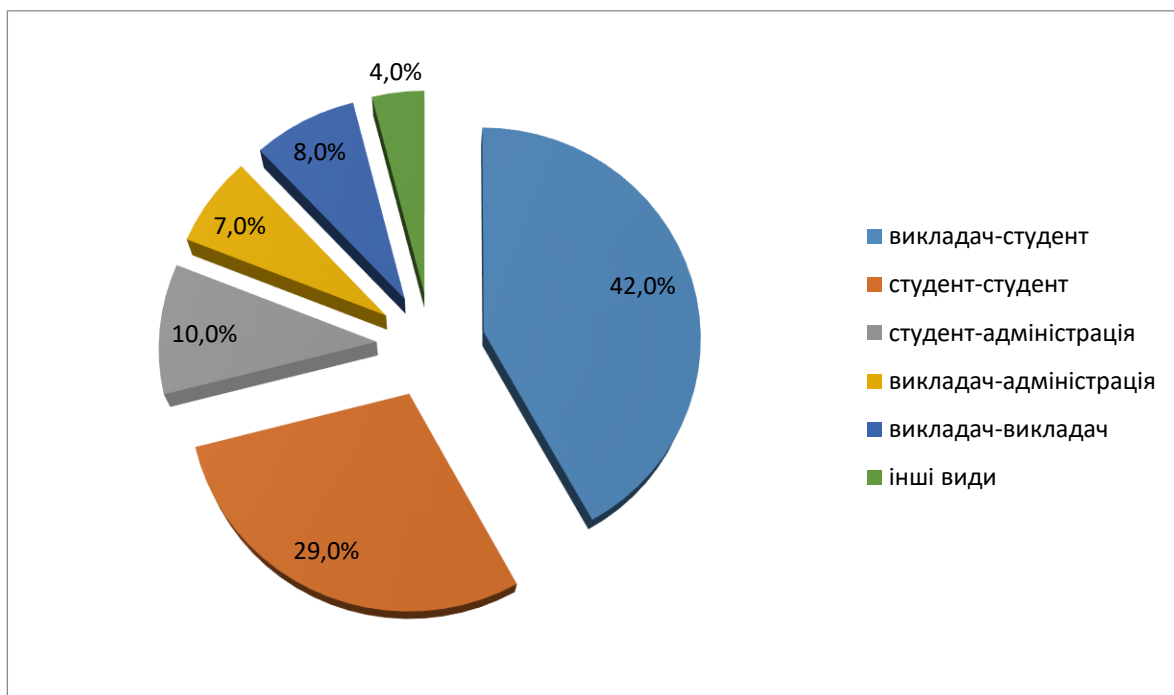
Діаграма 2.3. Чи виникали у вас конфлікти з іншими учасниками освітнього процесу або чи виникав у вас внутрішньоособистісний конфлікт в освітньому процесі?



4. Який вид конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ви вважаєте найрозповсюдженіший?

За допомогою цього питання ми хотіли дізнатися про найрозповсюдженіші конфлікти в освітньому середовищі закладу вищої освіти. Так, 42% респондентів наголосили на тому, що найрозповсюдженіший вид конфліктів в освітньому середовищі є «викладач-студент». Відповідно 29% опитаних обрали такий вид конфліктів як «студент-студент». Так, 10% опитаних зазначили, що найрозповсюдженішими є конфлікт «студент-адміністрація». 7% респондентів відзначили конфлікти «викладач-адміністрація». Відповідно 8% респондентів зазначили конфлікт «викладач- викладач» і 4% відзначили інші види конфліктів в освітньому процесі.

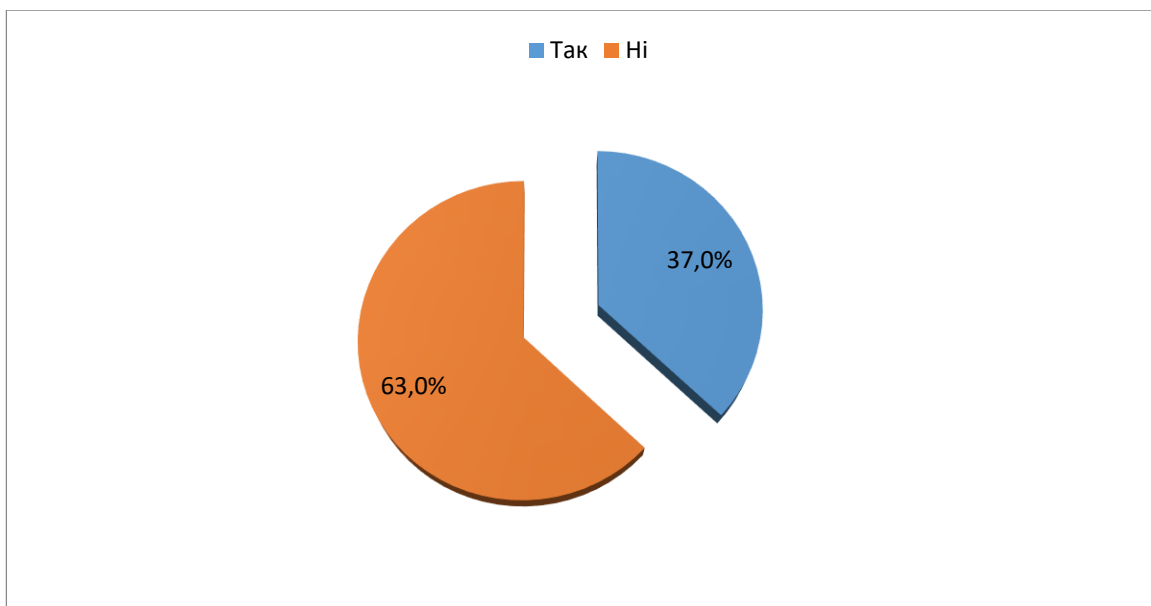
Діаграма 2.4. **Який вид конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ви вважаєте найрозповсюдженіший?**



5. Чи призводили конфлікти в освітньому процесі до порушень академічної доброчесності? Порушення академічної доброчесності це: академічний плагіат, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання та інші

Дане запитання для нашого дослідження є одне з ключових так як виявляло чи є зв'язок між конфліктом в освітньому процесі закладу вищої освіти та порушенням академічної доброчесності. Для розуміння респондентами того, що є порушенням академічної доброчесності, нами були запропоновано основні види порушень у відповідності до закону України «Про освіту». На питання: «Чи призводили конфлікти в освітньому процесі до порушень академічної доброчесності 37% респондентів відповіли що «так» і 63% опитаних відповіли що на їх погляд конфлікти в освітньому процесі не мали вплив на порушення академічної доброчесності.

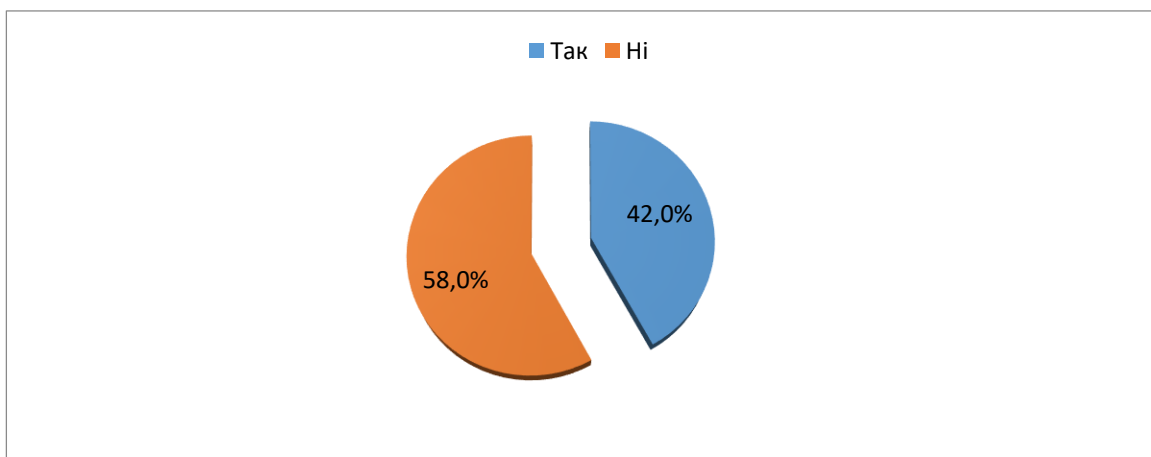
Діаграма 2.5. **Чи призводили конфлікти в освітньому процесі до порушень академічної доброчесності?**



б. Чи відомі вам факти того, що конфлікти в освітньому процесі призводили до порушення академічної доброчесності вашими знайомими, родичами, колегами тощо?

Цим питанням ми хотіли дізнатися чи відомі респондентам випадки, які можливі їм відомі стосовно їх родичів, близьких, колег тощо. Відповідне питання було побудовано за простою бінарною моделлю: «Так» чи «Ні». Наш погляд, достатньо високий показник 42% респондентів на це питання відповіли про те, що такі факти їм відомі та відповідно 58% відповіли, що їм такі факти невідомі.

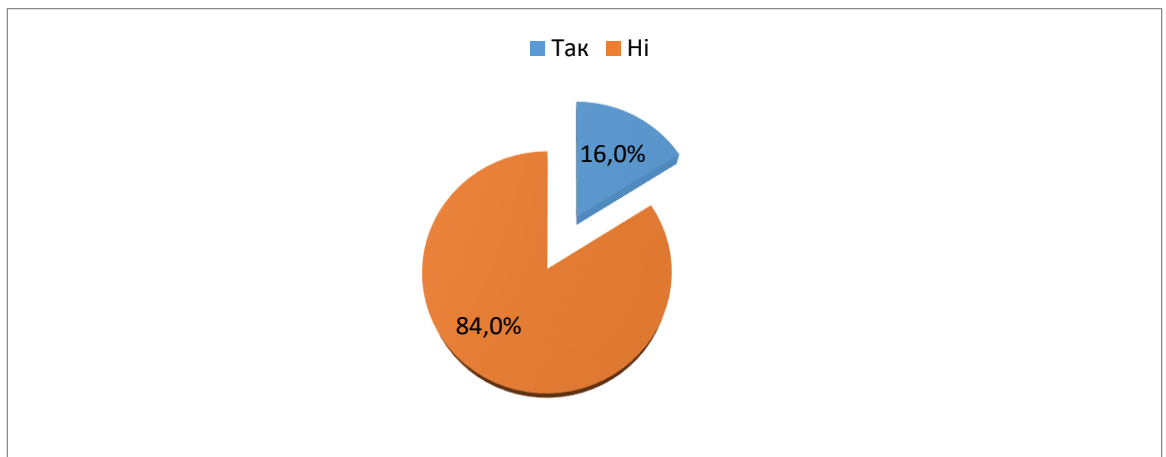
Діаграма 2.6. Чи відомі вам факти того, що конфлікти в освітньому процесі призводили до порушення академічної доброчесності вашими знайомими, родичами, колегами тощо.



7. Чи проводили співробітники психологічної служби з вами будь-які заходи під час військового стану?

Ми вважаємо це достатньо актуальним на сьогодні питанням, враховуючи обставини пов'язані з військовим станом в Україні. Відповіді на це питання, на наш погляд, повинні бути враховані всіма суб'єктами профілактики конфліктів в закладі освіти в подальшій діяльності. Відповідно 84% респондентів відповіли, що з ними жодних заходів не проводились та 16% опитаних вказали, що такі заходи співробітники психологічної служби з ним проводили.

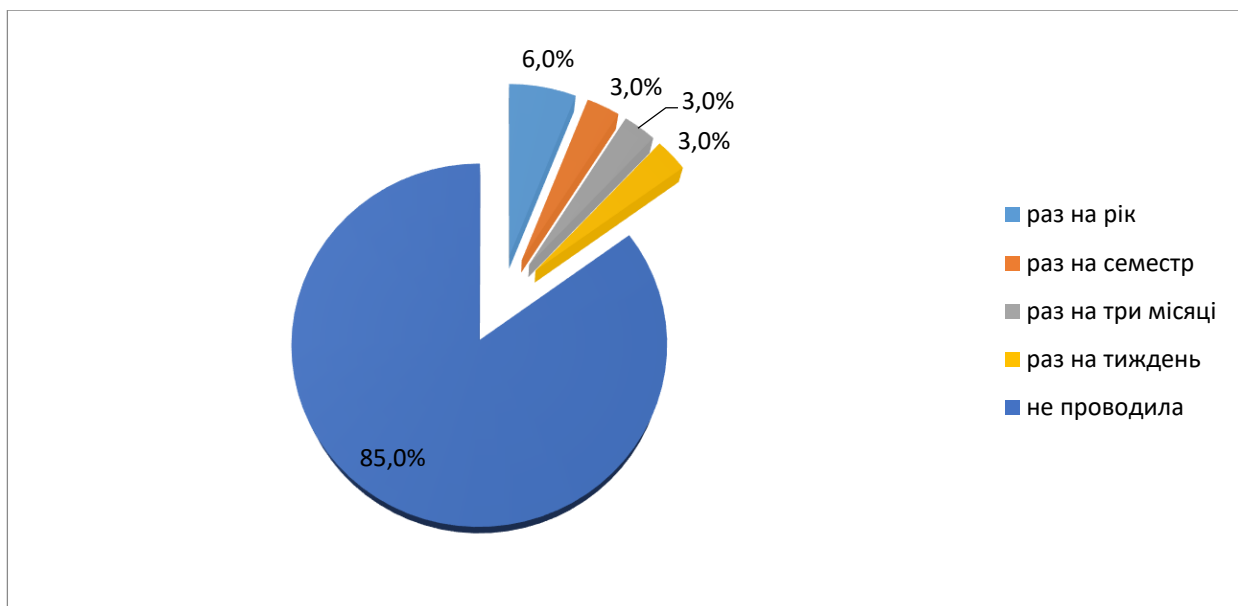
Діаграма 2.7. Чи проводили співробітники психологічної служби з вами будь-які заходи під час військового стану?



8. Якщо так, то як часто психологічна служба закладу вищої освіти проводила з вами профілактичні заходи?

На відповідь, як часто психологічна служба закладу вищої освіти проводила з вами профілактичні заходи - 3% респондентів відповіли, що ця робота проводилась 1 раз на тиждень; ще 3% відповіли, що така робота проводилась 1 раз на три місяці; 3% також відповіли, що така робота проводилась раз на семестр; 6% зазначили, що така робота проводилась раз на рік. Та відповідно 85% підтвердили, що таку роботи з ними психологічна служба не проводила.

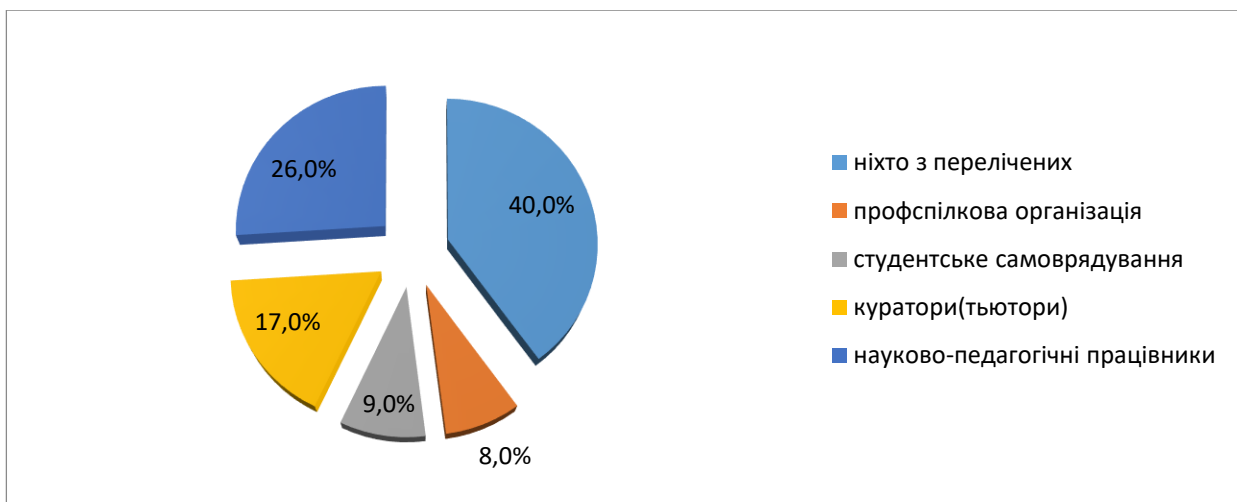
Діаграма 2.8. Якщо так, то як часто психологічна служба закладу вищої освіти проводила з вами профілактичні заходи?



