**ГОБПОУ «Липецкий торгово – технологический техникум»**

**Методическая разработка**

**бинарного урока по дисциплине:**

**«Менеджмент»**

**Подготовила:**

**Усачёва Лариса Викторовна**

 **Липецк 2016г**

**Тема занятия:** Управление конфликтами и стрессами.

**Цели занятия:**

* обучающая – совершенствовать знания по дисциплине, обеспечить знания таких понятий как конфликт, стресс, формирование умений и навыков, необходимых в практической деятельности, обучение методам релаксации;
* развивающая – развитие навыков устной речи, общения, письменных ответов на вопросы, развитие умения анализировать и делать выводы, развитие навыков эффективного общения;
* воспитательная – формирование культуры общения на деловом языке, воспитание активности студентов, воспитание норм и правил поведения;
* методическая – использовать раздаточный материал и диапроектор (схемы и таблицы) для лучшего усвоения темы, а также диагностику поведения студентов группы в конфликтных и стрессовых ситуациях;

**Вид занятия:** бинарный урок.

**Методы:** *обучения:* диагностический, исследовательский, практический;

*преподавания:* инструктивный, побуждающий, монологический рассказ, объективно стимулирующий.

**Материально-техническое оснащение урока:**

*дидактическое:* плакаты по теме, схемы и таблицы по теме – раздаточный материал, схема для диапроектора, опросники диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса, карточки с вопросами для письменной проверки знаний пройденного материала, карточки с тестами для письменной проверки знаний.

### ХОД УРОКА

1. **Организационный момент**
	1. *Приветствие*: «Добрый день!».
	2. *Отметить в журнале отсутствующих студентов*.
	3. *Сообщение цели урока:* «Сегодня мы будем отвечать на тестовые и конкретные вопросы письменно и устно, а также, используя раздаточный материал, рассмотрим новую тему «Управление конфликтами и стрессами», где познакомимся с такими понятиями, как конфликт, стресс. На основе полученных данных проведем в вашей группе диагностику поведения студентов группы в конфликтных и стрессовых ситуациях».
2. **Повторение пройденного материала**
	1. *Индивидуальная работа по карточкам с тестами* – 3 шт. (приложение № 1).
	2. *Индивидуальная работа по карточкам с конкретными вопросами, требующими письменного ответа* – 5 шт. (приложение № 2).
	3. *Фронтальный опрос по пройденным темам:* «Коммуникации в менеджменте», «Методы менеджмента», «Делегирование в менеджменте».

Вопросы: Какова сущность коммуникаций?; Назовите виды коммуникаций и их субъекты.; Какие этапы включает в себя коммуникация как процесс?; Какие проблемы в межличностных коммуникациях могут встречаться?; Что включают в себя экономические методы менеджмента?; Какие еще методы управления вы знаете, помимо экономических?; Что такое делегирование?; Какие понятия включает в себя делегирование?; Дайте характеристику принципам делегирования.

1. **Изложение нового материала**

3.1. Понятие конфликта:

Конфликт – это противоречие между двумя или более сторонами, т.е. конкретными лицами и группами, когда каждая сторона делает так, чтобы были приняты ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать тоже самое.

3.2. Виды конфликтов: Студентам раздается раздаточный материал – схема «Виды конфликтов» (приложение № 3) и подробно поясняется:

* Внутриличностный. Он может выступать в разных формах. Одна из наиболее распространенных форм – ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы.
* Межличностный. Столкновение двух специалистов за осуществление своих проектов или конфликт между претендентами на одну вакансию.
* Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы устанавливают нормы поведения. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым в эту группу. Конфликт на почве должностных обязанностей. Руководитель может предпринять дисциплинарные меры, которые могут быть непопулярными у подчиненных. Тогда группа может изменить отношение к руководителю.
* Межгрупповой конфликт. Конфликт между формальными и неформальными группами. Функциональные группы конфликтуют из-за различия целей.

Выделяют несколько типов конфликтов между менеджерами: между менеджерами различного уровня; между менеджерами как отдельными личностями, между менеджерами и различными группами в организации.

3.3. *Причины конфликтов.*

Распределение ресурсов между работниками или подразделениями, которые всегда ограничены. Руководство стремиться распределить материалы, финансы между группами, чтобы наиболее эффективным образом добиться целей организации. Каждая группа желает получить больше ресурсов, в результате этого возникает конфликт.

Взаимозависимость заданий.

