

Володимир ЛОТОЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Ірина ІЛЛЯШ

ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ І СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Педагогічна діяльність за своєю природою пов'язана з підвищеним емоційним навантаженням, що часто провокує виникнення конфліктів і стресових ситуацій. Це особливо відчутно в умовах постійних змін у системі освіти та зростання вимог до працівників галузі. Ефективне попередження таких явищ є важливою умовою формування сприятливого психологічного клімату та забезпечення стабільної роботи колективу [1].

Одним із провідних шляхів попередження конфліктів та стресів у педагогічному колективі є формування культури відкритого та конструктивного спілкування між адміністрацією та працівниками. Це сприяє зміцненню взаємної поваги, мінімізує можливість непорозумінь та запобігає надмірно емоційній критиці. Налагоджена комунікація дозволяє своєчасно ідентифікувати потенційні проблеми, попередити напруження та підтримувати доброзичливу атмосферу в колективі. Наукові джерела акцентують увагу на тому, що ефективне спілкування – як вербальне, так і невербальне (такі як міміка, жести, погляд, дистанція, постава, зовнішній вигляд тощо) – є ключем до успішного вирішення конфліктів [2].

Ще одним важливим методом у запобіганні конфліктним і стресовим ситуаціям є забезпечення позитивного психологічного клімату, у якому працівники відчують підтримку, вмотивовані до командної роботи та професійного зростання [3]. Позитивний психологічний клімат сприяє гармонійній взаємодії, підвищенню продуктивності та професійної мотивації працівників, тоді як

негативний – навпаки, провокує незадоволеність, знижує ефективність роботи й може мати шкідливий вплив на здобувачів освіти. Тому формування доброзичливої атмосфери у педагогічному колективі є не лише способом профілактики стресу, а й важливою умовою професійного розвитку та ефективної командної роботи.

Оскільки надмірне професійне навантаження часто виступає джерелом стресу та провокує конфлікти в педагогічному колективі, тому необхідно запроваджувати раціональне управління професійним навантаженням шляхом збалансованого розподілу обов'язків, чіткого планування робочого часу, забезпечення відпочинку та психологічного розвантаження. Дотримання принципів планування діяльності, обов'язковий відпочинок, психологічна підтримка та уникнення деструктивної конкуренції – все це буде сприяти зниженню рівня стресу та емоційного вигорання [4].

Рутинна діяльність, брак нових вражень і професійного зростання можуть також спричиняти конфлікти й стреси. Тому для їх попередження важливо створювати умови для постійного професійного розвитку, а саме заохочувати педагогічних працівників до участі у тренінгах, семінарах, конференціях, обміні досвідом і підвищенні кваліфікації. Це буде мотивувати педагогів, сприяти розвитку впевненості в собі й підвищувати їх стресостійкість. Високо мотивовані працівники демонструють вищу толерантність до стресу, рідше вступають у конфлікти та мають вищу ефективність роботи. Досвід участі в тренінгах із психологічної підтримки підтверджує, що це допомагає вчителям підвищити стресостійкість і краще адаптуватися до змін. Регулярне підвищення кваліфікації й активна участь у професійних спільнотах також слугують профілактикою емоційного виснаження [5, с. 56].

Важливим заходом профілактики конфліктних та стресових ситуацій є підтримка балансу між роботою та особистим життям шляхом дотримання режиму праці й відпочинку, встановлення реалістичних професійних цілей та обмеження надмірного

навантаження. Чітке розмежування роботи й особистого життя, регулярні перерви, реалістичне планування особистих цілей сприяють зниженню психологічного напруження та підвищенню стресостійкості.

Ще одним шляхом запобігання конфліктних та стресових ситуацій в педагогічному колективі є запровадження психологічної підтримки та вміння контролювати власні емоції. Регулярні консультації з психологом, тренінги зі стрес-менеджменту, практики саморегуляції та емоційного контролю допоможуть працівникам ефективно долати труднощі та зберігати внутрішню рівновагу. Окрему увагу варто приділити організації психологічної підтримки та розвитку емоційної стійкості серед педагогів за допомогою тренінгів з психогігієни, техніки управління стресом, індивідуальних чи групових консультацій з фахівцем, використання методик релаксації (медитація, дихальні вправи) та формування позитивного мислення. Уміння контролювати власні емоції сприяє конструктивному вирішенню проблем без перенесення негативу на колег [6].

Попри найкращі превентивні заходи, повністю уникнути конфліктів неможливо, оскільки це невід'ємна частина міжособистісної взаємодії. Ігнорування таких ситуацій може призвести до їх ескалації та негативних наслідків. Саме тому важливо для досягнення взаєморозуміння розробити та впровадити в педагогічному колективі чіткі механізми (алгоритми) розв'язання конфліктних ситуацій. Внутрішні документи закладу (інструкції, регламенти, етичні кодекси) мають чітко регламентувати етапи розв'язання конфліктів. Обов'язковим є аналіз їх причин з метою недопущення повторення. У разі потреби доцільно залучати нейтрального посередника (медіатора). Це може бути психолог або адміністратор. При цьому необхідно надавати як індивідуальну підтримку сторонам конфлікту, так і загальну допомогу колективу для збереження довіри та єдності [7, с. 46].

Ці заходи в комплексі формують цілісну систему профілактики конфліктних та стресових ситуацій, яка сприяє зміцненню

колективу, збереженню психічного здоров'я педагогічних працівників, зростанню мотивації та задоволеності працівників і, як наслідок, підвищенню ефективності освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Волкова Н. П. Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*, 2019. Вип.1, С. 113–124.
2. Малинка М. Ефективна комунікація як засіб вирішення міжособистісних конфліктів у педагогічному середовищі. *Молодий вчений*, 2019. Вип. 9(73), С. 387–391.
3. Пастух Л. В. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 41. С. 272–286.
4. Кузікова С., Щербак Т. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми резильєнтності та стресостійкості в педагогічній діяльності. *Психологічний журнал*, 2022. Вип. 8. С. 39–46.
5. Холковська І. А., Галузяк В. М., Паранюк А. О. Профілактика конфліктності в педагогічному колективі: методичні рекомендації. Вінниця: Твори, 2021. – 68 с.
6. Косигіна О., Марченко О., Мірошніченко О. Психопрофілактика стресових перевантажень у педагогічних працівників: досвід закладів освіти в Україні та Польщі. *Українська полоністика*. 2020. № 18. С. 136–144.
7. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі : діагностика та практика вирішення : навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 91 с.