9. Чи проводили хтось з перелічених суб'єктів з вами заходи щодо попередження конфліктів в закладі вищої освіти?

Питання для нашого дослідження є також центральним, тому що демонструє активність основних суб'єктів профілактики щодо діяльності по запобіганню конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти. Анкетування виявило, як ми і очікували, що найбільшу роботу по профілактики конфліктів проводили саме науково-педагогічні працівники 26%. Що подібну роботу проводили куратори (тьютори) зазначило 17% респондентів та 9% зазначили, що подібна робота проводилась органами студентського самоврядування; 8 % відповіли, що така робота проводилась профспівковою організацією. Ніхто з перелічених суб'єктів відповіло відповідно 40%. Такі дані демонструють про потребу серйозної організації підготовки до проведення відповідних заходів основних суб'єктів профілактики конфліктів в закладі освіти.

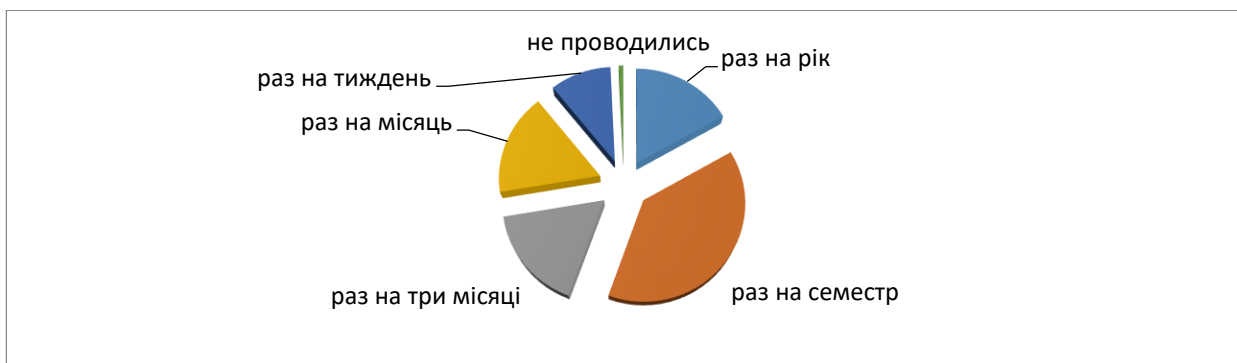
Діаграма 2.9. Чи проводили хтось з перелічених суб'єктів з вами заходи щодо попередження конфліктів в закладі вищої освіти?



10. Якщо проводили? Як часто:

На питання, як часто відповідні суб'єкти профілактики проводили заходи треба зазначити, що 10% відповіли, що це проходило дуже рідко 1 раз на рік. 23% опитаних відповіли, що раз на семестр та 10% відповідно один на раз на три місяці; 6% відповіли що це проходило один раз на тиждень; 3% опитуваних відповіли один раз на місяць; 3% відповіли по мірі необхідності. 45% зазначили, що взагалі не проводились.

Діаграма 2.10. **Якщо проводили? Як часто:**

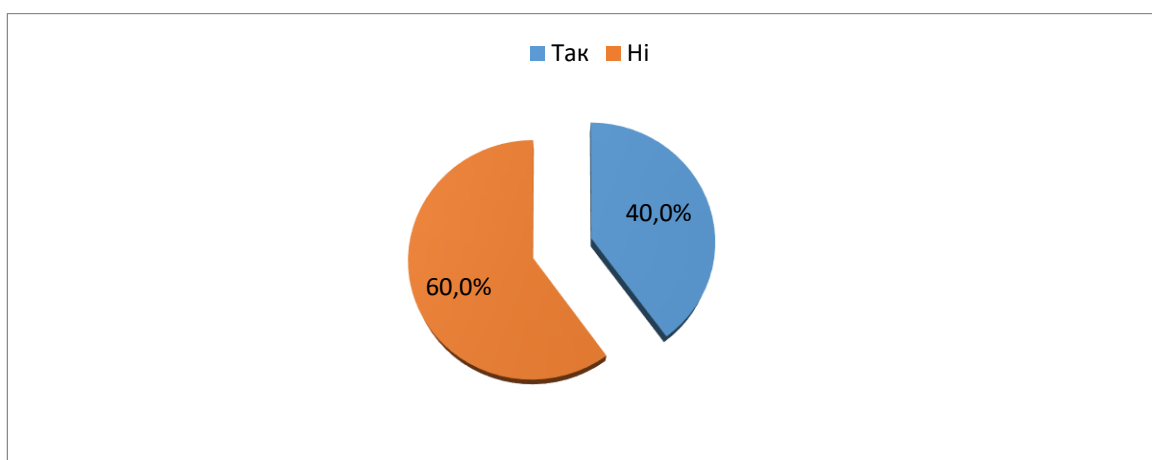


11. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку науково-педагогічних працівників (викладач, старший викладач, доцент, професор)?

Важливим для нашого дослідження також вважаємо цикл питань, які стосуються несправедливого або неповажного чи упередженого відношення основних учасників освітніх відносин. Так, зі сторони науково-педагогічних

працівників несправедливе, неповажаче чи упереджене ставлення відчули 40% респондентів. Такого ставлення не відчувало відповідно 60% опитаних. Це свідчить про те, що конфліктогенів для виникнення конфліктів в освітньому процесі опитані зазначили достатню велику кількість.

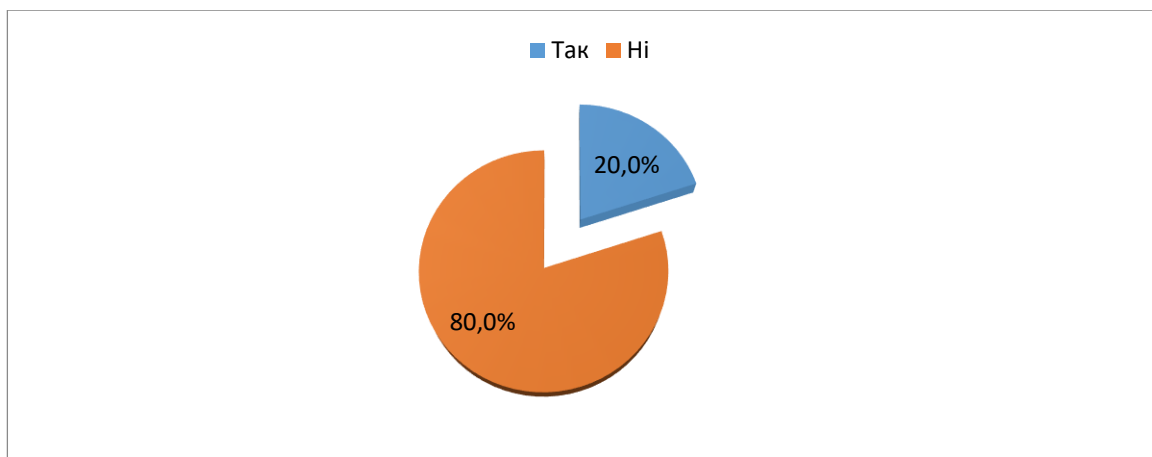
Діаграма 2.11. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного, чи упередженого ставлення з боку науково-педагогічних працівників



12. *Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного, чи упередженого ставлення з боку керівництва закладу вищої освіти (ректор, проректор, декан, заступник декана, завідувач кафедри, директор студмістечка тощо)?*

На питання чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку керівництва закладу вищої освіти позитивно відповіли 20% респондентів та відповідно 80% відповіли негативно, що на наш погляд також є достатньо великим відсотком.

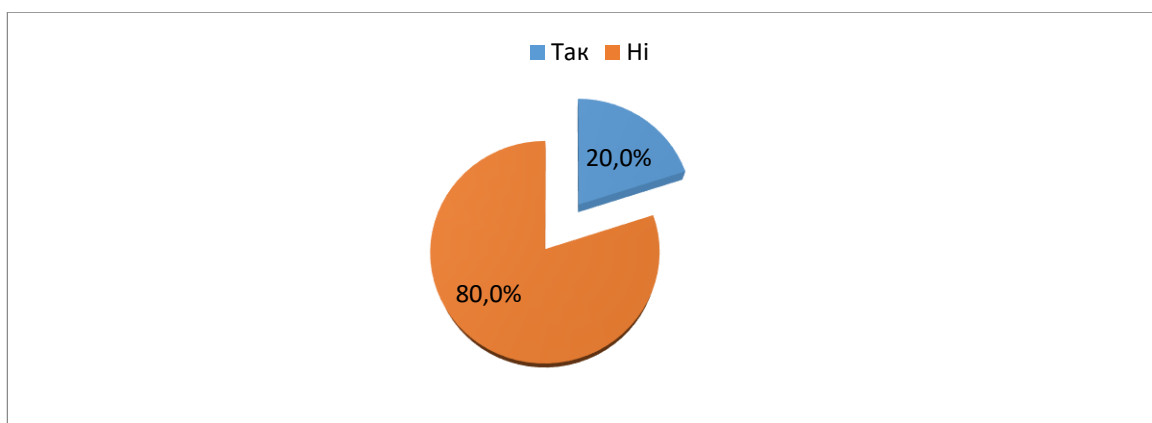
Діаграма 2.12. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного, чи упередженого ставлення з боку керівництва закладу вищої освіти?



13. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку ваших колег (якщо викладачі то відповідно викладачі, якщо студент то відповідно студент) в закладі вищої освіти?

На питання чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку ваших колег 20% зазначило так та відповідно 80% опитаних заявили, що такого ставлення вони не відчували. Що, на наш погляд, також є достатньо великим відсотком, який також вимагає відповідної профілактичної роботи щодо запобігання конфліктних ситуацій серед учасників освітнього процесу.

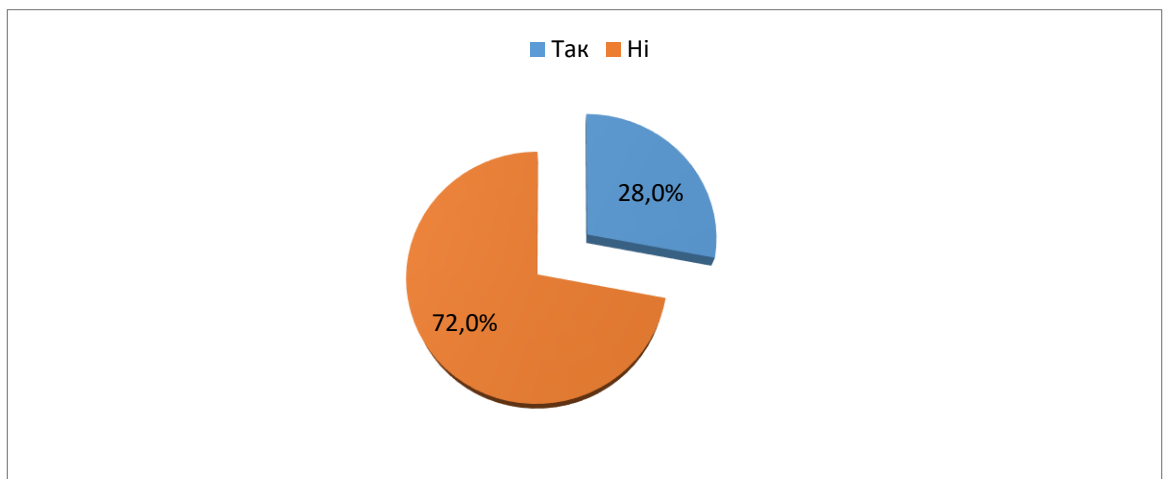
Діаграма 2.13. **Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку ваших колег**



14. Чи питали у вас (запитували, дізнавались, опитували) адміністрація закладу, науково-педагогічні працівники, психологічна служба щодо несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення до вас в закладі вищої освіти?

Дійсно для нашого дослідження була важливим дізнатися проте, наскільки актуальним для керівництва, науково-педагогічних працівників та психологічної служби було діагностування питання про рівень потенційної конфліктності серед учасників освітнього процесу в закладі вищої освіти. Результати опитування надав нам додаткові аргументи актуальності профілактичної роботи щодо конфліктів серед учасників освітнього процесу. 72% опитаних зазначили, що ніхто з перелічених суб'єктів профілактики не запитував щодо несправедливого, неповажного чи упередженого ставлення до них. Та відповідно 28% вказали на те, що такі запитання їм ставилися.

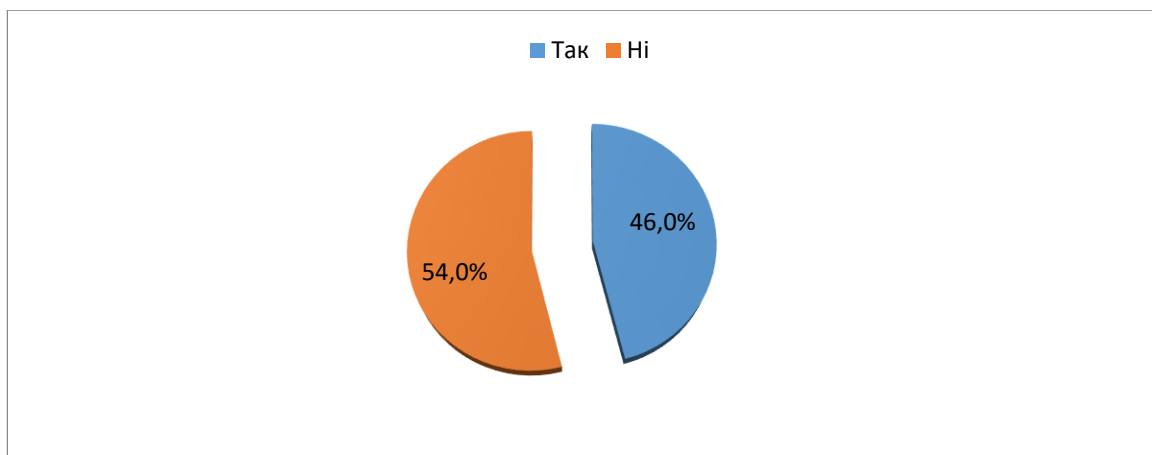
Діаграма 2.14. Чи питали у вас (запитували, дізнавались, опитували) адміністрація закладу, науково-педагогічні працівники, психологічна служба щодо несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення до вас в закладі вищої освіти?



15. Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій".

Важливим для розуміння стану організації роботи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі для нашого дослідження було питання про те, чи знають учасники освітнього процесу про існування одного з основних документів щодо профілактики означеної проблеми. Опитування засвідчило, що 54% респондентів відповіли що такий документ їм не відомий та відповідно 46% зазначило, що вони знають про існування такого документу.

