



муниципальное казенное дошкольное
образовательное
учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 95 «Степашка»
г. Новосибирск, ул. Степная, д.58, тел./факс: (383) 343 24 33; 3 43 38 80;
электронная почта: ds_95@edu54.ru; сайт: <http://ds95nsk.edusite.ru>

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 5
от 27.05.2022 г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ д/№95
Кузикова В.В.
Приказ № 113-од от 09.08.2022г.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

по формированию здорового образа жизни
работников трудового коллектива ДОУ
«В здоровом теле - здоровый дух»
на 2022-2025 г.г.



Новосибирск 2022

Информационно-аналитическая часть: основой государственной социальной политики и главной научной задачей является разработка, обоснование и реализация мер по сохранению здоровья нации, минимизации воздействия вредных факторов на человека, достижению оптимальных качеств жизни, эффективности производственной и иной деятельности населения. Анализ состояния здоровья работающих свидетельствует о его существенном ухудшении за последние годы. Социальная значимость профессиональных заболеваний обусловлена также массовостью контингентов, подвергающихся воздействию неблагоприятных производственных факторов и трудностями решения вопросов возмещения ущерба здоровью. По определению Всемирной организации здравоохранения «Здоровье - состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов». В настоящее время общепризнано, что развитие и распространенность хронических неинфекционных заболеваний тесно связаны с особенностями образа жизни, условиями работы и факторами риска, а их коррекция способствует снижению заболеваемости и смертности. В связи с резко возросшим темпом и интенсивностью рабочей активности работников образовательных учреждений, повышением психологической нагрузки, требований к более качественной работе, повышением уровня ответственности за результаты работы создают основу для возникновения заболеваний, как общих, так и профессиональных.

Профилактика заболеваний путем борьбы с вредными привычками и факторами риска развития заболеваний, ведение здорового образа жизни, без сомнения, улучшат состояние здоровья работников МКДОУ д/с №95.

Основной целью внедрения модельной корпоративной программы является создание условий в ДОУ по укреплению здоровья работников.

Основные задачи программы:

- Разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний сотрудников детского сада;
- укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) сотрудников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний;
- развитие и сохранение трудового потенциала сотрудников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия;
- популяризация здорового образа жизни;
- формирование ответственного отношения сотрудников к своему здоровью;
- повышение активности сотрудников по участию в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы:

- Повышение уровня культуры здоровья у сотрудников, снижение уровня потребительского отношения к своему здоровью;
- значительное и устойчивое сокращение числа травм, случаев инвалидности в результате основных неинфекционных заболеваний, травм и отравлений, уменьшение количества сотрудников, временно нетрудоспособных по болезни;
- увеличение численности работников, ведущих здоровый образ жизни, приобщение сотрудников и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление корпоративных традиций;

- укрепление социального и психического здоровья сотрудников;
- увеличение работоспособности сотрудников.

Ввиду того, что модельная корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников детского сада является интегральной, она направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, нездоровое питание, повышенное артериальное давление.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте. Для успешной реализации корпоративной программы необходимо учитывать факторы мотивации сотрудников.

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- личный пример руководителя;
- обеспечение высокого качества реализации программ;
- активная агитация и вовлечение сотрудников к участию в программе;
- информация о негативных последствиях для здоровья при несоблюдении принципов ЗОЖ.

Учёт перечисленных факторов усилит мотивацию сотрудников к участию в программе.

Оценка эффективности программы проводится путем опроса (анкетирования) сотрудников, по результатам которого будет определяться личная заинтересованность и вовлеченность сотрудников в программу.

Основные направления мероприятий программы по укреплению здоровья работников.

1. анализ ситуации:

- кадровый состав;
- временная нетрудоспособность;
- результаты периодических медосмотров, анкетирования работников;
- распространенность факторов риска.

2. мероприятия по созданию условий для формирования и поддержания здорового образа жизни среди работающих:

- создание условий, способствующих повышению физической активности;
- создание условий, способствующих сбалансированному питанию;
- создание условий для снижения производственного стресса и сохранения психического здоровья.

3. мероприятия по повышению информированности сотрудников по вопросам профилактики заболеваний и здорового образа жизни:

- реализация информационно-просветительской и образовательной программы, индивидуальное консультирование.

