

2. Косарев В. В. Професійні хвороби / Косарев В. В., Бабанов С. В. – К. : Вища школа, 2011.

3. Професійні захворювання дизайнерів та їх профілактика засобами фізичної культури // Молодіжний науковий форум: Гуманітарні науки: зб. ст. за матеріалами XXXIV студ. міжнар. заочної наук.-практ. конф. – М. : «МЦНО». – 2016. – №5(33). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/5\(33\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/5(33).pdf)

МЕТОДИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Верховська Світлана Олександрівна
м. Полтава

*Найбільш ефективні способи розв'язання конфліктних ситуацій.
Що таке стрес та охарактеризовані фактори,
що його викликають і шляхи уникнення конфліктних ситуацій.*

Способи розв'язання конфліктних ситуацій. Існуючі способи вирішення конфліктних ситуацій розподіляються на дві категорії: *структурні та міжособові.*

До арсеналу структурних методів належать:

- Роз'яснення вимог до змісту роботи (делегування окремим особам чи структурним підрозділам чітко окреслених повноважень для виконання покладених функцій і ознайомлення з відповідальністю за їх виконання, оперативне доведення максимуму наявної інформації з цього питання);

- Принцип використання ієрархії (звернення до керівника) при вирішенні

- конфліктних ситуацій. Ієрархія визначає порядок взаємодії та підпорядкованість, регулює інформаційні потоки і вказує на те, яка особа відповідальна за ухвалення конкретного управлінського рішення;

- Підпорядкування цілих підрозділів загально-організаційним цілям. Загальна мета організації, якій підпорядковується решта цілих підрозділів, змушує всі ланки, формальні та неформальні групи і окремих осіб сприяти її досягненню;

- Вплив на поведінку через систему винагород.

Міжособові способи вирішення конфліктів зводяться до п'яти варіантів типу поведінки, що їх має обрати конкретна людина при появі перших симптомів конфліктної ситуації – загострення досі прихованих суперечностей чи втручання сторонніх сил, які змішують акценти у розстановці сил (графік 1).

Це, зокрема:

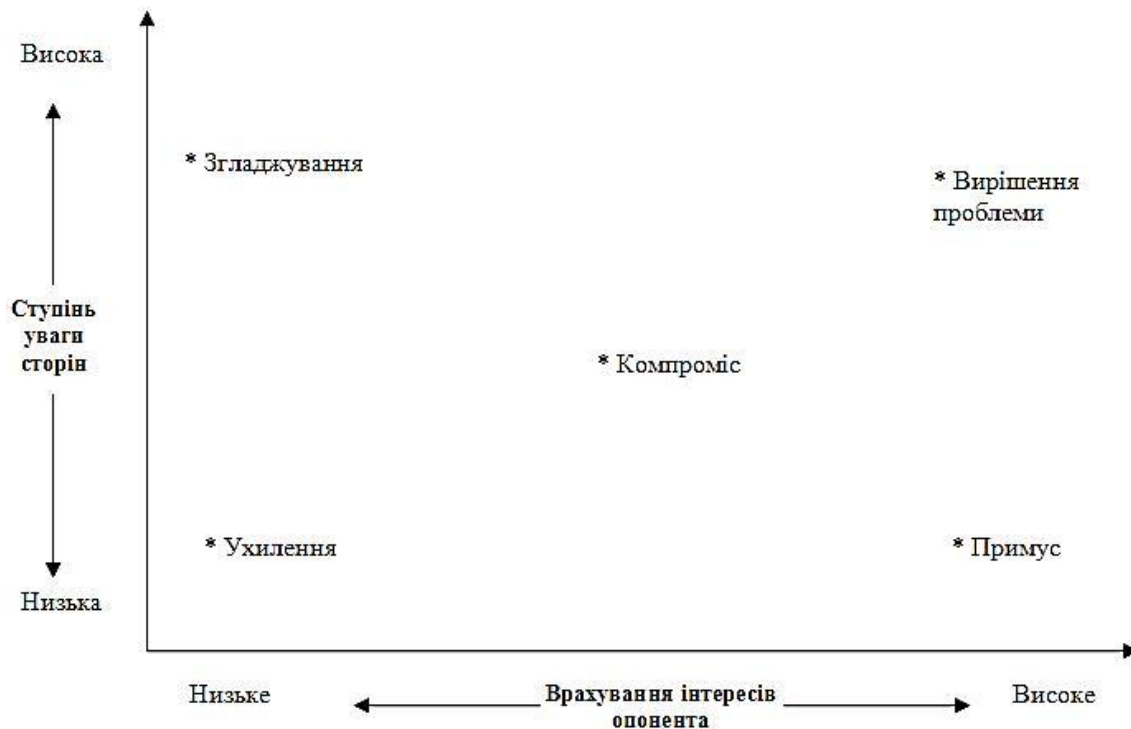
1. **ухилення** – мається на увазі, що людина (група людей, підприємство, складова соціуму), передбачаючи наперед загострення ситуації прагне уникати дій, які провокують інцидент. Така роль пасивного спостерігача притаманна особам, які не зацікавлені у змінах, прагнуть уникнути загострення суперечностей;