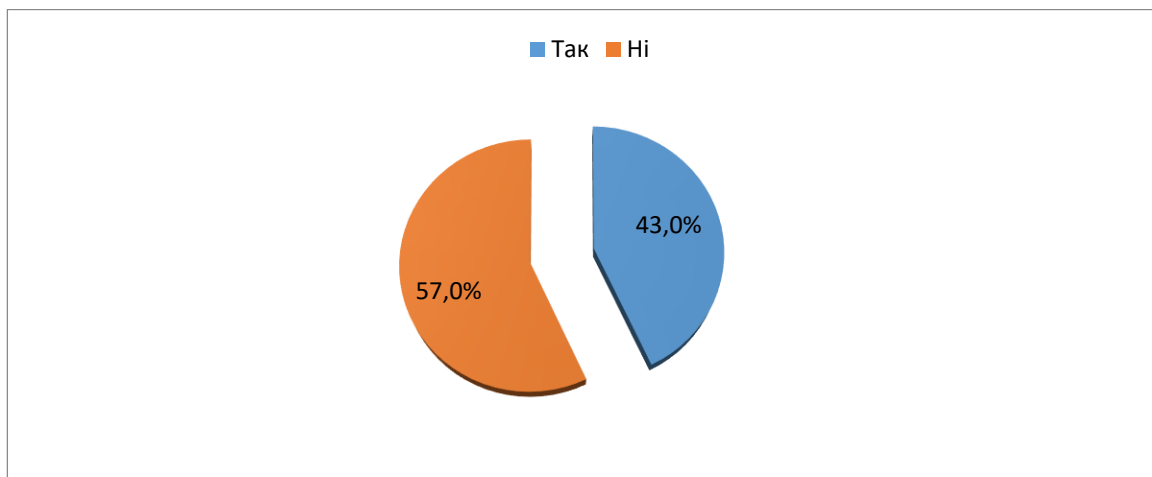
Діаграма 2.15. Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій".



16. Чи знаєте ви про існування в закладі комісії з урегулювання конфліктних ситуацій?

Питання важливе для розуміння чи розуміють учасники освітнього процесу механізми реагування під час конфліктів в освітньому процесі. Лише 43% респондентів знають про існування в закладі комісії з урегулювання конфліктних ситуацій. Відповідно більше половини (57%) навіть не знають про існування відповідної комісії, що є важливим чинником для організації ефективною профілактичної роботи.

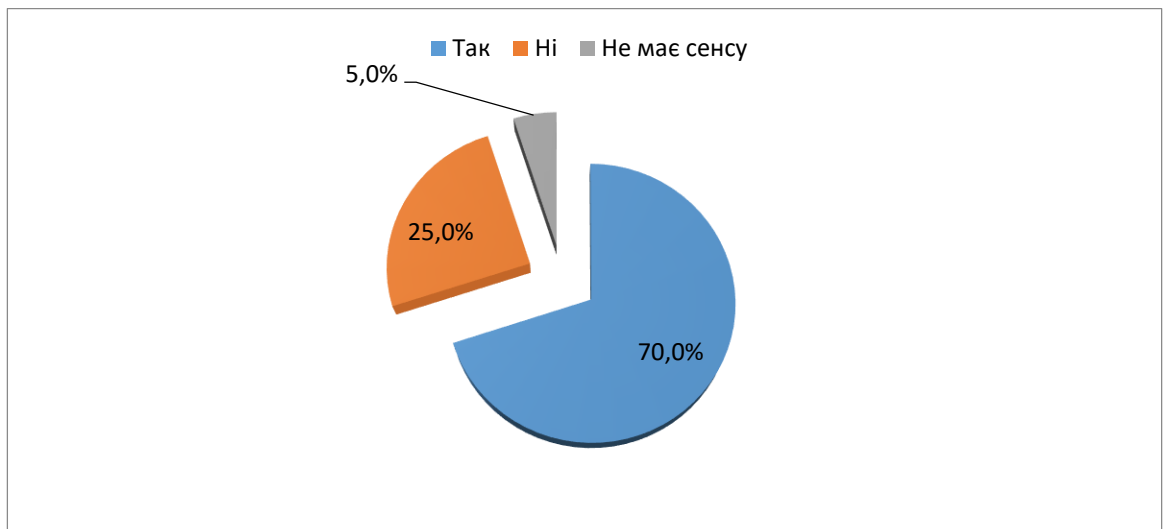
Діаграма 2.16. Чи знаєте ви про існування в закладі комісії з урегулювання конфліктних ситуацій?



17. Чи знаєте ви до кого звертатися у разі виникнення конфлікту в освітньому процесі закладу вищої освіти?

Важливим для нашого дослідження також є питання щодо потенційних механізмів розв'язання конфліктів в освітньому процесі. На питання чи знаєте ви до кого звертатися у разі виникнення конфлікту в освітньому процесі закладу вищої освіти 25% зазначили, що такою інформацією вони не володіють; 5% опитаних заявили, що вважають те, що це не має сенсу та відповідно 70% знають про те до кого необхідно звертатися в разі виникнення конфлікту.

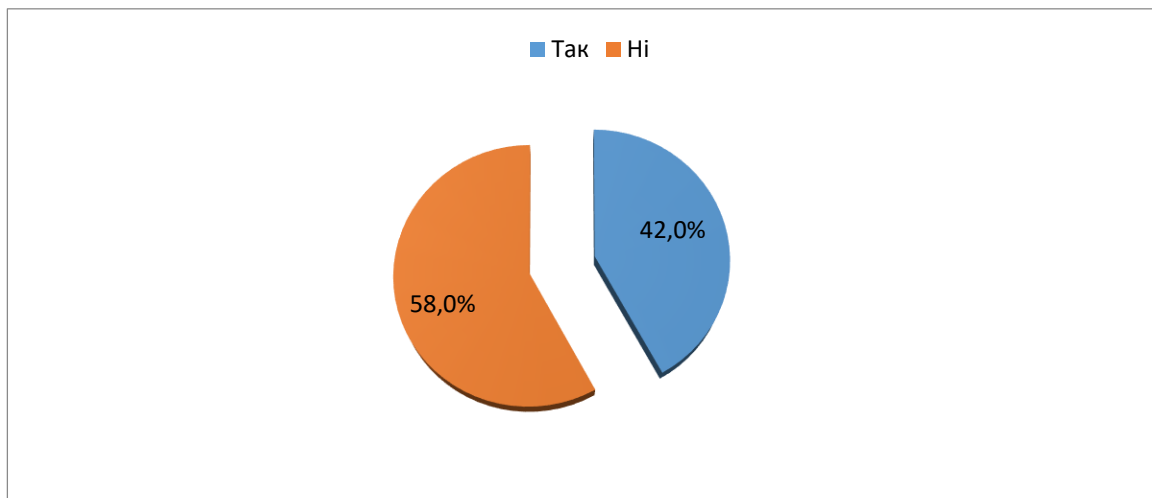
Діаграма 2.17. **Чи знаєте ви до кого звертатися у разі виникнення конфлікту в освітньому процесі закладу вищої освіти?**



18. Чи стикались ви з порушенням академічної доброчесності в освітньому процесі?

Наступним блоком питань в нашому опитуванні були питання присвячені академічній доброчесності в закладі вищої освіти. На питання, чи стикались ви з порушенням академічної доброчесності в освітньому процесі 42% відповіли позитивно та відповідно 58% зазначили, що не стикалися з відповідними порушеннями. Це свідчить що робота зокрема по забезпеченню академічної доброчесності в закладі вищої освіти є вкрай актуальними.

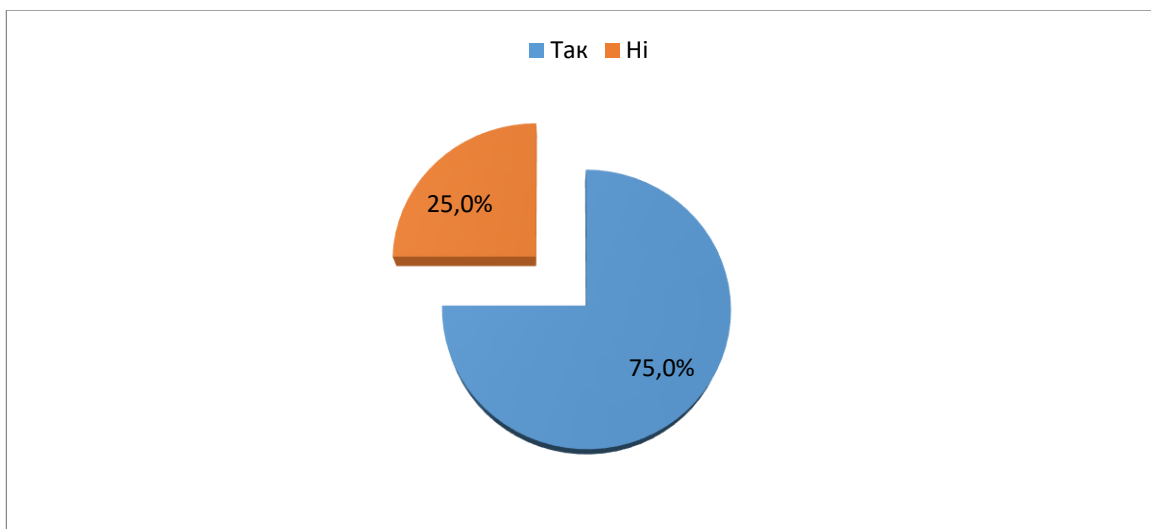
Діаграма 2.18. **Чи стикались ви з порушенням академічної доброчесності в освітньому процесі?**



19. *Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення, кодексу чи іншого документа щодо забезпечення академічної доброчесності?*

Дані за діаграмою 20 висвітлюють, що в закладах де існують відповідні документи та які регулюють діяльність пов'язану з академічною доброчесністю інформацію, учасникам про їх наявність не доводять належним чином. Так, 25% респондентів зазначили, що не знають про існування відповідних положень, кодексів тощо. Та відповідно 75% знають про наявність в закладі відповідних документів.

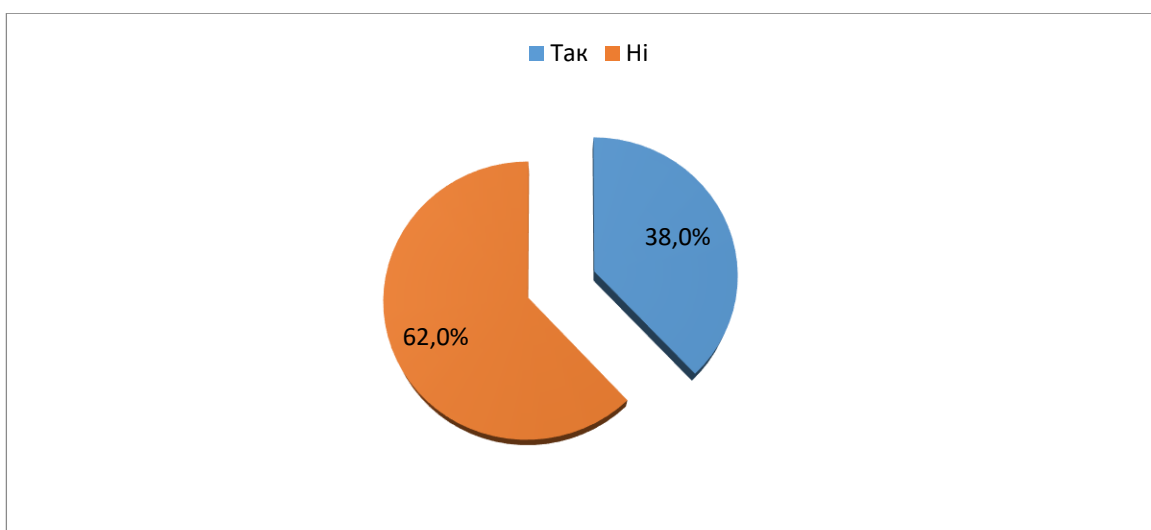
Діаграма 2.19. **Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення, кодексу чи іншого документа щодо забезпечення академічної доброчесності?**



20. Чи знаєте ви куди (до якого органу чи особи) звертатися під час виявлення порушень академічної доброчесності?

Цим питанням нам було важливо дізнатися чи проінформовані учасники освітнього процесу (про потенційні чинники профілактики конфліктів) зокрема до кого звертатися у разі порушень стандартів академічної доброчесності? Біля 62% респондентів відповіли, що не володіють інформацією щодо того куди можна звертатись. Відповідно лише 38% володіють знаннями з приводу механізмів звертання у разі порушення принципів академічної доброчесності в освітньому процесі закладу.

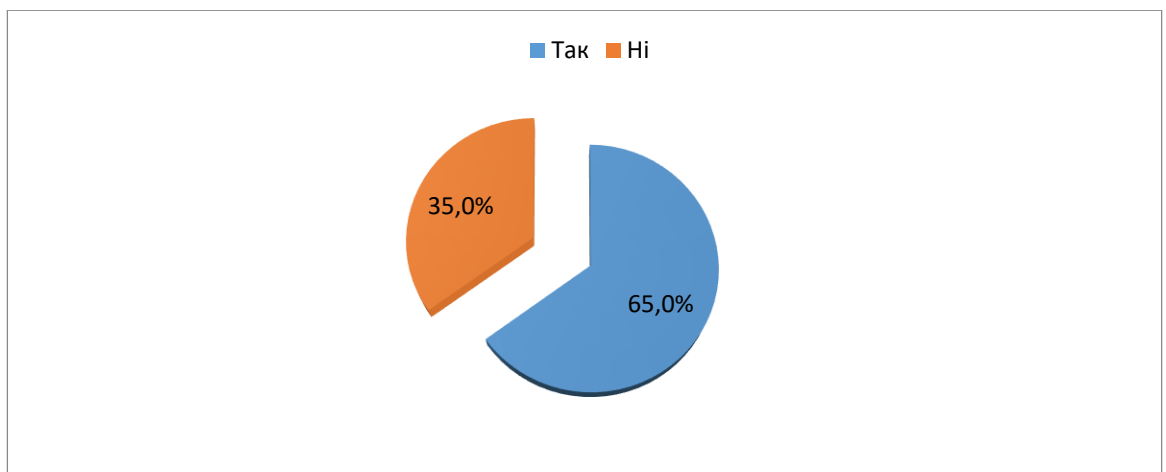
Діаграма 2.20. Чи знаєте ви куди (до якого органу чи особи) звертатися під час виявлення порушень академічної доброчесності?



21. Як ви вважаєте: «Чи вплине на рівень дотримання академічної доброчесності зменшення конфліктності в освітньому процесі?»

За допомогою такого питання ми прагнули з'ясувати в учасників освітнього процесу їх розуміння залежності рівня конфліктності в освітньому середовищі на відповідний рівень дотримання принципів та стандартів академічної доброчесності в закладів вищої освіти. Обробка отриманих даних показує, що переважна більшість респондентів 65% вважає, що зменшення рівня конфліктності призведе до зменшення порушень академічної доброчесності в закладі вищої освіти. Відповідно 35% вважають, що зменшення конфліктності не вплине на рівень дотримання учасниками академічної доброчесності.

Діаграма 2.21. Як ви вважаєте: «Чи вплине на рівень дотримання академічної доброчесності зменшення конфліктності в освітньому процесі?»

