Программа проведения тренинга

«Эмоциональная устойчивость администрации дошкольной образовательной организации»

Дата проведения: 17.05.2024.

Место проведения: г. Бузулук, ул. Шевченко, д. 78 «А».

МДОБУ «Детский сад № 17».

Категория участников: заведующие и старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций города Бузулука.

Цель: Создание условий для раскрытия внутренних ресурсов участников и их активизации, совершенствование навыков саморегуляции и навыков позитивного самовосприятия, управление собственным эмоциональным состоянием.

Задачи:

1.Обучать методам саморегуляции, повышать стрессоустойчивость коллектива.

2.Снижать уровень психофизического и эмоционального напряжения.

3.Способствовать развитию способности успешно действовать в конфликтных ситуациях и регулировать их.

План.

1.Вводная часть, приветствие участников. Курко О.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 12».

2.Основная часть.

2.1. Эмоциональный интеллект в управлении дошкольной образовательной организации. Ефимова Е.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 30».

2.2. Управление конфликтами в дошкольной образовательной организации. Андреева С.С., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 14».

2.3. Формирование стрессоустойчивости. Бычкова З.М., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 23».

3.Заключительная часть, рефлексия. Курко О.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 12».

**Вводная часть, приветствие участников**

*Курко О.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 12»*

Ведущий: Здравствуйте, уважаемые коллеги! Рада всех вас видеть!

Сегодня мы с вами встретились на этом тренинге, чтобы поговорить об эмоциональной устойчивости и об эмоциях, которые сопровождают всю нашу жизнь. Эмоциональная устойчивость - залог душевного спокойствия. Жизнь нас проверяет на прочность всех без исключения. От того как мы реагируем на стрессовые ситуации многое зависит.

Ни для кого не секрет, что профессия руководителя относится к разряду стрессогенных и требует от него больших резервов самообладания и саморегуляции.

**1. «Давайте поздороваемся!»**

Ведущий: Итак, давайте поприветствуем друг друга.

Приветствуя друг друга, мы желаем, прежде всего, здоровья. Здоровье – один из основополагающих компонентов нашей профессией. Предлагаю пожелать друг другу здоровья таким образом.

Пусть поздороваются те:

• кто в хорошем настроении;

• кто еще не до конца проснулся;

• кому сегодня грустно;

• кто любит рисовать;

• кто любит петь и танцевать;

• кто хочет в отпуск;

• кто еще не поздоровался.

Вывод: Мы вместе узнали настроение и качество друг друга. Продолжим.

**2. Упражнение «Комплименты».**

Ведущий: все вы знаете, что такое комплимент. Это особая форма похвалы, выражение одобрения, уважения. Каждому человеку нравится, когда ему говорят приятное.

Инструкция: сейчас мы по очереди будем перебрасывать друг другу мяч. Тот, кто кидает мяч должен сказать тому, кому мяч адресован что-нибудь приятное – комплимент. И так по кругу.

Участники: участники по кругу кидают мяч и говорят комплименты.

Вывод ведущий: упражнение комплимент обеспечил эмоциональную поддержку участников.

**3. Упражнение «Похвала в свой адрес»**

Ведущий: Давайте теперь попробуем похвалить сами себя.

Инструкция: Вам предлагается в течении трех минут составить список формул похвал, которые начинаются с фразы: «Сегодня я горжусь собой, потому что…».

Участники: участники на листочках пишут список похвал. По окончании работы участники зачитывают по кругу свои записи.

Вывод ведущий: похвала в свой адрес - это положительная оценка самому себе, которая повышает уверенность в себе.

Ведущий: Как вы думаете, как эти упражнения связаны с нашей темой? Например, комплименты или поиск сегодняшних собственных заслуг способствуют развитию самосознания собственного «Я»? Если естественные потребности подавлять искусственно, это может стать причиной развития психологических проблем, которые, в свою очередь, скажутся на эмоциональной устойчивости. Итак, перейдем к основной части нашего тренинга, где мы поглубже поработаем с вашими эмоциональными состояниями.

