

<https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-03>

УДК (UDC): 37.013.77:327.5

**Н. П. РУБАН**, канд. пед. наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти  
e-mail: [nataliaruban@karazin.ua](mailto:nataliaruban@karazin.ua), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8337-2739>  
*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,*  
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна

## **ВИРІШЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ СПІРАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ**

**Мета.** Обґрунтувати та визначити ефективні стратегії вирішення педагогічних конфліктів, спираючись на еволюцію систем цінностей та парадигм мислення, що є ключем до розуміння одного.

**Методи.** Аналіз наукової літератури, порівняльно-аналітичний метод, узагальнення педагогічного досвіду.

**Результати.** У статті проаналізовано, яким чином відбувається еволюція систем цінностей та парадигм мислення особистості, згідно з теорією спіральної динаміки, задля визначення зрілості свідомості педагога. Акцентовано увагу на тому, що вирішення педагогічних конфліктів може відбуватися в рамках різних парадигм мислення, які визначають стратегії поведінки учасників. Визначено типові стратегії вирішення педагогічних конфліктів, згідно з моделлю Томаса-Кілменна. Виявлено відповідність між парадигмами мислення педагога та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів. При цьому визначено для кожної парадигми мислення головні цінності, причини, через які, зазвичай, виникають конфліктні ситуації, типові стратегії та методики вирішення педагогічного конфлікту, які найчастіше використовує педагог при відповідному типу мислення, окреслено результати застосування використаної стратегії. Визначено, що об'єднувати існуючі розбіжності між учасниками освітнього процесу в цілісну картину реальності, і, відповідно, доцільно використати елементи потрібної парадигми мислення залежно від конкретної ситуації здатен педагог, який мислить на інтегративному рівні. У роботі обґрунтовано важливість педагогу постійно розвивати саме інтегративний тип мислення, що підтверджено філософськими засадами щодо інтегрального підходу до вирішення проблем. Запропоновано рекомендації педагогу щодо розвитку цього типу мислення. Розглянуто реальний кейс вирішення конфліктної ситуації з різними типами мислення.

**Висновки.** Згідно з теорією спіральної динаміки, вирішення педагогічних конфліктів може відбуватися в рамках різних парадигм мислення, які визначають стратегії поведінки учасників. Ці парадигми відображають різні рівні зрілості свідомості, системи цінностей, а також конкретні дії та підходи педагога. Для знаходження конструктивного виходу з конфлікту застосування стратегії вирішення конфлікту залежить від самої педагогічної ситуації і від тієї парадигми мислення, в якій перебуває педагог. Ефективний педагог задля зберігання орієнтації на цінність особистості та конструктивного результату має бути здатним мислити на інтегративному рівні. Реальні педагогічні кейси показують, що при інтегративному типі мислення педагог використовує енергію конфлікту для навчання і здійснює структурування освітнього простору.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** педагогічний конфлікт, міжособистісний конфлікт, конфліктна ситуація, теорія спіральної динаміки, типи мислення, стратегії вирішення педагогічних конфліктів, цінності, спілкування.

**Як цитувати:** Рубан Н. П. Вирішення педагогічних конфліктів у контексті теорії спіральної динаміки. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2026. Вип. 86. С. 47-62. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-03>

**In cites:** Ruban N. P. (2026). Resolving pedagogical conflicts in the context of spiral dynamics theory. *Problems of Engineering Pedagogic Education*, (86), 47-62. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-03> (in Ukrainian)

---

© Рубан Н. П., 2026



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### **Вступ**

Основоположною особливістю освітнього процесу є спілкування, оскільки саме в ньому полягає професійна взаємодія педагога та здобувачів освіти, що забезпечує створення оптимальних умов для навчання, виховання та розвитку. Саме через спілкування вдається реалізувати педагогічні завдання, організувати взаємодію та розвивати комунікацію між усіма учасниками процесу. Завдяки педагогічній взаємодії учасників освітнього процесу (педагог-здобувач освіти, здобувач освіти-здобувач освіти, педагог-батьки) через розбіжності в цілях, цінностях, нормах, інтересах, способах діяльності чи інтерпретації педагогічної ситуації виникають педагогічні конфлікти [11].

Задля здійснення ефективного спілкування в освітньому просторі важливо розкрити психологічні механізми виникнення й розв'язання міжособистісних конфліктів. Це дозволить педагогу застосовувати оптимальні стратегії як щодо запобігання, так і вирішення конфліктних ситуацій. Сьогодні український освітній простір характеризується низкою специфічних рис, які визначають його унікальність і водночас зумовлюють появу певних конфліктів. Ці особливості зумовлені як історичними чинниками, так і сучасними реаліями. В освітньому просторі саме від педагога як лідера залежить застосування ефективної стратегії вирішення конфлікту відповідно до педагогічної ситуації [7].

Питання сутності педагогічного конфлікту, причини його появи та способів вирішення досліджували як класичні, так і численні сучасні науковці у сферах педагогіки, психології та конфліктології. Вітчизняні дослідники А. Анцупов, А. Шипілов, Н. Гришина, В. Нагаєв та інші систематизували знання про конфлікти, створили їхні класифікації, розробили методи діагностики та управління конфліктами в різних сферах, зокрема освіту. Є. Дурманенко зосередилася на вивченні конфліктів у суто українському педагогічному просторі, досліджуючи їхні

характерні особливості та способи подолання [4]. А. Берлач, В. Кондрюкова, В. Криволапчук, О. Полішук вивчають специфіку конфліктів між викладачами та дорослими учасниками освітнього процесу, звертаючи увагу на їхню високу емоційність та небажання йти на компроміс [1]. Н. Волкова присвячує свої дослідження причинам виникнення та шляхам запобігання конфліктів у педагогічному колективі [2], а Ю. Лісневська - взагалі в освітньому середовищі [9]. Л. Карамушка та Т. Дзюба досліджували психологію управління конфліктами в освітніх організаціях, пропонуючи моделі ефективного менеджменту конфліктних ситуацій [5]. Натомість питання причин виникнення педагогічних конфліктів та способів їх конструктивного вирішення залежно від ситуації залишається відкритим.

Метою статті є обґрунтування та визначення ефективних стратегій вирішення конфліктів в освітньому середовищі, спираючись на еволюцію систем цінностей та парадигм мислення. Для її досягнення необхідно вирішити певні завдання: 1) проаналізувати, яким чином відбувається еволюція систем цінностей та парадигм мислення особистості для визначення зрілості свідомості педагога; 2) визначити типові стратегії вирішення педагогічних конфліктів, і їх залежність від парадигми мислення в якій перебуває педагог; 3) виявити відповідність між парадигмами мислення педагога та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів. А також визначити для кожної парадигми мислення головні цінності; причини, через які зазвичай виникають конфліктні ситуації; типову стратегію та методики вирішення педагогічного конфлікту, яку зазвичай використовує педагог при різних типах мислення; результати застосування використаних стратегій; 4) надати рекомендації педагогу щодо розвитку типу мислення, що здатен ефективно вирішувати педагогічні конфлікти.

#### **Об'єкти та методи дослідження**

У дослідженні об'єктами аналізу є: парадигми мислення особистості згідно з теорією спіральної динаміки, стратегії

вирішення конфліктів в освітньому просторі відповідно до моделі подвійної зацікавленості Томаса-Кілмена,

взаємозв'язок між парадигмами мислення та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів, педагогічні умови розвитку мислення педагога, що здатен бачити цінність кожного учасника освітнього процесу і здатен застосувати ефективну стратегію відповідно до ситуації.

Об'єктом дослідження є стратегії вирішення конфліктів в освітньому просторі в контексті теорії спіральної динаміки.