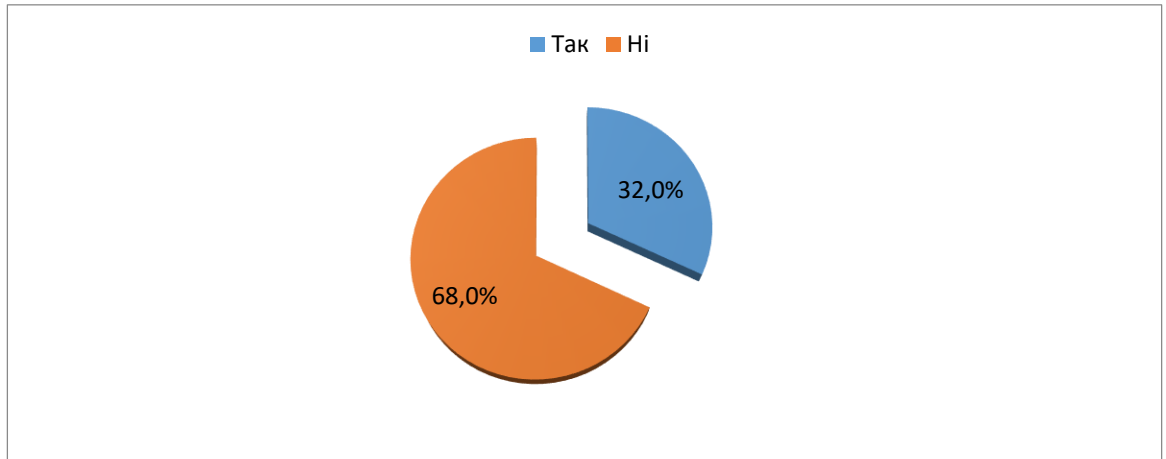


22. Чи вплинули конфлікти (внутрішньоособистісний, міжгруповий, міжособистісний тощо) на порушення вами або іншими особами академічної доброчесності?

Одне з центральних питань для нашого дослідження є питання про те, чи вплинули конфлікти (внутрішньоособистісний, міжгруповий, міжособистісний тощо) на порушення академічної доброчесності? Опитування засвідчило, що 32% респондентів помітили вплив конфліктів на порушення стандартів та принципів академічної доброчесності. Що підтверджує наше припущення щодо впливу конфліктів в освітньому процесі

на рівень порушень академічної доброчесності в закладі вищої освіти. Відповідно 68% такого не помітили.

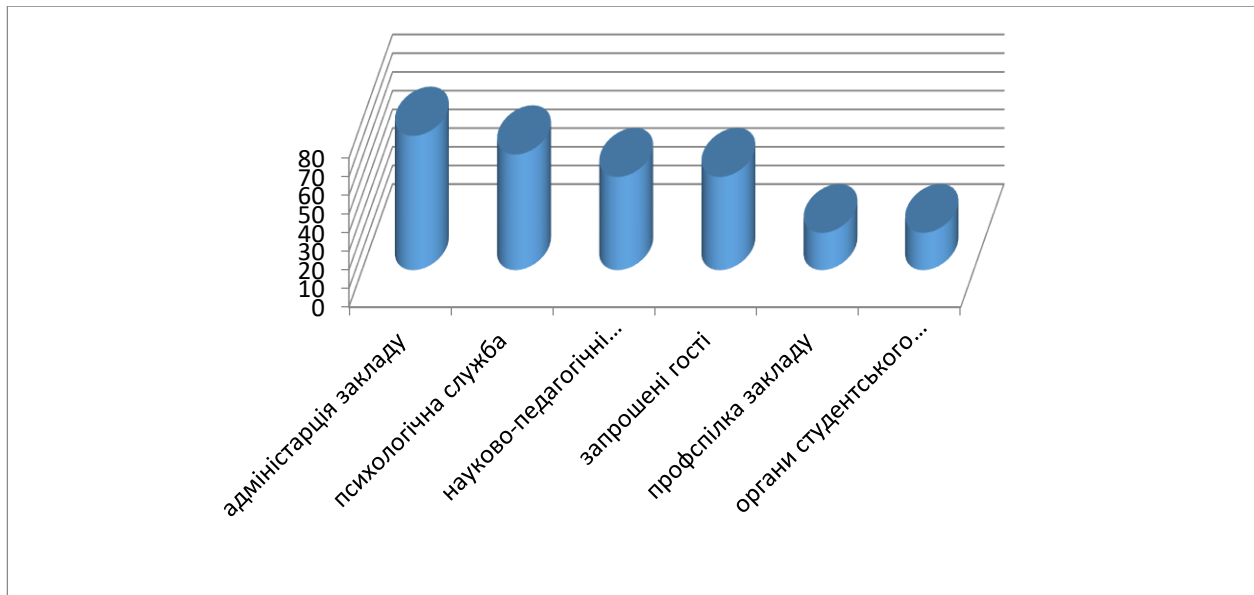
Діаграма 2.22. Чи вплинули конфлікти на порушення вами або іншими особами академічної доброчесності?



23. Хто на ваш погляд з учасників освітнього процесу повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктам в освітньому процесі?

Динним запитанням ми прагнули з'ясувати в учасників освітнього процесу щодо їх бачення стосовно того, хто з учасників освітнього процесу повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктам в освітньому процесі. На дане запитання була надана можливість вибору декількох варіантів відповідей, відповідно обробка статистичних даних, отриманих по цьому питанні, проходила не через розподіл відсоткового відношення за кількістю осіб, а за обраним видом відповідей, їх кількістю та групуванням. Тому дані будуть продемонстровані у відповідних відсотках, залежно від частоти вибору опитуваними в поєднанні з іншими. Відповіді розподілились таким чином: найчастіше респонденти обирали адміністрацію закладу освіти 72%; 62% - психологічна служба; 53% - науково-педагогічно працівники; 50% - запрошені фахівці (практичні психологи тощо); біля 20% профспілкові організації та органи студентського самоврядування.

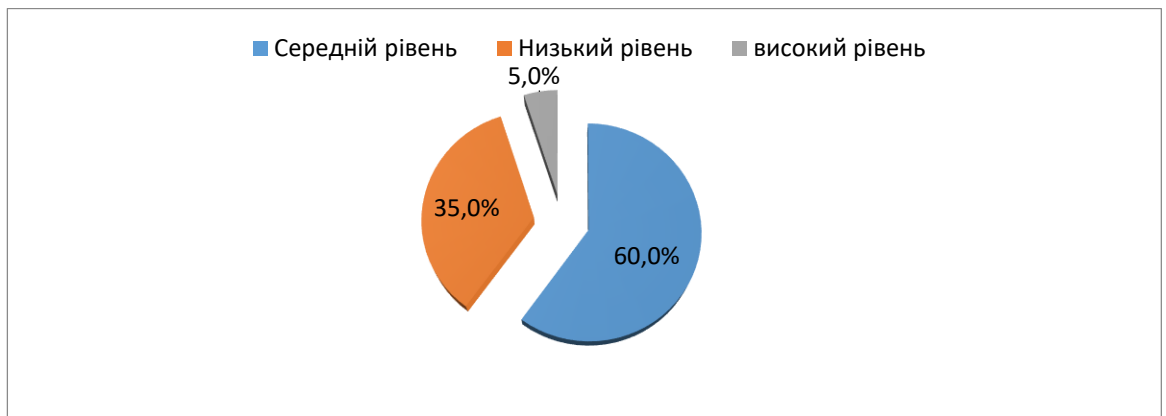
Діаграма 2.23. Хто на ваш погляд з учасників освітнього процесу повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі?



Щодо сприйняття та розуміння учасниками освітнього процесу поняття «конфлікт». У межах нашого дослідження нами було проведено контент-аналіз відповідей на продовження речень «Конфлікт це...» та «Конфлікт в освітньому процесі це...». Відповіді вважалися «правильними, при умові, що були вказані усі найістотніші ознаки конфлікту та враховані його когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти» [47]. Приведемо приклади таких відповідей: «Конфлікт це зіткнення людей з різними поглядами, інтересами та бажаннями, що призводить до негативних емоцій і проблем у відносинах». «Конфлікт в освітньому середовищі – це те саме , що і конфлікт, але на його меті є вирішення педагогічних, освітніх проблем. Відповідно «частково-правильною» вважалась відповідь, коли вказані не всі суттєві ознаки. Наприклад: Конфлікт – ситуація коли опоненти розійшлися в точках зору і не хочуть приймати думку одне одного. Конфлікт в освітньому середовищі - це таке становище відносин, коли інтереси однієї особи зачіпають інтереси іншої і відсутній механізм вирішення такої ситуації або відсутнє бажання. Відповідь вважалася повністю «неправильною», коли не було вказано жодної суттєвої ознаки конфлікту чи відповідь повністю відсутня. Наприклад:

«Конфлікт – це помилка». «Конфлікт в освітньому процесі – це норма; не знаю; неприпустимо та інші». Як зазначено в діаграмі 2.24., більшість учасників освітнього процесу біля 60% мають середній рівень розвиненості поінформованості щодо поняття «конфлікт та конфлікт в освітньому середовищі». 35% - мають низький рівень та відповідно ли 5% учасників освітнього процесу мають високий рівень поінформованості.

Діаграма 2.24. Щодо рівня поінформованості «Конфлікт це ...» та «Конфлікт в освітньому процесі це...»



Щодо дослідження «рівня морально-ціннісної спрямованості учасників освітнього процесу, зокрема щодо «співвідношення егоїстичних і гуманістичних цінностей Т. Дуткевича «Мої цінності у конфліктів» у біля 8% учасників освітнього процесу було виявлено високий рівень егоїстичних цінностей, у 60% середній рівень та відповідно у 32% учасників освітнього процесу було виявлено низький рівень егоїстичних цінностей» [10].

За аналізами даних методики «К. Томаса та Р. Кілмана щодо «Визначення типу поведінки особистості у конфліктній ситуації» середній бал серед чоловіків та жінок учасників освітнього процесу в ЗВО виявився таким (Таблиця 2.1.): суперництво 3,7 балів, співпраця 7,1 балів, компроміс 7,4 балів, уникнення 6,0 бали, пристосування 6,0 бали. Відповідно у чоловіків учасників освітнього процесу домінують співпраця близько 7,4 балів (з 12 балів), компроміс 7,2 балів, уникнення – 5,8 балів, пристосування 5,7 балів. Суперництво серед чоловіків учасників освітнього процесу зайняло остання місце 3,9 балів» [10].

Найулюбленішим стилем конфліктної поведінки серед жінок учасниць освітнього процесу є компроміс 7,5 балів (з 12 балів), співпраця відповідно 6,8 балів, пристосування 6,3 бали, уникнення 6,2 бали, відповідно суперництво найменша кількість 3,4 бали.

Таблиця 2.1. Схильність учасників освітнього процесу ЗВО до вибору стилю конфліктної поведінки за К. Томасом та Р. Кілманом

Досліджувані Учасники освітнього процесу	Стилі конфліктної поведінки				
	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Жінки	3,4	6,8	7,5	6,2	6,3
Чоловіки	3,9	7,4	7,2	5,8	5,7
Разом	3,7	7,1	7,4	6,0	6,0

Щодо результатів «оцінки рівня реактивної та особистісної тривожності, розробленої Ч. Спілбергером треба зазначити, що 45,5% учасників освітнього процесу мають високий рівень особистісної тривожності, середній відповідно 49,5% та лише 5% учасників мають низький рівень тривожності. Щодо реактивного рівня та дані відповідно такі: високий рівень 8,5%, середній 55% та низький відповідно 36% учасників освітнього процесу» [47]. Ці дані говорять про необхідність наполегливої діяльності основних суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі щодо подолання відповідного рівня тривожності як потенційного чинника конфліктів в закладах вищої освіти.

Результати емпіричного дослідження лягли в основу розробки програми (моделі) профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти.

Висновки до Розділу II

Однією з основних завдань нашого дослідження було виявлення стану профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти. Відповідно до цього було створено методологічний комплекс та проведено емпіричне дослідження. Так, зокрема завдяки впровадженню авторського опитувальника «Стан профілактики конфліктів як чинник забезпечення академічної доброчесності», який складався з 23 питань, нами було виявлено, що військові події в Україні на рівень конфліктності в освітньому процесі, про це зазначили 58% учасників освітнього процесу. Відповідно 57% респондентів зазначили, що в них виникали конфлікти в освітньому процесі, серед них у 24% учасників був внутрішньоособистісний конфлікт та 19% зазначили про існування конфліктів з науково-педагогічними працівниками. 42% респондентів відзначило, що їм відомі фати того, що конфлікти призводили до порушення академічної доброчесності. Важливим для нашого дослідження був результат, який засвідчив що з 84% учасників освітнього процесу працівники психологічної служби закладу освіти не провадили жодних виховних заходів у період військового стану. Також з 40% учасників освітнього процесу жоден суб'єкт профілактики конфліктів не провадив заходи щодо запобігання конфліктів. 40% здобувачів вищої освіти відповіли, що по відношенню до них було несправедливе або неповажне, чи упереджене ставлення з боку науково-педагогічних працівників. 54% учасників освітнього процесу заявили, що не знають про існування в закладі Положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій" та 57% не знають про існування комісії з урегулювання конфліктних ситуацій? 42% респондентів відповіли, що вони стикались з порушенням академічної доброчесності в закладі освіти та 62% не знають куди звертатись у разі порушення академічної доброчесності. На питання, хто повинен на ваш погляд проводити заходи, щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі 72% вказали на адміністрацію закладу, 62% психологічна служба. Всі

здобуті дані свідчать про необхідність подальшої профілактичної діяльності щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі ЗВО.

РОЗДІЛ III. Методи та засоби профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності

3.1. Програма профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО

Одними з основних завдань закладу вищої освіти є «формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах а також поширення знань серед населення, підвищення освітнього і культурного рівня громадян при цьому створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів» [35]. Реалізація цих завдань є складним процесом, який вимагає від кожної відповідальної особи цілеспрямованої програми дій. У відповідності до довідникової літератури «програма» походить від грецького слова «programma» - розпорядження, оголошення; план майбутньої діяльності, робіт, заходів являє собою насамперед продуманий план якої-небудь діяльності, роботи; план роботи підприємства на якийсь строк, що передбачає обов'язковість випуску певної кількості продукції. Тому у нашому дослідженні під програмою профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ми будемо розуміти план майбутньої діяльності суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти щодо створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізації конфліктогенів в освітньому середовищі.

Н. Пихтіна, М. Пихтін, Т. Федорченко у своїх працях зазначають, що профілактика спрямована на попередження можливих фізичних, психологічних, соціокультурних колізій у окремих індивідів; збереження, підтримку і захист життя та здоров'я людей; сприяння їм у досягненні

поставлених цілей і розкритті їх внутрішніх потенціалів. Посилаючись на Н. Харітонова автори розглядають профілактичну діяльність на рівні держави через систему заходів, спрямованих на підвищення якості життя, мінімізацію факторів соціального ризику, створення умов для реалізації принципу соціальної справедливості, і називають її соціальною профілактикою [30, с.33]. Незважаючи на різні підходи до визначення поняття профілактика, однією з його характеристик є діяльність спрямована на створення відповідних умов щодо мінімізації негативних проявів.

У нашому дослідженні програму профілактичної роботи ми будемо класифікувати перш за все за рівнями на: державну, загальноуніверситетську, групову, особистісну та за напрями профілактичної діяльності на: морально-духовну та нормативно-правову.

Так, до програм профілактики державного рівня ми відносимо діяльність щодо створення відповідних умов таких суб'єктів профілактики як Верховна Рада України, Президент України, кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України, правоохоронні органи, місцеві органи влади та органи місцевого самоврядування тощо.

