

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.8>
УДК 37.015.3:316.48

Марія Кононець

Етіологія конфлікту в системі вищої освіти: основні психологічні чинники

Кононець Марія. *Етіологія конфлікту в системі вищої освіти: основні психологічні чинники.*

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю ґрунтовного вивчення конфліктогенних процесів у системі вищої освіти в контексті її сучасної трансформації, що детермінує нові виклики та потребує наукового осмислення. Сучасний академічний простір, що характеризується комерціалізацією освітніх послуг, переходом до гібридних форматів навчання, а також глибокими розбіжностями між генераціями, створює підґрунтя для виникнення системних протиріч, що призводять до конфліктів. До того ж ефективна освітня та виховна діяльність неможливі в атмосфері перманентного конфронтаційного протистояння, яке не лише знижує якість навчання, але й призводить до професійного вигорання викладачів, емоційного виснаження здобувачів освіти та девальвації авторитету академічних інституцій.

Мета. Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти та визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Методи. Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення, анкетування здобувачів освіти (авторська анкета), аналіз та інтерпретація отриманих даних.

Результати. Проаналізовано наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти (організаційний, соціально-психологічний, комунікативний, системний, гуманістичний, інтегративний підходи). Визначено основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Висновки. Подану у статті інформацію можна використовувати для тренінгів та для індивідуальної роботи з психологом.

Ключові слова: конфлікт, конфліктна ситуація, взаємодія, система вищої освіти, психологічні чинники

Kononets, Mariia. *Etiology of conflict in the higher education system: personal and organizational determinants.*

Introduction. The conflict-generating processes in the higher education system within the context of modern transformation present new challenges and require a scientific understanding. The commercialisation of educational services, the transition to hybrid learning formats, and deep intergenerational divides contribute to the emergence of systemic contradictions that lead to conflict. Effective educational and training activities are impossible in an atmosphere of permanent confrontation, which not only reduces the quality of education but also leads to faculty burnout, student emotional exhaustion, and the devaluation of the authority of academic institutions.

Objective. To analyse scientific approaches to the study of psychological characteristics of interaction in the higher education system and to identify the main psychological factors that determine the emergence of conflict situations in the higher education system.

Methods. Theoretical analysis of scientific literature, comparative analysis, systematisation, generalisation, student questionnaire (author's questionnaire), analysis and interpretation of data.

Results. The organizational, socio-psychological, communicative, systemic, humanistic, and integrative approaches to studying the psychological features of interaction in the higher education system were analyzed and the main psychological factors that caused conflict situations in the higher education system were identified.

Conclusions. The information provided in the article can be helpful for designing training programs and in counselling.

Keywords: conflict, conflict situation, interaction, higher education system, psychological factors

Вступ. Аналіз публікацій, присвячених дослідженню конфліктів у системі вищої освіти, свідчить, що проблема розглядається переважно в рамках ситуативного підходу, з акцентом на епізодичні зіткнення та техніки їх подолання. Водночас недостатньо уваги приділяється комплексному вивченню саме першопричин (етіології) цих явищ, які мають двояку природу: вони мають коріння як у особистісних особливостях учасників конфлікту (психологічні характеристики, ціннісні орієнтації, мотиваційні домінанти), так і в організаційних умовах, які створює навчальний заклад (недосконалість нормативно-правової бази, перевантаженість, ригідна ієрархічна структура, нестача ресурсного забезпечення).

Мета дослідження. Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти та визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Завдання дослідження:

- 1) Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти.
- 2) Визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення, анкетування здобувачів освіти (авторська анкета), аналіз та інтерпретація отриманих даних.

Результати дослідження та їх обговорення.

Першим завданням нашого дослідження було проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти.

Загалом у системі вищої освіти, як у будь-якій складній соціальній організації, конфлікти є інтегральною складовою її функціонування й виникають на різних рівнях і векторах взаємодії.

Аналіз соціально-психологічної динаміки академічного середовища дозволяє виокремити низку типових конфліктогенних ліній. Ключовою є вертикальна вісь «адміністрація – викладачі», де протиріччя часто зумовлені розбіжністю між адміністративними директивами та академічними свободами, питаннями навантаження науково-педагогічних працівників та оплати праці.

Не менш важливим є вектор «адміністрація – здобувачі освіти», де джерелом напруги й виникнення конфліктів виступають правила навчального процесу, фінансові питання та якість освітніх послуг.

До того ж центральне місце в дослідженнях посідає конфлікт у діаді «викладач – здобувач освіти», часто детермінований дисонансом очікувань, оціночною діяльністю та особистісними особливостями учасників навчального процесу.