Ведущий: Итак, способность понимать свои и чужие эмоции, распознавать намерения и мотивацию собеседника, понимать его чувства и отдавать взамен адекватную реакцию, называется эмоциональным интеллектом (EI).

**Основная часть**

**Эмоциональный интеллект в управлении дошкольной образовательной организации**

*Ефимова Е.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 30»*

В понятии *эмоциональный интеллект* выделяют пять составляющих:·самоосознанность, саморегуляция, мотивация,·эмпатия и коммуникабельность.

На ваших столах есть эти составляющие и определения к ним, ваша задача соотнести название с определением и потом зачитать их.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Компоненты*** | ***Признаки*** |
| Самоосознанность | Уверенность в себе, реалистическая самооценка, самоирония. |
| Саморегуляция | Цельность натуры и надежность, терпимое отношение к неопределенности, открытость к переменам. |
| Мотивация | Побуждение добиваться целей по причинам, лежащим за пределами денег и статуса, оптимизм пред лицом неудачи, преданность делу. |
| Эмпатия | Умение поддерживать и развивать таланты, чувствительность к личностным различиям «подчиненных». |
| Коммуникабельность | Умение уговаривать работников и производит изменения, способность создавать и вести команды. |

**1. Игра «Что возьмешь на пикник?» на самоосознанность.**

– Давайте представим ситуацию, что вся группа собирается в лес на пикник, и каждый должен взять с собой один какой-либо предмет или продукт. Название предмета должно рифмоваться с его именем. Например: «Я Катерина, я возьму картину». Затем – следующий (как вариация: следующий участник повторяет реплику своего соседа, и называет себя и свой предмет: «Это Марина, она берет малину, а я Ира, возьму зефира» и т. д.).

– Замечательно!

**2. Упражнение «Уверенные, неуверенные и агрессивные ответы» на саморегуляцию.**

Цель: Развитие самопринятия, способности к уверенному поведению.

Проявления уверенности в себе, в житейских ситуациях и в педагогической деятельности.

Инструкция: Каждому члену группы предлагают продемонстрировать в предложенной ситуации неуверенный, агрессивный и уверенный ответы.

Ситуации:

«Коллега забыл вернуть документы, которые он взял у вас для образца».

«Воспитатель продолжает занимать Вас разговором, а Вы хотите уйти. Вы говорите...»;

«Ваш коллега устроил Вам встречу с кандидатом на должность заместителя, не предупредив Вас. Вы заявляете ему...»;

«Люди, сидящие сзади Вас на заседании ГМО, мешают Вам громким разговором. Вы обращаетесь к ним...».

Обсуждение упражнения. Анализ различий в уверенном, неуверенном и агрессивном поведении.

**3. Для развития мотивации.**

*Инструкция*: Я буду читать вам вопросы, а вы мысленно «про себя» попытайтесь на них ответить.

Подумайте, когда вы слышите фразу «они такие разные », чьи образы из числа учителей возникают в вашем воображении?· Чем отличаются эти педагоги друг от друга? В психологии существует достаточно много типологий людей. Самой популярной является типология по темпераменту. Не менее интересна и практична типология Карла Юнга.

*Таблица* ***«Мы такие разные»*** (по К.Юнгу)