2. **залагоджування** – тип поведінки, який має багато спільного з попереднім. При цьому не помічаються ознаки майбутнього конфлікту, йде активна профілактика його вияву, ліквідовуються чи завуальовуються суперечності сторін;

3. **примус** – контроль над ситуацією і регулювання її розвитку. При небажаному напрямі розвитку конфлікту, особа, яка наділена владою і повноваженнями втручається і силовими методами впливає на ситуацію, спрямовує конфлікт у бажане русло;

4. **компроміс** – тимчасове чи нейтральне вирішення проблеми, щоб всі сторони, які беруть участь у конфлікті, були умовно задоволені. Суперники (опоненти) йдуть на взаємні поступки, частково приймають точку зору іншої сторони або ж відкладають вирішення питання на майбутнє, залишаючи його відкритим;

5. **вирішення конфлікту** – найбільш бажаний і радикальний шлях розвитку ситуації. Сторони детально ознайомлюються з аргументацією як «за», так і «проти», йдуть на взаємні поступки, вузлові питання вирішують колективним ухваленням рішень.



Графік 1. Міжособові стилі вирішення конфлікту

Таблиця 1.

Методика вирішення конфлікту шляхом розв'язання проблеми

№ п/п	Послідовність дій
1	Визначте проблему в категоріях цілей, а не рішень (тобто встановіть причину проблеми, а не зосереджуйтесь на боротьбі з її наслідками)
2	Після з'ясування суті проблеми, розгляньте варіанти її вирішення, які б влаштували, певною мірою, всі зацікавлені сторони
3	Сконцентруйте увагу на проблемі, а не на власних якостях опонента
4	Створіть атмосферу довіри, поліпшивши інформаційний обмін і взаємний вплив
5	Під час спілкування прагніть досягти результату, при цьому не здавайте власних позицій, але й враховуйте конструктивні зауваження іншої сторони

Стреси, фактори, що їх викликають і шляхи уникнення. Стресова ситуація – це явище, яке виникає внаслідок пере- або недовантаження працівників робочими завданнями, психологічною несумісністю, незадовільними умовами праці та безліччю інших чинників. Стрес на робочому місці може виникнути під впливом високого рівня вимог і низького рівня контролю за процесом праці. Він пов'язаний, перш за все, із змінами, які викликає взаємодія людей та їх роботи.

Стрес – результат взаємодії людини і зовнішнього *середовища*. Слід пам'ятати, що стрес охоплює не тільки емоційну і психологічну, але і фізичну сферу людини. Стресові фактори знаходяться як у навколишньому, так і в психологічному оточенні людини. Розрізняємо робочі і неробочі фактори, які можуть бути джерелами стресу.