### **Результати та обговорення**

Переважає кількість дослідників вважають, що конфлікт є невід'ємною умовою для розвитку особистості і людського суспільства в цілому. Водночас його не варто розглядати як відхилення від нормальної поведінки людей, тому що конфлікт - це вид спілкування, в основі якого лежать суперечності сторін [1,2,4,9]. Усі дослідники акцентують увагу на тому, що на відміну від звичайних конфліктів педагогічні мають особливість: відповідальність за їхнє конструктивне вирішення лежить на педагогові як більш зрілому та професійно підготовленому учаснику взаємодії [8]. Згідно з теорією спіральної динаміки, модель якої розроблена на основі роботи Клера Грейвза, вона описує і пояснює еволюцію людської свідомості, ключем до розуміння одне одного є еволюція систем цінностей та парадигм мислення [13]. Цінностями кожної особистості є уявлення про належність, про найважливіше, про досконалість у різних сферах життя [12]. Вони можуть суперечити одне одному. Людське мислення поступово розвивається від одного стану до іншого. І кожна стадія розвитку є основою для наступної стадії. Для кожної стадії розвитку особистості характерний певний спосіб сприйняття й розуміння світу. Все, що відбувається з людиною і навколо неї, вона ніби пропускає через свій фільтр - фільтр власного сприйняття [10,12]. Усе, що не відповідає парадигмі мислення людини, воно просто відфільтровується і не сприймається. Кожна парадигма мислення диктує певні, тільки для неї прийнятні форми сприйняття світу, способи прийняття рішень, управління будь-якими соціальними структурами [10].

Методологічну основу дослідження становлять системний, особистісно-орієнтований, інтегральний та гуманістичний підходи.

У дослідженні застосовано теоретичні та аналітичні методи, що відповідають меті та завданням роботи, а саме: науково-педагогічного аналізу, порівняльно-аналітичний, логіко-семантичного узагальнення, структурно-функціональний аналіз, класифікаційний, експертно-аналітичний.

Розвиток мислення відбувається по спіралі, де кожен новий рівень трансцендентно включає в себе попередні, створюючи більш складні моделі світогляду, що дозволяють адаптуватися до нових викликів. Тому інколи, коли ви намагаєтеся комусь щось пояснити, але не можете, людина нічого не розуміє, ніби живе в іншому світі, ви відчуваєте, що в її світі інші закони, правила, принципи, і ті ж події трактуються зовсім інакше [10]. Не розуміння призводить до загострення відносин. Суб'єкти, що сперечаються, бачать різні картини світу.

Розроблена учнями Дона Беком і Крісом Кованом на основі роботи Клера Грейвза модель еволюції людської свідомості, цінностей та мислення має спіралеподібний та кольоровий вигляд [13]. Термін "спіралеподібна" походить від візуальної метафори, яка використовується для ілюстрації розвитку систем цінностей:

- *еволюційний розвиток*: модель не є лінійною (як пряма лінія), а саме спіралеподібною. Це означає, що розвиток свідомості рухається вперед до більшої складності, але при цьому кожен новий рівень включає в себе елементи попередніх рівнів, не відкидаючи їх повністю;

- *циклічність та повернення*: спіраль дозволяє зрозуміти, що ми можемо "обертатися" між різними режимами мислення залежно від ситуації. Людина з високим рівнем розвитку мислення все ще може реагувати на загрозу на базовому рівні або відчувати потребу в порядку на вищому рівні;

- *постійний рух*: спіраль символізує динамічний, безперервний процес змін та адаптації людської свідомості до нових, складніших умов життя.

Термін "кольорова" походить від системи маркування, яку використовували розробники теорії:

- *нейтральні*

*ідентифікатори*: кольори

використовуються виключно як нейтральні ідентифікатори для уникнення оціночних суджень. Вони не мають жодного символічного значення, пов'язаного з психологією кольору чи культурою;

- *візуальна диференціація*: кожен колір чітко позначає унікальний набір цінностей та спосіб мислення.

Таким чином, "спіралеподібна кольорова" модель - це назва цілісної теорії, яка використовує спіраль як метафору еволюції складності мислення, а кольори як нейтральні індикатори різних етапів цієї еволюції.

Вирішення педагогічних конфліктів може відбуватися в рамках різних парадигм мислення, які визначають стратегії поведінки учасників. Ці парадигми відображають різні рівні зрілості свідомості та системи цінностей [6]. Наочно це можна уявити, застосовуючи лінзу теорії спіральної динаміки, адаптуючи її рівні до конкретних педагогічних ситуацій. Теорія наголошує, що жодна парадигма не є "кращою" за іншу в абсолютному сенсі, кожна з них є адаптивною відповіддю на певні життєві умови, і всі вони продовжують співіснувати в сучасному світі [10]. Вони функціонують відносно незалежно одне від одного, і людина, що перебуває на певному рівні, як правило, вважає свій спосіб мислення єдиною правильним, і не може повноцінно зрозуміти логіку людей з іншою парадигмою мислення.

Стратегії вирішення педагогічних конфліктів безпосередньо залежать від тієї парадигми мислення, в якій перебуває педагог. Саме парадигма визначає не лише цінності, а й конкретні дії та підходи педагога. У таблиці запропонована відповідність між парадигмами мислення (згідно з адаптацією спіральної динаміки до педагогіки) та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів (згідно з моделлю Томаса-Кілмена).

Модель подвійної зацікавленості Томаса-Кілмена, що розроблена психологами Кеннетом Томасом і Ральфом Кілманом, є найвідомішим інструментом аналізу поведінки в конфлікті [6]. Ця модель визначає п'ять основних стратегій вирішення конфлікту: уникнення (ухилення), суперництво (боротьба/конкуренція), компроміс (золота середина), пристосування (пошук взаємовигідного рішення) [6]. Стратегії базуються на двох вимірах: ступені орієнтації на власні інтереси та ступені готовності враховувати інтереси іншої сторони. Розглянемо детальніше про стратегії, що застосовуються і в педагогічних конфліктах для знаходження конструктивного виходу з кризових ситуацій:

1. *Уникнення*: невідстоювання власних інтересів, немає співпраці, просто ухилення від конфлікту. Корисно використовувати, коли проблема неважлива або для збереження сил.

2. *Суперництво*: прагнення задовольнити власні інтереси за рахунок інших, наполегливо довести свою правоту. Підходить, коли потрібно швидке рішення або важлива власна перемога.

3. *Компроміс*: пошук «золотої середини», де обидві сторони йдуть на поступки. Це швидкий, але не завжди оптимальний варіант.

4. *Пристосування*: відкладання власних інтересів заради іншої сторони; поступитися, щоб зберегти стосунки. Корисно, коли питання важливіше для іншого, ніж для вас.

5. *Співробітництво*: обидві сторони активно працюють над пошуком взаємовигідного рішення, що максимально враховує інтереси всіх. Вимагає часу та зусиль.

При цьому, відповідно до моделі подвійної зацікавленості Томаса-Кілмана [6], такі стратегії, як уникнення і суперництво зорієтовані на власні інтереси, компроміс не враховує ні інтереси власні, ні іншої сторони, а пристосування і співробітництво націлені в першу чергу на врахування інтересів іншої сторони.