Различия в целях. На предприятиях образуются специализированные подразделения, которые могут уделять большее внимание достижению своих целей, а не целей организации.

Различия в оценке ситуации и мнениях. Люди в различных ситуациях рассматривают только те альтернативы, которые благоприятны для их группы и личных потребностей.

Различия в манере поведения и жизненном опыте. Люди с разным жизненным опытом (стаж работы, образование, возраст) не всегда достигают полного взаимопонимания.

Неудовлетворительная коммуникационная связь. Работники, не обладающие информацией, не могут понять ситуацию, что является причиной конфликта.

Если не найти эффективного способа разрешения конфликта, то он может привести к отрицательным последствиям: рост текучести кадров, нежелание сотрудничать с другими группами в будущем и др.

3.4. *Управление конфликтами:*

Управление конфликтами – это целенаправленное воздействие по устранению причин, породивших конфликт. Существует несколько методов управления конфликтными ситуациями.

* Структурные методы разрешения конфликтов:
* Разъяснение требований к работе. Каждому сотруднику и группе должно быть разъяснено, каких результатов от него ожидают, кто предоставляет и получат информацию, какова система полномочий и ответственности.
* Использование специальных координационных механизмов для конфликтующих подразделений. Установление иерархии полномочий позволяет упорядочить взаимодействие людей.
* Установление общеорганизационных комплексных целей. Для осуществления этих целей требуются совместные усилия конфликтующих сторон.
* Использование системы вознаграждения. Сотрудники и подразделения, которые вносят вклад в достижение целей организации, помогают другим группам, должны вознаграждаться.

Студентам предлагают посмотреть на доску, где висит таблица (приложение № 4).

Методы и средства разрешения конфликтов могут быть разнообразными: индивидуальные (личностный подход), официальные (в рамках разработанных инструкций, положений), социальные (с учетом социального положения групп), юридические (действия в рамках закона).

Т.о. конфликтные ситуации управляемы. Значительная роль в их преодолении принадлежит руководителям и менеджерам.

**Преподаватель:**

*3.5. Понятие стресса:*

 Стресс – перенапряжение системы психологической саморегуляции личности в условиях давления внешних факторов. Стресс может оказывать разрушительное влияние на работника, а также на организацию, создает проблемы. Симптомы стресса: нервность и напряжение; хроническое переживание; неспособность к отдыху; чрезмерное употребление алкоголя или курение; проблемы со сном; чувство неспособности справиться с чем-либо; эмоциональная неустойчивость; проблемы здоровья; впечатлительность и легкая ранимость.

Причины стресса могут быть вызваны как организационными факторами, так и событиями личной жизни. К организационным факторам относят: повышение требовательности к личности; лимит времени; расширение фронта работы; внедрение нововведений; неинтересная работа; плохие физические условия работы (плохое освещение, чрезмерный шум); плохие каналы обмена информацией и т.д. Причинами стресса руководителя являются: хроническая нехватка квалифицированных работников; плохая работа личного секретаря и т.д. События личной жизни могут быть причиной стресса: смерть супруга, содержание в тюрьме, развод, смерть близкого родственника, болезнь, вступление в брак, увольнение с работы, уход на пенсию, сексуальные затруднения, появление нового члена семьи и т.д.

Стресс проявляется в зависимости от того, насколько личность психофизиологически и морально оказывается устойчива к перегрузкам и как долго может выдержать их. У каждого есть свой индивидуальный лимит времени давления стресса.

Стресс – это процесс, нарастание которого снижает работоспособность личности. Процесс нарастания стресса можно разбить на три фазы: первая – рост интенсивности реакций личности, познавательных процессов, ускорение их (фаза мобилизации). Вторая – в поведении появляется неорганизованность, теряется четкость передачи информации, она труднее понимается, качество выполнения работы снижается, руководитель и подчиненный допускают много ошибок (фаза дезадаптации). Третья – личность теряет контроль за ситуацией, появляется суетливость, растерянность, личность приходит в состояние вялости, апатии, пассивности – стадия дезорганизации.

С одной стороны, руководителю важно научиться смягчать удары стрессовых факторов, т.к. стресс часто ведет к нагрузкам на психику со всеми вытекающими последствиями. С другой стороны, стрессовые состояния необходимы руководителю, т.к. они стимулируют работу фирмы, сигнализируют об упущениях и ухудшениях.