Окрім вищезазначеного, існують горизонтальні конфлікти: між співробітниками адміністративного апарату, між викладачами (на підґрунті конкуренції або різних педагогічних підходів), а також між здобувачами освіти (як через причини, пов'язані з навчальним процесом, так і через соціальні чинники). Водночас важливо враховувати і взаємодію з допоміжним персоналом, де можуть виникати конфлікти «адміністрація – допоміжний персонал», «викладачі – допоміжний персонал» та «допоміжний персонал – здобувачі освіти».

Кожен з цих типів конфліктів має свої специфічні причини, прояви та наслідки для ефективності реалізації провідної діяльності та психологічного клімату в закладі освіти.

Загалом дослідження конфліктних взаємодій у вищій освіті ґрунтуються на низці теоретичних підходів, які розглядають ці процеси з різних ракурсів.

Організаційно-психологічний підхід аналізує конфлікти через призму структури організації, ролей та ресурсів, при цьому:

В діаді «адміністрація – викладачі» / персонал: джерелом конфліктів часто є рольова невизначеність, перевантаження, несправедливість у розподілі ресурсів та відчуття втрати

автономії з боку викладачів. Зокрема, дослідження показують, що авторитарний стиль керівництва (адміністрації) є потужним конфліктогенним чинником (Robbins & Judge, 2017).

В діаді «адміністрація – здобувачі освіти»: конфлікти виникають через бюрократичні бар'єри, негнучкі правила та виникнення у здобувачів освіти відчуттів, що їхні інтереси ігноруються (Tight, 2018).

Соціально-психологічний підхід аналізує конфлікти через призму міжгрупових відносин та соціальної ідентичності. Так, в діаді «викладачі – здобувачі освіти» зазвичай основним джерелом конфлікту виступає дисонанс очікувань. Зокрема, викладачі очікують від здобувачів освіти академічної доброчесності та мотивації до навчання, тоді як здобувачі освіти очікують доступності інформації, справедливості оцінювання та загалом якісного надання освітніх послуг. Зі свого боку, коли очікування не виправдовуються, то це відповідно призводить до напруги у стосунках між викладачами та здобувачами освіти.

Найбільш типовими для студентських конфліктів є такі, що виникають через невідповідність створених умов з умовами і ситуаціями, що обумовлено недоліками в організації освітнього процесу і побуту здобувачів освіти, а також певними обмеженнями (Шаповалюк, 2020).

Також при взаємодії між здобувачами освіти має значення їхній рівень тривожності, зокрема високий рівень тривожності сприяє виникненню конфліктів у міжособистісній взаємодії (Frisby et al., 2014).

Комунікативний підхід аналізує конфлікти через призму виникнення комунікативних бар'єрів, неналежного зворотного зв'язку та викривлення інформації.

Дійсно, більшість конфліктів в організаціях мають комунікативну природу. Це стосується як вертикальної комунікації (адміністрація – викладачі/здобувачі освіти), так і горизонтальної комунікації (викладачі – викладачі, адміністрація – адміністрація, здобувачі освіти – здобувачі освіти). До того ж ключовими проблемами є недостатня прозорість, виникнення чуток та відсутність ефективних каналів зв'язку (Putnam & Poole, 2024).

У межах *системного підходу* вища школа розглядається як цілісна система, де конфлікт в одному елементі впливає на всі інші. Так, напруга між адміністрацією та викладачами безпосередньо впливає на якість викладання та, як наслідок, на взаємини «викладач – здобувач освіти». Водночас конфлікти на рівні топ-менеджменту закладу вищої освіти часто набувають дифузного характеру та здійснюють дестабілізуючий вплив на всю організацію (Katz & Kahn, 1978).

Гуманістичний підхід робить акцент на розвитку особистості, емпатії та створенні психологічно безпечного середовища. Заразом щодо виникнення конфліктів в діаді «викладачі – здобувачі освіти»: запобігання конфліктам базується на принципах співпраці, побудові діалогу та суб'єкт-суб'єктних відносин, де обидва учасники є рівноправними партнерами. Конфлікти ж розглядаються як наслідок порушення цих принципів.

Гуманістичний підхід підкреслює важливість реалізації лідерства, з боку адміністрації та викладачів, заснованого на емпатії, а також важливість формування організаційної культури, яка ґрунтується на взаємній повазі, що сприятиме зменшенню деструктивних конфліктів на всіх рівнях взаємодії освітньої організації (Bowen & Tobin, 2015).

Загалом особистісно орієнтована модель педагогічної комунікації, яка заснована на діалогічному спілкуванні, позбавленому традиційних конфліктогенів, спрямована на створення психологічно безпечного середовища, формування у здобувачів освіти відчуття захищеності та оптимістичного ставлення до навчання й до майбутнього. У цій моделі викладач не домінує, а виступає рівноправним суб'єктом взаємодії, уникаючи демонстрації статусної переваги, що часто викликає комплекс неповноцінності у здобувачів освіти. До того ж опанування знань стає не самоціллю, а засобом для розкриття особистісного потенціалу особистості. Однак, на жаль, далеко не всі педагоги здатні реалізувати таку суб'єкт-суб'єктну взаємодію через неспроможність подолати власні конфліктогенні

шаблони поведінки, тоді як саме така комунікація відповідає принципам людиноцентризму і є ключовою для запобігання та зниження рівня конфліктності в системі «викладач – здобувач освіти» (Гарькавець & Волченко, 2020).