Взаємозв'язок парадигм мислення (згідно теорії спіральної динаміки) та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів (згідно моделі Томаса-Кілменна)

Table

The relationship between thinking paradigms (according to the theory of spiral dynamics) and typical strategies for resolving pedagogical conflicts (according to the Thomas-Kilman model)

	Парадигма мислення / Paradigm of thinking	Головні цінності / Core values	Причини конфліктів / Causes of conflicts	Стратегії вирішення / Strategies solutions	Методики вирішення конфлікту / Conflict resolution techniques	Результат / Result
	1	2	3	4	5	6
	В освіті не застосовується / Not used in education	<b>Бежева:</b> виживання / <b>Beige:</b> survival	Фокус на фізичному виживанні, задоволенні базових інстинктів (їжа, вода, розмноження, безпека) / Focus on physical survival, satisfying basic instincts (food, water, reproduction, safety).	Виникають миттєво, коли базові потреби не задовольняються або виникає загроза існуванню / Focus on physical survival, satisfying basic instincts (food, water, reproduction, safety).	Конфлікти вирішуються через інстинкт / Conflicts are resolved through instinct	<b>Втеча (уникнення загрози):</b> якщо інстинкт підказує, що опонент сильніший. <b>Фізична агресія/Напад:</b> боротьба за ресурс чи територію. <b>Придушення:</b> сильніший індивід просто забирає ресурс у слабшого. / <b>Flight (avoidance of threat):</b> if instinct tells you that the opponent is stronger. <b>Physical aggression/Attack:</b> fighting for a resource or territory. <b>Suppression:</b> the stronger individual simply takes the resource from the weaker.
<b>Фіолетова:</b> родинний устрій / <b>Purple:</b> family structure		Поява усвідомлення "Ми" (клан, група, родина). Цінності зміщуються до безпеки групи, традицій, ритуалів / Emergence of awareness of "We" (clan, group, family). Values shift towards group security, traditions, rituals.	Загроза груповій безпеці, порушення освячених традиціями ритуалів, конфлікти між кланами (чужі проти своїх), образа групи / Threat to group security, violation of rituals sanctified by tradition, conflicts between clans (strangers against their own), insult to the group	Конфлікти вирішуються через силу або жорстку традицію / Conflicts are resolved through force or rigid tradition	<b>Звернення до лідера:</b> рішення приймає авторитетний член групи, якому всі довіряють (або бояться). <b>Ритуали:</b> вирішення конфлікту може включати обряди примирення або вигнання. <b>Кругова порука:</b> групи об'єднуються проти зовнішнього ворога. <b>Уникнення:</b> Відмова від контактів з "чужою" групою. / <b>Appeal to the leader:</b> The decision is made by an authoritative member of the group, whom everyone trusts (or fears). <b>Rituals:</b> conflict resolution may involve rites of reconciliation or expulsion. <b>Circular responsibility:</b> groups unite against an external enemy. <b>Avoidance:</b> Refusal of contact with the "alien" group.	Конфлікт вирішується через посилення внутрішньої єдності групи та дотримання традицій. Якщо рішення не знайдено, це загрожує розпадом групи або війною з іншою групою / Conflict is resolved by strengthening the group's internal unity and upholding traditions. If a solution is not found, it threatens the group's disintegration or war with another group

	1	2	3	4	5	6
Перший порядок - Мислення / First Order - Thinking	<p><b>Червона:</b> сила та домінування / <b>Red:</b> power and dominance</p>	<p>Педагог прагне перемогти за будь-яку ціну, використовуючи свій авторитет, владу або фізичний/психологічний тиск. Думка іншої сторони ігнорується / The teacher seeks to win at any cost, using his authority, power, or physical/psychological pressure. The opinion of the other party is ignored</p>	<p>Імпульсивність, домінантність, агресивність, висока емоційність та прямотинійність / Impulsiveness, dominance, aggressiveness, high emotionality and straightforwardness</p>	<p><i>Стратегія:</i> конкуренція, примус. Це деструктивний підхід. / <i>Strategy:</i> competition, coercion. This is a destructive approach.</p>	<p><b>Наказ, розпорядження:</b> Педагог одноосібно і безапеляційно встановлює, як має бути вирішена ситуація. <b>Вербальний тиск</b>, <b>заякування:</b> Використання підвищеного тону, погроз, домінування невербальними засобами (погляд, поза). <b>Адміністративні санкції:</b> Негайне застосування покарання без обговорення (наприклад, виведення з класу, негативна оцінка поведінки). / <b>Order, directive:</b> The teacher alone and without appeal determines how the situation should be resolved. <b>Verbal pressure, intimidation:</b> Use of raised tone, threats, dominance by non-verbal means (look, posture). <b>Administrative sanctions:</b> Immediate application of punishment without discussion (e.g., removal from class, negative assessment of behavior).</p>	<p>Короткострокове придушення конфлікту, але довгострокове погіршення стосунків, формування страху, агресії у відповідь, втрата мотивації до навчання / Short-term suppression of conflict, but long-term deterioration of relationships, formation of fear, aggression in response, loss of motivation to learn</p>
	<p><b>Синя:</b> правила та порядок / <b>Blue:</b> rules and order</p>	<p>Існують правила, яких усі повинні дотримуватися. Мораль та дисципліна понад усе. Жертва заради вищої мети. Фокус на "Ми" / There are rules that everyone must follow. Morality and discipline above all else. Sacrifice for a higher purpose. Focus on "We"</p>	<p>Педантичність, перфекціонізм, надмірна критичність, тривожність та потреба в порядку / Pedanticism, perfectionism, over-criticality, anxiety, and the need for order</p>	<p><i>Стратегія:</i> уникнення, ігнорування або дотримання процедур. Орієнтована на структуру, що призводить до формальних, але не завжди ефективних стратегій / <i>Strategy:</i> Avoidance, ignoring, or following procedures. Structure-oriented, resulting in formal but not always effective strategies.</p>	<p><b>Звернення до нормативних документів:</b> Спільне читання правил поведінки, статуту школи, посадових інструкцій. <b>Процедура розгляду скарг:</b> Запуск офіційного процесу (наприклад, розгляд конфлікту на засіданні метод об'єднання, педраді). <b>Запит офіційних пояснень:</b> Вимога письмових пояснювальних записок від учасників конфлікту. <b>Ігнорування емоційного контексту:</b> Фокусування обговорення виключно на фактах порушення, а не на почуттях учасників. / <b>Appeal to regulatory documents:</b> Joint reading of the rules of conduct, school charter, job descriptions. <b>Complaints procedure:</b> Launching a formal process (for example, considering the conflict at a meeting, the method of association, pedrady). <b>Requesting official explanations:</b> Requiring written explanatory notes from the participants in the conflict. <b>Ignoring the emotional context:</b> Focusing the discussion exclusively on the facts of the violation, and not on the feelings of the participants.</p>	<p>Підтримка дисципліни, але не вирішення глибинної проблеми. Створює відчуття несправедливості через ігнорування особистісного контексту / Maintaining discipline but not addressing the underlying problem. Creates a sense of injustice by ignoring personal context</p>