| ***Откуда человек берет информацию?*** | |
| --- | --- |
| ***Экстраверт*** (из внешнего мира- людей, вещей) | ***Интроверт*** (из своего внутреннего мира – мнений, эмоций, впечатлений) |
| Легко знакомится с людьми, дружелюбен, общителен, открыто выражает свои эмоции, нуждается во взаимоотношениях, действует, потом размышляет. | Замкнут, закрыт, сосредоточен, скрывает свои эмоции, нуждается в личном пространстве. |
| ***Как человек собирает информацию?*** | |
| ***Сенсор*** | ***Интуитивист*** |
| Прислушивается к фактам, данным поступающей информации. Для него важны закономерности. Предпочитает измеримые вещи, конкретен и практичен. Для такого сотрудника важно начать дело с самого начала, продвигаясь, шаг за шагом, необходимы инструкции. Он замечает конкретные детали, любит устанавливать процедуры и правила, предпочитает решать практические вопросы, живет настоящим. | Учитывает возможные общие модели, перспективы, для него важны Концептуальность, вдохновение, фантазия. Такой человек может включаться в дело на любом этапе он любит разнообразие и изменения. Живет будущим и нередко воспринимается окружающими как непрактичный мечтатель. |
| ***Как человек предпочитает решать проблемы?*** | |
| ***Мыслитель*** | ***Чувствитель*** |
| Руководствуется логикой, объективными законами, схемами. Представляет четкие, структурированные, построенные на анализе выводы. Решает головой. | Мало интересуется конкретными фактами. Руководствуется личным убеждением. Главный аргумент при принятии решении – «может быть», «мне кажется». Решает сердцем. |
| ***Как относится к внешнему миру и жизни в целом?*** | |
| ***Решающий*** | ***Воспринимающий*** |
| Ориентирован на результат. Для него важно структурировать, управлять, планировать, решать, завершать дела. Он собран, организован, решителен, любит порядок и точные сроки. Этому человеку важно, чтобы жизнь была под контролем. | Ориентирован на процесс. Чувствует себя более комфортно, оставляя вопрос открытым. Склонен к гибкому стилю жизни и любит следовать ее течению. Предпочитает спонтанно возникающие события, к которым легко приспосабливается. |

*Инструкция*: Работая в микрогруппах, вам нужно будет составить рассказ- характеристику педагога по следующим схемам. Можно создать образ педагога, важно обратить внимание как педагог общается с коллегами, администрацией, как решает возникающие проблемы.

*Экстраверт, сенсор, воспринимающий чувствитель*

*Интроверт, сенсор, решающий мыслитель*

*Экстраверт, интуитивист, воспринимающий мыслитель*

*Экстраверт, интуитивист, воспринимающий чувствитель*

Данный рассказ нужно будет прочитать всем остальным участникам занятия, а они, в свою очередь, должны будут угадать, к какому типу относится педагог. Также нужно придумать, как замотивировать на работу такого педагога.

Обращайтесь к эмоциям людей, к сердцу, которое управляет разумом. Менталитет россиянина отличается сентиментальностью, сочувствием, способностью на широкие проблемы души. Наши люди быстрее откликаются на благородные призывы. Иногда лучшим выходом из положения для руководителя – прямо обратиться к коллективу «глаза в глаза» с просьбой о помощи и поддержке в трудную минуту. М. Тимофеев «Управление персоналом»

**4. Для развития эмпатии**

**Психогимнастическое упражнение «Определи чувство».**

Инструкция: «Сейчас некоторые из вас получат карточки, на которых написаны те или иные эмоциональные состояния или чувства. Они прочитают то, что написано на карточках и постараются сделать это так, чтобы надпись не видели другие члены группы. Затем каждый обладатель карточки невербально изобразит это состояние или чувство. Делать это надо будет по очереди, выйдя сюда, в центр полукруга, и повернувшись спиной к группе. Наша задача – определить, какое состояние или чувство изображено, наблюдая за человеком со спины».

Примерный перечень состояний или чувств для этого упражнения: радость, печаль, удивление, гнев, нетерпение, страх, беспокойство и др.

После каждого воспроизведения наблюдатели высказывают свои предположения относительно изображённого состояния или чувства, а тренер называет его. Затем можно задать вопрос: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние?» обсуждение даёт возможность собрать «банк» пантомимических и жестикуляторных проявлений, характерных для того или иного состояния.

При проведении этого упражнения в сочетании с предыдущим можно обнаружить соотношение роли мимических, пантомических жестикуляторных движений при определении тех или иных состояний.

**Игра «Разговор по телефону».**

Цель: Развитие сензитивности, эмпатического сопереживания.

Участники группы садятся полукругом. Перед ними в центре стоит стул.

