

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Департамент освіти і науки Київської облдержадміністрації  
Фастівський ліцей-інтернат

## **УПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАКТИКУ РОБОТИ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

заступник директора  
з виховної роботи,  
практичний психолог  
*Орлова Галина Володимирівна*

### **ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА**

У своїй роботі психологи часто стикаються з тим, що учні не можуть правильно вирішити конфліктні ситуації, упевнено і гідно спілкуватися, важко переживають стресові ситуації. Якщо заглибитися у їх внутрішній світ, виявляється, багато хто з них не здатен зазирнути в самого себе, зрозуміти, що дійсно відбувається з ним і навколо нього. Можливо, не останню роль у цьому відіграють і їх учителі?

Шановні педагоги, подумки передивіться свої стосунки з учнями. Чи не є ви для них лише легкодоступною базою даних? Чи не виховуєте ви дітей, які не можуть помітити внутрішню красу зовні непривабливого однокласника, які не уміють радіти малим речам, які не мріють змінити світ заради щастя інших людей? Чи не зводиться ваша робота лише до перевірки знань, бо тоді ви для своїх учнів – критикуючі машини, які тільки вимагають і вимагають, але так і не навчають головному: як потрібно ставитися до життя і до знань, як інструменту досягнення свободи і щастя.

Досягнути таких результатів можливо лише тоді, коли сам володієш відповідними знаннями і вміннями. А ще маєш харизму - основний фактор, що забезпечує засвоєння нового матеріалу. Августо Курі у книзі "Продавець мрій" пише: «спочатку учні бачать

харизму викладача, а потім засвоюють матеріал, який він викладає». Пропонуємо вам не зупинятися на досягнутих результатах вашої роботи і запрошуємо у світ психологічного тренінгу, який може стати справжньою перлиною, яку ви давно шукали у морі різноманітної інформації.

З кожним роком психологи все ширше практикують групові форми роботи, серед яких особливе місце займають тренінги. Феномен тренінгу полягає у тому, що він відповідає усім вимогам сьогочасного життя, яке насичене різноманітними суспільними і особистісними проблемами. Тренінг став ефективним методом, за допомогою якого можна розв'язати багато актуальних проблем.

Термін “тренінг” (від англійського training) має цілу низку значень – “навчання”, “виховання”, “тренування”. Перші тренінгові групи, запропоновані К. Левіном,

К. Роджерсом у 40-х роках ХХ століття, а також Національною лабораторією тренінгу в м. Бетеле (США) одержали назву Т групи - “групи тренінгу базових умінь”. До основних завдань Т групи входило навчання її учасників законів міжособистісного спілкування, вміння керувати і приймати правильні рішення у важких ситуаціях.

Досвід перебудови школи свідчить про те, що вдосконалення навчально-виховного процесу необхідно розпочинати з поліпшення педагогічної

освіти, яка повинна не тільки давати викладачам певні знання, а й спрямовувати на розвиток їх особистісних якостей. Особливо результативною у цьому напрямку може бути групова психокорекційна робота, яка забезпечується різноманітними видами тренінгів. Психологічні тренінги сприяють ефективній підготовці педагога до спілкування та взаємодії з учнями, колегами, батьками; вирішенню складних педагогічних ситуацій; оптимізації особистісних якостей та розв'язанню міжособистісних проблем.

Під час тренінгу у групі учасників створюється клімат психологічної захищеності, відвертості, можливості пізнання та себе та інших, пошук конструктивних рішень педагогічних проблем.

Карл Роджерс відзначає, що педагоги, які пройшли курс тренінгових занять, швидше приймають нововведення; більше схильні до істотних, а не до бюрократичних рішень; більше здатні до конструктивного спілкування з адміністрацією, підлеглими і колегами; частіше у відкриті декларують власні цілі і менше вдаються до захисту свого «Я»; проявляють у роботі власний змістовний стиль; спокійніше приймають від інших як позитивну, так і негативну інформацію про себе; краще розбираються у своїй поведінці і використовують можливості заявити про себе у адміністративній і педагогічній діяльності.

Значним стимулом для особистісного і професійного зростання стає участь у тренінгових групах. Цей позитивний досвід відображений у працях відомих зарубіжних і вітчизняних психологів: А. Адлера, К. Левіна, Дж. Морено, Ф. Перлза, С. Славсона, Л. А. Петровської, Т. С. Яценко, В. Ю. Большакова, І. В. Вачкова, О. Г. Лідерса, С. І. Макшанова, Н.Ю. Хрящевої, Г. І. Марасанова, О. В. Сидоренко.

Груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються з ціллю формування навичок самопізнання і саморозвитку. Впроваджуючи у навчально-виховний процес метод психологічного тренінгу, можна виділити загальні цілі, які об'єднують різноманітні по змісту і спрямуванню тренінги:

- Підвищення психологічної компетентності педагогів.
- Підвищення готовності до продуктивної співпраці з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу.
- Зміцнення психічного здоров'я.
- Ефективне подолання труднощів, які виникають у процесі педагогічної діяльності.
- Розвиток самосвідомості і самодослідження учасників.

- Успішна реалізація власного психологічного та інтелектуального ресурсу, та ресурсу вихованців і учнів.

Очевидною є потреба впровадження психологічних тренінгів у педагогічний процес та залучення до тренінгової співпраці широкого кола педагогічних працівників, соціальних робітників, адміністрації навчальних закладів освіти. Через таку форму роботи практичні психологи можуть ефективно реалізовувати важливі напрямки діяльності психологічної служби – корекційно-розвивальну, просвітницьку роботу з педагогічними працівниками навчальних закладів.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

#### *Тренінг*

#### **Конструктивне розв'язання конфлікту**

*Життя – це процес вирішення  
нескінченної кількості конфліктів.*

*Людина не може уникнути їх.*

*Вона може лише вирішити,  
брати участь у виробленні рішень  
або залишити це іншим.*

*Б. Вул*

**Мета:** ознайомити учасників з основними причинами, функціями конфліктів; сформувані та розвинути вміння і навички зниження емоційної напруги у опонента; відпрацювання навиків ефективного вирішення конфліктів.

#### **Хід заняття**

##### 1. Вправа-знайомство «Я най...» (5 хв.)

Мета: створення умов для ефективної співпраці учасників групи.

Хід вправи: кожен учасник по черзі закінчує речення: «Я най...»

*Обговорення вправи:*

- що нового один про одного ви дізналися?
- що для вас було найцікавішим?

##### 2. **Правила роботи групи** (5 хв.)

Обговорення і прийняття спільних правил у групі.

- Бути активним і позитивно налаштованим.
- Говорити по суті і по черзі.
- Дотримуватися принципу «Тут і зараз».
- Слухати і поважати думку кожного.
- Дотримуватись регламенту.

##### 3. **Очікування** (3 хв.)

Мета: визначити очікування від тренінгу.

Хід вправи: учасники на стікерах, що мають вигляд листків, пишуть очікування і прикріплюють до дерева.

##### 4. **Інформаційне повідомлення.**(5-10 хв.)

Конфлікти у сфері педагогічної взаємодії є одними з найбільш насичених і варіативних. Педагоги мають справу з учнями, колегами, родичами, і в кожному з означених зв'язків може виникати конфлікт. Конфлікти у педагогічному середовищі псуєть психологічний клімат, впливають на емоційні стани, настрої, та, відповідно, навчально - виховний процес і розвиток особистості учня. Пізнання причини конфлікту є первинним і головним кроком до його конструктивного вирішення. Джерела конфліктів - це суперечності або протиріччя, а вони виникають там, де є зіткнення і неузгодження: у знаннях, вміннях, здібностях, особистісних якостях... Будь-який колектив складається з людей, які в значній мірі

відрізняються один від одного віком, освітою, стажем роботи, професійним і життєвим досвідом, цілями і задачами, які люди ставлять перед собою, а також засобами і способами досягнення цілей, різноманітними особистісними властивостями, поглядами та ін. В результаті всіх цих відмінностей в колективах виникає можливість виникнення конфліктних ситуацій і конфліктів.

### 5. Вправа "Асоціації"

Мета: усвідомлення емоційного поля сприйняття конфлікту.

Хід вправи: тренер бере аркуш і пише слово зверху вниз по буквах КОНФЛІКТ

на кожну букву група пише слово-асоціацію з поняттям «конфлікт». Виходить:

крик  
обурення  
нікчема  
фронт  
лайка  
ізолятор  
криза  
тиранія

Тренер звертає увагу групи, що ВСІ слова - негативні, тобто конфлікт сприймається тільки як погана, безвихідна ситуація. А потрібно шукати вихід, бачити добре, розглядати конфлікт і як можливість

почати нове, з'ясувати причину невдач, спосіб домовитися.