1	2	3	4	5	6
<p><b>Помаранчева:</b> досягнення та раціональність / <b>Orange:</b> achievement and rationality</p>	<p>Успіх, індивідуалізм, наукова раціональність, інновації, конкуренція, ефективність / Success, individualism, scientific rationality, innovation, competition, efficiency</p>	<p>Імпульсивність, зневага до правил та структур, потреба в постійному стимулюванні / Impulsivity, disregard for rules and structures, need for constant stimulation</p>	<p><b>Стратегія</b> : компроміс, переговори Педагог розглядає конфлікт як ділову ситуацію, де можна "торгуватися". Кожна сторона чимось жертвує / <b>Strategy:</b> compromise, negotiation The teacher views the conflict as a business situation where one can "bargain." Each party sacrifices something</p>	<p><b>Переговори:</b> Обговорення умов, за яких кожна сторона отримує певну вигоду або зменшує свої втрати. <b>Аналіз "витрати-вигоди":</b> зважування переваг і недоліків різних варіантів вирішення конфлікту. <b>Компроміс:</b> кожна сторона частково поступається своїми вимогами. <b>Використання аргументації:</b> Переконавання іншої сторони через логічні докази, статистику, факти / <b>Negotiation:</b> Discussion of conditions under which each party gains a certain benefit or reduces its losses. <b>Cost-benefit analysis:</b> weighing the advantages and disadvantages of different conflict resolution options. <b>Compromise:</b> each party partially concedes its demands. <b>Using argumentation:</b> Convincing the other party through logical evidence, statistics, facts.</p>	<p>Швидке вирішення ситуації, але жодна сторона не є повністю задоволеною. Рішення часто нестійке і може призвести до повторних конфліктів / A quick resolution of the situation, but neither party is completely satisfied. The solution is often unstable and can lead to repeated conflicts</p>
<p><b>Зелена:</b> гармонія і співчуття / <b>Green:</b> harmony and compassion</p>	<p>Рівність, гармонія, консенсус, чутливість, розвиток людського потенціалу, екологія. Компроміс заради гармонії / Equality, harmony, consensus, sensitivity, human development, ecology. Compromise for the sake of harmony</p>	<p>Надмірний аналіз та зволікання, інтелектуальна домінантність, потреба в автономії та просторі.</p>	<p><b>Стратегія:</b> співробітництво, пристосування Ця парадигма є емоційно орієнтованою і прагне до збереження стосунків / <b>Strategy:</b> cooperation, accommodation This paradigm is emotionally oriented and seeks to preserve relationships</p>	<p><b>Активне слухання:</b> Використання технік перефразування, уточнення, резюмування почуттів та слів іншої сторони ("Я чую...") <b>Метод "Я-повідомлення":</b> Формулювання претензій через власні почуття ("Я засмучуюсь, коли на уроці гамірно", а не "Ти погано поводишся"). <b>Медіація:</b> Залучення нейтральної третьої особи (шкільного психолога, іншого вчителя) для налагодження діалогу. <b>Відновлювальні кола:</b> Групове обговорення ситуації з фокусом на почуттях та потребах кожного учасника. / <b>Active listening:</b> Using techniques of paraphrasing, clarifying, summarizing the feelings and words of the other party ("I hear..."). <b>"I-statement" method:</b> Formulating claims through your own feelings ("I get upset when there is noise in class", not "You are behaving badly").</p>	<p>Педагог прагне зрозуміти іншу сторону, виявити емпатію та знайти рішення, яке задовольнить потреби всіх учасників. Відновлення довіри, покращення клімату Іноді може занадто "приспосовуватися" / The educator seeks to understand the other side, show empathy, and find a solution that meets the needs of all participants. Rebuilding trust, improving the climate Sometimes can be too "accommodating"</p>

	1	2	3	4	5	6
					<p><b>Mediation:</b> Involving a neutral third party (school psychologist, another teacher) to establish a dialogue.</p> <p><b>Restorative Circles.</b> Group discussion of the situation with a focus on the feelings and needs of each participant.</p>	
Другий порядок - Інтегральне мислення / Second Order - Integral Thinking	<p><b>Жовта:</b> інтегративна та гнучка /</p> <p><b>Yellow:</b> integrative and flexible</p>	<p>Гнучкість, системне мислення, автономія, бачення масштабних взаємопов'язаних картин.</p> <p>Компетентність / Flexibility, systems thinking, autonomy, vision of large-scale interconnected pictures. Competence</p>	<p>Не через бажання домінувати, а через емоційність, неорганізованість, надмірна балакучість та чутливість до критики.</p> <p>Їхній комплексний, системний погляд на речі може бути важким для розуміння тими, хто мислить більш лінійно або конкретно /</p> <p>Not because of a desire to dominate, but because of emotionality, disorganization, excessive talkativeness, and sensitivity to criticism.</p> <p>Their complex, systemic view of things can be difficult to understand for those who think more linearly or concretely.</p>	<p><b>Стратегія:</b> інтеграція, трансформація</p> <p>Педагог бачить конфлікт системно. Він інтегрує правила (Синьої), раціональність (Помаранчевої) та емпатію (Зеленої).</p> <p>Мета - не просто вирішити конфлікт, а зрозуміти його системну причину і використати як досвід для розвитку /</p> <p><b>Strategy:</b> integration, transformation</p> <p>The teacher sees the conflict systematically. He integrates rules (Blue), rationality (Orange) and empathy (Green).</p> <p>The goal is not just to resolve the conflict, but to understand its systemic cause and use it as an experience for development</p>	<p><b>Інтегративний підхід:</b> Застосування техніки "ненасильницького спілкування": спостереження - почуття - потреби - прохання.</p> <p><b>Системний аналіз конфлікту:</b> Вивчення контексту, історії стосунків, прихованих причин, впливу середовища на конфлікт.</p> <p><b>Навчання навичкам вирішення конфліктів:</b> Використання конфлікту як тренінгової ситуації.</p> <p><b>Креативний пошук рішень:</b> Застосування методів генерації нестандартних ідей для вирішення проблеми, що виходить за межі очевидного компромісу.</p> <p><b>Моніторинг та зворотний зв'язок:</b> Відстеження результатів прийнятого рішення та готовність до його корекції. /</p> <p><b>Integrative approach:</b> Application of the technique of "nonviolent communication": observation - feelings - needs - requests.</p> <p><b>Systemic analysis of conflict:</b> Study of the context, history of relationships, hidden causes, influence of the environment on the conflict.</p> <p><b>Training in conflict resolution skills:</b> Using conflict as a training situation.</p> <p><b>Creative search for solutions:</b> Application of methods of generating non-standard ideas to solve a problem that goes beyond the obvious compromise.</p> <p><b>Monitoring and feedback:</b> Tracking the results of the decision made and readiness for its correction.</p>	<p>Глибоке та стійке вирішення конфлікту, розвиток компетентностей учасників, покращення всієї освітньої системи. Методики цього рівня є комплексними, гнучкими та спрямованими на трансформацію ситуації та навчання /</p> <p>Deep and sustainable conflict resolution, development of participants' competencies, improvement of the entire educational system. Methods at this level are comprehensive, flexible, and aimed at transforming the situation and learning.</p>
	<p><b>Бірюзова:</b> холистична та глобальна /</p> <p><b>Turquoise:</b> holistic and global</p>	<p>Цілісність, глобальна свідомість, взаємозв'язок всього суцього, колективний індивідуалізм.</p> <p>Створення відкритих систем, що само розвиваються /</p> <p>Wholeness, global consciousness, interconnectedness of all things, collective individualism. Creating open, self-evolving systems</p>				

Джерело: укладено автором

У таблиці також для кожної парадигми мислення визначено причини виникнення конфліктів, запропоновано методики їх вирішення та представлено результат їх застосування. При цьому перші дві парадигми мислення (бежева і фіолетова) в освіті не розглядаються, бо вони є мисленням щодо виживання і родинного устрою.

Наступні: червона, синя, помаранчева і зелена є першим порядком мислення, де кожен наступний рівень виникає як заперечення або реакція на попередній. Так, педагог з Червоним типом мислення, у якою головною цінністю є право сили (див.табл.), прагне перемогти за будь-яку ціну, думка іншої сторони ігнорується, використовує стратегію суперництва: наказує, залякує, адміністративно карає. А вже на наступному рівні - Синьому, головною цінністю є сила права. Такий педагог завжди дотримується правил, застосовує формалізм, часто використовує стратегію уникнення: звертається до нормативних документів, здійснює процедуру розгляду скарг, робить запит офіційних пояснень, ігнорує емоційний контекст. Педагог з Помаранчевим типом мислення націлений на досягнення, успіх, розглядає конфлікт як ділову ситуацію, де можна "торгуватися".