*Инструкция:* «Сейчас на этот стул по очереди будут садиться некоторые из нас и «говорить» по воображаемому телефону.

При этом они не будут произносить ни одного слова вслух.

Предварительно тренер договаривается с 3-4 участниками группы. Одного из них тренер просит «поговорить» по телефону с ребёнком, другого – с начальником, третьего – с другом или с любимым человеком и т.д. Наша задача – постараться понять, с кем и о чём идёт разговор».

Каждый разговор длится около минуты. После этого тренер просит наблюдавших высказать предположения, с кем и о чём говорили. На следующем этапе обсуждения тренер может задать вопрос: «На какие признаки вы ориентировались, определяя, с кем разговаривала (к примеру) Таня?». С этим вопросом лучше обратиться к тем участникам группы, которые дали правильные ответы на первом этапе обсуждения. Во время обсуждения, как правило, обнаруживается, что основным ориентиром для определения того, с кем «разговаривает» человек, были его состояния, идентифицируемые с помощью наблюдения за невербальными, прежде всего мимическими проявлениями.

**5. На развитие коммуникабельности.**

**Психогимнастическое упражнение «Твой партнёр по общению».**

**Упражнение выполняется в парах.**

Инструкция: «Это упражнение включает в себя несколько заданий. Каждое из них рассчитано на определённое время. Я буду говорить вам, что надо делать, буду следить за временем и сообщать, когда оно закончится.

*Задание 1.* В течение 5 минут молча смотрим друг на друга.

*Задание 2.* Повернитесь спиной друг к другу. Возьмите тетради и ручки. Я буду задавать вопросы, относящиеся к внешности вашего партнёра, на которые надо дать письменные ответы.

Какого цвета глаза у вашего партнёра? Есть ли у него на лице родинки? Если есть, то вспомните, где они находятся. Какого цвета у него брови? Есть ли у него на лице другие особые приметы? А теперь повернитесь лицом друг к другу и проверьте правильность ваших ответов.

*Задание 3.* Сейчас сменим пары, один из партнёров переходит в пару, сидящую слева от него. В течение минуты молча смотрите друг на друга.

*Задание 4.* Повернитесь спиной друг к другу. Возьмите ручки и тетради. Я буду задавать вопросы, касающиеся вашего партнёра, на которые надо будет дать письменные ответы. Какого цвета обувь на вашем партнёре? Есть ли у него на руках (шее, одежде) какие-либо украшения? На какой руке у него часы? Какой формы пуговицы на его одежде? Повернитесь лицом друг к другу и проверьте правильность ваших ответов».

Ведущий: Известно, что конфликт – это столкновение противоположно направленных интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов. Нередко под конфликтом понимают ситуацию прямого непосредственного напряжения во взаимодействии.

Такие напряжения, безусловно, возникают в любых коллективах и организациях. В образовательных организациях дополнительными предпосылками к конфликтам являются

ярко-выраженный эмоциональный компонент профессии педагога,

большой коллектив,

необходимость регулирования отношений между разными участниками педагогического процесса (администрацией, педагогами, родителями, учениками).

Конфликты протекают особенно остро, если стороны не владеют навыками партнерского общения. Выбор стиля общения во многом предопределяет возможность оппонентов понимать друг друга. Также усугубляют конфликт неконструктивные способы ведения разговора, внешнее выражение негативных переживаний, злости, раздражения.

Руководитель образовательной организации может и сам оказаться участником конфликта, но ещё чаще находится в роли того, в чьи задачи входит управление конфликтами. Управление конфликтом – это сознательная деятельность по отношению к нему, осуществляемая на всех этапах его возникновения, развития и завершения.

**Управление конфликтами в дошкольной образовательной организации**

*Андреева С.С., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 14»*

1. **Вступление**

Здравствуйте. Тему моего выступления, мы попробуем определить все вместе. При входе сюда, каждый из вас получил небольшой сверток. Настало время его развернуть и прочитать. Теперь давайте попробуем отгадать, о чем пойдет речь……..