Загалом сучасне розуміння конфліктів у вищій освіті вимагає *інтегративного підходу*. Так, організаційний підхід доповнює соціально-психологічний, а комунікативний підхід дає інструменти для вирішення проблем, які ідентифіковані в рамках системного аналізу. Зі свого боку гуманістичний підхід задає етичний і цілісний орієнтир для перетворення конфліктогенного середовища на кооперативне.

Другим завданням нашого дослідження було визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Для реалізації цього завдання було проведено анкетування 126 респондентів – здобувачів освіти технічного університету. Серед респондентів, які брали участь у дослідженні, 62,7% – чоловіки та 37,3% – жінки віком від 17 до 22 років.

Дослідження підтверджує, що переважна більшість здобувачів освіти в технічному університеті не відчуває систематичних конфліктів. Аналіз відповідей респондентів дав змогу визначити, що у 1,6% респондентів конфлікти під час навчання виникають дуже часто, у 0,8% – часто, у 19% – інколи, у 26,2% – рідко і у 52,4% – дуже рідко (рис. 1).

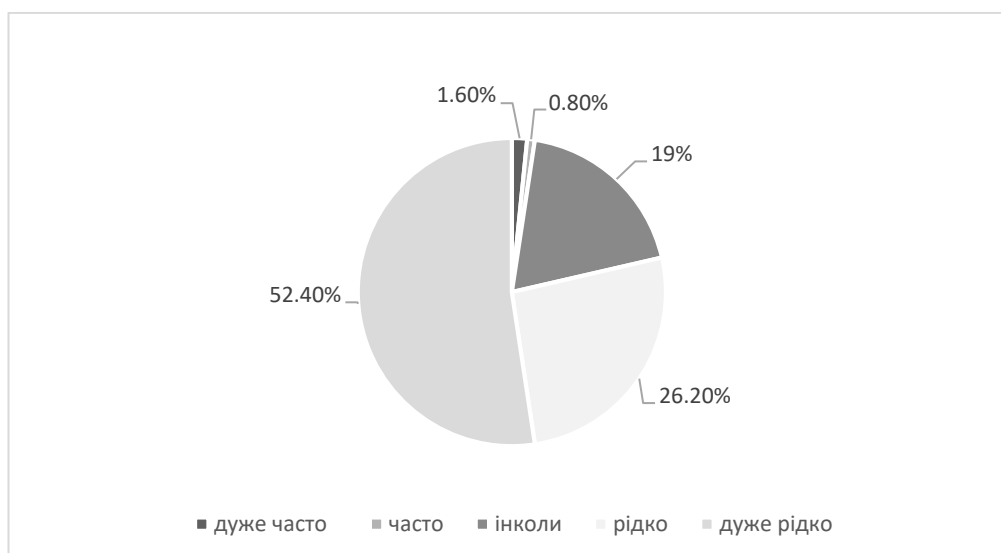


Рис. 1. Частота виникнення конфліктів у здобувачів освіти технічного університету під час навчання

Однак існує гендерна диференціація:

Респонденти жіночої статі демонструють більш однорідну картину, зосереджену на низькій частоті конфліктів. Так, абсолютна більшість респондентів жіночої статі вважають, що конфлікти виникають рідко або дуже рідко. Жодна з опитаних респондентів жіночої статі не оцінила частоту конфліктів як високу («часто» або «дуже часто»).

Респонденти чоловічої статі також, переважно, зазначають низьку частоту виникнення конфліктів. Так, більшість здобувачів освіти чоловічої статі стикаються з конфліктами нечасто. Однак, на відміну від респондентів жіночої статі, серед респондентів чоловічої статі присутня невелика, але чітко виражена група (4%), яка зазнає регулярних конфліктів («часто» та «дуже часто»). Це може бути пов'язано з особливостями соціалізації, комунікації або специфікою академічних груп (наприклад, конфлікти в чисто чоловічих колективах), що може бути предметом подальшого глибшого аналізу та потребувати особливої уваги з боку психологічної служби університету (рис. 2).