Кожна сторона чимось жертвує заради швидкого вирішення. Він аналізує "витрати-вигоди", використовує раціональну аргументацію, метод "золотої середини", сам веде переговори. А вже педагог із Зеленим типом мислення емоційно орієнтований і прагне до збереження стосунків. Використовує стратегію співробітництва, або пристосування, щоб всім було комфортно - ми разом подолаємо перешкоди, конфлікти. При цьому дієвими є методи: активного слухання, щоб зрозуміти інтереси іншої сторони; "Я-повідомлення", щоб показати власні інтереси; медіацію, щоб за допомогою нейтральної третьої особи налагодити діалог; відновлювальні кола задля групового обговорення ситуації з фокусом

«сам» / "himself"

Бежева : інстинктивно все вирішу / Beige: I will decide everything instinctively

Червона: все вирішу за допомогою авторитету, домінування / Red: I will solve everything with the help of authority, dominance

Помаранчева: переконаю; поступлюся, але і ти поступися / Orange: I will convince you; I will give in, but you will give in too

Жовта: знайду ефективне рішення відповідно до ситуації / Yellow: I will find an effective solution according to the situation

на почуттях та потребах кожного учасника.

Жовта та бірюзова типи мислення є другим порядком - інтегральним мислення, що здатні бачити та розуміти всі попередні рівні, інтегрувати їх та гнучко адаптуватися. Педагог бачить конфлікт системно. Він інтегрує правила (Синьої), раціональність (Помаранчевої) та емпатію (Зеленої). Головною метою є не просто вирішити конфлікт, а зрозуміти його системну причину і використати як досвід для розвитку. Він системно аналізує конфлікт, застосовує техніки "ненасильницького спілкування", використовує конфлікт як тренінгову ситуацію, де учасники вчаться новим моделям поведінки, застосовує методи генерації нестандартних ідей для вирішення проблеми, що виходить за межі очевидного компромісу, відстежує результати прийнятого рішення та готовий до його корекції.

Педагог з Жовтим типом мислення готовий до трансформації і здатен використовувати різні стратегії в залежності від ситуації/проблеми/конфлікту. Але їхній комплексний, системний погляд на речі може бути важким для розуміння тими, хто мислить більш лінійно або конкретно. Бірюзовий тип мислення є глобальним, де вважається, що особистості матимуть цілісну, глобальну свідомість, здатні до створення відкритих систем, що саморозвиваються. Цей тип мислення є недослідженим, як подальші, бо людство не дійшло розвитку глобальної свідомості.

Аналізуючи стратегії вирішення педагогічних конфліктів, що використовуються при різних типах мислення згідно з теорією спіральної динаміки, можна помітити, що при поступовому переході від одного типу мислення до іншого використовуються стратегії від «сам все вирішу» до «ми разом вирішимо». Про таку закономірність наголошують і автори моделі еволюції людської свідомості, цінностей та мислення Бек і Кован [13]. Отже, ця еволюція стосовно вирішення конфліктів виглядатиме так:

«ми разом» / "we are together"

Фіолетова : родинна, традиції допоможуть все вирішити / Purple: family, traditions will help solve everything

Синя: разом виконуємо правила / Blue: let's follow the rules together

Зелена: разом все вирішимо, пристосуємося щоб була гармонія / Green: together we will solve everything, we will adapt so that there is harmony

Бірюзова: колективна свідомість / Turquoise: collective consciousness

Рис. 1 – Еволюція стосовно вирішення конфліктів / Fig. 1 – Evolution in conflict resolution

Автором виконана спроба візуалізувати взаємозв'язок між парадигмами мислення (згідно з теорією спіральної динаміки) та типовими стратегіями вирішення педагогічних конфліктів (згідно з моделлю Томаса-Кілмена) (див. рис. 2). Для наочності показано, як рівень і тип мислення впливає і на розвиток вибору стратегії вирішення педагогічного конфлікту від поступового і постійного переходу «сам все вирішу» до «ми разом вирішимо», що зазвичай використовує педагог у своїй діяльності.

Досліджуючи стратегії, методики вирішення конфлікту та результат їх застосування можна зробити висновок: ефективний педагог має бути здатним мислити на інтегративному рівні («Жовтий»/«Бірюзовий»), що дозволяє йому гнучко використовувати елементи інших парадигм (правила «Синього», раціональність «Помаранчевого», емпатію «Зеленого» рівня) залежно від конкретної ситуації, завжди зберігаючи орієнтацію на цінність особистості та конструктивний результат. Якщо на попередніх рівнях педагог вважає, що лише його погляд правильний, то на інтегративному рівні бачить цінність кожного і здатен застосувати ефективну стратегію відповідно до ситуації. Виникає питання: «Як же педагогу розвинути «Жовтий»/«Бірюзовий» тип мислення?». Надаємо рекомендації педагогу щодо розвитку саме цього типу мислення:

1. *Перехід від «Страхи» до «Системного потоку».* На цьому рівні педагог, зазвичай, характеризується низьким рівнем страху та відсутністю потреби в зовнішньому схваленні. Тому необхідно вчитися сприймати конфлікт не як загрозу вашому авторитету, а як природний симптом того, що система переростає стару форму. Треба намагатися зрозуміти, яку ж функцію цей конфлікт виконує для розвитку відносин?

2. *Опанування «Мультиспективності»* - це здатність бачити ситуацію очима учасників освітнього процесу з різних рівнів спіралі одночасно. Тому при виникненні педагогічного конфлікту, бажано навчитися розпізнавати рівні типу мислення його учасників, наприклад: той, хто домагається поваги до себе - «Червоний», хто

вимагає дотримання правил - «Синій», хто маніпулює заради вигоди - «Помаранчевий». Потрібно навчитися не засуджувати їх, розмовляти з кожним учасником на його рівні.

3. *Навичка «Диференціації та інтеграції».* Навчитися розділяти особистість людини від її поведінки. Тому, необхідно тренуватися бачити за агресивною поведінкою невиражену потребу. Не потрібно боротися із симптомами, необхідно змінити контекст. Наприклад, замість покарання за гіперактивність - створити для здобувача освіти проект, де ця енергія стане ресурсом.

4. *Бачення системних зв'язків* (бачення спілкування як мережі взаємозв'язків). Тому перед упровадженням нової методики вирішення конфлікту, навчитися аналізувати: «Як це рішення вплине на атмосферу в групі через місяць? Як це відгукнеться іншим учасникам освітнього процесу? Як це змінить мотивацію здобувача освіти?»

5. *Постійне самонавчання* - опанування нових інструментів (ШІ, нейропсихологія, теорія ігор, тощо). Тому необхідно цікавитися новими знаннями не лише з педагогіки, а й з кібернетики, біології, менеджменту. Потрібно пам'ятати, що педагог повинен синтезувати знання з різних сфер для вирішення однієї задачі.

У результаті педагог з інтегративним («Жовтий»/«Бірюзовий») типом мислення не прив'язаний до результату. Він не намагається «перемогти» чи «приборкати». Він просто налаштовує систему так, щоб вона знову стала функціональною [3]. Він сприймає конфлікт як те, що треба просто розплутати, як метод навчання, розвитку.