4. медицинские мероприятия:

- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров;
- вакцинация работников;
- диспансеризация.

1. Организационные мероприятия.

1.1. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.

1.2. Проведение анкетирования в учреждении с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников образовательных организаций и получения общих сведений о состоянии здоровья работников.

1.3. Проведение ежегодного «Мониторинга здоровья», представленного в (Приложении 2), по распространённым факторам риска в форме опроса сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, несбалансированное питание.

1.4. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации соревнований между трудовыми коллективами.

1.5. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

1.6. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации и иммунизации сотрудников.

1.7. Организация просветительской деятельности: распространение буклетов с рекомендациями по снижению веса.

1.8. Организация физкультурно–оздоровительной работы с сотрудниками детского сада и членами их семей.

1.9. Организация культурного досуга сотрудников: участие общегородских мероприятий.

2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

2.1. Проведение ежеквартальной «Недели физической активности», во время которой сотрудники отказываются от пользования транспортным средством в пользу ходьбы, проведение гимнастики на рабочих местах в учреждении. По итогам «Недели физической активности» будет выбираться самый активный сотрудник организации.

2.2. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте.

2.3. Проведение спортивных мероприятий, спортивных конкурсов и т.д.

2.4. Проведение занятий по лечебной физкультуре для нуждающихся сотрудников.

3. Мероприятия, направленные на нормализацию веса.

3.1. Проведение мероприятий, направленных на снижение веса.

Целевая аудитория – сотрудники с индексом массы тела (отношение веса в килограммах к росту). Всем решившимся контролировать свой вес направляются буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности. Проведение еженедельного взвешивания и определение победителей по итогам проведения мероприятий.

3.2. Мастер-класс для сотрудников по снижению веса.

3.3. Проведение мероприятий «Польза овощей и фруктов» с целью стимуляции сотрудников к большему употреблению в пищу овощей и фруктов,
- получение сотрудниками информации о здоровом питании,
- организация различных конкурсов, тематических Дней здорового питания, посвященных употреблению овощей и фруктов, викторин по тематике «Здоровое питание»

4. Мероприятия, направленные на борьбу с повышенным артериальным давлением.

4.1. Проведение образовательной компании «Контролируй свое артериальное давление» с приглашением медицинских работников, размещение тематических буклетов и плакатов.

4.2. Проведение «Единого дня контроля артериального давления» для сотрудников ДОУ

5. Мероприятия, направленные на снятие стресса.

5.1. Психологические тренинги.

5.2.Посещение соляной пещеры.

5.3.Проведение теста «Подвержены ли вы стрессу?»

5.4.Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера.

5.5.Практикум для педагогов.

5.6.Консультации для педагогов.

5.7.Занятия для педагогов ДОУ с элементами тренинга на сплочение коллектива.

6. Мониторинг мероприятий программы.

6.1. Проведение мониторинга и оценка состояния здоровья сотрудников.

6.2. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

6.3. Подготовка отчетной документации.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ:

- поддержка администрацией образовательной организации и участие самих руководителей в программе;
- более широкое использование индивидуальных мотиваций: стимулирование для тех, кто участвует в программе и добивается результатов;
- расширение набора предлагаемых мероприятий и их индивидуализация.

МАКСИМАЛЬНОЕ ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ ОБЕСПЕЧИВАЮТ:

- эффективные коммуникации посредством разнообразных каналов: от электронных до личных;
- участие сотрудников в разработке программы;
- создание благоприятствующей среды в образовательной организации за счет улучшения рабочей обстановки, поддержки со стороны администрации и т.д.