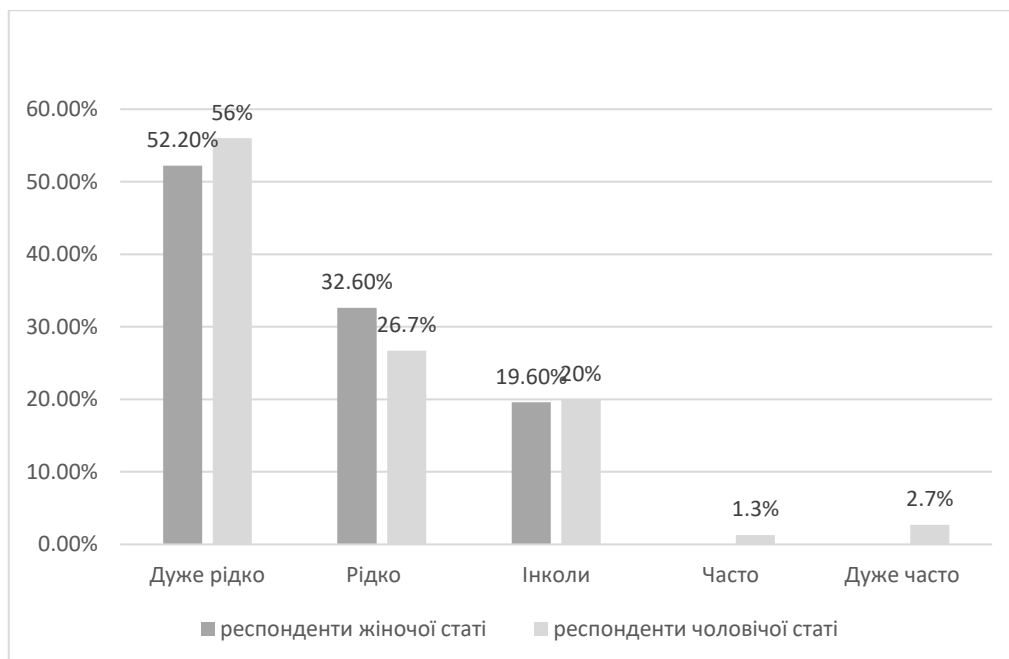


Рис. 2. Частота виникнення конфліктів під час навчання залежно від гендерної приналежності здобувачів освіти технічного університету

Переважає більшість конфліктів відбувається у 11% респондентів з адміністрацією університету, у 41% респондентів – з викладачами і у 48% респондентів – з іншими здобувачами освіти (рис. 3).

Наведені статистичні дані демонструють чітку динаміку розподілу конфліктів між основними суб'єктами освітнього процесу, що дозволяє зробити низку важливих висновків щодо соціально-психологічного клімату в університетському середовищі.

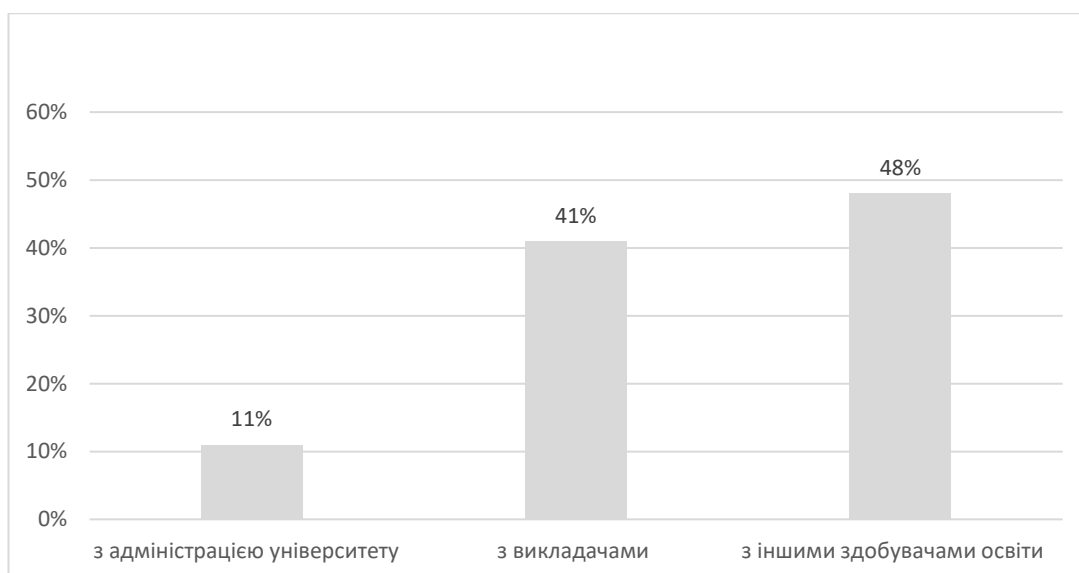


Рис. 3. Відсотковий розподіл конфліктів, які виникають у здобувачів освіти технічного університету під час навчання залежно від сфери взаємодії

Конфлікти з адміністрацією університету (11%) складають найменшу частку конфліктних взаємодій, що може свідчити про: обмеженість прямих контактів між студентами та адміністративним апаратом; формалізований характер взаємодії, що знижує конфліктогенність; ефективну роботу буферних ланок (деканати, куратори) та ймовірну недостатність механізмів висловлення невдоволення адміністративними рішеннями з боку

здобувачів освіти. Проте незначна частка конфліктів здобувачів освіти з адміністрацією університету не свідчить про те, що вони не є важливими – часто саме ці конфлікти мають найбільш серйозні наслідки через асиметрію влади та вплив сторін конфлікту.