Про важливість інтегрального підходу до вирішення будь-яких проблем наголошує і Кен Вілбер (Kenneth Wilber) [19] - філософ, розробник теоретичних та практичних положень інтегральної теорії. Модель Вілбера розглядає чотири виміри в будь-якому акті свідомості: суб'єктивний, об'єктивний, культурний та соціальний [16]. Сьогодні ця модель широко використовується його послідовниками, зокрема Беком і Кованом (2005), - розробка моделі еволюції людської свідомості, цінностей та мислення [13], Мюрреєм (2009)

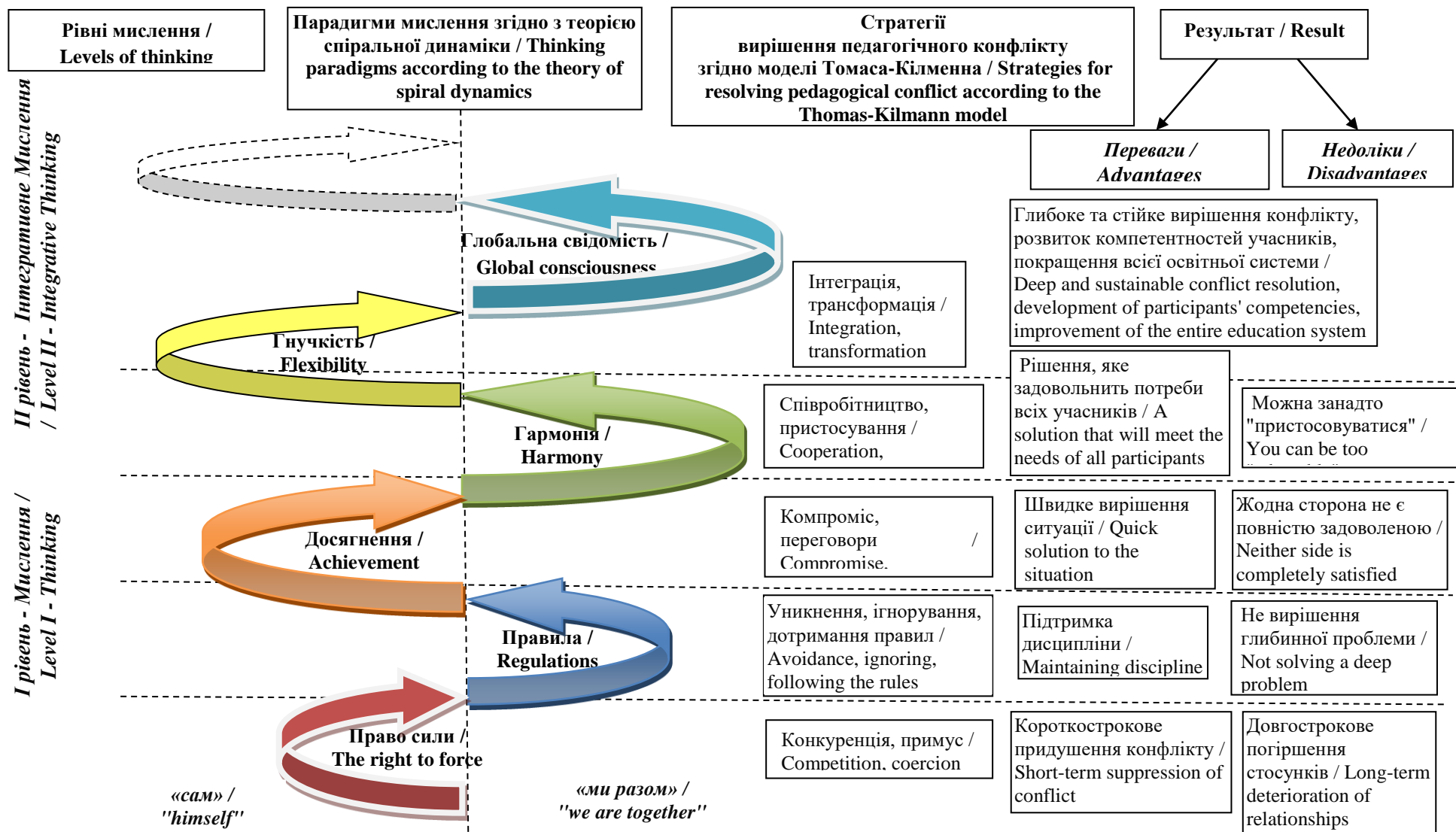


Рис. 2 – Взаємозв'язок між парадигмами мислення (згідно з теорією спіральної динаміки) та типовими стратегіями вирішення конфліктів (згідно моделі Томаса-Кілмена) / Fig. 2 – The relationship between thinking paradigms (according to the theory of spiral dynamics) and typical strategies for resolving conflicts (according to the Thomas-Kilman model)

- теорія від прогресивної педагогіки до інтегральної педагогіки [18], Лалу (2014) - щодо переосмислення організацій, які повинні бути натхненними наступним етапом людської свідомості в еволюції організацій [17], Галліфою - щодо наслідків та актуальності для освіти «міжоб'єктивного» виміру інтегральної теорії [14,15]. Метою інтегрального підходу, на думку Вілбера, є створення особистістю «інтегральної» свідомості, яка не відкидає жодної істини, а об'єднує їх у цілісну, багаторівневу картину світу, що дозволяє краще розуміти й вирішувати складні проблеми [3,12,19].

Тому, будь-якій особистості, а особливо педагогу, який є активним учасником взаємодії в освітньому процесі, необхідно навчитися об'єднувати знання з науки, мистецтва, духовності та всіх аспектів людського досвіду, прагнучи інтегрувати, а не виключати, різні перспективи. Саме філософська думка Кена Вілбера і його послідовників є фундаментом і доказом того, що педагог повинен поступово розвивати своє мислення до «Жовтого» рівня, і саме на ньому закріпитися.

Розглянемо реальний кейс «Конфлікт через «справедливу» оцінку та виклик авторитету». Наприклад: здобувач освіти (лідер групи, «Помаранчевий» рівень — орієнтований на успіх та статус) публічно заявляє, що вчитель занижив йому бал через особисту неприязнь. Він підбурює клас саботувати наступну контрольну роботу. Ситуація загострюється, інші учні починають знімати суперечку на телефони.

Для порівняння проаналізуємо, як би діяли педагоги з різним типом мислення (згідно з теорією спіральної динаміки). Педагог із «Синім» типом мислення, де головною цінністю є порядок, найімовірніше б відповів: «Є правила оцінювання. Сядь на місце, або я викличу директора і поставлю "2" за поведінку». У результаті можна отримати приховану агресію, втратити контакт. Із «Зеленим» типом, де головною цінністю є гармонія - «Діти, давайте жити дружно. Мені прикро, що ви так думаєте. Давайте обговоримо ваші почуття». У результаті

«Помаранчевий» здобувач освіти сприймає це як слабкість і продовжує тиск.

А в педагога з «Жовтим» типом мислення конфлікт - це не про оцінку, а про розподіл енергії в системі. Його кроками будуть:

- *зміна контексту*: замість того, щоб захищатися або нападати, «Жовтий» викладач скаже: «О, це цікавий поворот. Ти зараз використовуєш стратегію аудиту системи. Це дорослий підхід. Давай перевіримо мою методику оцінювання на валідність разом з усією групою прямо зараз». Він миттєво легітимізує енергію здобувача освіти, перетворюючи «бунт» на «дослідження»;

- *використання інтелектуального партнерства*: викладач пропонує здобувачу освіти-лідеру (та ще двом опонентам) стати «експертною комісією». Він видає їм анонімні роботи (без імен) і критерії оцінювання. Видає завдання: «Оцініть ці роботи згідно з критеріями. Якщо ваші оцінки будуть збігатися з моїми - система працює. Якщо ні — ми разом перепишемо критерії»;

- *робота з «цифровим слідом»*: замість того, щоб забороняти знімати на відео, «Жовтий» педагог говорить: «Знімайте. Це буде крутий кейс для уроку медіаграмотності про те, як вирішувати суперечки через дані, а не через емоції». Це знімає напругу, бо зникає «заборонений плід»;

- *результат (синтез)*: коли здобувачі освіти самі стикаються зі складністю оцінювання, вони розуміють об'єктивність викладача. Конфлікт вичерпано, при цьому: здобувачі навчилися критично мислити; педагог зберіг авторитет, не використовуючи силу; встановлено прозору модель взаємодії.