Зовнішні ознаки того, що людина переживає стрес – психічні та нервові розлади, захворювання, агресивність, апатія, роздратування, неадекватна реакція на те, що відбувається, зайва ворожість, сарказм, ігнорування оточуючих або незначна увага до міжособових стосунків у колективі. Кожна людина час від часу потрапляє в стресові обставини і у незначних пропорціях вони абсолютно нешкідливі.

Стрес – явище розповсюджене. Його можуть викликати як фактори, що пов'язані з впливом організації на свого співробітника, так і чинники, що зумовлені особистим життям людини, його світосприйняттям і менталітетом. За цими ознаками і розглянемо причини стресу, розподіливши їх на особові та організаційні.

Організаційні фактори можна умовно розподілити на п'ять підгруп:

а) невідповідність між змістом праці і можливостями конкретного працівника.

На практиці це надто велике, надмірне завантаження, безліч невідкладних обов'язків чи надто мале, незначне навантаження, що залишає багато вільного часу. Обидві такі ситуації небажані. В першому випадку людина швидко втомлюється, у неї виникає відчуття незадоволення працею, змістом роботи чи колективом; у другому – зайвий час, що залишається не йде на користь організації, а виконавець не сприймає серйозно свою працю, роль в організації, значимість і перебуває у стані пошуку «справжньої справи»;

б) конфлікт ролей, коли до працівника одночасно ставляться протилежні чи взаємовиключні вимоги. Сюди належить також і ситуація, коли людина отримує розпорядження «через голову» безпосереднього функціонального керівника;

в) будь-яка невизначеність (обов'язків, повноважень, пільг, можливостей, ролі та ін.), тобто ситуація за якої працівник не володіє повною, достатньою чи достовірною інформацією про те, чого від нього чекають чи у яких умовах йому доведеться діяти;

г) нецікава, монотонна робота. При застосуванні конвеєрного виробництва, коли праця суттєво стандартизована чи вид діяльності вузько спеціалізований, постійно стикаються з такими проблемами;

д) незадовільні фактори оточуючого середовища та гігієни – шум, пил, забруднення, вібрація, освітлення у недопустимих межах, порушення температурного режиму, висока ймовірність вірусних чи професійних захворювань, загроза фізичних ушкоджень чи моральних травм.

Особові чинники надто суб'єктивні та індивідуальні для формування в певні категорії. Під ними розуміють все те, що породжує депресію, агресивність і відчуття душевної кризи чи неспокою. Зазначимо серед особових факторів стресу лише ті, що трапляються найбільш часто, аби можна було чітко уявити, про що йде мова: втрата близьких, важка хвороба чи каліцтво, розлучення, зміна місця роботи чи проживання, фінансові втрати, невідповідність між потребами та можливостями, втрата ідеалів, різного роду індивідуальні та побутові проблеми, перегляд звичок та ін.

Не лише негативні, а й в окремих випадках, позитивні події здатні викликати стрес, оскільки надмірні позитивні емоції відволікають від безпосередніх завдань, відсуваючи їх на задній план.

Розвиток стресової ситуації:



Як би не намагався керівник уникнути стресових ситуацій і створити оптимальний мікроклімат в колективі від них (тобто від стресових ситуацій), як то кажуть «ніхто не застрахований». Надмірний стрес може виявитися руйнівним фактором для особистості і для організації в цілому. Уникнути стресу чи послабити стресовий стан можна використовуючи систему виборів пріоритетів у роботу, тобто розподіляючи завдання на невідкладні, дуже важливі, термінові, шаблонні, другорядні, несуттєві, зайві, тощо.

Необхідно знаходити час для відпочинку, вчасно казати «ні», коли досягнута максимальна межа завантаження роботою, розмежовувати і справедливо розподіляти обов'язки і обсяги робіт.