Правильно, мы будем говорить о конфликтных ситуациях в коллективе и путях их разрешения.

1. **Разрешение конфликта через рассматривание ситуации с разных сторон**

Большинство конфликтов между людьми происходит по одной простой причине, что мы много фантазируем, что хорошо знаем друг друга, и очень мало разговариваем, для того чтобы действительно узнать друг друга. В конфликте каждый видит ситуацию только со своей стороны, и никто не пытается взглянуть на нее со стороны оппонента. А это очень важно, для разрешения конфликта. На примере упражнения

«Кружка» мы с вами увидим, как это происходит. (4 человека, кружка на столе. Смотрим каждый со своей стороны, пытаются доказать другим, что его сторона самая красивая) Что нужно сделать чтобы разрешить конфликт? (поменяться местами или повернуть кружку) *(работа с аудиторией).* Очень важно увидеть ситуацию со стороны другого человека.

1. **Конфликт. Плохо? Хорошо?**

В конфликте, как и у всякого явления есть свои плюсы и минусы.

Для следующего задания мы поделимся на 2 команды: команда руководителей и команда методистов. Каждой команде дается 2 минуты, чтобы записать + или – конфликта. Затем один представитель от команды по очереди называют + или – конфликта и прикрепляют магнит соответствующего цвета на доску. Команда руководителей находит + конфликтов, 2 команда – минусы. С помощью магнитов мы с вами наглядно увидим, чего же больше в конфликтной ситуации. (увидели, что отрицательных сторон все-таки больше. Это значит, что любой конфликт – это плохо для всех.) *(работа с аудиторией. Игра «Хорошо - плохо»).*

1. **Проблема конфликта в передаче информации**

Зачастую конфликтная ситуация происходит в коллективе из-за неправильной передачи информации. Сейчас мы поиграем в игру

«Испорченный телефон» и наглядно увидим, как это происходит. Желающие 10 человек. Один остается в зале, другие выходят за дверь. Ваша задача, как можно достовернее передать услышанную информацию другому. (я зачитываю текст, заходит следующий, первый участник пересказывает текст. И так далее до последнего участника*) (работа с аудиторией*)

Мы услышали, как текст подвергся изменениям и оброс новыми подробностями.

1. **Управленческие способности руководителя – путь к разрешению конфликтов**

Руководитель- это своего рода батарейка, которая заряжает коллектив на работу, творчество.

Каждому руководителю важно обладать умением уводить свой коллектив от конфликтов и находить и предлагать пути решения конфликтных ситуаций.

Попробуем доказать данный постулат посредством игры «Паровозик».

(7 паровозиков по 3 человека. Впереди методист, последний заведующий этого же сада, посредине методист или заведующая другого сада. Первым завязывают глаза. Говорить ничего нельзя, управлять с помощью рук, передавая сигналы через локти) Нужно увести свой паровоз от столкновения с другими и добраться до станции.

1. **Заключение**

Хочется закончить свое выступление словами:

Прежде чем сказать – посчитай до десяти,

Прежде чем обидеть – посчитай до ста,

Прежде чем ударить – посчитай до тысячи.

(Старинная народная мудрость)

Спасибо за внимание.

Ведущий: Не секрет, что профессия руководителя требует определенных сил, энергии, самоотдачи. Суета, шум, всевозможные раздражители изнашивают нервы, лишают нормального сна, что ведет к стрессу. В подобных ситуациях трудно сохранять самообладание и не переносить это состояние на свою работу, чтобы оно никоим образом не отразилось на сотрудниках, которые чувствуют находящегося рядом руководителя, буквально «считывая» его. Поэтому одним из важных личностных качеств руководителя должна быть стрессоустойчивость. Стрессоустойчивость — определенное сочетание личностных качеств, позволяющих переносить стрессовые ситуации без неприятных последствий для своей деятельности, личности и окружающих.

**Формирование стрессоустойчивости**

*Бычкова З.М., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 23»*

**1.Тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона**

*Инструкция:* Прочитайте вопрос и выберите наиболее подходящий ответ.