Конфлікти з викладачами (41%) посідають проміжне положення, що вказує на: інтенсивність щоденних академічних взаємодій; високий потенціал для виникнення академічних суперечностей (оцінки, вимоги, дедлайни); значну емоційну наповненість відносин «викладач – здобувач освіти»; проблеми в комунікації та взаєморозумінні. Загалом конфлікти з викладачами часто виникають на підґрунті: суб'єктивності оцінювання; різних очікувань від навчального процесу; особистісних протиріч та порушень академічної етики з обох сторін.

Найвищий показник виникнення конфліктів спостерігається серед здобувачів освіти (48%), що свідчить про: інтенсивність соціальних взаємодій у студентському середовищі; конкурентний характер навчального процесу; відмінність в цінностях, стилях життя, в соціальних статусах та відсутність ефективних механізмів регулювання міжособистісних взаємин. Ця категорія конфліктів включає: академічну конкуренцію; соціально-побутові суперечності; протиріччя в груповій динаміці; громадські та творчі суперечності тощо.

Аналіз відповідей респондентів дав змогу ідентифікувати основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти (рис. 4).

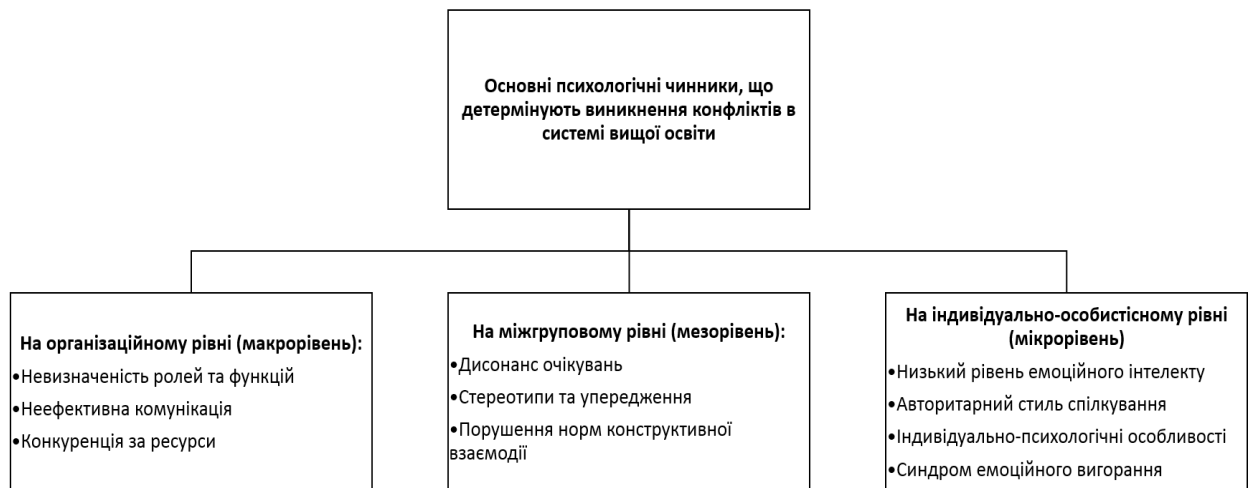


Рис. 4. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти

Результат аналізу відповідей респондентів дозволив ідентифікувати низку ключових чинників, структурованих за рівнями взаємодії:

Так, на *організаційному рівні (макрорівень)* конфлікти найчастіше виникають через:

- Невизначеність ролей та функцій: розмитість посадових інструкцій та надмірне навантаження породжують напругу між адміністрацією, викладачами та персоналом. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 54,8% респондентів.
- Неєфективну комунікацію: відсутність прозорих каналів обміну інформацією сприяє виникненню непорозумінь між усіма учасниками освітнього процесу. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 45,2% респондентів.
- Конкуренцію за ресурси: боротьба за фінансування та обладнання є джерелом конфліктів між структурними підрозділами. Цей чинник став причиною конфліктів у 16,7% респондентів.

Отже, аналіз результатів анкетування показав, що на організаційному рівні (макрорівні) конфлікти найчастіше виникають через невизначеність ролей та функцій, про

що зазначили 54,8% респондентів. Також конфлікти часто виникають внаслідок неефективної комунікації, про що зазначили 45,2% респондентів. Найменша кількість конфліктів на організаційному рівні виникає через конкуренцію за ресурси, про що зазначили 16,7% респондентів (рис. 5).