І тренер дає завдання - розписати по буквах те ж слово, але постаратися знайти позитив.

компроміс  
оптимізм  
новина  
фундамент  
людина  
ідея  
красномовство  
толерантність

Позитивне вирішення конфлікту - це перш за все усунення джерел і причин конфлікту.

### 6. Вправа "Сніжинка" (7 - 10 хв.)

Мета: продемонструвати учасникам тренінгу, що люди різні.

Хід: всім учасникам видається папір. Вправа виконується мовчки. Тренер пропонує взяти аркуш паперу і скласти його навпіл. Відірвати правий верхній кут. Скласти ще раз навпіл. Ще раз відірвати правий верхній кут. Ще раз скласти навпіл і відірвати верхній правий кут. Розгорнути і показати всім свій "витвір мистецтва".

*Обговорення вправи:* - чи однакові вийшли сніжинки?

- чи можна сказати, що серветка у когось надірвана неправильно?

- чому серветки надірвані по - різному?

- якщо хтось надірвав серветку не так, як Ви, чи означає це, що він є поганою людиною?

- чи буває, що ми вважаємо людину гарною чи поганою залежно від того, чи робить вона щось так само, як ми?

- яким був би світ, якщо б ми всі бачили все однаково?

### **7. Вправа "Функції конфлікту" ( 10 - 15 хв.)**

Мета: визначити функції конфлікту; дійти згоди, що кожен конфлікт можна позитивно розв'язати завдяки правильному використанню його позитивних функцій.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам поділитися на дві групи (можна використати будь-яку вправу для поділу групи). Після цього він пропонує кожній групі виконати завдання, записані на картках. Одна група повинна написати позитивні функції конфлікту, інша — негативні. Час на виконання регламентується тренером .

Результати презентує кожна група. На завершення тренер підбиває підсумок.

### **8. Інформаційне повідомлення.(20 хв.)**

Конфлікти можуть бути не тільки шкідливими й небажаними, а й корисними. Усе залежить від того, які функції конфлікту задіяні — позитивні чи негативні, конструктивні чи деструктивні.

Виділяють такі позитивні функції конфлікту: конфлікт розкриває і розв'язує суперечності, сприяє суспільному розвитку; у відкритому суспільстві конфлікт виконує функції стабілізації та інтеграції взаємин, зниження соціального напруження; конфлікт збільшує інтенсивність зв'язків і взаємин, стимулює соціальні процеси, додає динамічності; люди чіткіше усвідомлюють як свої, так і чужі інтереси, розуміють існування проблем і суперечностей суспільного розвитку; зовнішній конфлікт сприяє внутрішньогруповій інтеграції та ідентифікації, згуртовує групу, виявляє союзників і ворогів; внутрішні конфлікти підтримують баланс сил у групі, сприяють встановленню неформальної ієрархії у групі й суспільстві, виявляють неформальних лідерів; конфлікт виявляє позиції, інтереси й завдання учасників, сприяє збалансованому розв'язанню проблем.

Негативні функції конфлікту: конфлікт призводить до безладу й нестабільності; він не в змозі забезпечити спокій; боротьбу можуть проводити насильницькими методами; наслідком конфлікту можуть бути великі матеріальні й моральні втрати; може виникнути загроза життю та здоров'ю людей тощо.

До негативних конфліктів належать переважно емоційні конфлікти, зокрема ті, що виникають

унаслідок соціально-психологічної несумісності людей.

Існує багато типів конфліктів, причини їх виникнення неможливо перелічити, але з усієї цієї розмаїтості виділяють п'ять типових форм поведінки людей у конфліктній ситуації: (ПРЕЗЕНТАЦІЯ)

I. Уникання (прагнення вийти з конфліктної ситуації, не розв'язуючи її) рекомендується, коли: напруженість надто велика і необхідно її знизити; потрібно виграти час для одержання додаткової інформації та підтримки; результат не є дуже важливим; необхідний час для зваженого оцінювання ситуації; джерело розбіжностей тривіальне й несуттєве порівняно з важливішими завданнями; предмет суперечки не стосується справи і при цьому є симптомом інших серйозніших проблем; негайне розв'язання проблеми є небезпечним, оскільки відкрите обговорення предмета конфлікту може тільки погіршити ситуацію.