Щодо програм профілактики загальноуніверситетського рівня у нашому дослідженні ми відносимо діяльність щодо створення відповідних умов на рівні закладу вищої освіти таких суб'єктів профілактики як: керівництво закладу вищої освіти, психологічна служба закладу, Вчена рада закладу, органи самоврядування, студентське самоврядування, профспілкові організації та інші.

До програм профілактики групового рівня ми відносимо діяльність щодо створення відповідних умов таких суб'єктів профілактики як завідувач кафедри, куратори (тьютори) курсу (академічної групи) тощо.

Відповідно до програм особистісного рівня ми відносимо у нашому дослідженні діяльність щодо створення відповідних умов конкретного учасника освітнього процесу (здобувача освіти, науково-педагогічного працівника тощо).

Щодо програм профілактики за напрямками у нашому дослідженні ми під морально-духовним розуміємо діяльність суб'єктів профілактики спрямовану на формування у суб'єктів профілактики та учасників освітнього процесу морально-духовних цінностей (любов, чесність, справедливість, гідність, повага до інших тощо). Під нормативно-правовим напрямом ми розуміємо створення на рівні нормативно-правових актів норм що створюють сприятливі психолого-педагогічних умови для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізації конфліктогенів в освітньому середовищі.

Всі рівні та види програм, на наш погляд повинні мати на меті формування в учасників освітнього процесу конфліктологічної культури. Так, «частина дослідників розглядають конфліктологічну культуру як прояв комунікативної компетентності особистості (Б. Хасан та інші). Інші вважають її складовою професійної культури (О. Дзяна, І. Козич та інші). Є також тлумачення, яке ґрунтується на взаємозв'язку конфліктологічної культури та конфліктостійкості особистості (Е. Регнет та інші). Вчені наголошують, що конфліктологічна культура є важливою складовою професійної підготовленості фахівця до виконання своїх посадових функцій у професійному конфліктогенному середовищі. При цьому для кожної професії конфліктологічна культура є специфічною, оскільки дозволяє вирішувати конфлікти у конкретному професійному середовищі (І. Агалець, О. Жук, Н. Підбуцька та інші)» [10]. Важливо, що «формування конфліктологічної культури потребує трансформації її самосвідомості, передовсім, системи цінностей (С. Гіренко). Зокрема, деяки автори розмежують конфліктологічну культуру та конфліктологічну компетентність як два різні рівні. Перший рівень становить конфліктологічна грамотність, другий – конфліктологічна компетентність, третій – конфліктологічна культура. Ми погоджуємось з Т. Дуткевичем, який виокремлює в конфліктологічній культурі саме морально-ціннісну, етичну складову на відміну від конфліктологічній грамоті й компетентності та вважає, що

конфліктологічна грамотність і компетентність слугують передовсім, своєрідним психологічним (когнітивно-поведінковим) знаряддям, інструментом для роботи з конфліктами. А конфліктологічна культура несе виразне ціннісно-сміслові навантаження, гуманістичну спрямованість» [10].

На наш погляд, крім вироблення та реалізації будь-яких програм профілактики конфліктів в освітньому процесі важливим є проведення ефективної діагностики. Так, І. І. Сорока в своїх дослідженнях наголошує на тому, що для профілактики конфліктів в освітньому середовищі важливі два етапи: «Ефективна діагностика та стратегічні дії. Зокрема, ефективна діагностика суб'єктивних (соціально-психологічних) та об'єктивних (організаційно-управлінських) чинників, які можуть провокувати конфлікти у педагогічному колективі та вживання заходів (стратегічні дії) на основі діагностики щодо профілактики конфлікту. При діагностуванні суб'єктивних чинників автор наголошує на важливості знайти відповіді на такі запитання: Як вони розуміють конфлікт в освітньому середовищі? На яких фактах вони фокусуються? Що зміниться зі зміною сприйняття конфлікту сторонами? та інші (когнітивна складова). Емоційна складова: які почуття викликає конфлікт у опонентів? На скільки ефективно може учасник освітнього процесу контролювати свої негативні емоції? тощо» [47]. До поведінкової складової: «Яка поведінка впливає на виникнення конфлікту між викладачами? Які стилі поведінки використовуються членами колективу у конфліктній ситуації? Як зміна поведінки вплине на попередження конфлікту? Поведінка учасника як реакція на конфлікт? та інші. Важливою є діагностика об'єктивних організаційно-управлінських чинників, що можуть впливати на незадоволеність роботою та згодом виникнення конфліктів. Використовуючи метод спостереження, опитування, анкетування необхідно зібрати дані щодо умов праці, навантаження, ступеня забезпечення базових потреб (фізіологічних, потреб у захищеності), стиля керівництва, адекватної оплати праці та інші. І відповідно одним з важливих в профілактиці

конфліктів в освітньому процесі є стратегічні дії щодо профілактики конфлікту в освітньому процесі» [47].

Також вважаємо важливим включення в програму профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти впровадження в освітні програми професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації фахівців відповідної конфліктогенної компетентності. Реальним та ефективним також є, на наш погляд, можливості щодо введення в зміст навчальних дисципліни (Наприклад: курс «Педагогіка вищої школи» чи «Психологія вищої школи» тощо) лекційних або практичних занять відповідних тем чи питань присвячених проблемам, зокрема управлінням конфліктами учасниками освітнього процесу тощо.

3.2. Рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності

Аналіз літератури та результати проведеного на базі Одеського національного університету імені І. І. Мечникова емпіричного дослідження дозволив нам розробити загальні рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів в освітньому процесі як чинника забезпечення академічної доброчесності в закладах вищої освіти.

Так, на питання нашого опитувальника: «Хто на ваш погляд з учасників освітнього процесу повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі, 72%, тобто найбільша кількість респондентів відмітили, що саме адміністрація закладу повинна організувати та відповідно проводити заходи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі. «Як зазначає Л. Орбан-Лембрик керівник - не лише функція, а й відповідний тип мислення, культура поведінки і взаємодія, а часто - і стиль життя. У його компетенції - стратегічне планування, розроблення моделі майбутнього, розстановка і спрямування сил на досягнення цілей, аналіз і оцінювання результатів, формування і розвиток

людського капіталу. Контроль - це та професійна послуга, який керівник повинен надавати своїм співробітникам» [25]. Також в своїх експериментальних дослідженнях відомий психолог Д. Аріелі стверджує: "Щоб поводитись правильно багато людей потребують контролю" [2]. Задля цього, на наш погляд, суб'єкти профілактики, в першу чергу керівники закладу а також науково-педагогічні працівники, куратори, тьютори, лідери органів студентського самоврядування, лідери профспілкових організацій повинні мати спеціальні знання про сутність конфлікту та шляхи їх вирішення, вміти надавати першу психологічну допомоги тощо. За М. Пірен «профілактика конфліктів в організації – це сукупність напрямків, методів управління організацією, які зменшують ймовірність виникнення конфліктів» [28]. «Аналіз відповідної психолого-педагогічної літератури щодо управління конфліктами, які виникають в освітніх організаціях, дозволяють виділити 4 етапи управління конфліктами: 1 – прогнозування, 2 – попередження, 3 – регулювання, 4 –розв'язання конфліктів. Відомо, що ймовірність вирішення конфлікту на його початковій фазі (виникнення та усвідомлення конфліктної ситуації) складає 92%, тому конфлікт в освітньому процесі закладу вищої освіти легше попередити, ніж розв'язати його» [47].

Як зазначає «М. Пірен соціально-психологічний клімат у колективі – це один із вирішальних чинників успішної діяльності організації. Соціально-психологічний клімат будь-якої установи виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним» [28]. Як ми вже згадували раніше у нашому дослідженні в відповідності до законодавства, керівники закладів вищої освіти володіють достатніми механізмами та наділені конкретними повноваженнями задля створення сприятливих психолого-педагогічних умов в закладі та здійснення успішної профілактики конфліктів в освітньому процесі. Необхідна, на наш погляд лише воля. «Воля - властивість психіки, що виявляється в здатності людини здійснювати свідому організацію і

регуляцію своєї діяльності та поведінки, спрямовану на подолання труднощів при досягненні мети» [39]. «Відсутність волі керівництва та науково-педагогічних працівників щодо запобіганням конфліктів в освітньому процесі, на наш погляд, є серйозною перешкодою на шляху до забезпечення порядку в цілому та академічної доброчесності зокрема» [44]. Керівництво, в першу чергу повинно приділити увагу щодо як найширшого та систематичного інформування учасників освітнього процесу про діяльність в закладах вищої освіти психологічної служби: місце перебування, режим роботи, телефони для контактів, сайт, електронна пошта а також інші гарячі лінії психологічної допомоги рекомендовані державними органами та органами місцевого самоврядування. Одне з питань в анкеті було присвячено питанню: «Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій?»». Відповідно 54 % респондентів засвідчили, що їм не відомо про існування такого документу а також 57 % відповіли, що не знають про існування в закладі «Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій, який очолює, зокрема в ОНУ імені І. І. Мечникова проректор з науково-педагогічної роботи» [31]. Тому, необхідна робота щодо інформування учасників освітнього процесу щодо означених питань повинна бути розповсюджена через всі наявні механізми та засоби а також через органи студентського самоврядування, профспілкові комітети, кураторів (тьюторів) та інших суб'єктів профілактики конфліктів в закладі освіти.

Важливим та вкрай необхідним для керівництва закладом є залучення профільних кафедр (психології, педагогіки, безпеки життєдіяльності тощо) та співробітників психологічної служби щодо організації роботи по виданню та розповсюдженню навчально-методичних матеріалів для науково-педагогічних працівників, кураторів, тьюторів по роботі зі здобувачами, для лідерів органів студентського самоврядування та профспілкових організацій по роботі зі студентською молоддю, які будуть присвячені методам

самодопомоги й відновлення в кризових ситуаціях, профілактики стресів, управління конфліктами тощо.

На сучасному етапі вкрай необхідним, на нашу думку, буде налагодження взаємодії та співробітництва з різними асоціаціями, медичними установами, громадськими організаціями та іншими зацікавленими суб'єктами, зокрема щодо організації та проведення заходів попередження стресових ситуації серед учасників освітнього процесу. Наприклад тренінгів «по вирішенню та розв'язання конфліктів», «подолання стресів» тощо. Актуальним в сучасних умовах також вважаємо залучення відповідних підрозділів закладу вищої освіти, зокрема факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І. І. Мечникова (провідних фахівців факультету а також залучення старшокурсників факультетів на період виробничої (психокорекційної практики) тощо, зокрема для діагностування серед учасників освітнього процесу потенційних конфліктогенів, рівня стресу та конфліктності в освітньому середовищі тощо. Важливим, особливо в період військового стану в країні, є створення дієвих ліній довіри або гарячих ліній для учасників освітнього процесу. Необхідно інформувати при цьому всіх учасників освітнього процесу, використовуючи наявні ресурси закладу (газети, сайту закладу та структурних підрозділів, інформаційні стенди по навчальним корпусам, гуртожиткам закладу тощо).

Цікавим, на наш погляд, для керівництва та науково-педагогічних працівників закладу, будуть «аналіз рис, які на думку здобувачів вищої освіти характеризують «неконфліктного» науково-педагогічного працівника» [4]. Так, серед основних рис здобувачі Одеського національного університету імені І. І. Мечникова виокремили наступні: «доброзичливість, відсутність критиканства та прискіпливості до людей; дисципліноване, сумлінне, відповідальне ставлення до професійної діяльності; вміння узгоджувати свої інтереси з інтересами інших, якщо треба у чомусь поступитися; вміння тримати слово, виконати обіцяне; вміння уникати або зводити конфлікт до

компромісу; готовність прислухатися до інших, погодитися з їх аргументованими доказами; справедливість, чесність, принциповість; енергійність, напористість; емоційна врівноваженість, витримка; довіра до людей, відсутність підозрливості; скромність, відсутність зарозумілості тощо» [5].

Враховуючі військові події в нашій країні, як наслідок зростання стресових ситуацій та відповідного відчуття соціально-політичної напруги, погіршення фінансово-економічної ситуації для переважної більшості населення тощо, на сьогодні роль практичних психологів взагалі та відповідно їх діяльності в структурі психологічної служби закладу вищої освіти зокрема, особливо зростає та є однією з вирішальних для успішного провадження освітнього процесу. Про що також свідчать дані опитування в яких 58% учасників освітнього процесу зазначили що військові події вплинули на рівень конфліктності в закладі вищої освіти.

Однією з основних напрямів діяльності психологічної служби в закладі вищої освіти у відповідності до Положення «Про психологічну службу у системі освіти України» є «профілактика - своєчасне попередження відхилень у розвитку та становленні особистості, міжособистісних стосунках, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі» [32]. 84 % учасників освітнього процесу опитувані нами в рамках нашого дослідження зазначили, що під час військового стану працівники служби не проводили з ними жодних заходів. Хоча у відповідності до діючого законодавства України «психологічна служба закладу освіти забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку здобувачів освіти, мотивів їх поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних, фізичних, гендерних та інших індивідуальних особливостей, сприяє створенню умов для виконання освітніх і виховних завдань закладів освіти. Зокрема, Наказ Міністерства освіти і науки України № 509 від 22.05.2018 року чітко зазначає, що метою діяльності служби є сприяння створенню умов для соціального та інтелектуального розвитку здобувачів освіти, охорони

психічного здоров'я, надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу тощо» [32]. Так, в дослідженні проведеному в 2023 році серед закладів вищої освіти України було виявлено, що майже половина здобувачів «48% не знають про існування в закладі психологічної служби» [9]. Враховуючи наслідки військових дій в нашій країні, психологічна служба повинна систематично інформувати учасників освітнього процесу про свою діяльність використовуючи всі наявні для цього механізми, ресурси та засоби, зокрема з залученням інших суб'єктів (керівництво, кураторів, тьюторів, науково-педагогічних працівників, громадських організацій, засобів масової інформації тощо).

Вважаємо працівники психологічної служби повинні використовувати наявні інформаційні стенди всіх структурних підрозділів закладу вищої освіти, включаючи гуртожитки та інших споруд. Обов'язково бути присутні на всіх засіданнях ректорату та Вченої ради закладу для володіння інформацією про стан проходження освітнього процесу та оперативного реагування на виникаючі обставини.

Зокрема, інформувати учасників освітнього процесу через мережу інтернет. Також, ми вважаєм, що з початком військового стану інформація про існування та діяльність психологічної служби повинна бути на головній сторінці закладу вищої освіти з особливими помітками (червоним або яскравим кольором) та відповідним фото та відео супроводом. Також, переважна більшість підрозділів мають свої особисті сайти, групові мережи тощо, де інформація про режим роботи та напрями діяльності психологічної служби повинні постійно оновлюватись. Психологічна служба повинна створити свої власні канали (телеграм, вайбер, інстаграм тощо) з рекомендаціями до підписання всіх учасників освітнього процесу.

Також у відповідності до пункту 13 Положення: «практичний психолог закладу вищої освіти здійснює:

- психологічне забезпечення освітнього процесу;

- психологічний супровід психічного, розумового, соціального і фізичного розвитку здобувачів освіти;
- психологічну діагностику та аналіз динаміки психічного, розумового і соціального розвитку здобувачів освіти;
- психологічний супровід адаптації до умов освітнього процесу;
- реалізацію розвивальних, профілактичних, просвітницьких, корекційних програм з урахуванням індивідуальних, гендерних, вікових особливостей здобувачів освіти;
- консультативну допомогу всім учасникам освітнього процесу з питань навчання, виховання здобувачів освіти, особистісного та професійного розвитку тощо;
- роботу з постраждалими від насильства тощо» [32].

