

Олександр МАЙСТРУК

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Владислав ГАУК

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

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

Галина БАБ'ЯК

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

У сучасному соціальному середовищі особистість має формуватися таким чином, щоб бути толерантною, здатною до самоконтролю та самодисципліни. Конфлікт слід розглядати не лише як джерело напруження, а й як можливість створення нових моделей взаємодії між учасниками суперечок. Такий підхід дозволяє усвідомити глибокі протиріччя та розробити механізми, що сприяють їх врегулюванню та мінімізації негативних наслідків.

Профілактика передбачає здійснення спрямованих дій, які сприяють попередженню та обмеженню процесів, що можуть мати негативний вплив на суспільство або особистість. Як зазначають науковці, суперечність не завжди переростає у конфлікт, оскільки для цього вона має пройти певні етапи розвитку. Завданням педагогів у навчальному процесі є створення умов для того, щоб запобігти трансформації суперечностей у відкриті конфлікти.

Вчені Г. Ложкін та Н. Пов'якель визначають основні аспекти профілактики конфліктів, серед яких [1, с. 88]:

- опанування методів безконфліктного спілкування;
- розвиток навичок саморегуляції у стресових ситуаціях;
- розуміння джерел конфліктів та вміння контролювати власні конфліктогени;
- набуття вмінь для запобігання загостренню конфліктів;

- подолання особистісної схильності до конфліктної поведінки;
- формування конструктивної моделі поведінки у складних ситуаціях;
- оволодіння методами мінімізації негативних наслідків конфліктів.

За словами Н. Гришиної, процес профілактики конфліктів можна розглядати з двох точок зору: внутрішньої та зовнішньої. Внутрішній аспект передбачає вміння учасників контролювати власну поведінку в ситуаціях, що можуть призвести до конфлікту. Зовнішній аспект, у свою чергу, включає комплекс заходів, спрямованих на усунення чинників, що спричиняють конфлікти (вимушена профілактика), або на створення ефективної системи управління соціальними відносинами, що запобігає виникненню конфліктних ситуацій (превентивна профілактика) [2, с. 81].

Щодо організаційних аспектів, профілактичні заходи можуть включати адміністративні рішення, зокрема зміну робочих умов або перерозподіл працівників для уникнення потенційних суперечностей. Важливо також заздалегідь аналізувати взаємовідносини в колективі, визначати неформальні групи та їхні цілі, що дозволяє виявити приховані конфлікти на ранніх етапах. До таких ознак належать посилення суперечливих інтересів, напруженість у спілкуванні та обмеження комунікацій між членами колективу [3, с. 23].

Профілактику конфліктів можна поділити на первинну та вторинну. Первинна профілактика передбачає підвищення рівня психологічної освіти та розвиток навичок ефективної комунікації серед учасників можливого конфлікту. Вторинна профілактика зосереджується на роботі з групами підвищеного ризику, де вже спостерігається напруга або конфронтація, з метою мінімізації загрози ескалації.

Також виділяють часткову та повну профілактику конфліктів. Часткова спрямована на зменшення впливу окремих чинників, що спричиняють конфлікт, тоді як повна передбачає усунення всіх можливих передумов конфліктної ситуації.

Окремі науковці пропонують розглядати профілактику конфліктів на двох рівнях: загальносоціальному та психологічному. Перший рівень передбачає виявлення та усунення глобальних соціально-економічних, політичних або організаційних факторів, що можуть спричинити дестабілізацію суспільства. Психологічний рівень зосереджується на індивідуальних особливостях особистості, що можуть сприяти виникненню конфлікту. Особливу увагу варто приділяти людям, схильним до агресії, підвищеної дратівливості, незадоволеності своїм становищем або роллю, а також тим, хто потребує постійного визнання та має труднощі з контролем емоцій. Знання таких особливостей допомагає ефективніше запобігати конфліктним ситуаціям та формувати здорове комунікативне середовище.

Профілактика конфліктів у групах з високим рівнем ризику та схильністю до конфліктогенності ґрунтується на методах групової психологічної роботи. Основна мета такої діяльності – навчити учасників усвідомлювати свої почуття, висловлювати власну позицію та розуміти точку зору опонентів, що сприяє розвитку відповідальності за власні проблеми, формуванню навичок активного слухання та довіри, а також допомагає уникати емоційної неадекватності, яка може провокувати конфлікти [4, с. 125].

У попередженні міжособистісних конфліктів важливу роль відіграє корекція поведінки учасників. Серед основних методів, що застосовуються для цього, можна виокремити соціально-психологічний тренінг, індивідуальні консультації з психологом, аутогенне тренування, посередництво у врегулюванні суперечок та самоаналіз конфліктних ситуацій.

Проблема профілактики конфліктів у закладах освіти залишається актуальною для дослідників і практиків. Проте її ефективне вирішення ускладнюється через нечітке розуміння мети такої діяльності. Часто профілактику конфліктів помилково ототожнюють із повним уникненням конфліктних ситуацій, хоча насправді вони можуть мати і конструктивний характер. Замість

повного усунення конфліктів важливо забезпечити їхнє неруйнівне протікання, що сприятиме покращенню організації педагогічної діяльності та гармонізації психологічного клімату в колективі.

Ефективна профілактика конфліктів передбачає завчасне вирішення потенційно проблемних ситуацій (превентивні заходи), а також підготовку до грамотної комунікації та поведінки в умовах конфліктів. Успішне впровадження таких підходів дозволить не лише зменшити рівень конфліктності, а й покращити взаємодію в колективі, створюючи продуктивне освітнє середовище.

Таким чином, ефективний освітній процес неможливий без конструктивної взаємодії між його учасниками. Для запобігання конфліктам необхідно розуміти їхні причини, особливості їхнього розвитку та вчасно застосовувати методи профілактики. Глибоке розуміння джерел конфліктів дозволяє викладачу об'єктивно оцінювати поведінку студентів уникати суб'єктивних суджень, знаходити позитивні риси навіть у складних ситуаціях та допомагати кожному студенту розкрити власний потенціал.

Конфлікти є природною частиною будь-якої взаємодії, зокрема і в освітньому середовищі, де постійно відбувається комунікація між студентами, викладачами та адміністрацією. Однак, якщо їх вчасно не вирішувати, вони можуть негативно вплинути на навчальний процес, створюючи напруженість, знижуючи ефективність навчання та викликаючи емоційне виснаження у всіх учасників освітнього простору. Саме тому профілактика конфліктів має велике значення, адже вона сприяє запобіганню їх негативного впливу, допомагає уникати стресових ситуацій та підтримує стабільність у закладі вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Партико Н. В. Психологія конфліктів: навч. посіб. М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львів. політехніка». Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2019. 132 с.
2. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

3.Смульська А. В., Кім К. В До питання інституційного конфлікту у системі вищої освіти України. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Право. 2018. Вип. 25. С. 22-24.

4.Торба Н. Г. Теоретичний аналіз психологічних чинників профілактики конфліктів у освітньому процесі закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник післядипломної освіти*. Серія : Соціальні та поведінкові науки. 2019. Вип. 9. С. 124-138.