II. Змагання (конкуренція або відкрита боротьба за свої інтереси, завзяте відстоювання своєї позиції) доречно, коли: результат важливий для вас і ви робите ставку на розв'язання проблеми; маєте достатній авторитет і ваше рішення найкраще; потрібно прийняти швидке рішення й у вас є для цього влада; ситуація є критичною і необхідне термінове реагування; слід навести лад заради загального добра; ви відчуваєте, що у вас немає іншого виходу і

вам нічого втрачати у взаємодії з підлеглими, що віддають перевагу авторитарному стилю спілкування.

III. Компроміс (урегулювання розбіжностей через взаємні дії) слід вибирати, коли: потрібне термінове розв'язання за дефіциту часу й інформації; вас влаштовує тимчасове рішення; інші шляхи розв'язання неефективні, є переконливі докази з обох боків; рішення не має для вас принципового значення, збереже добрі взаємини і якщо ви не хочете все втрачати; аргументи обох сторін однаково переконливі; співпраця й директивне утвердження своєї думки не можуть привести до успіху.

IV. Пристосування (зміна своєї позиції, перебудова поведінки, згладжування суперечностей на шкоду своїм інтересам) є кращим, коли: вас не цікавить те, що сталося; є бажаним збереження добрих стосунків з іншою стороною; конфлікт розв'язується сам через неконфліктну поведінку; конфлікт вносить надмірний стрес у взаємини сторін, а привід до конфлікту незначний; результат конфлікту важливіший для іншого, ніж для вас; необхідно визнати власну неправоту; для відстоювання своєї думки потрібно багато часу і значних інтелектуальних зусиль, тоді як вас не особливо хвилює те, що сталося.

V. Співпраця (спільне вироблення рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін; нехай воно тривале і складається з кількох етапів, утім, іде на користь справи) є можливою, коли: усі пропозиції дуже

важливі й не допускають компромісу; різні владні повноваження сторін; у вас тісні, тривалі і взаємозалежні стосунки з іншою стороною; необхідне зближення думок сторін за різних підходів до розв'язання проблеми; ви здатні вислухати один одного і разом розв'язати конфлікт.

#### 9. Вправа "Поведінка в конфлікті" ( 25 хв)

Мета: ознайомити учасників із головними поведінковими шаблонами у конфлікті, підвести до висновку, що немає єдиної правильної форми поведінки для всіх випадків конфліктних ситуацій.

Хід вправи : для виконання цієї вправи тренер пропонує учасникам поділитися на пари. Кожна пара отримує картку із завданням: ознайомитися зі змістом картки і підготувати сценку, яка продемонструє тип поведінки в конфлікті. Результати роботи презентує кожна пара. Для унаочнення на дошку вивішують плакат із назвами 5 типових форм поведінки у конфліктній ситуації.

#### Обговорення вправи:

- За яких обставин доречно ця форма поведінки людей у конфліктній ситуації?

- Які форми поведінки у конфлікті використовуєте Ви ?

10. Тест "Чи вмієте ви тримати себе в руках у конфліктній ситуації?"

Інструкція. Одні люди не в змозі залишатися спокійними під час сварки, інші ж здатні зберігати

спокій та рівновагу навіть у пікові моменти, коли вирують пристрасті. Чи вмієте ви справлятися з конфліктними ситуаціями? Обведіть кружечком необхідну відповідь у бланку.

1. Чи можете ви в приступі люті розбити посуд?

А. Так, це можливо.

Б. Якщо мене спровокувати, то без сумніву.

В. Ні, це тільки погіршить ситуацію, та й посуд шкода.

2. Дискусії, у яких учасники дотримуються різних думок...

А. Не потрібні.

Б. На жаль, необхідні.

В. Нічого не дають.

3. Двоє друзів (подруг) почали гарячу дискусію.

А. Буду триматися осторонь.

Б. Мене це розважить.

В. Спробую бути посередником.

4. Що ви думаєте стосовно вислову «Завжди поступається той, хто розумніший»?

А. Дурниці — відмовка не для розумних, а для слабких.

Б. Подібна тактика, здатна зберегти багато нервових клітин.

В. Перш ніж поступитися, потрібно все гарненько обміркувати.

5. Ваш(а) друг (подруга) кілька днів дуже роздратовані(а).



А.Запитаю, що трапалося.

Б. Попрошу його (її) бути стриманим(ою).

В.Буду уникати спілкування з ним (нею).

6.За сусіднім столиком у кафе хтось робить безтактні зауваження на вашу адресу.