1. Насколько часто неожиданные неприятности выводят вас из равновесия?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

1. Насколько часто вам кажется, что самые важные вещи в вашей жизни выходят из-под вашего контроля?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

1. Как часто вы чувствуете себя «нервозным», подавленным?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

1. Как часто вы чувствуете уверенность в своей способности справиться со своими личными проблемами?

Никогда - 4. Почти никогда - 3. Иногда - 2. Довольно часто - 1. Очень часто - 0.

1. Насколько часто вам кажется, что все идет именно так, как вы хотите? Никогда - 4. Почти никогда - 3. Иногда - 2. Довольно часто - 1. Очень часто - 0.
2. Как часто вы в силах контролировать раздражение?

Никогда - 4. Почти никогда - 3. Иногда - 2. Довольно часто - 1. Очень часто - 0.

1. Насколько часто у вас возникает чувство, что вам не справиться с тем, что от вас требуют?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

1. Часто ли вы чувствуете, что вам сопутствует успех?

Никогда - 4. Почти никогда - 3. Иногда - 2. Довольно часто - 1. Очень часто - 0.

1. Как часто вы злитесь по поводу вещей, которые вы не можете контролировать?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

1. Часто ли вы думаете, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть?

Никогда - 0. Почти никогда - 1. Иногда - 2. Довольно часто - 3. Очень часто - 4.

*Интерпретация результатов теста.*

Обработка результатов осуществляется путем подсчета суммы баллов набранных испытуемым по всем вопросам теста. Стрессоустойчивость определяется по таблице приведенной ниже на основании количества баллов набранных испытуемым и его возраста.

Оценка стрессоустойчивости

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценка  стрессоустойчивости | Возраст испытуемого | | | |
| *18-29* | *30-44* | *45-54* | *55-64* |
| Отлично | 0,5 | 2,0 | 1,8 | 1,3 |
| Хорошо | 6,8 | 6,0 | 5,7 | 5,2 |
| Удовлетворительно | 14,2 | 13,0 | 12,6 | 11,9 |
| Плохо | 24,2 | 2,3 | 22,6 | 21,9 |
| Очень плохо | 34,2 | 33,0 | 23,3 | 31,8 |

Стрессоустойчивость и навыки управления стрессом обеспечивают человеку способность к осуществлению эффективной деятельности в состояние стресса. Для этого необходимо развивать концентрацию нашего внимания.

**Упражнение № 1.** Способствует мобилизации внимания, дает возможность участникам осознать их регулятивные ресурсы, создает условия для их тренировки.

Участники садятся по кругу. «Сейчас мы будем с вами считать, просто считать: один, два, три и т. д. Кто-то из нас начнет счет, а рядом сидящий (по часовой стрелке) продолжит и так далее. Постараемся считать как можно быстрее. В процессе счета надо будет соблюдать одно условие: если вам предстоит назвать число, в которое входит цифра 6 (например 16), то, произнося это число, вы должны будете встать (можно усложнить упражнение, заменив вставание на хлопок без произнесения числа).

Если кто-то из нас ошибется, то он выбывает из игры, но при этом остается сидеть в кругу. И мы все должны быть очень внимательными и помнить, кто уже выбыл, а кто продолжает играть».

***Упражнение «Два на два, или Новый Юлий Цезарь»***

*Цели:*

*эффективно тренировать взаимодействие с партнером при максимальной концентрации и быстроте реакций;*

*дать возможность участникам тренинга проверить себя и свою готовность выступать в качестве лидера;*

*развить умение эффективно работать в нескольких направлениях деятельности;*

*научиться действовать в условиях стресса, не теряя способностей концентрировать внимание на проблеме.*

*Размер группы: не важен.*

*Ресурсы: упражнение требует по-настоящему большой и свободной от мебели комнаты, двух стульев, флип-чарта и маркера для записи результатов каждого раунда.*

*Время: в зависимости от количества участников. Каждая четверка игроков находится в игре 10 минут.*