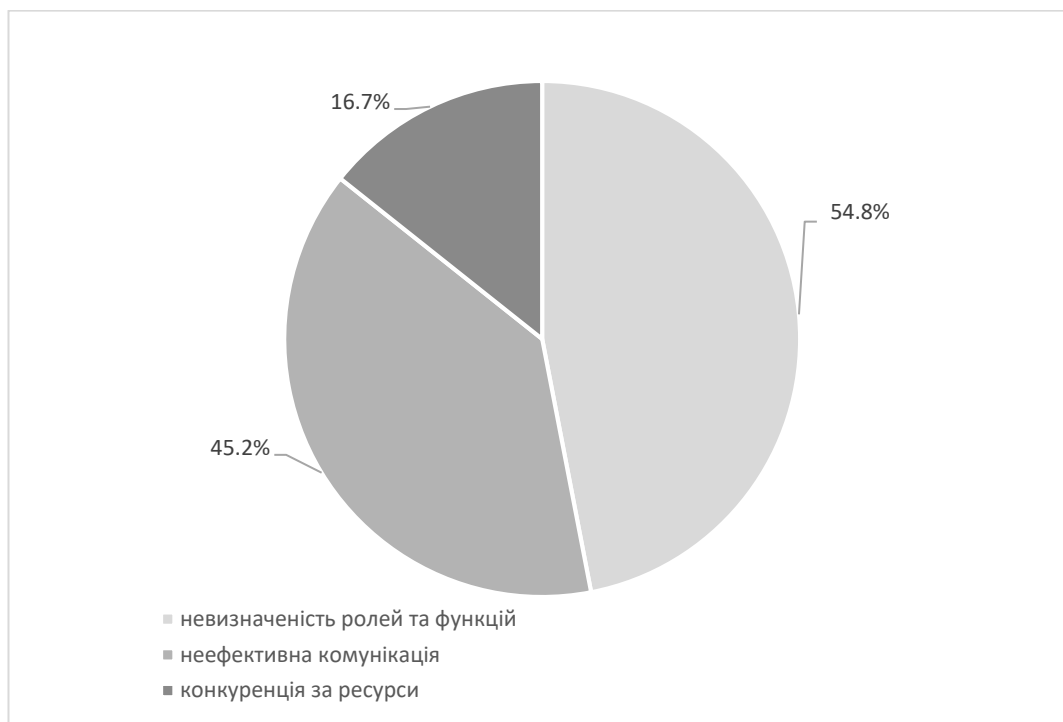


Рис. 5. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на організаційному рівні (макрорівень)

На *міжгруповому рівні (мезорівень)* конфлікти найчастіше виникають через:

- Дисонанс очікувань: відмінність у сприйнятті прав та обов'язків є основним джерелом конфліктів у діаді «викладач – здобувач освіти». Цей чинник став причиною конфліктів у 38,9% респондентів.
- Стереотипи та упередження: взаємні негативні соціальні установки блокують конструктивну взаємодію. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 40,5% респондентів.
- Порухення норм конструктивної взаємодії: конфліктну поведінку викликає відчуття несправедливості в оцінках або навантаженні. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 34,1% респондентів.

Отже, на міжгруповому рівні (мезорівні) конфлікти найчастіше виникають через стереотипи та упередження, про що свідчать відповіді 40,5% респондентів. Також вагомими чинниками, що призводять до виникнення конфліктів, є дисонанс очікувань (зазначили 38,9% респондентів) та порушення норм конструктивної взаємодії (зазначили 34,1% респондентів) (рис. 6).

