

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Кавун Іванна

Проблема емоційного інтелекту є однією з актуальних у сучасній психологічній науці, незважаючи на тривалу історію її дослідження. Зростання емоційної напруженості в освітньому середовищі, інтенсифікація професійної взаємодії та ускладнення соціально-психологічного клімату у педагогічних колективах зумовлюють необхідність пошуку чинників ефективного вирішення конфліктів. Відомо, що педагогічна діяльність належить до системи «людина–людина», що підвищує ризик виникнення міжособистісних суперечностей. У цьому контексті особливого значення набуває емоційний інтелект як здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати емоції, що безпосередньо впливає на вибір стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях і ефективність професійної взаємодії.

Мета публікації полягає у теоретичному аналізі впливу емоційного інтелекту на ефективність вирішення конфліктів у колективі педагогічних працівників.

Теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту свідчить про різноманітність підходів до його розуміння. Засновником концепції множинного інтелекту є Г. Гарднер, який обґрунтував існування різних типів інтелекту, зокрема внутрішньо-особистісного та міжособистісного, що стали основою для подальшого розвитку теорії емоційного інтелекту. Подальше осмислення цього феномену здійснили Дж. Майер та П. Саловей, які визначили емоційний інтелект як сукупність здібностей до усвідомлення, розуміння та регуляції емоцій, а також здатність використовувати емоції для оптимізації мислення та діяльності. Д. Гоулмен розширив це поняття, включивши до його структури соціальні навички, мотивацію та особистісні якості, що визначають ефективність взаємодії [3, с.27].

У структурі емоційного інтелекту виокремлюють такі ключові компоненти:

емоційна обізнаність, саморегуляція, самомотивація, емпатія та здатність розуміти емоції інших людей. Здатність усвідомлювати власні емоції є базовою, оскільки саме вона забезпечує адекватне їх трактування та регуляцію. Низький рівень цієї здатності може призводити до викривлення емоційних реакцій, підміни почуттів та ускладнення міжособистісної взаємодії. Важливим компонентом є також здатність до управління емоціями, яка забезпечує контроль над емоційними станами, знижує рівень дистресу та сприяє адаптації до складних життєвих ситуацій [3, с.308].

Емпатія виступає ключовим механізмом ефективної комунікації, оскільки забезпечує розуміння емоційних станів інших людей та сприяє формуванню довірливих взаємин. Самомотивація, у свою чергу, пов'язана із здатністю до самоконтролю та орієнтацією на досягнення довготривалих цілей. Узагальнено, високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє підвищенню ефективності соціальної взаємодії та професійної діяльності [4, с.139].

Конфлікти у педагогічному колективі є невід'ємною складовою професійної діяльності та виникають унаслідок розбіжностей у поглядах, цінностях, стилях діяльності та індивідуально-психологічних особливостях учасників взаємодії. Вони можуть мати як конструктивний, так і деструктивний характер. Конструктивні конфлікти сприяють розвитку колективу, тоді як деструктивні призводять до погіршення взаємин, зростання напруженості та зниження ефективності діяльності [1, с.114].

Причини конфліктів у педагогічному колективі можуть бути професійними, організаційними, комунікативними та особистісними. Залежно від складності конфлікти поділяються на прості та складні, причому останні мають більш глибокі причини та довготривалий характер.

Важливим аспектом є стратегії поведінки у конфлікті. Найбільш відомою є модель К. Томаса, яка передбачає п'ять основних стратегій: конкуренція, уникнення, пристосування, компроміс і співпраця. Вибір тієї чи іншої стратегії значною мірою залежить від рівня розвитку емоційного інтелекту. Так, особи з

високим рівнем емоційного інтелекту схильні до використання конструктивних стратегій (співпраця, компроміс), тоді як низький рівень пов'язаний із деструктивними формами поведінки (уникнення, суперництво).

Емоційний інтелект відіграє ключову роль у процесі вирішення конфліктів, оскільки забезпечує здатність до саморегуляції, контролю емоційних реакцій, розуміння позиції іншого та побудови конструктивного діалогу. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє запобіганню ескалації конфліктів, розвитку емпатії та формуванню позитивного психологічного клімату у педагогічному колективі.

Таким чином, теоретичний аналіз засвідчив, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником ефективного вирішення конфліктів у педагогічному колективі. Його високий рівень сприяє розвитку емпатії, саморегуляції та використанню конструктивних стратегій поведінки, що позитивно впливає на якість міжособистісної взаємодії. Натомість недостатній рівень емоційного інтелекту пов'язаний із підвищеною конфліктністю, емоційною нестабільністю та використанням неефективних стратегій поведінки.

Перспективи подальших досліджень полягають у впровадженні програм розвитку емоційного інтелекту з метою підвищення ефективності професійної взаємодії та зниження рівня конфліктності у педагогічних колективах.

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»*. Педагогічні науки. 2019. № 1 (17). С. 113–123.
2. Джулай А. Теоретико-методологічні засади витоків виникнення і розвитку емоційного інтелекту як психологічного конструкта. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2022. № 49. С. 27–34.
3. Кириченко Р., Дуброва Н., Овсієнко Р. Значення емоційного інтелекту в діяльності педагога. *Актуальні питання гуманітарних наук : міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Вип. 41, Т. 1. С. 306–314.
4. Панченко М., Омельченко А., Сидоренко О. Роль емоційного інтелекту викладача у формуванні позитивного середовища. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2025. Випуск 23. С. 138–145.