

Для керівника, який опинився в ролі посередника чи бажаного сторонами-конфліктерами арбітра, доречними є такі прості правила. По-перше, сприймати конфлікт як природний прояв людського спілкування, нормальний спосіб соціальної взаємодії, стосунків людей, зайнятих спільною діяльністю. По-друге, уміти аналізувати конфліктні ситуації, визначити справжні причини виникнення конфліктів, цілі й особливості поведінки сторін-конфліктерів. По-третє, володіти механізмом управління конфліктами, набором відповідних прийомів і процедур, навичками конструктивного впливу на персонал у конфліктних умовах; направляти конфлікти, якщо можливо, у функціонально-позитивне русло і зводити до мінімуму їхні негативні наслідки; всебічно оцінювати підсумковий результат конфлікту, що стався, його серйозність і вплив на окремих осіб, на групи працівників, на колектив у цілому.[4, с. 245-246]

#### Література

1. Большаков А. Г.. Конфликтология организаций: Учебное пособие/ Большаков А. Г., Несмелова М. Ю.. — М.: МЗ Пресс, 2001. — 182 с.
2. Гриненко А.М. Конфліктологія: Навч. посіб./ Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. — К.: КНЕУ, 2003. — 315 с.
3. Конфліктологія : навч. посіб./ П. С. Прибутько, Р. В. Михайленко, Л. М. Дубчак, М. М. Роговенко. - К.: КНТ, 2010. - 136 с.
4. Шаленко Валентин Миколайович. Конфлікти в трудових колективах. К.: Скіф, 2002. – 255с. с.

### **ТРЕНІНГ ЯК ЗАПОРУКА БЕЗКОНФЛІКТНОГО СПІЛКУВАННЯ**

*Сідаченко В.А. (м. Полтава)*

Спілкування - основа педагогічного процесу, що базується на міжособистісній взаємодії, і, як наслідок, часто породжує конфліктність стосунків. Невміння управляти конфліктами, знаходити оптимальні засоби та способи їх запобігання негативно впливає на учасників педагогічної взаємодії. Тому актуальною стає проблема вирішення шляхів запобігання педагогічних конфліктів.

Створення об'єктивних умов, що передують виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій, тобто сприяння їх мінімізації, - важлива складова профілактики конфліктів [1, с.153-155].

На думку М.І.Пірен, профілактика конфліктів в організації – це сукупність напрямків, методів управління організацією, які зменшують ймовірність виникнення конфліктів, до яких належать:

- 1) розробка варіантів стратегій управління персоналом в організації;
- 2) управління компетенціями співробітниками;
- 3) залучення керівників середнього рівня до вироблення рішень;
- 4) зміни в організаційних змін структурах управління, якщо поступають сигнали для змін.

З метою комплексного здійснення основних умов психопрофілактики виникнення конфліктів у педагогічному колективі та удосконалення професійно важливих педагогічних умінь, що сприяють запобіганню виникнення конфлікту між вчителями педагогічного училища в м.Корсунь-Шевченківському свій тренінг для педагогів «Партнерство вчителів». Тренінг спрямований на розвиток у педагогів умінь спілкуватися, конструктивно виражати свої думки і почуття, підтримувати з людьми та колегами добрі стосунки, попереджувати виникнення конфліктів у педагогічному колективі, вирішувати конфлікти і допомогати іншим у їх конструктивному розв'язанні.

Запропонований тренінг розрахований на викладачів педагогічних навчальних закладів. Тренінг розрахований на 9 занять. За ним зроблені такі вис-

новки:

щоб уникати конфліктів, потрібно користуватися безвідмовним методом конструктивним спілкуванням, ключові моменти якого такі:

- вирішувати суперечливе питання в теперішньому часі, не пригадуючи минулих образ і конфліктів;
- адекватно сприймати, усвідомлювати та відображати суть конфлікту з погляду психологічних механізмів - інтересів, потреб, цілей і завдань протидіючих сторін. Частіше ставити питання: "Чи правильно я Вас зрозумів (зрозуміла)?" що допоможе уникнути змістових бар'єрів;
- бути відкритими у спілкуванні, доброзичливими і прагнути до створення клімату взаємної довіри;
- намагатися зрозуміти внутрішню позицію опонента шляхом ставлення себе на його місце;
- не говорити образливих, принижуючих гідність особистості слів, не вживати образливих епітетів;
- вміти аргументовано висловлювати свої наміри у випадку незадоволення вимог;
- бути готовим перебороти самолюбство, амбіції, визнати власну неправоту в тих чи інших питаннях і позиціях. У конфлікті завжди винні обидві сторони, але на примирення йде той, хто моральніший, мудріший, сильніший духом;
- правильно слухати. Виявляти при цьому зацікавленість і повагу до того, хто говорить. Виявляти співчуття і дати зрозуміти, що його почули і зрозуміли;
- виражати власні почуття й бажання у ввічливій формі, використовуйте "Я—твердження". Унікайте "Ви - твердженнь", що можуть стати конфліктогеном спілкування;
- сприймати почуття іншої людини, розуміти її думки, виявляти симпатію до співрозмовника.

Робота з педагогічним колективом засвідчила певні труднощі: упередженість частини учителів щодо вдосконалення конфліктогенної компетентності; складність здійснювати рефлексію власної діяльності.

Керівництву навчального закладу (в нашому випадку – педучилища) важливо спрямувати роботу на глибокий аналіз конфліктів і запроваджувати інноваційні методи їх розв'язання.

#### Література

1. В.М.Кушнірюк. Гуманізація міжособистісних стосунків як умова запобігання конфліктів у педагогічному процесі: Дис...канд.психол.наук. -К., 2000. – С. 153-155.

### **МЕТОД ПРОЕКТІВ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ПРИРОДНИЧОГО ФАКУЛЬТЕТУ**

*Турчак А.Л., Логвінова Я.О. (м. Кіровоград)*

Основною метою вищої освіти має стати підготовка кваліфікованого педагога відповідного профілю, конкурентоздатного на ринку праці, готового до професійного зросту, соціальної і професійної мобільності. Як зазначає І.А. Зязюн, «головною метою вищої освіти має бути становлення цілісної і цілеспрямованої особистості, готової до вільного гуманістично орієнтованого вибору та індивідуального й інтелектуального зусилля, що володіє багатофункціональними компетентностями» [3, с.13]. Компетентнісний