*3.6. Методы борьбы со стрессами:*

Среди методов борьбы со стрессами наибольшим успехом пользуются: делегирование полномочий; анализ стрессовых ситуаций; выявление причин, приводящих к стрессу; общение с коллегами, другими работниками, потребителями; беседы по телефону с приятелями, встречи с друзьями; физические оздоровительные занятия; переключение на активный отдых; самоустранение от стрессовых ситуаций (отпуск, перерыв) и др.

Общими рекомендациями по понижению вероятности стресса являются соблюдение правильного режима питания, физические упражнения, достижение общего равновесия в жизни.

*3.7. Фрустративные состояния и способы психологической самозащиты:*

Менеджер должен уметь преодолевать не только стрессовые, но и фрустративные состояния. Фрустрация – психологическое состояние дискомфорта, вызываемое непреодолимыми трудностями на пути достижения к цели. В состоянии фрустрации личность может вести себя агрессивно или впасть в состоянии депрессии. Характерное поведение личности: либо обвиняет кого-то в случившемся, либо усматривает «злой умысел». Предрасполагают к фрустральным состоянием такие качества личности, как доверчивость, импульсивность, тревожность, неорганизованность, рискованность и др.

При этом используются разные способы психологической самозащиты.

Студентам демонстрируется схема «Способы психологической самозащиты» на диапроекторе (приложение № 6) и предлагается обсудить ее:

* позитивная трактовка худшего («Что Бог ни дает, все к лучшему»);
* ориентация на лучшие времена («Все проходит, надо переждать»);
* самоутешение в сравнении двух зол («Хорошо еще, что так получилось, могло быть еще хуже»);
* самоуспокоение в сравнении с тем, что было («Ничего, худшее уже позади»);
* позитивный настрой на будущее («В следующий раз буду знать») и др.

 Все эти способы могут быть сведены к тезису: «Если не можешь изменить ситуацию, измени отношение к ней!».

**4. Закрепление нового материала:**

*1. Что такое конфликт? 2. Что может являться причиной конфликта? 3. Можно ли управлять конфликтом? 4. Какой метод разрешения межличностного конфликта вы считаете наиболее эффективным? 5. Что такое стресс? 6. Какие методы борьбы со стрессом вы считаете наиболее эффективными? 7. Фрустративные состояния–это…?*

1. **Подведение итогов, выставление оценок**
2. 6.1. *Заключительная речь преподавателя:* «Итак, сегодня вы познакомились с такими понятиями, как конфликт и стресс. Теперь вы знаете виды конфликтов и методы их разрешения, а также узнали предрасположенность каждого студента и группы в целом к конфликтному поведению, определили степень своего самоконтроля в стрессовых ситуациях».

6.2. *Выставление и оглашение оценок за урок.*

1. **Домашнее задание:**

7.1. Подготовиться к опросу по теме «Управление конфликтами и стрессами».

7.2. Конспект, учебник Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента, стр. 278-286

#### Приложение 9

#### Приложение № 1

###### *Карточка № 1*

Ф.И.О.:

1. Коммуникации – это…

А) обмен информацией между людьми в организации;

Б) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей человека;

В) это способы воздействия управляющей подсистемы на управляемую подсистему.

1. Совокупность способов воздействия на экономические интересы объекта управления, основанных на сознательном использовании требований экономических законов – это…

А) административные методы управления;

Б) социально-психологические методы управления;

В) экономические методы управления.

1. Благоприятный психологический климат в организации помогают установить…

А) административные методы управления;

Б) социально-психологические методы управления;

В) экономические методы управления.

1. Возможно ли делегировать ответственность?

А) да;

Б) нет;

В) в некоторых случаях.

Карточка № 2

Ф.И.О.:

1. Полномочия – это…

А) средство, с помощью которого руководитель распределяет среди работников организации множество задач;

Б) ограниченное право распоряжаться ресурсами и определять действия работников организации;

В) обязательство работника выполнять задачи, присущие занимаемой им должности.

1. Что предполагает принцип единоначалия?

А) работник должен иметь только одного непосредственного руководителя;

Б) для любого руководителя существует норма управляемости;

В) рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем месте.

1. Делегирование полномочий – это…

А) реальная возможность использовать ресурсы организации и действовать;

Б) ограниченное право распоряжаться ресурсами и определять действия работников организации;

В) передача задач и полномочий определенному лицу.

Карточка № 3

Ф.И.О.:

1. Ответственность – это…

А) средство, с помощью которого руководитель распределяет среди работников организации множество задач;

Б) ограниченное право распоряжаться ресурсами и определять действия работников организации;

В) обязательство работника выполнять задачи, присущие занимаемой им должности.