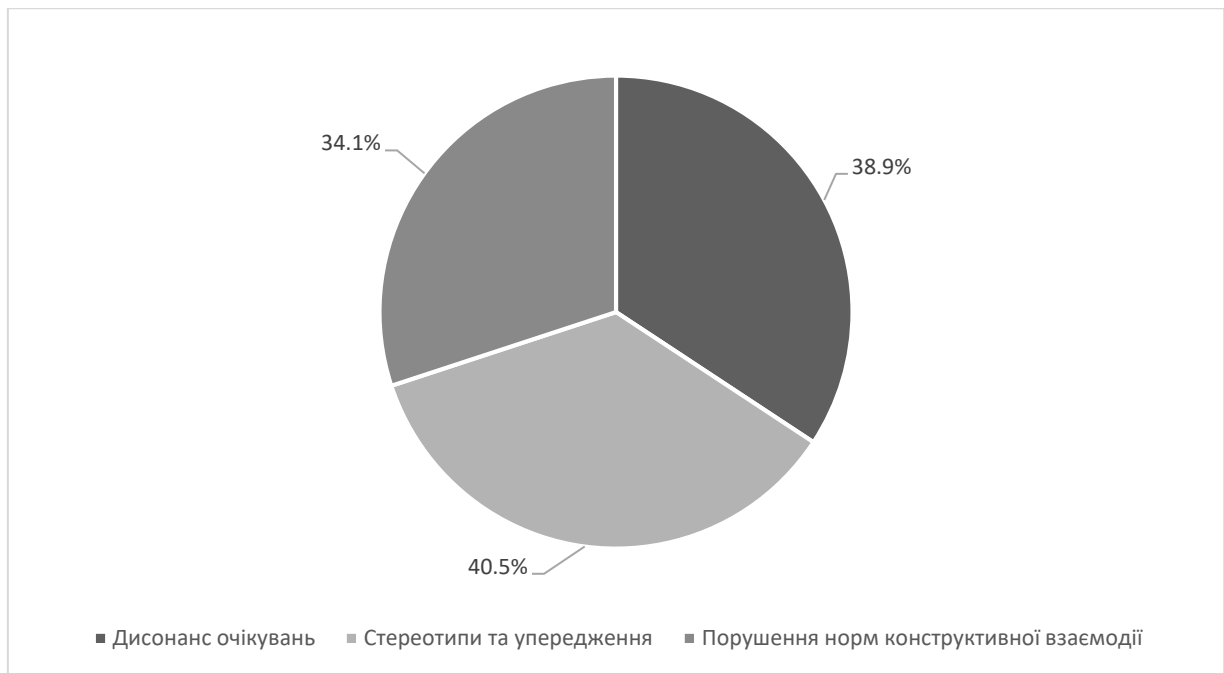


Рис. 6. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на міжгруповому рівні (мезорівень)

На *індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень)* конфлікти найчастіше виникають через:

- Низький рівень емоційного інтелекту: знаходить своє відображення в обмеженій здатності до ідентифікації, вербалізації та регуляції власних емоційних станів, а також у системних труднощах в прояві співчуття, демонстрації емпатії та формуванні стійких міжособистісних зв'язків, що часто стає чинником ескалації конфліктів. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 16,7% респондентів.
- Авторитарний стиль спілкування: жорсткий, директивний стиль породжує опір та конфронтацію. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 23% респондентів.
- Індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту: високий рівень егоцентризму та нейротизму, агресивність, егоїзм, нетерпимість до думки оточуючих, невміння слухати та брак емпатії також виступають каталізатором виникнення конфліктів. Цей чинник став причиною конфліктів у 52,4% респондентів.
- Синдром емоційного вигорання: стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу. Цей чинник став причиною конфліктів у 39,7% респондентів.
- Отже, на мікрорівні конфлікти найчастіше виникають через індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту, про що зазначили 52,4% респондентів (зокрема, високий рівень егоцентризму та нейротизму, агресивність, егоїзм, нетерпимість до думки оточуючих, невміння слухати та брак емпатії), а також через емоційне вигорання (зазначили 39,7% респондентів). Значно менша кількість конфліктів виникає через авторитарний стиль спілкування (зазначили 23% респондентів) та низький рівень емоційного інтелекту, про що свідчать відповіді 16,7% респондентів (рис. 7).