*Ход упражнения*

*Это упражнение возвращает нас к рассказам об императоре Юлии Цезаре, который обладал поразительной способностью одновременно и качественно выполнять несколько различных действий. Порой лидеру приходится применять на практике замечательные качества знатного римлянина.*

*В каждом раунде игры будет участвовать четверо игроков в поле и две группы судей. (Количество судей значения не имеет, так что порой можно всех зрителей разделить на две судейские группы, каждая из которых получает конкретное задание.)*

*Итак, первая игровая четверка выходит на площадку и выносит с собой два стула. Первый и второй игроки садятся друг против друга на расстоянии 2-2,5 м. Третий и четвертый игроки вначале располагаются за стулом второго участника. Это их стартовая позиция, потом по ходу игры они могут свободно передвигаться по комнате.*

*Правила игры. В течение двух минут первый игрок обязан повторять все движения второго игрока, выполняемые им произвольно: любые движения сидя, стоя, в движении по комнате... Кроме того, первому игроку предстоит отвечать на непрерывные вопросы третьего и четвертого игроков. Вопросы могут быть любыми. Когда иссякнет фантазия одного из спрашивающих, в дело немедленно включается второй.*

*Обратите внимание, что в игре участвуют и судьи. Они – самые справедливые и внимательные арбитры в мире. Одна группа судей будет следить за тем, чтобы первый игрок не пропускал движений партнера и повторял каждое из них. За каждый пропуск начисляется штрафное очко! Вторая группа следит за ответами на вопросы. Ответы могут быть абсолютно свободными, отличаться нелогичностью, отсутствием связи с вопросом и т.д. Важно, чтобы прозвучала осмысленная реакция первого игрока на вопросы двух ассистентов и чтобы в своих ответах он не пользовался запрещенными «Да!», «Нет!», «Не знаю!»*

*Использование каждого запрещенного ответа приносит штрафное очко.*

*Игра продолжается в течение двух минут. Затем судьи первой и второй групп сообщают о количестве заработанных игроком штрафных очков. Результат записывается. После этого игроки меняются ролями: отвечать и повторять движения в течение двух минут будет теперь второй игрок.*

*Вновь подведение итогов, запись и смена ролей: теперь игровые стулья занимают третий и четвертый участники, а первый и второй будут задавать вопросы.*

*Это задание можно проводить по очереди со всей группой, чтобы определить абсолютного чемпиона -того, кто набрал наименьшее количество штрафных очков.*

*Завершение: обсуждение упражнения.*

*Какие действия было сложнее выполнять – повторять движения партнера или отвечать на вопрос?*

*Случались ли во время игры мгновения кризиса, когда вы понимали, что теряете контроль над ситуацией? Что помогло вам преодолеть такие моменты и вернуться к выполнению задания?*

*Что вы вынесли для себя из игры? Что вы думаете сейчас о сильных и слабых сторонах своего поведения в кризисной ситуации?*

**или**

***Как строить отношения с трудным начальником?***

*Один из стрессоров в жизни персонала — это отношения с руководителем. Этот фактор часто является стрессовым, так как позиции изначально неравны и руководитель обладает большей властью и неограниченными возможностями для манипулирования. Кроме того, психоаналитики уверены, что часто менеджеры неосознанно пытаются решить за счет персонала свои внутриличностные или семейные проблемы.*

***РЕКОМЕНДАЦИИ:***

*1. «Трудный» начальник — удобная модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия, не разрушая отношений. Эта способность важна для поддержания межличностных отношений и в семейной жизни.*

*2. Ищите что-то общее, что может вас объединять, вы не можете отличаться друг от друга во всем. Начальник — не пришелец из космоса. Он тоже человек, и ничто человеческое ему не чуждо.*

*3. Помнить основной принцип психотерапии: мы не можем изменить другого человека, мы можем изменить только себя и свое отношение к нему. Начальник вряд ли будет меняться (начальники, в силу своего психотипа и характерологических особенностей, вообще плохо поддаются изменениям), поэтому начать изменение этой ситуации мы должны с себя.*