Важливим напрямом діяльності служби вважаємо також роботу щодо адаптації до умов освітнього процесу, особливо в період військового стану. Необхідність знайомства з першокурсниками, враховуючи, що у них можуть виникати додаткові стресори та конфліктогени пов'язані з адаптацією до закладу вищої школи. Пункт 14 та 15 Положення «Про психологічну службу у системі освіти України» також наголошують на тому, що «практичний психолог закладу бере участь в: освітній діяльності, спрямованій на забезпечення всебічного розвитку здобувачів освіти як особистості та найвищої цінності суспільства; у розробці та впровадженні розвивальних, корекційних програм, посібників, методичних рекомендацій, планів освітньої діяльності тощо; формуванню психологічної культури учасників освітнього процесу; формуванню у здобувачів освіти відповідальної та безпечної поведінки в ситуаціях ризику, навичок здорового способу життя, збереження репродуктивного здоров'я, готовності до самореалізації; попередженню будь-яких видів і форм насильства та конфліктів серед здобувачів освіти тощо» [32].

Також вважаємо необхідним, крім залучення працівників психологічної служби до видання навчально-методичних публікацій присвяченій

профілактичній роботі конфліктів, можливого попередженню та профілактиці професійного вигорання науково-педагогічних працівників тощо, також залучення до організації та проведенню різних заходів: семінарів, круглих столів, конференцій, тренінгів, відкритих заходів присвячених профілактики конфліктів а також популяризації і формуванню довіри до роботи психологічної служби закладу освіти. Ці заходи в першу чергу, на наш погляд, потрібно проводити у взаємодії з іншими суб'єктами профілактики конфліктів в освітньому процесі (керівниками закладу, науково-педагогічними працівники, кураторами (тьюторами), лідерами органів студентського самоврядування та профспілкових об'єднань тощо). Важливим вважаємо при цьому залучення відповідних факультетів психології та соціальної роботи, кафедри психології, педагогіки, безпеки життєдіяльності тощо.

Однією з основних функцій психологічної служби є:

- ✓ «діагностично-прогностична - психолого-педагогічне вивчення чинників становлення особистості, її індивідуального розвитку;
- ✓ корекційно-розвиткова - система впливів, спрямованих на подолання визначених проблем, труднощів, шкідливих звичок, негативних емоційних станів тощо;
- ✓ здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психофізичному та інтелектуальному розвитку і поведінці, подолання різних форм девіантної поведінки; сприяння розвитку освітніх, інтелектуальних, загальних, спеціальних та соціальних здібностей, формування мотивації до освітньої діяльності у здобувачів освіти; надання психолого-педагогічної допомоги здобувачам освіти з метою адаптації до умов навчання і життєдіяльності» [32];
- ✓ «консультативна - допомога у вирішенні проблем щодо розвитку, виховання, навчання та формування психологічної і соціальної компетентності учасників освітнього процесу;

✓ просвітницько-профілактична - поширення психологічних знань, виявлення фактів порушення прав дитини, вжиття заходів щодо подолання негативних чинників, які впливають на життєзабезпечення дитини, її моральний та соціальний розвиток, профілактика та попередження негативних впливів;

✓ соціально-захисна - здійснення соціально-педагогічного супроводу учасників освітнього процесу, які опинилися у складних життєвих обставинах, перебувають у кризових ситуаціях (постраждали від соціальних, техногенних, природних катастроф, перенесли тяжкі хвороби, стреси, переселення, зазнали насильства тощо); захист конституційних прав і статусу, законних інтересів здобувачів освіти» [32].

Суттєвим вкладом в профілактичну роботу в освітньому процесі закладу вищої освіти вважаємо буде залучення представників психологічної служби в комісію по обранню за конкурсом на посади керівників та науково-педагогічних працівників щодо діагностики та виявлення рівня конфліктності претендентів. Складні та кризові обставини, які проходить наша країна, вимагає від працівників психологічної служби також та інших суб'єктів профілактики конфліктів володінням «методами самопомоги й відновлення в кризових ситуаціях дбаючи про власне здоров'я» [19].

Як зазначає О. Гончар: «Професія педагога визнана в числі найважчих за своєю психофізіологічною напруженістю. Як свідчить аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем вищої школи, головною причиною виникнення конфліктів серед учасників навчального процесу вважається беспорядність викладачів, що є наслідком відсутності у них необхідних знань теорії конфлікту та навичок їх реалізації у педагогічній практиці» [8]. Саме тому одним із пріоритетних завдань у системі освіти є питання підвищення професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників для оволодіння сучасними технологіями психосоціальної допомоги та формуванню конфліктогенної компетентності.

В свою чергу І. Сорока стверджує що: «Діяльність вітчизняних та зарубіжних освітніх організацій підтверджує, що сучасним керівникам та працівникам необхідні знання та навички з управління конфліктами та їх профілактики. Будь-який трудовий колектив складається з працівників, які відрізняються один від одного віком, освітою, стажем роботи, життєвим досвідом, цілями, які люди перед собою ставлять, обов'язками, які їм доручили, та поглядами на проблеми, що виникають у процесі трудової діяльності. У результаті цих розходжень у колективах організації можуть виникати конфліктні ситуації. Дослідник також зазначає, що для профілактики конфліктів потрібно створювати суб'єктивні (соціально-психологічні) та об'єктивні (організаційно-управлінські) умови» [45].

Враховуюче вищезазначене та провівши аналіз психологічної літератури ми вважаємо необхідним запропонували для суб'єктів профілактики конфліктів в освітньому процесі конкретні рекомендації: правила, тести, методики, тренінги тощо. Так, І. Сорока акцентує увагу на тому, що: «у профілактичній роботі з попередження конфліктів використовується навчання правильній (адекватній) поведінці у передконфліктній ситуації; тренінги й аутотренінги, методи групової психотерапії. Під час тренінгу використовуються ігри (ділові, рольові), метод ситуативного аналізу (case study), групові дискусії, мозковий штурм, аналіз та обговорення відео, вправи на формування та відпрацювання певної навички – наприклад, уміння переконувати, слухати. Також це вправи, що допомагають учасникам усвідомити, які фактори призводять до успіху або неуспіху в тій чи тій діяльності. Активний тренінг вимагає від учасників максимального залучення в роботу, готовності пропонувати свої ідеї, спільно досліджувати можливі рішення проблем, відкрито ділитися своєю думкою й уважно ставитися до думки інших» [45].

Так, «серед методів психокорекції конфліктної поведінки автори В. Галаган, В. Орлов, О. Отич, О. Фурса виділяють наступні: соціально-психологічний тренінг; індивідуально-психологічне консультування;

аутогенне тренування; посередницьку діяльність психолога (соціального працівника); самоаналіз конфліктної поведінки. Також ефективними є: мозковий штурм, метод евристичних питань, метод інверсії, метод емпатії. Брейнстормінг - метод колективного генерування ідей. Він може бути застосований для вирішення педагогічних конфліктів. Евристичні питання повинні стимулювати думку, бути логічно взаємопов'язані, давати новий погляд на проблему, виділяти етапи її вирішення. Метод інверсії орієнтований на пошук рішення в нових несподіваних напрямках, протилежних традиційним поглядам» [36]. В процесі використання цього методу необхідно: «використовувати такі протилежні процедури мислення, як аналіз і синтез, логічне та інтуїтивне, конкретне та абстрактне, конвергенцію і дивергенцію. Цей метод дозволяє відшукати нестандартний вихід із безвихідної педагогічної ситуації. Він вимагає від педагога високого рівня розвитку творчих здібностей та професійних знань. Емпатія означає ототожнення особистості однієї людини з особистістю іншої, коли людина намагається подумки поставити себе у становище іншої. У педагогічній практиці це означає, що педагог ототожнює себе з особистістю конкретного учня чи колеги. Ця уявна ідентифікація дозволяє педагогу краще усвідомити цілі, інтереси, прагнення, які проявляються в конкретній педагогічній ситуації і відповідно ефективніше вирішувати конфлікти» [45]. Також вчені досліджують «мистецтво як важливий засіб психологічного захисту особистості в конфлікті. Воно створює зони захисного збудження, занурюючись в які, особистість переключається з негативних емоцій і складних психологічних проблем на позитивні емоції, релаксується і, заспокоюючись, легше опановує себе в конфлікті. Мистецтво містить неперевершені зразки майстерного розв'язання конфліктів, і тому воно є цінним джерелом вивчення конфлікту та моделлю конструктивної поведінки в конфліктній ситуації. Використання мистецтва, літератури з метою попередження конфліктів та їх конструктивного розв'язання визнається

вченими як один із перспективних напрямів підвищення конфліктологічної культури сучасного суспільства» [36].

Зокрема, ми погоджуємось і вважаємо важливим рекомендувати суб'єктам профілактики конфліктів та всім учасникам освітньому процесі закладу вищої освіти наступні рекомендації для конфліктних людей за Є. Павлютенковим та В. Крижко:

- ✓ «Не прагніть домінувати понад усе.
- ✓ Будьте принциповими, але не боріться заради принципу.
- ✓ Пам'ятайте, що прямолінійність хороша, але не завжди.
- ✓ Критикуйте, але не критиканствуйте.
- ✓ Частіше посміхайтесь! Посмішка мало коштує, але дорого цінується.
- ✓ Традиції гарні але до певного часу.
- ✓ Сказати правду теж треба вміти.
- ✓ Будьте незалежними, але не самовпевненими.
- ✓ Не перетворюйте наполегливість на настирливість.
- ✓ Не чекайте справедливості до себе, якщо ви самі несправедливі.
- ✓ Не переоцінюйте ініціативи, де в ній нема потреби.
- ✓ Проявляйте доброзичливість.
- ✓ Проявляйте витримку і спокій у будь-якій ситуації.
- ✓ Реалізуйте себе у творчості, а не в конфліктах» [15].

Також аналіз літератури дав змогу визначити та наголосити на важливості ознайомлення всіх учасників освітнього процесу з «поведінковими реакціями, що призводять до деструктивного конфлікту» [15]. Зокрема це:

- «Перебивання партнера.
- Свідомі або неусвідомлені прояви особистої антипатії.
- Дріб'язкове чіпляння.
- Приниження партнера, негативна оцінка особистості партнера.
- Висловлена партнерові підозра у його негативних спонуканнях.

- Погрози.
- Підкреслення різниці між собою і партнером.
- Применшення внеску партнера у загальну справу і перебільшення свого.
- Стійке небажання визнати свої помилки або правоту співрозмовника.
- Постійне нав'язування своєї точки зору.
- Спроба підмінити об'єкт конфлікту, змістити його до іншої площини.
- Систематичні відмови та заперечення слів партнера.
- Негнучкість поведінки.
- Демонстрація постійної зайнятості та ігнорування спроб партнера розв'язати конфлікт.
- Поєднання дефіциту часу для вирішення проблеми або різке прискорення темпу бесіди.
- Прояв некомпетентності.
- Нещирість.
- Нестриманість.
- Зазіхання на реальні або уявлювані права.
- Порухення персонального простору» [15].

В нашому дослідженні ми проаналізували можливості лише деяких основних суб'єктів (з їх потенційними ресурсами) від яких залежить організація профілактичної діяльності в закладах вищої освіти. Варто зазначити, що успішна профілактика конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти можлива лише при умові взаємодії та залученню всіх без винятків суб'єктів профілактики з використанням всіх наявних в них повноважень та ресурсів.

Висновки до Розділу III

Задля ефективної профілактики конфліктів в закладі освіти, на наш погляд необхідно дотримуватись певного плану дій. «У відповідності до довідникової літератури «програма» походить від грецького слова «programma» - розпорядження, оголошення; план майбутньої діяльності, робіт, заходів являє собою насамперед продуманий план якої-небудь діяльності, роботи. Тому, ми у нашому дослідженні запропонували програму профілактики конфліктів в освітньому процесу під яким ми розуміємо відповідну діяльність суб'єктів профілактики починаючи з органів влади (Верховна Рада, Президент, Кабінет Міністрів та інші), які будуть займатись діяльністю щодо створення сприятливих психолого-педагогічних умов для розвитку та ефективної взаємодії учасників освітнього процесу тощо. Програма профілактичної роботи ми класифікували за рівнями на державну, загальноуніверситетську, групову та особистісну та за напрямками профілактичної роботи на: нормативно-правову та морально-духовну» [23].

Щодо рекомендацій з приводу успішної профілактики конфліктів в освітньому процесі на наш погляд особливу увагу потрібно приділити діяльності таких суб'єктів профілактики як керівники закладу вищої освіти та працівники психологічної служби. У керівника закладу вищої освіти у відповідності до діючого законодавства є всі наявні можливості та повноваження. «Психологічна служба закладу освіти у відповідності до положення забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку здобувачів освіти, мотивів їх поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних, фізичних, гендерних та інших індивідуальних особливостей, сприяє створенню умов для виконання освітніх і виховних завдань закладів освіти». Важливим та вкрай необхідним для керівництва закладом є залучення профільних кафедр (психології, педагогіки, безпеки життєдіяльності тощо) та співробітників психологічної служби щодо організації роботи по виданню та розповсюдженню навчально-методичних матеріалів для науково-педагогічних працівників, кураторів, тьюторів по

роботі зі здобувачами, для лідерів органів студентського самоврядування та профспілкових організацій по роботі зі студентською молоддю, які будуть присвячені методам самопомоги й відновлення в кризових ситуаціях, профілактики стресів, управління конфліктами тощо.

На сучасному етапі вкрай необхідним, на нашу думку, буде «налагодження взаємодії та співробітництва з різними асоціаціями, медичними установами, громадськими організаціями та іншими зацікавленими суб'єктами, зокрема щодо організації та проведення заходів попередження стресових ситуації серед учасників освітнього процесу. Наприклад тренінгів «по вирішенню та розв'язання конфліктів», «подолання стресів» тощо. Важливим, особливо в період військового стану в країні, є створення дієвих ліній довіри або гарячих ліній для учасників освітнього процесу. Необхідно інформувати при цьому всіх учасників освітнього процесу, використовуючи наявні ресурси закладу (газети, сайту закладу та структурних підрозділів, інформаційні стенди по навчальним корпусам, гуртожиткам закладу тощо)» [42].

Зазначене дослідження не вичерпує проблеми з якими стикаються заклади вищої освіти в наслідок збройної агресії Російської федерації тому вважаємо необхідним подальше вивчення проблеми виявлення основних причин виникнення конфліктів та аналізу діяльності кожного суб'єкту профілактики конфліктів окремим дослідженням

ВИСНОВКИ

Історія людської цивілізації на жаль засвідчує, що конфлікти в тій або в іншій формі існували завжди. І проблема дослідження цих ситуацій, на наш погляд завжди буде актуальною. Враховуючи, що система освіти являє собою складний за багатьма критеріями соціум, в яких завжди були і будуть певні загострення та суперечки. Особливо враховуючи сучасний стан українського суспільства, в наслідок військової агресії російської федерації в Україну. Але заклади вищої освіти завжди посідали провідну роль в історії людства останніх дев'ятсот років як впливовий осередок стабільності. Враховуючи безліч негативних факторів, треба зізнатись умови роботи дійсно досить складні але саме зараз заклади вищої освіти, на наш погляд, повинні продемонструвати рішення, які допоможуть в першу чергу всім учасникам освітнього процесу а потім і всьому українському суспільству.