**План по формированию здорового образа жизни сотрудников
МКДОУ д/с № 95**

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Организационные мероприятия:			
1	Разработка программы и плана мероприятий по укреплению здоровья работников	апрель 2022	Ст. воспитатель Руководитель по физической культуре педагог-психолог
2	Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни	В течение всего периода	Заведующий, Председатель ПК
Организационно-профилактические мероприятия			
1.	Прохождение профессиональных медицинских осмотров и диспансеризации работниками ДОУ	по графику	делопроизводитель
2.	Вакцинирование сотрудников. Прохождение медицинских осмотров, диспансеризация	Ежегодно	Медицинская сестра (по согласованию)
3.	Обеспечение техники безопасности на рабочих местах	постоянно	Заведующий ДОУ, специалист по охране труда и технике безопасности
4.	Обновление материалов на стенде «Профсоюзный уголок» по теме «ЗОЖ»	1 раз в полугодие	Председатель ПК, специалист по охране труда и технике безопасности
5.	Спортивный досуг среди сотрудников "А ну-ка, девушки!" Производственная гимнастика День здоровья «Мы за ЗОЖ» (спортивные соревнования, велопробег с участием сотрудников и их членов семьи)	октябрь 1 раз в неделю ежедневно	Руководитель по физической культуре
6.	Инструктаж персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	1 раз в полугодие	Заведующий ДОУ, з старший воспитатель специалист по охране труда и технике безопасности
Диагностика состояния здоровья			
1.	Анкетирования работников ДОУ для	сентябрь	Председатель ПК,

	получения общих сведений о состоянии здоровья	1 раз в полугодие	работники
2.	Проведение «Мониторинга здоровья» по распространённым факторам риска в форме опроса сотрудников	В течение года	Председатель ПК, медсестра, воспитатели
Массовые оздоровительные мероприятия			
1.	Участие в городских спортивных мероприятиях, приуроченных к знаменательным датам	В течение всего периода	Руководитель по физической культуре, сотрудники
2.	Участие в Спартакиаде работников образования	Март-май	Руководитель по физической культуре, сотрудники
3.	Конкурс "Зимние забавы"	Декабрь	Ст. воспитатель, председатель ПК, воспитатели
Мероприятия, направленные на нормализацию веса			
1.	Распространение буклетов с рекомендациями по снижению веса: "Питайся правильно"; "Движение - это жизнь"; "Физическая активность - путь к хорошему настроению". Мастер класс для сотрудников «СТЕП-ПЛАТФОРМА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЛЯ ПОХУДЕНИЯ»	сентябрь-октябрь ноябрь Март	Председатель ПК, шеф-повар Руководитель по физической культуре Руководитель по физической культуре
2.	Проведения тематических Дней здорового питания, посвящённых употреблению овощей и фруктов	1 раз в полугодие	Председатель ПК, медсестра (по согласованию), шеф-повар
3	Проведение викторины по тематике «Здоровое питание»	1 раз в полугодие	Председатель ПК
Мероприятия, направленные на борьбу с повышенным артериальным давлением			
1.	Размещение информации на стенде "Здоровье" по теме: «Контролируй свое артериальное давление».	1 раз в полугодие	Медсестра (по согласованию)
2	Проведение единого дня контроля артериального здоровья	1 раз в квартал	Медсестра (по согласованию)
3.	Организация встреч с медицинскими работниками по вопросу контроля артериального давления	1 раз в полугодие	Медсестра (по согласованию)
Мероприятия, направленные на снятие стресса			
1.	Психологический тренинг: «Профилактика синдрома профессионального выгорания»	Февраль	Педагог-психолог
2.	Консультации для педагогов (по запросу сотрудников)	В течение года	Педагог-психолог

ТИПОВАЯ АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашей образовательной организации запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ:

1.1. Мужской

1.2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:

2.1. 18-34

2.2. 35-54

2.3. 55-74

2.4. 75+ 3.

3. СТАТУС КУРЕНИЯ

3.1. Ежедневно

3.2. Нерегулярно

3.3. Бросил(а)

3.4. Никогда не курил(а)

4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

4.1. Редко

4.2. Постоянно

4.3. Никогда

4.4. Не контролирую

5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

5.1. Да

5.2. Нет

5.3. Никогда не контролировал(а)

6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

6.1. Да

6.2. Нет

6.3. Никогда не контролировал(а)

7. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ
(выберите один или несколько вариантов)

7.1. Зарядка/Гимнастика

7.2. Бег

7.3. Фитнесс

7.4. Силовые тренировки

7.5. Плавание

- 7.6. Лыжный спорт/Бег
- 7.7. Велосипедный спорт
- 7.8. Спортивные игры
- 7.9. Другое (указать) _____
- 7.10. Не занимаюсь

8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

- 8.1. Менее 30 минут
- 8.2. 30 минут – 1 час
- 8.3. 1-3 часа
- 8.4. 3-5 часов
- 8.5. 5-8 часов
- 8.6. 8 часов и более
- 8.7. Другое (указать) _____

9. ВАШ РОСТ (см) _____

10. ВАШ ВЕС (кг) _____

11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?