А.Дам відсіч.

Б. Пересяду за інший столик.

В.Мене це не хвилює.

Тренер. А тепер, щоб перевірити результат, підрахуйте кількість балів, користуючись таблицею:

№ запитання	1	2	3	4	5	6
А	1	3	1	1	2	2
Б	3	2	3	2	1	3
В	2	1	2	3	3	1

6—9 балів. Ви надаєте великого значення гармонії відносин, і тому намагаєтесь усі конфлікти вирішувати мирним шляхом. На жаль, це не завжди можливо. Іноді, щоб розрядити атмосферу, необхідна «гроза».

10—14 балів. Ви ніколи не піддаєтесь на провокацію, і тому вас практично неможливо вивести з себе. Перш ніж починати суперечку, ви завжди намагаєтесь оцінити ситуацію. Якщо починається сварка, ви зберігаєте спокій і розсудливість.

15—18 балів. У будь-якій ситуації для вас насамперед важлива ясність. І її ви будете домагатися за всяку ціну, іноді навіть через конфлікт. І, звичайно ж, іноді ви буваєте занадто емоційні.

Більшість конфліктів у школі починається саме на рівні спілкування. Вони виникають через невдало сказане слово, образливе порівняння, несправедливі оцінки, підвищений емоційний стан.

### 11. Інформаційне повідомлення

Конструктивному розв'язанню конфлікту сприятимуть такі форми спілкування:

1. Висловлювання, що передають те, як ви зрозуміли слова або дії опонента, і прагнення отримати підтвердження того, що ви зрозуміли їх правильно. (наприклад: Я правильно тебе зрозуміла...перекажете, що саме Ви зрозуміли ).

2. Відкриті й особистісно забарвлені висловлювання щодо ваших станів, почуттів і намірів.(наприклад: Вибач, але я відчуваю роздратування, коли говориш це).

3. Інформація, що містить зворотний зв'язок щодо сприйняття вами партнера та його поведінки. (Я просив би тебе... Я буду вдячний тобі...)

4. Демонстрація того, що ви сприймаєте партнера як особистість, усупереч критиці або опорі його конкретним учинкам. (Повага в погляді.)

У будь-якій ситуації, особливо коли людина роздратована або невдоволена, корисним є "Я - висловлювання" - усвідомлення своїх почуттів і передача іншому свого ставлення до певного предмета без звинувачень і вимог, щоб інша людина змінила своє ставлення. Мета "Я - висловлювання" - не

ввічливість, а прямота й чіткість. Це ключ до початку розмови, чесного спілкування, нових можливостей і поліпшення взаємен.

Найчастіше виникненню конфлікту сприяє емоційна напруга у спілкуванні. Типовою реакцією на агресію опонента тоді стає захист у формі агресії - відповіді, виправдань або виходу з ситуації.

Для того, щоб уникнути розгорання конфлікту потрібно мати навички, що знижують напругу.

### 12. Вправа "Стінка на стінку". (7 хв.)

Мета: дати можливість учасникам групи проаналізувати емоції і почуття, що виникають на різних етапах перебігу конфлікту.

Хід вправи: Відбираються дві рівні групи за кількістю учасників.

Команди сідають на два ряди стільців, що поставлені один проти одного. Ведучий просить один ряд учасників представити собі складну конфліктну ситуацію, з якою вони, можливо, не змогли справитися у реальному житті, і звернутися до сидячих у протилежному ряді з претензією. Завдання опонента - зняти напругу у нападаючого.

Через 2 хвилини діалог переривається, навіть коли він ще не зовсім закінчений. Ряди міняються завданням.

*Обговорення вправи:* - у нападаючого просять визначити, чи знизилась його напруга;

- чи лишилася на попередньому рівні або навіть підвищилася.

- якими техніками користувалися учасники.

### 13. Інформаційне повідомлення "Техніки, котрі знижують і підвищують напругу" (ПРЕЗЕНТАЦІЯ)

Найчастіше способи взаємодії з агресивно налаштованим опонентом видаються неконструктивними і не стільки знижує напругу, скільки, навпаки, підвищують її.

Учасникам групи пропонується розподілити аркуш вертикальною рисою навпіл і у лівий стовпчик записувати техніки, що знижують напругу, а у правий стовпчик - ті, що підвищують її.

Ведучий доповнює перелік техніками, котрі не були використані у ситуаціях, що розігрувалися.