Метою нашого дослідження було виявити сучасний стан проблеми профілактики конфліктів в освітньому процесі та визначити рекомендації щодо успішної організації профілактики конфліктів для забезпечення академічної доброчесності в закладі вищої освіти. Проаналізувавши нормативно-правове забезпечення ми виявили, що академічна доброчесність є одним з принципів освітньої діяльності та засад державної політики в Україні, яка представляє собою певну сукупність етичних принципів правил, якими повинні керуватися учасники освітнього процесу. Академічна доброчесність, на наш погляд повинна бути одним з фундаментів розвитку науки та освіти. Рівень її порушення і в мирний час був на жаль на достатньо високому рівні. І в нашому дослідженні ми намагались виявити вплив конфліктів на дотримання учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти академічної доброчесності. Завдяки проведеному дослідженні ми виявили що «конфлікт» походить від латинського слова «conflictus» та в буквальному перекладі означає зіткнення протилежних сил, поглядів, прагнень. Та відповідно один з перекладів визначення слова профілактика є запобіжний та означає сукупність заходів для запобігання чогось небажаного,

для збереження порядку. Тому в нашому дослідженні під профілактикою конфліктів в освітньому процесі ЗВО ми розуміємо діяльність суб'єктів профілактики конфліктів щодо створення найбільш сприятливих психолого-педагогічних умов для взаємодії і розвитку учасників освітнього процесу та усунення і нейтралізації конфліктогенів в освітньому середовищі. Одне з визначень латинського слова Subjectum є особа, група осіб, організація яким належить активна роль у певному процесі. Відповідно під суб'єктом профілактики конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ми розуміємо наділених повноваженнями державні органи та органи управління закладом, учасників освітнього процесу та інших фізичних та юридичних осіб, які мають можливість залучатись до заходів щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти.

А також нами було з'ясовано що вплив військових дій вплинув на рівень конфліктності для 58% учасників освітнього процесу. Також анкетування продемонструвало що у 57 % респондентів виникали конфлікти в освітньому процесі та 37% з них зазначили, що конфлікти в освітньому процесі призводили до порушень академічної доброчесності. На жаль стан справ щодо профілактики конфліктів в освітньому процесі основними суб'єктами важко назвати достатнім. Так, лише 16% учасників освітнього процесу вказали що під час військового стану з ними проводили певні заходи представники психологічної служби. Для 40 % учасників освітнього процесу ніхто з суб'єктів профілактики конфліктів ніяких заходів не проводив. Більше половини учасників освітнього процесу не знають про існування в закладі вищої освіти положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій" та відповідної комісії з урегулювання конфліктних ситуацій. 25 % респондентів заявили, що не знають до кого звертатись у разі виникнення конфлікту в освітньому процесі. Відповідно більше 70% респондентів відповіли що ніхто з суб'єктів профілактики не запитував в них щодо несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення до них в освітньому процесі. Важливим для нас були дані в яких 65% учасників

освітнього процесу вважають, що зменшення конфліктності в освітньому процесі вплине на дотримання академічної доброчесності в закладі освіти. Важливим вважаємо дані в яких респондентами було визначено що адміністрацію та психологічну службу закладу як найбільш відповідальними за запобігання конфліктів в освітньому процесі. Як наслідок нами були розроблені рекомендації зокрема для керівництва та психологічно служби закладу та зазначено, що для створення сприятливого психолого-педагогічних умов в закладі та відповідно задля успішної профілактики конфліктів в освітньому процесі необхідна воля керівництва, тому, що як проаналізовано в нашому дослідженні всі повноваження та механізми реалізації в них існують. Зокрема, треба негайно посилить роботу щодо інформування про діяльність психологічної служби в закладі використовуючи в тому числі сучасні засоби комунікації. Важливим, на наш погляд є розробка та видання відповідних навчально-методичних матеріалів для науково-педагогічних працівників, лідерів органів студентського самоврядування, профспілкових організацій тощо, з залученням відповідних кафедр психології, педагогіки, соціології, безпеки життєдіяльності та інших. Постійне підвищення рівня конфліктогенної компетентності для суб'єктів профілактики через проведення різних семінарів, конференцій, круглих столів, тренінгів з обов'язковим залучення робітників психологічної служби.

В той же час хочемо зазначити, що профілактика конфліктів та забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі закладу вищої освіти є складною проблемою, яка включає багато аспектів та передумов вплив яких потребує постійного вивчення та аналізу. Подальших досліджень, на наш погляд потребує проблема потенційних конфліктів між основними учасниками освітнього процесу, зокрема здобувачами та науково-педагогічними працівниками. Як показує наше дослідження актуальним заглиблюється подальше вивчення місце і ролі кожного суб'єкту профілактики конфліктів, зокрема діяльності психологічної служби, в особливий для нашої країни період військового стану та інше.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРА

1. Анатомія брехні: колишні офіцери ЦРУ навчать вас виявляти обман / Ф. Г'юстон та ін. / пер. з англ. М. Дубини. Харків: Віват, 2019. 208 с.
2. Аріелі Д. Чесно про (не) чесність / пер. з англ. Д. Завалій. Львів: Видавництво Старого Лева. 2019. 288 с.
3. Боднар В. І. Психологічне попередження виникнення та подолання внутрішньоособистісних конфліктів у підлітковому віці (на прикладі тренінгової програми "Учимося конструктивно вирішувати конфліктні ситуації") / В. І. Боднар // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2015. Вип. 6. С. 69-74.
4. Бущик В.О. Міжособистісний конфлікт викладач–студент як об'єкт наукового дослідження. Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи: Матеріали ІІ заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Вінниця, 20 травня 2021 р. Електронне видання / за ред. В. Ф. Русакова, І. М. Зарішняк. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. С. 180-183.
5. Бущик В.О. Педагогічні засади управління конфліктом у діаді «викладач–студент». Дипломна робота маг.: за спец. 011.ОНУ імені І. І. Мечникова. Одеса. 2021. 119 с.
6. Галузяк В. М., Холковська І. Л. Педагогічна конфліктологія: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2015. 208 с.
7. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків: Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.
8. Гончар О.В. Організація педагогічної взаємодії учасників навчального процесу в системі вищої школи на засадах гуманізму. Збірник наукових праць Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г.Короленка «Педагогічні науки». Полтава :

- Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, 2011. № 2. С. 49-54.
9. Гореньков Д., Рябенко М. Педагогічний супровід здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану. Mechanisms of Scientific and Technical Potential Development: Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Internet Conference, November 23-24, 2023. FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine С.128-129.
 10. Дуткевич Т. В. Психологія конфліктності студентів педагогічних спеціальностей. Монографія. Київ: «КНТ», 2022. 240 с.
 11. Інститут модернізації змісту освіти. Офіційний веб-сайт URL: <https://imzo.gov.ua/> (дата звернення 20.12.2023).
 12. Інститут освітньої аналітики. Офіційний веб-сайт URL: <https://iea.gov.ua/> (дата звернення 20.12.2023)..
 13. Інформаційно-аналітичний збірник «Освіта України в умовах воєнного стану» <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Mizhn.serpn.ped.nauk-prakt.konferentsiya/Inform-analityc.zbirnOsvita.Ukrayiny.v.umovakh.voyennoho.stanu.22.08.2022.pdf> 385 с. (дата звернення 20.12.2023).
 14. Калаур С. М. Система професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до розв'язання конфліктів у професійній діяльності: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04. Тернопільський нац. Пед. цн-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2018. 676 с.
 15. Калошин В. Ф., Крижко В. В., Павлютенков Є. М. Конфлікти: сутність і подолання. Стрес у педагогічній діяльності. Харків: вид. група «Основа», 2008. 224 с.
 16. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. (дата звернення: 20.12. 2023).
 17. Карамушка Л. М. Технологія управління конфліктами в освітніх організаціях. Київ: Шкільний світ, 2011.128 с.

18. Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В.О. татенко. Київ: Либідь, 2006. 360 с.
19. Матеріали для використання в роботі під час воєнних дій. Інститут модернізації змісту освіти://imzo.gov.ua/psycholohichnyj-suprovid-ta-sotsialno-pedahohichna-robota/materialy-dlia-vykorystannia-v-roboti-pid-chas-voiennykh-diy/ (дата звернення 20.12.2023).
20. Мудрість тисячоліть. Притчі та афоризми. Уклад. В. Л. Лапшина; пер. з рос. О. М. Уліщенко. Харків: Віват, 2019. 320.
21. Міністерство освіти і науки України: офіційний веб-портал: веб-сайт. URL: <http://mon.gov.ua/> (дата звернення 20.12.2023).
22. Новий словник іншомовних слів: близько 40 000 сл. і словосполучень / Л. І. Шевченко, О. І. Ніка, О. І. Хом'як, А. А. Дем'янюк; За ре. Л. І. Шевченко. Київ: АРІЙ, 2008. 672 с.
23. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / укл. О. Сліпущко, В. Яременко. Київ: Аконіт, 2008. Т. 3. 926 с.
24. Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Офіційний сайт. URL: <https://onu.edu.ua/uk/> (дата звернення 20.12.2023).
25. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. -2-ге видання. Київ: Академвидав, 2010. 544 с.
26. Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвитку, повоєнні перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник. URL: <https://iea.gov.ua/diyalnist/funkczionuvannya-institutu-v-umovah-voennogo-stanu/> (дата звернення 20.12.2023).
27. Оцінка громадянами ситуації в країні та діяльності влади, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків Розумков центр: веб-сайт. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-diialnosti-vlady-riven-doviry-do-sotsialnykh-institutiv-ta-politykiv-2> (дата звернення 20.12.2023).
28. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. Київ: МАУП, 2003. 360 с.

29. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
30. Пихтіна Н.П., Пихтін М. П., Федорченко Т. Є. Профілактика девіантної поведінки дітей та молоді: психолого-педагогічні та соціально-правові аспекти; за заг. ред. Проф. В. М. Оржехоаської. Київ: КНТ, 2022. 376 с.
31. Положення про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова. URL: <https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/documents/polozennya/poloz-regulirovanie-kofliktov.pdf> (дата звернення 20.12.2023).
32. Положення про психологічну службу у системі освіти України Наказ № 509 від 22.05.2018 (дата звернення 20.12.2023).
33. Положення про освітнього омбудсмена: Постанова Кабінету Міністрів № 491 від 6.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення 20.12.2023).
34. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. №1556-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 20.12.2023).
35. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 р № 2145-VIII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 20.12.2023).
36. Психологія конфлікту: Навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання / В.Я Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч, О.О.Фурса. К.: ДЕТУТ, 2008. 422 с
37. Психологічна енциклопедія / автор упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидав», 2006. 424 с.
38. Рябенко М. І. Духовність як передумова формування академічної доброчесності суб'єктів освітніх відносин у закладах вищої освіти. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи. Київ, 2019. Вип.71. С.217-220.

39. Рябенко М. І. Органи управління закладом вищої освіти як суб'єкти профілактики порушень академічної доброчесності. Інноваційна педагогіка: Науковий журнал. Одеса: Видавничий дім «Гельветика» 2020. Вип. 20. Том 2. С. 119-122.
40. Рябенко М. І. Причини правопорушень академічної доброчесності в закладах вищої освіти. Вісник Запорізького національного університету. Серія: Педагогічні науки. Запоріжжя. 2020. Вип. №3(36). Ч. II. С. 110–115.
41. Рябенко М. І. Причини та профілактика порушень академічної доброчесності в закладах вищої освіти. Теоретико-методичні засади організації науково-дослідницької підготовки здобувачів вищої освіти: кол. монографія / за ред. проф. Цокур О.С. Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2021. Розділ 9. С. 121-139.
42. Рябенко М. І. Профілактика конфліктів в освітньому процесі ЗВО як чинник забезпечення академічної доброчесності Modern problems of science, education and society. Proceedings of the 10th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Kyiv, Ukraine. 2023. С.1066-1069.
43. Рябенко М. І. Суб'єкти формування академічної доброчесності в закладах вищої освіти. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Запоріжжя, 2019. Вип. 66. С. 102-106.
44. Рябенко М. І. Заклад вищої освіти як центр формування академічної доброчесності. Вісник науки та освіти. Київ. 2022. Випуск № 6(6). С. 194-205.
45. Сорока І. А. Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі вищого навчального закладу: дис....канд. псих. Наук: 19.00.10 / «Університет економіки та права «Крок». Київ, 2015. 256 с.
46. Соціологічна енциклопедія / Укладач В. Г. Городяненко. Київ: Академвидав, 2008. 456 с.

47. Статут Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. URL: <https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/documents/statut-onu-2017.pdf> (дата звернення 20.12.2023)..
48. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Офіційний сайт. URL: <https://ombudsman.gov.ua/> (дата звернення 20.12.2023)..
49. Хоружий Г. Ф. Академічна культура: цінності та принципи вищої освіти: монографія. Тернопіль: Навчальна книга, 2012. 320 с.
50. Штембуляк В. Ю. Психолого-педагогічні засади попередження стресових ситуацій в учасників освітнього процесу закладу вищої освіти: квал.роб....маг. пед.: 011/ Одеський національний університет імені І. І. мечникова. Одеса, 2021. 86 с.
51. Bouding K. Conflict and Defence: A General Theory. – N.Y.: Harper & Row, 1963. – P. 308.
52. Deutsch M. The handbook of conflict resolution: theory and practice / Morton Deutsch, Peter T. Coleman, Eric C. Marcus; 2nd ed. –San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2006. 941p.
53. Furlong G. The conflict resolution toolbox : models & maps for analyzing, diagnosing, and resolving conflict / Gary Furlong. – Canada : John Wiley & Sons Canada Ltd., 2005. 256 p.
54. Green W. Things You Can Do Today to Manage Stress / Wendy Green. – Chichester : Summersdale Publishers Ltd., 2012, – 128 p
55. Jeong Ho-Won. Understanding Conflict and Conflict Analysis / Ho-Won Jeong. –London: SAGE Publications Inc., 2008.– 264 p.
56. Maskit D. Teachers' attitudes toward pedagogical changes during various stages of professional development [Електронний ресурс] / D. Maskit // Teaching and teacher education. – 2011. – Vol. 27. – P. 851–860.
57. Mayer B. The Dynamics of Conflict : a guide to engagement and intervention. –2nd ed. / Bernard Mayer. – San Francisco: Jossey-Bass, 2012. – 366 p.
58. McGuigan R.J., Popp N. Integral Conflict: The New Science of Conflict. SUNY Press State University of New York, Press Albany, 2016. P. 330.

59. Mesko N. Perceived parental rearing and conflict management: sex differences and sex roles [Електронний ресурс] / Norbert Mesko, Andras Lang, Reka Ferenczhalmy, Krisztina Mikos, Barbara Glockner // International Journal of Advances in Psychology (IJAP) – February 2013.
60. The 10th International scientific and practical conference “Modern problems of science, education and society” (December 4-6, 2023) SPC “Sci-conf.com.ua”, Kyiv, Ukraine. 2023. 2800 p.