*4. Общение с плохим руководителем дает ценный опыт, как не надо руководить. Если вы станете руководителем, то уже не допустите те же ошибки в отношениях с подчиненными.*

*5. Уметь прощать. Позитивная психотерапия и НЛП говорят о том, что в каждый конкретный момент нашей жизни мы выбираем ту модель поведения, которая нам кажется лучшей. Скорее всего, ваш начальник считает свое поведение наилучшим, не осознавая узость своего управленческого репертуара.*

*6. Стараться не вешать ярлыки на начальника и себя. Не говорить: «Начальник - дремучий неандерталец», «Я - никудышный политик», лучше сказать: «У него сейчас не хватает времени на кадровую политику», «Я слишком хотел убедить его в своей правоте, не слушая его доводы. Следующий раз буду более внимательным слушателем».*

*7. Прежде чем уходить от такого начальника, подумайте: у другого шефа будут другие «минусы». Идеальных начальников не существует. Несомненно, уходить надо, если эти отношения влияют на ваше здоровье или вы видите, что под угрозу ставятся какие-то ваши жизненно важные принципы («Друзей нельзя предавать», «Не укради» и т. д.).*

*Несмотря на обилие рекомендаций, направленных на оптимизацию отношений «руководитель-подчиненный», зачастую трудно найти наиболее эффективный подход в какой-то конкретной ситуации к конкретному человеку.*

***Методы саморегуляции эмоциональных состояний***

***Ю. В. Щербатых приводит следующую классификацию методов нейтрализации стресса в зависимости от природы антистрессового воздействия:***

*• физические методы (баня, закаливание, водные процедуры и т. д.);*

*• биохимические методы (фармакотерапия, алкоголь, фитотерапия, ароматерапия, использование БАД, наркотических веществ, витаминных комплексов и т. д.);*

*• физиологические (массаж, акупунктура, мышечная релаксация, дыхательные техники, физические упражнения, спорт, танцы и т. д.);*

*• психологические методы (аутотренинг, медитация, визуализация, развитие навыков целеполагания, совершенствование поведенческих навыков, групповая и индивидуальная психотерапия и т. д.).*

**Заключительная часть, рефлексия**

*Курко О.А., старший воспитатель МДОБУ «Детский сад № 12»*

**Упражнение «Изменения»** (Приложение)

Ведущий: Упражнение «Изменения» в заключительной части нашего тренинга используется для подведения итогов тренинга. Это, своего рода, взаимный контроль участников. Он повышает вероятность того, что полученные знания внедряться вами в реальную деятельность.

Инструкция: Все участники тренинга получают по карточке, после чего выслушивают следующую инструкцию: «На тренинге мы получили много знаний и навыков, цель которых – облегчить нашу жизнь на рабочем месте. К сожалению, навыки, полученные на тренинге, имеют тенденцию уходить, если не приложить дополнительных усилий к тому, чтобы больше использовать и тренировать их в реальных условиях. Для того чтобы продумать, что и как вы будете применять на практике в ближайшее время, я и предлагаю написать на своей карточке три изменения, которые каждый предпримет у себя на рабочем месте в ближайшую неделю после тренинга».

Каждый надписывает на карточках свое имя и телефон.

Участники в парах обмениваются карточками и договариваются о том, что через неделю созвонятся для того, чтобы узнать, как дела у другого, выполнены ли поставленные цели.

Ведущий: Ну и на прощание я хочу поделиться с вами одной замечательной притчей.

**Притча о колодце.**

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно. Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев - засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю». Недолго думая, он пригласил своих соседей - все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец. Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянули в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот…

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.

2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.

3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.

4. Отдавайте больше.

5. Ожидайте меньше.

**Рефлексия «Мне сегодня...»**

Ведущий: Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...», оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов тренинга.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу!

Приложение

|  |  |
| --- | --- |
| Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Имя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Номер телефона:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Изменения:  1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |