

ФУНКЦІЇ ТА НАСЛІДКИ КОНФЛІКТІВ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Соціально-психологічний конфлікт є явищем міжособистісних і групових взаємин, виявом протиборства, активного зіткнення тенденцій, оцінок, принципів, думок, характерів, еталонів поведінки. Будучи формою комунікації людини з людиною, людини з групою або її частиною, однієї частини колективу з іншою, колективу з колективом, він віддзеркалює прагнення людей до утверджених ідей, принципів [1]. Нерідко він постає як реакція на несприятливі ситуації, що травмують особистість, на перешкоди у досягненні будь-якої мети. Виявляючи себе як один із засобів самоутвердження, він діє дезінтегруюче в людських стосунках. Тому його вважають одним із крайніх засобів регулювання міжособистісних стосунків.

Конфлікти в педагогічних колективах є неодмінною складовою життя у навчальних закладах. Розглядаючи їх як не тільки негативний феномен, але і як можливість зростання і розвитку, ми можемо розкрити багатогранність їхніх функцій та вивчити глибинні наслідки, які вони можуть мати для всього педагогічного процесу.

Конфлікти в колективі виконують ряд важливих функцій. По-перше, вони можуть стимулювати творчий підхід до вирішення проблем, спонукаючи педагогів думати над альтернативними шляхами вирішення конфліктних ситуацій. Конфлікти можуть також виступати як інструмент саморегуляції у колективі, допомагаючи виправити недоліки та вдосконалити роботу навчального закладу. Крім того, вони можуть сприяти розвитку емпатії та взаєморозуміння серед педагогічного персоналу, зміцнюючи комунікаційні навички [1].

Однак, наслідки конфліктів можуть бути серйозними, якщо їх не вирішити належним чином. Перш за все, вони можуть призвести до порушення колективного духу і згуртованості. Там, де панує постійна напруга, важко встановити плідну співпрацю та доброзичливі стосунки між педагогами. Це, в свою чергу, може вплинути на навчальний процес і взаємини з учнями. Педагогічний персонал, що перебуває в стані конфлікту, може відчувати психоемоційний дискомфорт та стрес, що безпосередньо впливає на їхню працездатність та відносини з оточуючими [2].

Ефективне управління конфліктами – це навичка, яка важлива для керівників навчальних закладів та кожного педагога окремо. Важливо створити відкриту атмосферу спілкування, де педагоги можуть висловлювати свої погляди та думки, слухати інших та знаходити компромісні рішення. Крім того, важливо розвивати навички емпатії та взаєморозуміння, що сприяє конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій [2].

Вивчення функцій та наслідків конфліктів у педагогічних колективах має величезне значення для забезпечення стабільності та високої якості освіти. Розглядаючи конфлікти як невід'ємну частину будь-якого колективу, ми відкриваємо для себе можливість покращення та зростання. Насамперед, усвідомлення позитивних функцій конфліктів, таких як стимулювання творчості, контроль та соціалізація, дозволяє використовувати їх як інструмент для підвищення якості навчання. Саме завдяки конфліктам можна вносити інновації, вирішувати проблеми та розвивати навички співпраці. З іншого боку, не можна ігнорувати серйозні наслідки, які можуть виникнути при неадекватному управлінні конфліктами.

Порушення колективного духу, стрес та негативний вплив на учнів – це лише

частина проблем, які можуть виникнути у випадку нерозглядання конфліктів з увагою та розумінням. Саме тому важливо навчити педагогічний персонал навичкам конструктивного вирішення конфліктів, сприяючи взаєморозумінню та сприятливій атмосфері в колективі.

Отже, вивчення та розуміння конфліктів у педагогічних колективах є ключовим для створення сприятливого середовища, де можливе плідне співробітництво, зростання та взаєморозуміння. Це єдиний спосіб забезпечити ефективний навчальний процес та підготовку сучасних громадян, здатних розвиватися у світі, який постійно змінюється та розвивається.

Література:

1. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», –2020. – 360 с.

2. Нагаєв В.М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант): Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2004. - 198 с.

Під керівництвом: доц. каф. ПММО, Н.П. Рубан