*Я работаю педагогом-психологом МБУ ДО «Социально-образовательный центр». Для учащихся старшего подросткового возраста я разработала программу «Лидер», которая состоит из пяти модулей: «Командообразование», «Эмоциональный интеллект», «Стресс-менеджмент», «Тайм-менеджмент», «Лидер». Цель программы: создание условий для развития лидерского потенциала и лидерских качеств подростка посредством включения его в активное межличностное взаимодействие.*

*Предлагаю вашему вниманию два занятия из модуля «Стресс-менеджмент». Каждое занятие рассчитано на один час. В занятиях по данной программе может принимать участие группа подростков не более 10-12 человек.*

**СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ**

**(занятия с элементами тренинга для старших подростков)**

**Занятие 1. Тема: «Стресс-менеджмент»**

**Цель:** ознакомление с понятием «стресс-менеджмент», актуализация знаний о способах управления стрессом.

**Оборудование:** канцелярские принадлежности, стикеры, листы бумаги А-4

1. **Приветствие «Событие»**

Участники по кругу здороваются и называют самое яркое событие за прошедшую неделю.

1. **Мини-лекция «Стресс-менеджмент»**

В жизни стрессы неизбежны, и само по себе напряжение вовсе не так уж неполезно и нежелательно, ведь зачастую именно собранность и обострение всех чувств и реакций помогают нам справиться с ситуациями, требующими нашего незамедлительного участия.

**Эустресс** – это и есть стресс в положительном его проявлении, состояние, позволяющее быстро реагировать и принимать решения.

Однако если такие стрессы не единичны или действие их затягивается и усугубляется (проблемы с семьей, близкими, здоровьем, условиями жизни и пр.), то стресс переходит в негативную фазу – **дистресс.** А это уже требует внимания и вмешательства, потому что такой стресс негативно сказывается на здоровье и ведет к еще более серьезным проблемам.

Но поскольку полностью избежать стрессовых ситуаций невозможно, нельзя избавиться от всех стрессовых факторов в современном мире, важно овладеть технологией стресс-менеджмента, при котором осуществляется более эффективное преодоление стрессовых ситуаций и снятие накопившегося напряжения.

Американский психолог К. Кинан определяет понятие стресс-менеджмента следующим образом: «осознанная необходимость управления своими реакциями и контроль ситуации, которая вызывает стресс».

Базовой методикой стресс-менеджмента является **релаксация.** Существует масса способов, с помощью которых можно ослабить нервное напряжение, забирающее массу сил и не позволяющее рассуждать здраво. Успешный человек – спокойный человек, поэтому первое, чему нужно научиться, это успокаиваться, причем в довольно сжатые сроки. В этом могут помочь упражнения на расслабление и аутотренинг.

Например, одной из самых простых и доступных техник расслабления является способ снятия напряжения через концентрацию на теле. Для этого нужно последовательно переводить внимание с одной части тела на другую и поочередно напрягать и расслаблять ее, наблюдая за своими ощущениями во время расслабления. Так в относительно короткие сроки можно достичь полного расслабления тела, которое, в свою очередь, отразится и на эмоциональном состоянии.

К средствам стресс-менеджмента также относится модификация поведения. Эта методика направлена на то, чтобы заменить свою негативную реакцию на происходящее положительной. Для этого нужно менять отношение и оценку событий, исходя из того положительного опыта, который они могут дать. Пользу могут принести даже простые переформулировки привычных вроде бы выражений: не «У меня масса проблем», а «Передо мной стоит много задач». От такой замены меняется и настрой, и само отношение к предстоящей работе.

Посещения тренажерного зала, пешие прогулки, пробежки, занятия на тренажерах дома, плавание – это все то, что поможет снять излишки напряжения, направив их на физическую деятельность.

Управление стрессом помогает сдерживать его на нужном уровне, не давая ему превратиться в дистресс, и использовать его на благо, превращая его в эустресс.

Время проведения – 10 минут.

1. **Упражнение «Сними стресс»**

Цель: знакомство со способами преодоления стрессов.