№	Ті, що знижують напругу	Ті, що підвищують напругу
1	Надання опоненту можливості	Перебивання опонента.
2	виговоритися.	Ігнорування емоційного стану:
3	Вербалізація емоційного стану: А) свого; Б) опонента.	А) свого; Б) опонента.
4	Підкреслювання спільного з опонентом (подібність інтересів,	Підкреслювання розбіжностей між собою і партнером, зменшення або перебільшення внеску.
5	думок, єдність мети	

6	тощо). Прояв інтересу до проблем опонента.	Демонстрація незацікавленості до проблеми опонента.
7	Підкреслювання значущості опонента, його думки у Ваших очах.	Приниження опонента, негативна оцінка його особистості.
8	У випадку Вашої неправоти - термінове визнання її.	Відтягування моменту визнання власної неправоти.
9	Пропозиція конкретного виходу з ситуації, що склалася.	Пошук винних і звинувачення опонента.
10	Звернення до фактів. Спокійний впевнений темп мови. Підтримання оптимальної дистанції, кутка зору і контакту очей.	Перехід на "особистості". Ускорення темпу мовлення. Уникання просторової близькості і нахилу тіла.

#### 14. Вправа "Правильний вибір" (20 хв.)

Мета: формування вміння аналізувати почуття та бажання учасників конфлікту.

Хід вправи: об'єднайте учасників у пари. Роздайте кожній парі робочі аркуші «Правильний вибір».

Запропонуйте вибрати типовий конфлікт, з яким стикалися вони самі або хтось із їхніх знайомих.

Кожна пара має обдумати конфлікт і заповнити робочий аркуш.

Кожна пара описує вибраний конфлікт і ознайомлює зі своїм аналізом конфлікту.

*Обговорення вправи:* — як ви вирішили, яке рішення треба вибрати?

Майже кожен конфлікт має в собі позитивний потенціал, тому що може нас багато чого навчити. Але навряд чи можна чогось навчитися, якщо ви та інший учасник конфлікту не можете вибрати рішення, яке влаштувало б вас обох.

#### **Робочий аркуш «Правильний вибір»**

*Інструкція.* Дайте конкретні відповіді на всі запитання.

1. Яка суть конфлікту?
2. Хто бере участь у конфлікті?
3. Що відчуває кожен із учасників?
4. Що кожен учасник хоче отримати від конфлікту?
5. За допомогою мозкового штурму знайдіть можливі рішення конфлікту та запишіть усі ваші ідеї.
6. Які рішення задовольнять обох учасників конфлікту?

#### 15. Вправа «Пляшка молока» (25—35 хв)

Мета: ознайомлення з поняттями «зіткнення позицій», «глибинні інтереси»; виявлення глибинних інтересів, що лежать в основі конфлікту.

Хід вправи: розкажіть учасникам історію: «На столі стоїть пляшка молока. Брат і сестра кричать: «Пляшка моя!». На кухню заходить мати. їй набридли постійні сварки дітей. Вона забирає пляшку, наливає два стакани молока, а пусту пляшку викидає. І брат, і сестра невдоволені, бо не отримали того, що хотіли насправді: брат хотів налити молока в миску та віднести кішці у двір, а сестрі потрібна була пляшка, щоб налити в неї води для походу в ліс. А закінчилося все тим, що обоє сумно пили молоко».

Як правило, учасники конфлікту займають різні позиції. Конфлікт важко владнати, тому що жодна зі сторін не бажає зійти зі своєї позиції, а обидві позиції неможливо задовольнити однаковою мірою. Конфлікт можна ефективно вирішити, якщо учасники намагаються зрозуміти глибинні інтереси, які лежать в основі конфлікту.

*Обговорення вправи:*

—У чому полягала позиція сестри під час суперечки?

—Чого вона хотіла насправді?

—У чому полягала позиція брата під час суперечки?

—Чого він хотів насправді?

—Як мати вирішила конфлікт?

—Що могла спитати мати, щоб задовольнити глибинні інтереси обох дітей?

—Як могли діти самостійно вирішити конфлікт без допомоги матері?

Після завершення обговорення можна за таким алгоритмом розібрати справжні конфлікти учасників або типові конфліктні ситуації.

**16. Підсумок заняття "Дерево підсумків" (5-10 хв.)**

Мета: визначити ступінь реалізації очікування від тренінгу.

Хід вправи: учасники висловлюють свої враження та знімають листочки (при умові, що очікування здійснилися).