ДОДАТКИ**Додаток А****Опитувальник «Стан профілактики конфліктів як чинник забезпечення академічної доброчесності»**

1. Чи вплинули військові події в Україні на рівень конфліктності в освітньому процесі?
 - А) Так
 - Б) Ні

2. Як ви вважаєте, які основні причини конфліктності в освітньому процесі сьогодні?
 - А) Військовий стан в країні
 - Б) Внутрішньополітична ситуація
 - В) Фінансово-економічні фактори
 - Г) Сімейні обставини
 - Д) Науково-педагогічні працівники (викладач, ст. викладач, доцент, професор тощо)
 - Е) Здобувачі освіти (однокурсники)
 - Ж) Інші

3. Чи виникали у вас конфлікти з іншими учасниками освітнього процесу або чи виникав у вас внутрішньоособистісний конфлікт в освітньому процесі ?
 - А) Ні, не виникали
 - Б) Так, був внутрішньоособистісний конфлікт
 - В) З науково-педагогічними працівниками
 - Г) іншими учасниками освітніх відносин

4. Який вид конфліктів в освітньому процесі закладу вищої освіти ви вважаєте найрозповсюдженіший?
 - А) Викладач – студент
 - Б) Студент – студент
 - В) Студент – адміністрація
 - Г) Викладач – адміністрація
 - Д) Інші

5. Чи призводили конфлікти в освітньому процесі до порушень академічної доброчесності?
 - А) Так
 - Б) Ні

6. Чи відомі вам факти того, що конфлікти в освітньому процесі призводили до порушення академічної доброчесності вашими знайомими, родичами, колегами тощо?
- А) Так
 - Б) Ні
7. Чи проводили співробітники психологічної служби з вами будь-які заходи під час військового стану?
- А) Так
 - Б) Ні
8. Якщо так, то як часто психологічна служба закладу вищої освіти проводила з вами профілактичні заходи?
- А) Раз на рік
 - Б) Раз в семестр
 - В) Раз на три місяці
 - Г) Раз на місяць
 - Д) Раз на тиждень
9. Чи проводили хтось з перелічених суб'єктів з вами заходи щодо попередження конфліктів в закладі вищої освіти?
- А) Адміністрація
 - Б) Науково-педагогічні працівники
 - В) Куратор (тьютор)
 - Г) Профспілка
 - Д) Органи студентського самоврядування
 - Е) Інші
10. Якщо проводили? Як часто:
- А) Раз на рік
 - Б) Раз на семестр
 - В) Раз на три місяці
 - Г) Раз на місяць
 - Д) Раз на тиждень
11. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного, чи упередженого ставлення з боку науково-педагогічних працівників
- А) Так
 - Б) Ні
12. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного, чи упередженого ставлення з боку керівництва закладу вищої освіти (ректор, проректор, декан, заступник декана, завідувач кафедру, директор студмістечка тощо)?
- А) Так

Б) Ні

13. Чи було по відношенню до вас несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення з боку ваших колег?

А) Так

Б) Ні

14. Чи питали у вас (запитували, дізнавались, опитували) адміністрація закладу, науково-педагогічні працівники, психологічна служба щодо несправедливого або неповажного чи упередженого ставлення до вас в закладі вищої освіти

А) Так

Б) Ні

15. Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення "Про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій"

А) Так

Б) Ні

16. Чи знаєте ви про існування в закладі комісії з урегулювання конфліктних ситуацій?

А) Так

Б) Ні

17. Чи знаєте ви до кого звертатися у разі виникнення конфлікту в освітньому процесі закладу вищої освіти?

А) Так

Б) Ні

18. Чи стикались ви з порушенням академічної доброчесності в освітньому процесі?

А) Так

Б) Ні

19. Чи знаєте ви про існування в закладі вищої освіти положення, кодексу чи іншого документа щодо забезпечення академічної доброчесності?

А) Так

Б) Ні

20. Чи знаєте ви куди (до якого органу чи особи) звертатися під час виявлення порушень академічної доброчесності?

А) Так

Б) Ні

21. Як ви вважаєте: «Чи вплине на рівень дотримання академічної доброчесності зменшення конфліктності в освітньому процесі?»
- А) Так
 - Б) Ні
22. Чи вплинули конфлікти на порушення вами або іншими особами академічної доброчесності?
- А) Так
 - Б) Ні
23. Хто на ваш погляд з учасників освітнього процесу повинен проводити заходи щодо запобігання конфліктів в освітньому процесі?
- А) Адміністрація закладу (ректор, проректор, декан, директор, завідувач кафедри тощо)
 - Б) Науково-педагогічні працівники
 - В) Психологічна служба
 - Г) Запрошені фахівці (практичні психологи тощо)
 - Д) Органи студентського самоврядування
 - Е) Профспілка
 - Є) інші

Додаток Б

1. Метод «незавершених речень» За основу взято шкалу оцінювання відповідей анкети «Що таке конфлікт?», запропоновану дослідниками М. В. Войтович, Л. М. Карамушкою

Інструкція до учасників опитування.

Просимо Вас, максимально ґрунтовно (як Ви це розумієте) дати визначення поняттю «конфлікт». Запишіть, будь ласка, варіант визначення, завершуючи фразу: «Конфлікт – це ...», «Конфлікт в освітньому середовищі – це...»

Обробка та інтерпретація результатів дослідження.

Обробка результатів здійснюється методом конвент-аналізу у відповідності до наведеної шкали оцінювання.

Шкала оцінювання.

1. «Відповідь повністю правильна». Вказані всі найістотніші ознаки конфлікту: «зіткнення», «протиріччя», «протиборство» таке інше.
2. «Відповідь частково правильна».
 - 2.1. Вказані не всі суттєві ознаки.
 - 2.2. Крім деяких суттєвих ознак конфлікту вказані нові (несуттєві) ознаки.
3. «Відповідь неправильна». Не вказано жодної суттєвої ознаки конфлікту.

Примітки

Нами вважалася «Відповідь повністю правильна» за умови, якщо респондент розкрив поняття «конфлікт», у комплексі трьох складових: когнітивної, емоційної, поведінкової.

Додаток В

Опитувальник «Мої цінності у конфлікті» (Т. Дуткевич)

У таблиці подано твердження, які описують позиції людини у ситуації конфлікту з іншими. Визначте, наскільки ці твердження справедливі щодо Вас особисто. До кожного з 12 тверджень висловіть свою згоду чи незгоду, проставивши відмітку у відповідній клітинці.

1. Моя позиція завжди є правильною
А) Так
Б) Ні
2. Якби я був не правий, то не починав би конфлікт
А) Так
Б) Ні
3. Суперників можна не поважати
А) Так
Б) Ні
4. Відстояти свої інтереси на шкоду супернику
А) Так
Б) Ні
5. Суперника можна ображати
А) Так
Б) Ні
6. У конфлікті відповідальною є лиш одна зі сторін
А) Так
Б) Ні
7. У конфлікті завжди є винний
А) Так
Б) Ні
8. Я розумію суперника, а він мене не розуміє
А) Так
Б) Ні

9. Потрібно ігнорувати інтереси суперника

А) Так

Б) Ні

10. Порушу норми поведінки, якщо їх порушує суперник

А) Так

Б) ні

11. Порушу норми поведінки заради захисту своїх інтересів

А) Так

Б) Ні

12. Переживання суперника мене не хвилюють

А) Так

Б) Ні

Дякуємо за співпрацю!

Дадаток Г

Діагностика типових способів поведінки в конфліктних ситуаціях (за допомогою тесту Томаса)

Інструкція до тесту:

Виберіть будь-ласка те твердження, яке здається Вам найбільш підходящим для вашої поведінки. Відповіді запишіть у бланку відповідей.

Тестовий матеріал

1.
 - А. Інколи я дозволяю іншим брати на себе відповідальність за вирішення спірного питання
 - Б. Чим обговорювати те, в чому ми розходимося, я намагаюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.
2.
 - А. Я намагаюся знайти компромісне рішення
 - Б. Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого
3.
 - А. Зазвичай я наполегливо намагаюся добитися свого
 - Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини
4.
 - А. Я намагаюся знайти компромісне рішення
 - Б. Інколи я поступаюся своїми власними інтересами заради інтересів іншого
5.
 - А. Під час владнання спірної ситуації, я постійно намагаюся знайти підтримку у іншого
 - Б. Я намагаюся зробити у се, щоб уникнути непотрібної напруги
6.
 - А. Я намагаюся уникнути виникнення неприємностей для себе
 - Б. Я намагаюся добитися успіху
7.
 - А. Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб з часом вирішити його повністю
 - Б. Я вважаю можливим в чомусь поступитися, щоб в іншому добитися свого
8.
 - А. Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого
 - Б. Я першим стараюся визначити те, в чому полягають усі інтереси і питання
9.
 - А. Я думаю, що не завжди потрібно хвилюватися через якісь непорозуміння
 - Б. Я докладаю зусиль, щоб добитися свого
10.
 - А. Я твердо прагну досягти свого
 - Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення
11.
 - А. Насамперед я намагаюся чітко визначити, в чому полягають усі інтереси
 - Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші

відносини

12.

А. Часто я уникаю позиції, яка може викликати суперечки

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитись при своїй думці, якщо він також йде мені на зустріч

13.

А. Я пропоную середню позицію

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму

14.

А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів

15.

А. Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином зберегти наші відносини

Б. Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруги

16.

А. Я прагну не зачіпати почуття іншого

Б. Я стараюсь переконати іншого в перевагах моєї позиції

17.

А. Я твердо прагну досягти свого

Б. Я прагну зробити усе, щоб уникнути непотрібної напруги

18.

А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму

Б. Я даю іншому можливість в чомусь залишитись при своїй думці, якщо він також іде мені на зустріч

19.

А. Насамперед я намагаюсь чітко визначити, в чому полягають усі порушені питання і інтереси

Б. Я прагну відкласти вирішення спірного питання, щоб з часом вирішити його остаточно

20.

А. Я намагаюся одразу вирішити наші непорозуміння

Б. Я намагаюся знайти краще співвідношення переваг і втрат для нас обох

21.

А. Під час проведення переговорів, я намагаюся бути уважним до бажань іншого

Б. Я завжди схильюсь до прямого обговорення проблеми

22.

А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини

Б. Я відстоюю свої бажання

23.

А. Як правило, я піклуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас
 Б. Інколи я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання

24.

А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я намагаюся піти на зустріч його бажанням

Б. Я прагну переконати іншого прийти до компромісу

25.

А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів

Б. Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого

26.

А. Я пропоную середню позицію

Б. Я майже завжди піклуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас

27.

А. Часто я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму

28.

А. Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого

Б. Під час владнання ситуації, я зазвичай намагаюся знайти підтримку у іншого

29.

А. Я пропоную середню позицію

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь непорозуміння

30.

А. Я прагну не зачіпати почуття іншого

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми разом з іншою зацікавленою особою могли досягти успіху

Бланк відповідей до методики К. Томаса

Прізвище та ім'я

, Років

1 А Б	8 А Б	23 А Б	16 Б А
2 Б А	9 Б А	24 Б А	17 А Б
3 А Б	10 А Б	25 А Б	18 Б А
4 А Б	11 А Б	26 Б А	19 А Б
5 А Б	12 Б А	27 А Б	20 А Б
6 Б А	13 Б А	28 А Б	21 Б А
7 Б А	14 Б А	29 А Б	22 Б А
	15 Б А	30 Б А	

Обробка результатів тесту:

Якщо обраний варіант відповіді збігається з ключем, то опитуваний отримує один бал. Потім знаходимо суму балів по кожному з можливих варіантів поведінки в конфліктній ситуації. Отримані кількісні показники

порівнюються між собою для виявлення домінуючих тенденцій поведінки людини в конфліктній ситуації.

Ключ до тесту

змагання — 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а;
 співробітництво — 2б, 5а, 8б, 11 а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б;
 компроміс — 2-а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а;
 уникнення — 1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б;
 пристосування — 1 б, 3б, 4б, 6а, 11 б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Інтерпретація результатів тест

Суперництво (конкуренція) – характеризується відкритою боротьбою за свої інтереси. Передбачає переможця і переможеного. В цьому випадку люди задовольняють свої інтереси на шкоду інтересам інших змушуючи приймати самих своє рішення.

Співробітництво – найпродуктивніша стратегія. Спрямована на пошук рішення, яке б задовольняло інтереси обох сторін. Дотримуючись цієї позиції, індивід бере активну участь у розв’язанні конфлікту і захищає свої інтереси, але прагне при цьому співпрацювати з протилежною стороною.

Компроміс – проблема врегульовується шляхом взаємних поступок: обидві сторони поступаються чимось, що забезпечує спільне розв’язання проблеми.

Уникання – супроводжується униканням, втечею, намаганням людини вийти з конфліктної ситуації, не розв’язуючи її, не поступаючись своїм, але не і не наполягаючи на ньому.

Пристосування – стратегія згладжування суперечностей. Супроводжується поступками інтересів однієї зі сторін: людина не намагається відстоювати свої інтереси і погоджується робити те, що хоче інший.

Додаток Г

Тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Спілбергера Інструкція до першої групи суджень про самопочуття.

Залежно від самопочуття в момент закресліть найвдалішу вам цифру:

«1» – немає, це не так так; «2» – мабуть, так; «3» – вірно; «4» – цілком правильно.

1. Ви спокійні 1 2 3 4
2. Вам ніщо не загрожує 1 2 3 4
3. Ви перебуваєте у напрузі 1 2 3 4
4. Ви відчуваєте жаль 1 2 3 4
5. Ви відчуваєтеся вільно 1 2 3 4
6. Ви засмучені 1 2 3 4
7. Вас хвилюють можливі невдачі 1 2 3 4
8. Ви відчуваєтеся відпочилим людиною 1 2 3 4
9. Ви стурбовані 1 2 3 4
10. Ви відчуваєте почуття внутрішнього задоволення 1 2 3 4
11. Ви абсолютно впевнені у собі 1 2 3 4
12. Ви нервуєте 1 2 3 4
13. Ви вважаєте собі місця 1 2 3 4
14. Ви роздуті 1 2 3 4
15. Ви відчуваєте скутості і напруження 1 2 3 4
16. Ви задоволені 1 2 3 4
17. Ви стурбовані 1 2 3 4
18. Ви занадто порушено і вас на собі 1 2 3 4
19. Вам радісно 1 2 3 4
20. Вам приємно 1 2 3 4

Ситуативна тривожність (СТ) визначається за ключем:

$$(СТ) = (3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18) - (1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20) +$$

Інструкція до другої групи суджень про самопочуття. Прочитайте (прослухайте) уважно кожна з наведених нижче пропозицій і закресліть (запишіть) підходящу вам цифру справа залежно від цього, як ви себе відчуваєте зазвичай. Цифри справа означають: «1» – що ніколи; «2» – іноді; «3» – часто; «4» – майже завжди.

1. Ви відчуваєте задоволення 1 2 3 4
2. Ви швидко втомлюєтеся 1 2 3 4
3. Ви легко можете заплакати 1 2 3 4
4. ви хотіли бути настільки ж щасливим людиною, як та інші 1 2 3 4
5. Буває, що програєте тому, що недостатньо швидко приймаєте рішення 1 2 3 4
6. Ви відчуваєтеся бадьорим людиною 1 2 3 4
7. Ви спокійні, холоднокровні і зібрані 1 2 3 4
8. Чекування труднощів дуже турбує вас 1 2 3 4

9. Ви занадто переживаєте через дрібниці 1 2 3 4
10. Ви буваєте цілком щасливі 1 2 3 4
11. Ви приймаєте обходитися без близько до серця 1 2 3 4
12. Вам бракує впевненості у собі 1 2 3 4
13. Ви почуваєтеся безпечно 1 2 3 4
14. Ви намагаєтеся уникати критичних ситуацій і труднощів 1 2 3 4
15. Вам буває хандра, туга 1 2 3 4
16. Ви буваєте задоволені 1 2 3 4
17. всякі дрібниці відволікають вас 1 2 3 4
18. Ви так переживаєте розчарування, що потім він довго не можете про неї забути 1 2 3 4
19. Ви урівноважений людина 1 2 3 4
20. Вас охоплює сильне занепокоєння, як ви думки про свої добрі справи і турботах 1 2 3 4

Особистісна тривожність (ОТ) визначається по ключу:

$$(ОТ) = (2, 3, 4, 5, 8, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 20) - (1, 6, 7, 10, 13, 16, 19) + 35$$

Результати оцінюються зазвичай, у градаціях:

До 30 балів – низька;

31 – 45 балів – середня;

46 балів і більше – висока тривожність.