- 11.1. Да
- 11.2. Нет
- 11.3. Затрудняюсь ответить

12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

- 12.1. Да
- 12.2. Нет
- 12.3. Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

- 13.1. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения
- 13.2. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления
- 13.3. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни.
- 13.4. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях
- 13.5. Другое (указать) _____

14. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Благодарим за участие

Таблица - оценки программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, сбросивших вес	<p>На старте кампании проводится опрос (анкетирование) сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - точное число сотрудников - % от общего количества сотрудников организации % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте. 	<p>Для оценки могут быть использованы следующие инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска; - данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ.
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, медицинские осмотры		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.)		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом		
Количество сотрудников, которые первично вышли на инвалидность по причине сердечно - сосудистых заболеваний		
Сокращение пребывания на больничном	Оценивается по принятой в организации системе в % по отношению к предыдущим периодам.	Для оценки используется статистика отдела кадров

Мониторинг здоровья работников

Критерий	Характеристика оцениваемого критерия в %	
	Нормальное значение признака	Показатель в зоне риска для здоровья
Общая оценка состояния здоровья	Хорошее –	Удовлетворительное –
Здоровый рацион питания	Да –	Нет –
Регулярные занятия спортом	тренируются регулярно	нерегулярно, не тренируются
Посещают врача	регулярно, ежегодный медосмотр	5редко посещают
Диспансеризация за последние 3 года	проходили	не проходили
Прием медицинских лекарственных препаратов	редко	часто постоянно
Частота простудных заболеваний	1–2 раза в год	3–5 раз в год
Длительность простудных заболеваний	1–3 дня, 4–7 дней	более 7 дней
Оформление больничного листа	Да всегда, иногда)	Не оформляю
Чувство разбитости по утрам	Нет	Да –
Боль в суставах и позвоночнике	Нет –	Да –
Частые головные боли	Нет –	Да –
Разбитость по утрам и боль в суставах	Нет –	Да –
Разбитость по утрам, боль в суставах и головная боль	Нет –	Да –
Испытывают состояние нервного перенапряжения	Нет –	Да –
Малоподвижный образ жизни	Нет – <3 часов в день	Да – – 3–6 часов в день, > 6 часов в день
Подверженность стрессам	Нет – 6,7%	Да – часто, периодически

Дополнительный материал по вопросу организации ЗОЖ

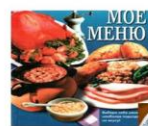
Основные принципы здорового питания

ПИТАНИЕ – один из главных факторов, влияющих на здоровье человека. Неправильное, нездоровое питание, выражающееся как в недоста-



точном, так и чрезмерном потреблении пищи, может служить причиной развития **хронических заболеваний**, приобретающих характер эпидемии и ставших за последние десятилетия основной причиной потери трудоспособности населения земного шара.

- Принимайте пищу в одно и то же время не менее 3-4 раз в день
- Чаще употребляйте пищевые продукты растительного происхождения
- Хлеб, изделия из муки, крупы, картофель должны употребляться несколько раз в день
- Ешьте несколько раз в день разнообразные овощи и фрукты
- Соблюдайте баланс белков, жиров и углеводов
- Выбирайте продукты с низким содержанием сахара, ограничьте количество сладостей
- Обращайте внимание на содержание витаминов и микроэлементов в употребляемых продуктах
- Ни в коем случае не пере едайте
- Помните, что приготовление блюд на пару, в микроволновой печи или кипячение уменьшат содержание жира, масла, соли и сахара.



Физическая активность

Избегайте малоподвижного образа жизни. Даже небольшая физическая активность лучше, чем ее полное отсутствие

Минимальный уровень физической активности для поддержания тренированности сердечно-сосудистой системы — 30 минут в день



Распределяйте занятия равномерно в течение дня. Одно занятие должно занимать не менее 10 минут



Регулярная физическая активность снижает риск:

- артериальной гипертонии
- рака толстого кишечника
- избыточной массы тела
- рака молочной железы
- инфаркта миокарда
- сахарного диабета
- остеопороза
- инсульта
- депрессии
- преждевременной смерти

Главные принципы физических тренировок:

- **регулярность**
- **адекватность**
- **постепенность**



ОЖИРЕНИЕ



Ожирение – отложение жира, увеличение массы тела за счёт жировой ткани.