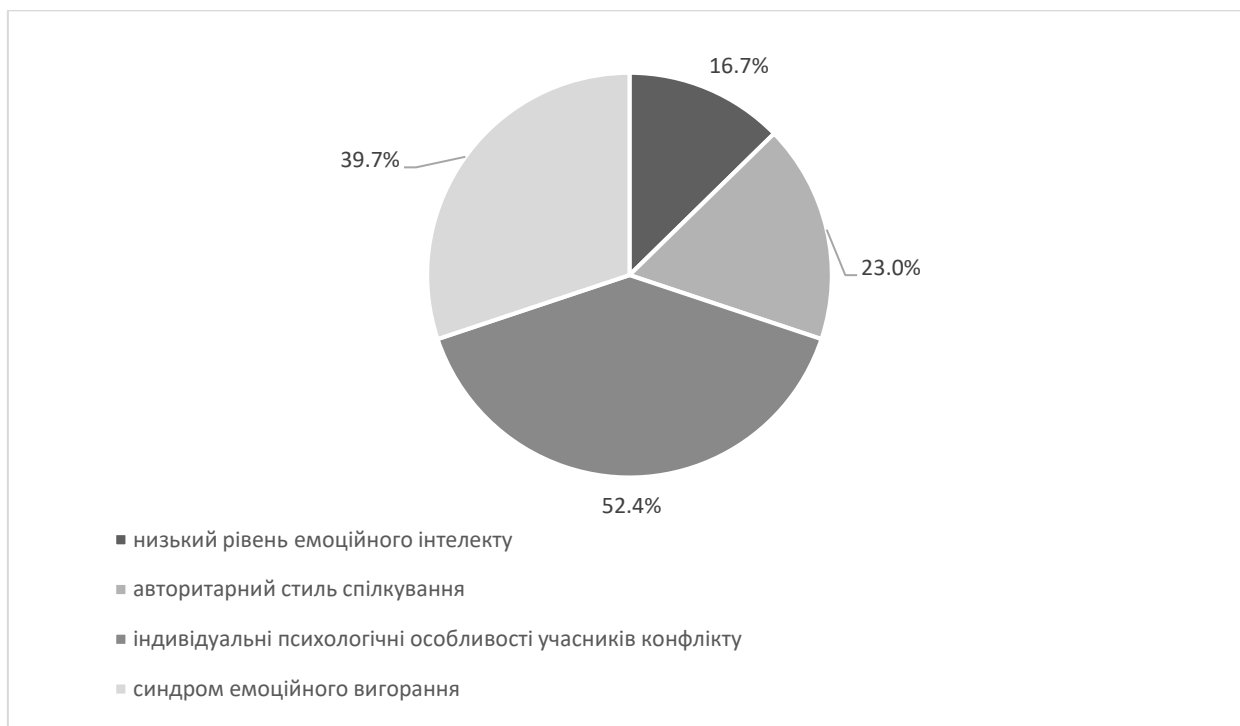


Рис. 7. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень)

Висновки. Проаналізовано наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти. Загалом сучасне розуміння конфліктів у вищій освіті вимагає інтегративного підходу. Організаційний аналіз доповнює соціально-психологічний, а комунікативний підхід дає інструменти для вирішення проблем, які ідентифіковані в рамках системного аналізу. Гуманістичний підхід задає етичний і цілісний орієнтир для перетворення конфліктогенного середовища на кооперативне.

Визначено основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти. Так, на організаційному рівні (макрорівень) конфлікти найчастіше виникають через: невизначеність ролей та функцій, неефективну комунікацію та конкуренцію за ресурси; на міжгруповому рівні (мезорівень) конфлікти найчастіше виникають через: дисонанс очікувань, стереотипи й упередження та порушення норм конструктивної взаємодії; на індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень) конфлікти найчастіше виникають через: низький рівень емоційного інтелекту, авторитарний стиль спілкування, індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту та синдром емоційного вигорання.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці психологічних рекомендацій для конструктивного вирішення конфліктів на різних рівнях взаємодії в системі вищої освіти.

Література

1. Гарькавець, С. О., & Волченко, Л. П. (2020). *Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення*. Друкарня Мадрид.
2. Шаповалюк, К. В. (2020). Профілактика конфліктних проявів у студентському середовищі. *Психологічний журнал*, (5), 82.
3. Bowen, W. G., & Tobin, E. M. (2015). *Locus of authority: The evolution of faculty roles in the governance of higher education*. Princeton University Press.
4. Frisby, B. N., Berger, E., Burchett, M., Herovic, E., & Strawser, M. G. (2014). Participation apprehensive students: The influence of face support and instructor–student rapport on classroom participation. *Communication Education*, 63(2), 105-123.
5. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed., Vol. 2). Wiley.
6. Putnam, L. L., & Poole, M. S. (2024). Conflict and negotiation. *Organizational Communication Theory and Research*, 8, 173.

7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior - Always learning*. Pearson.
8. Tight, M. (2018). *Higher education research: The developing field*. Bloomsbury Publishing.

References

1. Garkavets, S. O., & Volchenko, L. P. (2020). *Konflikty v osvithomu seredovyschi: diagnostyka ta praktyka vyrishennya [Conflicts in the educational environment: diagnostics and management]*. Drukarnya Madryd. [In Ukrainian]
2. Shapovalyuk, K. V. (2020). Profilaktyka konfliktnykh proyaviv u studentskomu seredovyschi [Prevention of conflicts in student environment]. *Psykhologichniy zhurnal*, (5), 82. [In Ukrainian]
3. Bowen, W. G., & Tobin, E. M. (2015). *Locus of authority: The evolution of faculty roles in the governance of higher education*. Princeton University Press.
4. Frisby, B. N., Berger, E., Burchett, M., Herovic, E., & Strawser, M. G. (2014). Participation apprehensive students: The influence of face support and instructor–student rapport on classroom participation. *Communication Education*, 63(2), 105-123.
5. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed., Vol. 2). Wiley.
6. Putnam, L. L., & Poole, M. S. (2024). Conflict and negotiation. *Organizational Communication Theory and Research*, 8, 173.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior - Always learning*. Pearson.
8. Tight, M. (2018). *Higher education research: The developing field*. Bloomsbury Publishing.

Відомості про автора

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Kononets, Mariia, PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-707X>

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Отримано 23 жовтня 2025 р.
Рецензовано 30 жовтня 2025 р.
Прийнято 5 листопада 2025 р.