При інтегративному типі мислення педагог не витрачає власну емоційну енергію на боротьбу. Він використовує енергію конфлікту для навчання. Таким чином, він задовольняє потребу «Помаранчевого» здобувача у визнанні та «Синього» у справедливості правил. Таким чином, педагог посідає роль «архітектора освітнього простору», який не боїться хаосу, а вміє його структурувати.

### Висновки

1. Вирішення педагогічних конфліктів, згідно з теорією спіральної динаміки може відбуватися в рамках різних парадигм мислення, які визначають стратегії поведінки учасників. Ці парадигми відображають різні рівні зрілості свідомості, системи цінностей, а також конкретні дії та підходи педагога.

2. Стратегіями вирішення конфлікту, що базуються на двох вимірах – ступені орієнтації на власні інтереси та ступені готовності враховувати інтереси іншої сторони, можуть бути уникнення (ухиляння), суперництво (боротьба/конкуренція), компроміс (золота середина), пристосування (поступка) та співробітництво (пошук взаємовигідного рішення). Їх застосування для знаходження конструктивного виходу з конфлікту залежить від самої педагогічної ситуації і від тієї парадигми мислення, в якій перебуває педагог.

3. Ефективний педагог для вибору і застосування оптимальної стратегії вирішення педагогічного конфлікту відповідно до ситуації має бути здатним мислити на інтегративному рівні. Це дозволить йому об'єднати існуючі розбіжності між учасниками освітнього процесу в цілісну картину реальності і, відповідно, гнучко використати елементи потрібної парадигми мислення залежно від конкретної ситуації, завжди зберігаючи орієнтацію на цінність особистості та конструктивний результат.

4. Реальні педагогічні кейси показують, що при інтегративному типі мислення педагог використовує енергію конфлікту для навчання і здійснює структурування освітнього простору.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в розробці реальних кейсів задля розвитку інтегративного типу мислення у працівників освіти.

### Конфлікт інтересів

Автор заявляє, що конфлікту інтересів щодо публікації цього рукопису немає. Крім того, автор повністю дотримувалася етичних норм, включаючи плагіат, фальсифікацію даних та подвійну публікацію.

У роботі не використано ресурс штучного інтелекту.

### Список використаної літератури

1. Берлач, А. І., Кондюкова, В. В., Криволапчук, В. О., Поліщук, О. Г. Конфліктологія. Одеса : ОДУВС, 2010. 162 с. URL: <https://ru.scribd.com/document/612495844/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F>
2. Волкова, Н. В. 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. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2019/1/16.pdf>
3. Воропаєва, Т. С., Авер'янова, Н. М., Бойко, С. М. Інтегративний підхід у контексті розвитку сучасного українознавства. *Collection of Scientific Papers «ЛОГОΣ». V International Scientific and Practical Conference «Theoretical and empirical scientific research: concept and trends»* June 23, 2023; Oxford, UK. 2023. С. 187-192. <https://doi.org/10.36074/logos-23.06.2023.50>
4. Дурманенко, Є. А. Конфлікти в педагогічному середовищі: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту імені Л. Українки, 2004. 287 с. URL: <http://lpc-dspace.org.ua/handle/123456789/173>
5. Карамушка, Л. М., Дзюба, Т. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. К.: Полтава, 2009. 268 с. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/5248>
6. Жмай, О. В., Конопля, О. І. Стратегії поведінки в конфлікті: види, сутність та взаємозв'язок з емоційним інтелектом. *Економіка: реалії часу.* 2019. № 6 (46). С. 67-75. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3877552>
7. Іцхак Адізес. Ідеальний керівник: Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу: Нова парадигма менеджменту. К.: Вид. дім «Києво-

- Могилянська академія», 2006. 264 с. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=OZhADAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru%23v%3Donepage&q&f=false#v=onepage&q&f=false>
8. Линьов, К. О. Процесно орієнтоване лідерство керівника закладу освіти у контексті теорії спіральної динаміки. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2017. 1 (4). URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/20604/>
  9. Лісневська, Ю. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у освітньому середовищі. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2024. № 1 (1). С. 70-78. <https://doi.org/10.54891/2786-698X-2024-1-10>
  10. Пекар, В. Різнобарвний менеджмент: Еволюція мислення, лідерства та керування. 2-е вид., доп. Харків: Фоліо, 2016. 191 с. URL: <https://knigogo.top/chitati-online/riznobarvnyj-menedzhment/>
  11. Усенко, Д. Стратегії управління конфліктами в освітньому середовищі: досвід сучасної педагогіки. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2025. Вип. 218. С. 252-257. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-218-252-257>
  12. Шепеленко, С. М. Спіральна динаміка розвитку процесу інтелектуалізації в умовах глобалізаційних змін: методологічні аспекти. *Проблеми економіки*. 2024. № 2 (60). С. 223-230. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-2-223-230> URL: [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2024-2\\_0-pages-223\\_230.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2024-2_0-pages-223_230.pdf)
  13. Beck, D. E., Cowan, C. *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change*. New York, NY: Wiley/Blackwell, 2005. URL: [https://www.google.com.ua/books/edition/Spiral\\_Dynamics/w7PwBwAAQBAJ?hl=uk&gbpv=1&dq=inauthor:%22Don+Edward+Beck%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.ua/books/edition/Spiral_Dynamics/w7PwBwAAQBAJ?hl=uk&gbpv=1&dq=inauthor:%22Don+Edward+Beck%22&printsec=frontcover)
  14. Gallifa, J. (2019). Integral Thinking and its Application to Integral Education. *Journal of International Education and Practice*. 2019. Vol. 2(1). Pp. 15–27. <https://doi.org/10.30564/jiep.v2i1.603>
  15. Gallifa, J. The Tekhne-Logic Revolution. Rethinking the “Interobjective” Dimension of the Integral Theory. Consequences and Relevance to Education. *Creative Education*. 2018. Vol. 9(7). Pp. 1084-1104. <https://doi.org/10.4236/ce.2018.97081>
  16. Helfrich, P. M. *Ken Wilber’s AQAL Metatheory: An Overview*. Castaic, CA: Wildfire Media, 2008. URL: <https://www.integralworld.net/helfrich.html>
  17. Laloux, F. *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*. Brussels: Nelson Parker, 2014. URL: <https://www.socialskills4you.com/wp-content/Reinventingorganization.pdf>
  18. Murray, T. What Is the Integral in Integral Education? From Progressive Pedagogy to Integral Pedagogy. *Integral Review*. 2009. Vol. 5(1). Pp. 96-134. URL: [https://www.researchgate.net/publication/26627229\\_What\\_is\\_the\\_Integral\\_in\\_Integral\\_Education\\_From\\_Progressive\\_Pedagogy\\_to\\_Integral\\_Pedagogy](https://www.researchgate.net/publication/26627229_What_is_the_Integral_in_Integral_Education_From_Progressive_Pedagogy_to_Integral_Pedagogy)
  19. Wilber, K. (2005). Introduction to Integral Theory and Practice IOS Basic and the AQAL map. *AQAL Journal of Integral Theory and Practice*. 2005. Vol. 1. Pp. 1-38. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2302988>

Стаття надійшла до редакції 12.01.2026

Стаття рекомендована до друку 23.02.2026

Опубліковано 31.05.2026

**N. P. RUBAN**, PhD (Pedagogy), Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy, Methods and Management of Education  
e-mail: [nataliaruban@karazin.ua](mailto:nataliaruban@karazin.ua), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8337-2739>  
*V. N. Karazin Kharkiv National University,*  
4, Svobody Square Kharkiv, 61022, Ukraine

## RESOLVING PEDAGOGICAL CONFLICTS IN THE CONTEXT OF SPIRAL DYNAMICS THEORY

**Purpose.** To substantiate and define effective strategies for resolving pedagogical conflicts, based on the evolution of value systems and paradigms of thinking, which is the key to understanding each other.

