

DOI 10.36074/logos-18.08.2023.60

КОНФЛІКТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ: РОЛЬ КЕРІВНИКА В ЇХ ВИРІШЕННІ

Максименко Марія Володимирівна
директор
санаторна школа I-II ступенів № 20
Шевченківського району м. Києва

УКРАЇНА

Анотація. У статті розглядається проблема конфліктів в закладі освіти та роль керівника в їх вирішенні. Проаналізовано види конфліктів: деструктивні та конструктивні, перші позитивно, а другі – негативно впливають на взаємодію в колективі. Проаналізовано роль керівника закладу освіти у вирішенні конфліктів, а саме: у стосунках керівник є суб'єктом керування, він повинен вміти попереджати виникнення конфлікту. Для ефективного вирішення конфліктів у закладі освіти керівник повинен мати конфліктологічну компетентність, яка полягає у здатності та готовності ефективно вирішувати конфлікти та взаємодіяти з його учасниками.

Постановка проблеми. Актуальною є проблема конфліктів в закладі освіти та роль керівника в їх вирішенні. Професія педагога є однією зі стресових. Причинами стресу є постійні державні реформи в галузі освіти, які тягнуть за собою впровадження інновацій у освітній процес; високе трудове навантаження освітян; виникаючі конфлікти всередині педагогічного колективу тощо. Кожна конкретна освітня організація не може вплинути на прийняті рішення на державному рівні, але в силах впливати на розвиток свого колективу освітян. Від злагодженості дій педагогічного колективу залежить результат діяльності – гармонійний розвиток особистості учня або студента. Вміння керівника попереджувати виникнення конфліктів та ефективно їх вирішувати – це запорука комфортної атмосфери у педагогічному колективі.

Проблему конфліктів у педагогічному колективі вивчали наступні вітчизняні вчені: С. О. Гарькавець, Л. П. Волченко, О. С. Мантур-Чубатова та ін.

Проблему ролі керівника у вирішенні конфліктів в закладі освіти вивчали наступні вітчизняні вчені: Н. П. Волкова, Т. Д. Каменщук, І. Матійків, Л. Мекшун, Л. В. Пастух, Т. І. Сергієнко та ін.

Мета статті – вивчити особливості конфліктів в закладі освіти та визначити роль керівника в їх вирішенні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

С. О. Гарькавець, Л. П. Волченко визначають конфлікт, як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій, статусів, ролей тощо) суб'єктів – сторін соціальної взаємодії, які в конфлікті стають суб'єктами конфліктної взаємодії [1, С. 6].

З точки зору О. С. Мантур-Чубатової більшість керівників не враховує причин конфліктів, що веде до негативних наслідків для колективу. Тому для злагодженої праці в колективі керівник повинен розуміти, що його формування не має бути випадковим. Треба не тільки ретельно підбирати кадри за професійною ознакою, але й враховувати рівень виховання, психологічний стан

тощо. Необхідно проводити заходи щодо попередження виникнення конфліктів [4].

Згідно Л. Мекшун конфлікти можуть бути як деструктивними, що перешкоджають роботі закладу освіти, так і конструктивними, при вирішенні яких відбувається збільшення продуктивності праці та досягається злагоджена робота колективу. В першому випадку учасники готові слухати один одного, шукати вихід із ситуації, що склалася, а у другому – звинувачують один одного і не налаштовані на вирішення конфліктної ситуації.

Керівник повинен вміти прогнозувати виникнення та попереджувати конфлікти в закладі освіти. Прогнозування конфліктів включає аналітичні та прогностичні дії керівника. Аналітичні дії передбачають аналіз суб'єктів конфлікту, визначення умов виникнення конфлікту. Прогностичні дії містять розробку стратегій дій учасників конфлікту [6].

І. Матійків вважає, що нерозв'язані конфлікти негативно впливають на міжособистісні стосунки у педагогічному колективі. Вміння керівника вирішувати конфлікти призводить до формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, гармонії у взаємовідносинах та підвищенню трудової мотивації. У стосунках керівник є суб'єктом керування. Ефективний керівник має мати конфліктологічну компетентність, яка полягає у здатності та готовності ефективно вирішувати конфлікти та взаємодіяти з його учасниками [5].

Т. Д. Каменчук зазначає, що для керівника закладу освіти важливими є професійні та особистісні якості. Рівень конфліктологічної компетентності впливає на здатність керівника швидко та ефективно вирішувати конфлікти [3].

Л. В. Пастух зазначає, що деякі конфлікти можуть виникати через дії керівника закладу. Конфлікти впливають на працездатність педагогів та забирають робочий час. До основних чинників конфліктів в освітніх організаціях відносяться: об'єктивні (розбіжності в оцінці змісту ситуації конфлікту); групові (конфлікти між групами); індивідуальні (суб'єктивні чинники, пов'язані з особистісними характеристиками учасників).

Головну роль у розв'язанні конфліктів у педагогічному колективі відіграє керівник. Від розвинених рефлексивних здібностей керівника залежить ефективність вирішення конфліктів. Рефлексія є необхідним компонентом конструктивної взаємодії та розуміння опонента [7].

Н. П. Волкова вказує, що керівник закладу освіти повинен спрямовувати свої дії на запобігання та попередження педагогічних конфліктів, а саме: кадрова політика повинна орієнтуватися на людину; забезпечення соціального захисту; своєчасне розпізнавання сигналів назріваючого конфлікту; здійснення конфліктної аналітики; постійний розвиток мотивації педагогів [2].

Згідно Т. І. Сергієнко діяльність керівника як посередника включає аналіз ситуації та врегулювання конфлікту. Аналіз конфліктної ситуації включає отримання інформації про конфлікт, аналізі отриманої інформації, перевірці її вірогідності, оцінюванні конфліктної ситуації, пошук шляхів його вирішення [8].

Висновки. 1. Конфлікт – це зіткнення різноспрямованих сил суб'єктів – сторін соціальної взаємодії, які в конфлікті стають суб'єктами конфліктної взаємодії. До основних чинників конфліктів в освітніх організаціях відносяться: об'єктивні (розбіжності в оцінці змісту ситуації конфлікту); групові (конфлікти між групами); індивідуальні (суб'єктивні чинники, пов'язані з особистісними характеристиками учасників).

2. Керівник повинен вміти прогнозувати виникнення та попереджувати конфлікти в закладі освіти. Прогнозування конфліктів включає аналітичні та

прогностичні дії керівника. Рефлексія є необхідним компонентом конструктивної взаємодії та розуміння опонента. Ефективний керівник має мати конфліктологічну компетентність.

Список використаних джерел:

- [1] Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.
- [2] Волкова Н. П. Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2019. №1(17). С. 113-123.
- [3] Каменчук Т. Д. Конфліктологічна компетентність керівника закладу освіти як психологічний чинник професійного становлення. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2020. Том 31(70). №4. С. 110-115.
- [4] Мантур-Чубатова О. С. Особливості управління конфліктами в трудовому колективі. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 23. С. 230-233.
- [5] Матійків І. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 434-443.
- [6] Мекшун Л. Роль керівника колективу працівників в прогнозуванні і попередженні конфліктів в умовах пандемії коронавірусу. *Scientific bulletin of Polissia*. 2021. № 1 (22). С. 150-160.
- [7] Пастух Л. В. Роль керівника закладу освіти у попередженні конфліктів у педагогічному колективі. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Том 1. Вип. 5. С. 33-39.
- [8] Сергієнко Т. І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2012. № 48. С. 236- 242.