1. Невербальными символами являются -

А) жесты, мимика, поза;

Б) высказывание мнений, предложений;

В) социальный статус, должность.

1. Какой из существующих вариантов характеризует этапы процесса коммуникации?

А) признание необходимости решения, принятие решения, выполнение решения;

Б) отправление информации, получение информации, обратная связь;

В) установление стандартов, определение масштаба допустимых отклонений, сравнение показателей со стандартами.

1. Делегирование полномочий – это…

А) реальная возможность использовать ресурсы организации и действовать;

Б) ограниченное право распоряжаться ресурсами и определять действия работников организации;

В) передача задач и полномочий определенному лицу.

Приложение № 2

**Карточка № 1**

**Ф.И.О.:**

**Вопрос**: Какие этапы включает в себя коммуникация как процесс?

**Карточка № 2**

**Ф.И.О.:**

**Вопрос:** Назовите виды и субъекты коммуникаций?

**Карточка № 3**

**Ф.И.О.:**

**Вопрос:** Опишите методы управления.

Экономические методы:

Социально-психологические методы:

Административные:

**Карточка № 4**

**Ф.И.О.:**

**Вопрос**: В чем заключается сущность делегирования?

**Карточка № 5**

**Ф.И.О.:**

**Вопрос:** Опишите принципы делегирования.

Принцип единоначалия:

Принцип управляемости:

Приложение № 3

**ВИДЫ КОНФЛИКТОВ**

**Внутриличностный Межличностный**

 **Конфликт между Межгрупповой**

 **личностью и группой**

Приложение № 4

**Методы разрешения межличностных конфликтов**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Метод разрешения конфликта*** | ***Описание метода*** |
| 1. Метод уклонения | Руководитель старается не попадать в конфликтные ситуации, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. |
| 2. Метод сглаживания | Руководитель старается избежать конфликтной ситуации, апеллируя к потребности в солидарности. Проблема забывается, эмоции накапливаются, растет вероятность взрыва. |
| 3. Метод принуждения | Руководитель использует власть для того, чтобы приняли его точку зрения. Недостаток: подавление инициативы подчиненных. |
| 4. Метод компромисса | Принятие точки зрения другой стороны. Этот метод сводит к минимуму недоброжелательность и дает возможность быстро разрешить конфликт.  |
| 5. Метод решения проблемы | Руководитель старается найти лучший вариант разрешения конфликтной ситуации.  |

Приложение № 5

***Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса***

*Предлагаемый опросник состоит из двойных высказываний: А и Б. Внимательно прочитав каждое высказывание, необходимо выбрать то, которое в большей степени соответствует тому, как вы обычно поступаете и действуете.*

Текст опросника:

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

1. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов и другого человека, и моих собственных.

1. а) Обычно я стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

1. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

1. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

1. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

1. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

1. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

1. а) Я думаю, что не всегда следует волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

1. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.

 б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

1. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

1. а) Зачастую, я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.

1. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

1. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

1. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

1. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

1. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

1. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.

1. а) Первым делом я попытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем их решить окончательно.

1. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

1. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

1. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей – и позицией другого человека.

б) Я отстаиваю свою позицию.

1. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

б) Иногда я предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

1. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

1. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

1. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

1. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.

б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

1. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

1. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

1. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы могли совместно добиться успеха.

*Обработка результатов*

Полученные в результате исследования данные соотносятся с ключом, подсчитывается частота проявления каждого типа поведения. Совпадения с ключом оцениваются в один бал.

## Ключ для определения типа поведения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Соперничество*** | ***Сотрудничество*** | ***Компромисс*** | ***Избегание*** | ***Приспособление*** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 |  |  |  | А | Б |
| 2 |  | Б | А |  |  |
| 3 | А |  |  |  | Б |
| 4 |  |  | А |  | Б |
| 5 |  | А |  | Б |  |
| 6 | Б |  |  | А |  |
| 7 |  |  | Б | А |  |
| 8 | А | Б |  |  |  |
| 9 | Б |  |  | А |  |
| 10 | А |  | Б |  |  |
| 11 |  | А |  |  | Б |
| 12 |  |  | Б | А |  |
| 13 | Б |  | А |  |  |
| 14 | Б | А |  |  |  |
| 15 |  |  |  | Б | А |
| 16 | Б |  |  |  | А |
| 17 | А |  |  | Б |  |
| 18 |  |  | Б |  | А |
| 19 |  | А |  | Б |  |
| 20 |  | А | Б |  |  |
| 21 |  | Б |  |  | А |
| 22 | Б |  | А |  |  |
| 23 |  | А |  | Б |  |
| 24 |  |  | Б |  | А |
| 25 | А |  |  |  | Б |
| 26 |  | Б | А |  |  |
| 27 |  |  |  | А | Б |
| 28 | А | Б |  |  |  |
| 29 |  |  | А | Б |  |
| 30 |  | Б |  |  | А |

 Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденций к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

 *Интерпретация результатов*

 Стратегии поведения могут быть описаны следующим образом:

А) соревнование наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

Б) приспособление, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

В) компромисс, как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок;

Г) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

Д) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Приложение № 6

Все проходит,

надо переждать

Что Бог ни дает,

все к лучшему

Хорошо еще, что так получилось, могло быть еще хуже

В следующий раз буду знать

Ничего, худшее уже позади

Приложение № 7

***Диагностика степени самоконтроля личности***

***в стрессовых ситуациях***

Предлагаемый опросник состоит из 9 утверждений. Внимательно прочитав каждое высказывание, необходимо обвести кружком номера тех вопросов, на которые вы отвечаете положительно.

Текст опросника:

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден наверстывать упущенное.
2. Когда я смотрю на себя в зеркало, я замечаю следы усталости и переутомления на своем лице.
3. На работе и дома – сплошные неприятности.
4. Я упорно борюсь со своим вредными привычками, но у меня не получается.
5. Меня беспокоит будущее.
6. Мне часто необходимы алкоголь, сигарета или снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня.
7. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом. Хорошо бы, если бы все не так стремительно менялось.
8. Я люблю семью и друзей, но часто вместе с ними я чувствую скуку и пустоту.
9. В жизни я ничего не достиг и часто испытываю разочарование в самом себе.

 *Обработка результатов.*

Подсчитывается количество положительных ответов по всем 9 вопросам. Каждому ответе «да» присваивается 1 балл (ответ «нет» оценивается в 0 баллов). Результат *0-4 балла* – означает высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях; *5-7 баллов* – умеренный уровень; *8-9 баллов* – слабый уровень.

 *Интерпретация результатов*

* Высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек ведет себя в стрессовой ситуации довольно сдержано и умеет регулировать свои собственные эмоции. Как правило, такие люди не склонны раздражаться и винить других и себя в происходящем.
* Умеренный уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек не всегда правильно и адекватно ведет себя в стрессовых ситуациях. Иногда он умеет сохранять самообладание, но бывают также случаи, когда незначительные события нарушают эмоциональное равновесие (человек «выходит из себя»).
* Слабый уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Такие люди характеризуются высокой степенью переутомления и истощения. Они часто теряют самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеют владеть собой. Таким людям важно развивать навыки саморегуляции в стрессе.

Приложение № 8

**«Релаксация»**

 В момент выполнения упражнения психолог советует студентам представить себе умиротворяющий пейзаж: берег моря, поле и др. Объясняет студентам, что для достижения хорошего эффекта нужно тренироваться.

 Формулы психомышечной тренировки:

1. Я расслабляюсь и успокаиваюсь.
2. Мои руки расслабляются и теплеют.
3. Мои руки полностью расслаблены…теплые…
4. Мои ноги расслабляются и теплеют.
5. Мони ноги полностью расслабленные… теплые…
6. Мое туловище расслабляется и теплеет.
7. Мое туловище полностью расслабленно… теплое…
8. Моя шея расслабляется и теплеет.
9. Моя шея полностью расслабленная… теплая…
10. Мое лицо расслабляется и теплеет.
11. Мое лицо полностью расслабленное… теплое… неподвижное…
12. Я чувствую приятный покой (небольшая пауза).
13. Я чувствую себя отдохнувшим, набравшимся сил.

Приложение 9

*Заполните таблицу*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Утверждение*** | ***Полностью******согласен*** | ***Частично******согласен*** | ***Частично не согласен*** | ***Полностью******не согласен*** |
| На занятии яузнал много новой информации |  |  |  |  |
| В ходе занятия я чувствовал себя комфортно |  |  |  |  |
| Информация, полученная мной на занятии, пригодится мне в дальнейшем |  |  |  |  |
| Я обязательно поделюсь полученной информацией с друзьями |  |  |  |  |