**Methods.** Analysis of scientific literature, comparative-analytical method, generalization of pedagogical experience.

**Results.** The article analyzes how the evolution of value systems and paradigms of thinking of the individual occurs, according to the theory of spiral dynamics, in order to determine the maturity of the teacher's consciousness. Attention is focused on the fact that the resolution of pedagogical conflicts can occur within the framework of different paradigms of thinking, which determine the behavioral strategies of the participants. Typical strategies for resolving pedagogical conflicts are determined, according to the Thomas-Kilman model. The correspondence between the paradigms of thinking of the teacher and typical strategies for resolving pedagogical conflicts is revealed. At the same time, the main values, the reasons due to which conflict situations usually arise, typical strategies and methods for resolving pedagogical conflicts, which are usually used by the teacher with the corresponding type of thinking, are determined for each paradigm of thinking, and the results of applying the used strategy are outlined. It is determined that a teacher who thinks at the integrative level is able to combine existing differences between participants in the educational process into a holistic picture of reality, and accordingly flexibly use the elements of the required paradigm of thinking depending on the specific situation. The philosophical principles of an integrated approach to problem solving are also considered. The work emphasizes the importance of the teacher constantly developing the integrative type of thinking. Recommendations are offered to the teacher for its development. A real case of resolving a conflict situation with different types of thinking is considered.

**Conclusions.** According to the theory of spiral dynamics, the resolution of pedagogical conflicts can occur within the framework of different paradigms of thinking, which determine the behavioral strategies of the participants. These paradigms reflect different levels of maturity of consciousness, value systems, as well as specific actions and approaches of the teacher. To find a constructive way out of the conflict, the application of a conflict resolution strategy depends on the pedagogical situation itself and on the paradigm of thinking in which the teacher is. An effective teacher, in order to maintain an orientation to the value of the individual and a constructive result, must be able to think at an integrative level. Real pedagogical cases show that with an integrative type of thinking, the teacher uses the energy of the conflict for learning and structuring the educational space.

**KEY WORDS:** *pedagogical conflict, interpersonal conflict, conflict situation, spiral dynamics theory, types of thinking, strategies for resolving pedagogical conflicts, values, communication.*

### *Conflict of interest*

The author declares that there is no conflict of interest regarding the publication of this manuscript. Furthermore, the author has fully adhered to ethical standards, including those related to plagiarism, data falsification, and duplicate publication.

The work does not use artificial intelligence resources.

### *References*

1. Berlach, A. I., Kondryukova, V. V., Kryvolapchuk, V. O., Polishchuk, O. G. (2010). *Conflictology*. Odesa: ODUVS. <https://ru.scribd.com/document/612495844/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F> (in Ukrainian).
2. Volkova, N. P. (2019). Conflicts in the pedagogical staff of the institution of higher education: causes of occurrence and ways of prevention. *Bulletin of Alfred Nobel University. Series: Pedagogy and Psychology*, 1(17), 113-123. <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2019/1/16.pdf> (in Ukrainian).
3. Voropaeva, T. S., Averyanova, N. M., Boyko, S. M. (2023). Integrative approach in the context of the development of modern Ukrainian studies. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*. V International Scientific and Practical Conference «Theoretical and empirical scientific research: concept and

- trends*» June 23, 2023; Oxford, UK, 187-192. <https://doi.org/10.36074/logos-23.06.2023.50> (in Ukrainian).
4. Durmanenko, E. A. (2004). Conflicts in the pedagogical environment: monograph. Lutsk: RVV "Vezha" Volyn. State University named after L. Ukrainka. <http://ipc-dspace.org.ua/handle/123456789/173> (in Ukrainian).
  5. Karamushka, L. M., Dzyuba, T. M. (2009). Psychology of conflict management in organizations (based on the activities of educational organizations): monograph. K.: Poltava. <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/5248> (in Ukrainian).
  6. Zhmai, A. V., Konoplia, O. I. (2019). Conflict behavior strategies: types, essence and relationship with emotional intelligence. *Economics: time realities*, 6(46), 67–75. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3877552> (in Ukrainian).
  7. Yitzhak Adizes. (2006). The Ideal Leader: Why You Can't Become One, and What to Do About It: A New Management Paradigm. Kyiv: Publishing House "Kyiv-Mohyla Academy". <https://books.google.com.ua/books?id=OZhADAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru%23v%3DOnePage&q&f=false#v=onepage&q&f=false> (in Ukrainian).
  8. Lynev, K. O. (2017). Process oriented leadership of head of an educational institution in the context of spiral dynamics theory. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, (1 (4)). <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/20604/> (in Ukrainian).
  9. Lisnievska, Y. (2024). Conflict prevention and settlement interests in the educational environment. *Dnipro Academy of Continuing Education Herald. Series: Public Management and Administration*, 1(1), 70-78. <https://doi.org/10.54891/2786-698X-2024-1-10> (in Ukrainian).
  10. Pekar, V. (2016). Multicolored Management: The Evolution of Thinking, Leadership, and Management. 2nd ed., supplement. Kharkiv: Folio. <https://knigogo.top/chitati-online/riznobarvnyj-menedzhment/> (in Ukrainian).
  11. Usenko, D. (2025). Conflict management strategies in the educational environment: experience of modern pedagogy. *Academic Notes. Series: Pedagogical Sciences*, 218, 252-257. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-218-252-257> (in Ukrainian).
  12. Shepelenko, S. M. (2024). Spiral Dynamics of the Development of the Process of Intellectualization in the Context of Globalization Changes: Methodological Aspects. *The Problems of Economy*, 2, 223–230. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-2-223-230> (in Ukrainian).
  13. Beck, D. E., Cowan, C. (2005). Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change. New York, NY: Wiley/Blackwell. [https://www.google.com.ua/books/edition/Spiral\\_Dynamics/w7PwBwAAQBAJ?hl=uk&gbpv=1&dq=inauthor:%22Don+Edward+Beck%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.ua/books/edition/Spiral_Dynamics/w7PwBwAAQBAJ?hl=uk&gbpv=1&dq=inauthor:%22Don+Edward+Beck%22&printsec=frontcover)
  14. Gallifa, J. (2019). Integral Thinking and its Application to Integral Education. *Journal of International Education and Practice*, 2(1), 15–27. <https://doi.org/10.30564/jiep.v2i1.603>
  15. Gallifa, J. (2018). The Tekhne-Logic Revolution. Rethinking the "Interobjective" Dimension of the Integral Theory. Consequences and Relevance to Education. *Creative Education*, 9(7), 1084-1104. <https://doi.org/10.4236/ce.2018.97081>
  16. Helfrich, P. M. (2008). Ken Wilber's AQAL Metatheory: An Overview. Castaic, CA: Wildfire Media. <https://www.integralworld.net/helfrich.html>
  17. Laloux, F. (2014). Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness. Brussels: Nelson Parker. <https://www.socialskills4you.com/wp-content/Reinventingorganization.pdf>
  18. Murray, T. (2009). What Is the Integral in Integral Education? From Progressive Pedagogy to Integral Pedagogy. *Integral Review*, 5(1), 96-134. [https://www.researchgate.net/publication/26627229\\_What\\_is\\_the\\_Integral\\_in\\_Integral\\_Education\\_From\\_Progressive\\_Pedagogy\\_to\\_Integral\\_Pedagogy](https://www.researchgate.net/publication/26627229_What_is_the_Integral_in_Integral_Education_From_Progressive_Pedagogy_to_Integral_Pedagogy)
  19. Wilber, K. (2005). Introduction to Integral Theory and Practice IOS Basic and the AQAL map. *AQAL Journal of Integral Theory and Practice*, 1, 1-38. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2302988>

The article was received by the editors 12.01.2026

The article is recommended for printing 23.02.2026

Published 31.05.2026