Люди, різні в своєму первинному сприйнятті однієї й тієї ж ситуації, використовують різні захисні стратегії, вибір яких залежить від особистості. Більш нетерплячі, агресивні працівники вибирають стратегії прямої дії, які полягають в тому, що вони починають просто більше працювати. Психологічно більш слабкі залишають роботу. Ті, хто розцінює роботу, як центр свого життя, намагаються знайти помилки в своїй діяльності і що-небудь змінити в поведінці.

РЕАЛІЗАЦІЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ НА УРОКАХ ТЕХНОЛОГІЙ

*Баранов Сергій Володимирович
м. Полтава*

Анотація. У статті висвітлюється зміст та методика застосування здоров'язберігаючих технологій на уроках трудового навчання. Автор доводить думку, що успішна реалізація оздоровчої функції освіти на уроках трудового навчання полягає у збереженні здоров'я вчителя і учнів.

Ключові слова: стан здоров'я школярів, здоровий спосіб життя, уроки трудового навчання.

У третьому тисячолітті особливо гостро постає проблема людини та її здоров'я. Дійсно, стан здоров'я є показником духовного, соціально-економічного й культурного добробуту населення, рівня цивілізованості країни. Стан здоров'я українських школярів викликає серйозну тривогу фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виховання фізично і психічно здорової особистості є одним із найважливіших завдань сучасної школи. Аспекти формування здорового способу життя людини розроблялися з погляду медицини, біології, гігієни, психології (Г. Л. Апанасенко, І. В. Муравов, Є. Г. Булич, В. І. Берзін, С. І. Болтівець, С. Д. Максименко та ін.). Учені-педагоги теоретично і практично висвітлювали проблему формування здорового способу життя учнівської і студентської молоді, становлення світогляду й ціннісних орієнтацій (В. І. Бобрицька, Л. А. Животковська, О. Д. Дубогай та ін.) [2, 3]. Але ця проблема залишається актуальною і на сьогодні.

Метою написання статті є розкриття оздоровчого потенціалу уроків трудового навчання. Реалізація оздоровчої функції освіти на уроках трудового навчання полягає у збереженні здоров'я вчителя і учнів.

Виклад основного матеріалу. Не можна не погодитися з думкою про те, що здоров'я дітей – найголовніша цінність за будь-яких умов життя. І саме тому питання здоров'я школяра потребує особливої уваги, бо від стану здоров'я учня багато чого залежить: успіх у навчанні, фізичний розвиток та психічний стан дитини, ситуація у класному колективі, взаємовідносини з товаришами. В останні роки намітилася тенденція до погіршення стану здоров'я школярів.

Однією із причин такої ситуації стала система шкільної освіти, орієнтована на інтелектуалізацію й інтенсифікацію навчального процесу. Інформаційна перевантаженість навчального процесу, його нерациональність з гігієнічної точки зору організація, недостатнє врахування вчителями індивідуальних можливостей учнів спричиняють погіршення стану здоров'я школярів. Відомо, що на стан здоров'я впливає низка соціально-гігієнічних та біологічних факторів. Існуючий стан організації режиму навчально-виховного процесу в сучасній школі, інтенсифікація навчання, зростаючий обсяг інформації вимагають від школярів усе більшого напруження фізіологічних систем організму, що зумовлює високе навантаження на адаптаційні механізми, посилює нервово-емоційну напруженість. У зв'язку з цим у сучасних школярів широкого поширення набувають хронічні неінфекційні захворювання дихальної, нервової, серцево-судинної, ендокринної та інших систем організму.

Державний стандарт загальної середньої освіти (2011) одним із головних завдань навчання визначає збереження і зміцнення фізичного, психічного, соціального та морального здоров'я школярів, формування в них умінь і навичок здорового способу життя. Тому оздоровча функція освіти є досить актуальною на сьогодні.

На уроках трудового навчання перш за все створюються умови для здорового розвитку