Участники пишут различные стрессоры на стикерах. Стикеры наклеиваются на доску, участники безоценочно изучают материал. Далее участники выбирают то, что присуще лично им и приклеивают стикеры на себя. Если не хватает стикеров с одинаковыми записями, можно дописать недостающее на чистых. Главное, чтобы на каждом был весь его «стрессовый» набор. Затем участники снимают по одному, стикеру и пишут на нем способ его преодоления.

Обсуждение.

1. **Упражнение «Портрет стрессоустойчивого человека»**

Цель: актуализация знаний о качествах, помогающих справляться со стрессом.

Этап 1. Каждый участник записывает два личностных качества, которые помогают ему справляться со стрессом.

Этап 2. Группа делится на подгруппы, в которых составляется «Портрет стрессоустойчивого человека». Обязательное условие: в списке личностных качеств, составленном группой, должно быть два качества от каждого ее участника.

1. **Упражнение «Успей вовремя»**

Цель: применение способов управления стрессом на практике.

Участники делятся на две группы. Каждой из групп дается логическое задание (любое, на усмотрение педагога-психолога), но одна группа выполняет на время, а другая – нет. После того, как обе группы справятся с заданием, участники обсуждают и сравнивают результаты.

**Задание:**

Перед вами ряд цифр «8 2 9 0 1 5 7 3 4 6». Ваша задача – определить принцип последовательности цифр в ряду.

(Ответ: цифры выстроены в алфавитном порядке по первой букве названия каждой цифры: 8 – В, 2 – Д, 9 – Е и т.д.)

Время проведения – 10 минут.

Обсуждение: какие способы помогли справиться с заданием? Ограничение во времени мешало деятельности или стимулировало?

1. **Обратная связь**

Подведение итогов занятия, получение обратной связи от участников, прощание.

**Занятие 2. Тема: «Стили поведения в конфликтной ситуации»**

**Цель:** ознакомление стилями эффективного поведения в конфликтных ситуациях, а также эффективными стратегиями разрешения межличностных конфликтов.

**Оборудование:** канцелярские принадлежности, мяч, ватман, карточки, листы бумаги А-4.

1. **Приветствие**

Участники по кругу здороваются и называют самое яркое событие за прошедшую неделю.

1. **Мини-лекция «Стили поведения в конфликтной ситуации»**

Наличие многочисленных причин конфликтов увеличивает вероятность их возникновения, но совсем не обязательно приводит к конфликтному взаимодействию. Иногда потенциальные выгоды от участия в конфликте не стоят затрат. Однако, вступив в конфликт, каждая из сторон, как правило, начинает делать все для того, чтобы была принята ее точка зрения, и мешает другой стороне делать то же самое. Поэтому в таких случаях необходимо управление конфликтами, чтобы сделать их последствия функциональными (конструктивными) и уменьшить количество дисфункциональных (деструктивных) последствий, что, в свою очередь, повлияет на вероятность возникновения последующих конфликтов.

Различают структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтами.

**К структурным методам относят:**

* Четкую формулировку требований, то есть разъяснение требований к результатам работы как каждого конкретного работника, так и подразделения в целом, наличие ясно и однозначно сформулированных прав и обязанностей, правил и выполнения работы.
* Использование координирующих механизмов, то есть строгое соблюдение принципа единоначалия, когда подчиненный знает, чьи требования он должен выполнять, а также создание специальных интеграционных служб, которые должны увязывать между собой цели различных подразделений.
* Установление общих целей и формирование общих ценностей, то есть информирование всех работников о политике, стратегии и перспективах организации, а также о состоянии дел в различных подразделениях.
* Использование системы поощрений, которая основана на критериях эффективности работы, исключающая столкновение интересов различных подразделений и работников.

**Стратегии поведения в конфликтных ситуациях**

Томас и Килман выделяют пять основных стратегий поведения в конфликтных ситуациях:

Стратегии поведения участников конфликта

1. Борьба (принуждение), когда участник конфликта пытается заставить принять свою точку зрения во что бы то ни стало, его не интересуют мнения и интересы других. Обычно такая стратегия приводит к ухудшению отношений между конфликтующими сторонами. Данная стратегия может быть эффективной, если она используется в ситуации, угрожающей существованию организации или препятствующей достижению ею своих целей.
2. Уход (уклонение), когда человек стремится уйти от конфликта. Такое поведение может быть уместным, если предмет разногласий не представляет большой ценности или если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта, а также тогда, когда конфликт не является реалистическим.
3. Приспособление (уступчивость), когда человек отказывается от собственных интересов, готов принести их в жертву другому, пойти ему навстречу. Такая стратегия может быть целесообразной, когда предмет разногласий имеет для человека меньшую ценность, чем взаимоотношения с противоположной стороной. Однако если данная стратегия станет для руководителя доминирующей, то он скорее всего не сможет эффективно руководить подчиненными.
4. Компромисс. Когда одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь до определенной степени. При этом поиск приемлемого решения осуществляется за счет взаимных уступок. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт. Однако компромиссное решение может впоследствии привести к неудовлетворенности из-за своей половинчатости и стать причиной новых конфликтов.
5. Сотрудничество, когда участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Эта стратегия основана на убежденности участников в том, что расхождение во взглядах – это неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. При этом установку на сотрудничество обычно формулируют так: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы».

Время проведения – 10 минут.

1. **Упражнение «Ассоциации»**

Цель: закрепление полученной информации ассоциативным методом.

Тренер пишет на доске или листе бумаги слово «КОНФЛИКТ» и предлагает группе по одному перечислить слова, приходящие в голову при мыслях о конфликте – например, «боль, борьба, энергия, изменение». Когда больше идей нет или лист бумаги заполнен полностью, тренер просматривает вместе с группой составленный список слов. Далее берется два маркера разного цвета (либо используются знаки «+» и «-»).

Обращение к группе: «Какие слова являются положительными, какие отрицательными, какие нейтральные?».

1. **Игра «Блуждающий мяч»**

Цель: разминка, снятие напряжения

Играющие становятся в круг, плечом к плечу, лицом к центру. У одного из них в руках мячик. Руки у всех за спиной. В середине круга стоит ведущий. Его задача – найти мяч. По сигналу играющие передают мяч друг другу. Ведущий обращается то к одному, то к другому говоря: «Мяч у тебя». Игрок, к которому обратился ведущий, должен показать руки.

Время проведения – 5 минут

1. **Мозговой штурм «Способы эффективного разрешения конфликтных ситуаций»**

Цель: закрепление полученной информации.

Группа методом мозгового штурма составляет список способов эффективного разрешения конфликтных ситуаций.

Время – 10 минут.

1. **Игра «Что делать?» (приложение)**

Цель: развитие навыков конструктивного взаимодействия в стрессовой ситуации.

Участники делятся на команды по пять человек. Получают карточки с буквами, где расписаны правила, для каждого участника, которые они выполняют в ходе игры. (участники А и Б садятся спиной друг к другу, остальные располагаются напротив участника Б).

Важно обратить внимание участников, что с момента раздачи карточек и до передачи результата ведущему не должно произноситься ни слова, упражнение выполняется в полной тишине.

Обсуждение: что помогало, а что мешало справиться с заданием?

1. **Обратная связь**

Подведение итогов занятия, получение обратной связи от участников, прощание.

**Приложение**

**Стимульный материал к игре «Что делать?»**

|  |
| --- |
| **Карточка А**  1.Вы руководитель группы.  2. Задача, которую необходимо выполнить – найти одинаковый знак, который присутствует на карточке каждого участника группы, но есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.вы сидите спиной к группе и не имеете права поворачиваться  2.общение может происходить только с участником Б  3.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  4.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя |

|  |
| --- |
| **Карточка Б**  Вы участник группы. Есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.общение может происходить со всеми участниками  2.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  3.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя |

|  |
| --- |
| **Карточка В**  Вы участник группы. Есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.общение может происходить только с участником Б  2.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  3.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя |
| **Карточка Г**  Вы участник группы. Есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.общение может происходить только с участником Б  2.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  3.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя |

|  |
| --- |
| **Карточка Д**  Вы участник группы. Есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.общение может происходить только с участником Б  2.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  3.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя |

|  |
| --- |
| **Карточка Е**  Вы участник группы. Есть ряд условий, которые необходимо строго соблюдать.  Правила:  1.общение может происходить только с участником Б  2.общение может быть только письменно – говорить вы не можете  3.карточки с правилами игры и знаками показывать никому нельзя. |