

**Олександра ХОРОЩАК**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ  
Світлана ПРОХОРОВСЬКА

## **ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ ТА СТРЕСІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ**

Сучасна освітня система функціонує в умовах динамічних змін, реформ, цифровізації та соціального тиску. У центрі цих трансформацій перебуває педагог – основна рушійна сила навчального процесу. Водночас, саме педагогічні працівники найбільше піддаються впливу емоційних, професійних та міжособистісних стресів, які нерідко призводять до внутрішньокolleктивних конфліктів. З огляду на це, вивчення шляхів подолання таких ситуацій набуває особливої актуальності у площині освітнього менеджменту та управління персоналом.

Педагогічний колектив, за своєю природою, є системою, в якій взаємодіють люди з різними темпераментами, цінностями, стилями викладання та професійним досвідом. Відсутність належної синхронізації в такому середовищі часто призводить до суперечок, непорозумінь і психологічної напруги. Причинами конфліктів можуть бути:

1. незбалансованість робочого навантаження;
2. відсутність чіткої структури відповідальності;
3. авторитарний стиль керівництва;
4. конкуренція між працівниками за ресурси чи визнання;
5. конфлікт цінностей або методичних підходів.

Окрім конфліктів, значний дестабілізуючий вплив чинить хронічний стрес, пов'язаний з емоційним перенавантаженням, змінами у державній політиці, пандемією, а в українських реаліях – і з воєнним станом. Синдром професійного вигорання, депресивні

стани, зниження залученості – усе це прямі наслідки стресогенних факторів у педагогічному середовищі.

В умовах зростання навантаження на освітян усе більшої популярності набувають моделі системного втручання, що базуються на психологічній підтримці, ефективній комунікації, колективному прийнятті рішень та розвитку емоційної компетентності. До основних стратегій мінімізації конфліктів і стресів належать:

1. Інформаційна відкритість і прозорість управління. Налагодження каналів комунікації, регулярне інформування працівників про зміни в структурі чи політиці освітнього закладу.

2. Розвиток командної взаємодії. Формування мікрогруп для реалізації спільних проектів, що зміцнює довіру та знижує рівень конкуренції.

3. Профілактика професійного вигорання. Впровадження практик психоемоційної підтримки: регулярні консультації з психологом, тренінги з тайм-менеджменту, арт-терапія, фітнес-активності.

4. Гнучкий менеджмент персоналу. Можливість ротації посад, запровадження індивідуального підходу до розподілу обов'язків, урахування особистих потреб працівників.

5. Цифрова трансформація комунікації. Створення внутрішніх онлайн-платформ для швидкої взаємодії, електронних щоденників для зменшення навантаження, а також анонімних форм зворотного зв'язку.

6. Соціально-психологічний аудит. Проведення регулярного аналізу психологічного клімату, що дає змогу виявити «гарячі точки» колективу та оперативно втручатися.

Особливу увагу варто приділити ролі керівника освітнього закладу, який є не лише адміністратором, але й носієм психологічного впливу на команду. Його рівень емоційної компетентності, здатність до саморефлексії, вміння моделювати здорові форми спілкування визначають тон усій структурі.

Таким чином, профілактика конфліктів та зменшення рівня стресу в педагогічному колективі – це не просто набір заходів, а цілісна стратегія управління персоналом, яка має спиратись на довіру, співпрацю та принципи психологічної безпеки. Лише в таких умовах можливо забезпечити стабільний розвиток освітнього процесу, високий рівень мотивації працівників та якісну реалізацію освітніх програм.

### **Список використаних джерел**

1. Білик Л.О. Психологія педагогічного колективу: проблеми взаємодії. К.: Академія, 2021. 160 с.
2. Козак І.М. Конфліктологія в освіті. Львів: Видавництво ЛНУ, 2022. 198 с.
3. Мельник О.А. Стрес та вигорання в освітньому середовищі: сучасні виклики. Тернопіль: Освітній вектор, 2023. 132 с.
4. Прудкий Ю.Ф. Управління персоналом в умовах кризових змін. К.: Професіонал, 2020. 248 с.
5. Шаповал Т.Г. Комунікація в шкільному колективі: інструменти та бар'єри. *Психологія і практика*, 2023, №2. С. 14–19.
6. Юрчишин В.М. Емоційний інтелект керівника як фактор стабільності освітньої установи. *Управління освітою*, 2022, №5. С. 22–27.