

АКТИВІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ»

Дисципліна «Управління конфліктами» викладається для студентів IV курсу спеціальності 6505 «Управління персоналом і економіка праці». Основне завдання дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців знань щодо причин та закономірностей виникнення конфліктних ситуацій в організації та механізми їх вирішення.

Метою дисципліни є формування у студентів умінь та навичок застосування ефективних методів управління і засобів взаємодії між конфліктуєчими сторонами з метою попередження, врегулювання та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій на різних рівнях їх прояву.

Посилення наукової складової вивчення дисципліни «Управління конфліктами» реалізується шляхом поглибленого опрацювання студентами на лекціях теоретичних засад курсу, а саме, причин виникнення та функцій конфліктів, методів діагностування та попередження конфліктів, алгоритму регулювання та процедури розв'язання конфліктних ситуацій, моделей поведінки сторін-конфліктерів тощо.

Вивчення дисципліни передбачає також проведення практичних занять, на яких розглядаються та обговорюються різні конфліктні ситуації, визначаються причини та умови їх виникнення, предмет або об'єкт конфлікту, мотиви поведінки різних учасників конфлікту, аналізуються дії керівника при вирішенні конфліктної ситуації, розробляються можливі варіанти розв'язання конфліктів та пропозиції щодо недопущення подібних ситуацій у майбутньому.

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів на практичних заняттях використовуються такі навчальні технології, як робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, презентації доповідей, індивідуальне тестування, обробка і аналіз результатів, аналіз ситуацій і розробка проекту заходів щодо профілактики, запобігання та розв'язання конфліктів.

Зокрема, при вивченні теми «Безконфліктне спілкування в процесі проведення професійних переговорів і нарад» проводиться ді-

лова гра. Метою ділової гри є формування у студентів навичок проведення ділових переговорів та нарад в організації, шляхом:

- освоєння технології розробки та проведення ділових переговорів та нарад в організації;

- ознайомлення з етапами проведення професійних переговорів та нарад в організації;

- формування вміння розробляти власні вимоги та аргументи для проведення переговорів;

- набуття навичок переконувати опонентів у процесі ведення переговорів;

- формування вмінь вирішувати конфліктні суперечки, які виникають у процесі проведення ділових переговорів та нарад;

- розроблення рекомендацій щодо забезпечення безконфліктного спілкування в процесі проведення професійних переговорів та нарад.

На підставі отриманої від викладача інформації студенти проводять ділові переговори впродовж яких, висувають свої вимоги протилежній стороні, обговорюють рівень поступок та компромісів кожної зі сторін, можливі варіанти вирішення проблемних питань, розробляють кінцевий варіант домовленостей та процедуру вирішення конфліктної ситуації.

У кінці заняття, разом з викладачем, обов'язково проводиться обговорення проведених переговорів, аналізуються отримані результати, визначаються сильні та слабкі позиції кожної зі сторін, оцінюється уміння студентів аргументувати та доводити власну точку зору, володіти навичками міжособового безконфліктного спілкування, рівень самоконтролю та витримки при обговоренні дискусійних питань. Кожна зі сторін переговорного процесу зазначає свої претензії до опонентів, називає допущені помилки або отримані перемоги при проведенні переговорів, дає оцінку розроблених пропозицій та варіантів виходу з конфліктної ситуації.

Лисенко Ю. В., асистент
кафедри політології та соціології

НАУКОВА СКЛАДОВА У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ОСВІТИ І НАУКИ

Важливо усвідомлювати, що сучасний освітній процес базується на таких принципах, як: забезпечення якісно нового рівня знань,