Распространённость ожирения во всех странах Европы, Канаде, США очень высока, доля лиц с избыточной массой тела составляет от 50 до 60% населения, в России – от 40 до 60%.

Увеличилось число подростков с избыточной массой тела, причиной которого является потребление высококалорийных продуктов и недостаточная физическая активность.

ИНДЕКС МАССЫ ТЕЛА РАССЧИТЫВАЕТСЯ ПО ФОРМУЛЕ:

ИМТ, кг/м ²	Масса тела
< 18,5	недостаточная
18,5 – 24,9	нормальная
25,0 – 29,9	избыточная
30,0 – 34,5	Ожирение I степени
35,0 – 39,9	Ожирение II степени
40,0 и выше	Ожирение III степени

вес (кг)
рост² (м²)

ПРИЧИНЫ ОЖИРЕНИЯ

Наследственные факторы при ожирении не являются фатальными. Большое значение в появлении ожирения имеют внешние факторы.



1. Чрезмерное питание:

а) пагубные пищевые привычки с избыточным потреблением жирной пищи и простых углеводов (еда за компанию), нерегулярный прием пищи (вечером), большие порции, частые перекусы, просмотр телевизора во время приема пищи, «заедание» стрессов;

б) эндокринные расстройства.

2. Пониженный расход энергии:

- а) низкая физическая активность;
- б) привычка к сидячему образу жизни.

3. Нарушения обмена веществ:

- а) пониженный синтез белков;
- б) нарушение нормального сгорания жира;
- в) повышенное накопление жира тканями.

ТИПЫ ОЖИРЕНИЯ

Абдоминальный (жировая ткань откладывается в области живота и верхней части туловища). При этом типе чаще развиваются сахарный диабет, артериальная гипертония, инфаркты и инсульты.

Бедерно-ягодичный (жировая ткань откладывается в области ягодиц и бедер). Сопровождается развитием заболеваний позвоночника, суставов и вен нижних конечностей.

Смешанный, или промежуточный тип ожирения с равномерным распределением жира по всему телу.

ЧЕМ ОПАСНО ОЖИРЕНИЕ

- **Нарушениями:**
 - функции сердечно-сосудистой системы (повышение артериального давления, холестерина крови, и как следствие – ишемическая болезнь сердца, инфаркт миокарда, инсульт);
 - опорно-двигательного аппарата (артрозы и остеохондрозы);
 - полового созревания.
- **Развитием сахарного диабета и других эндокринных расстройств.**
- **Расстройствами психики (депрессии).**
- **Хронической венозной недостаточностью.**
- **Онкологическими заболеваниями.**

Срочно избавляйтесь от губительной жировой ткани!

НЕ ШУТИТЕ С ТАЛИЕЙ

Если талия у мужчин превышает 102 см, а у женщин 88 см – это **абдоминальное ожирение** и серьезный повод для тревоги.



КАК ПРАВИЛЬНО ХУДЕТЬ

Существуют методы поддержания оптимального веса, основанные на дружбе с собственным организмом. **Не пытайтесь изменить все сразу.**

- **Постановка реалистичных целей:** снижение массы тела примерно на 400 грамм в неделю.
- **Ведение пищевого дневника**
- **Снижение калорийности рациона, но не ниже 1200 ккал/сутки**
- **Существенное ограничение легкоусвояемых углеводов, насыщенных жиров (в том числе «скрытых») и крахмалосодержащих продуктов**
- **Ограничение соли, острых закусок, соусов**
- **Увеличение потребления овощей и фруктов**
- **Дробное питание малыми порциями**
- **Увеличение физической активности**

ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

Начинайте больше двигаться регулярно, но в оптимальном режиме – без одышки, ста потов.



Идеальная нагрузка – ходьба.

Психологический тренинг: «Профилактика синдрома профессионального выгорания»

Цель: формирование у воспитателей знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению ; проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Задачи:

- 1.Принять себя, свои достоинства и недостатки, осознать собственную ценность и уникальность.
- 2.Научиться спокойно, относиться к стрессам как возможности приобретения личного опыта и возможности личностного роста, выработать способность в сложной ситуации находить для себя смысл.
- 3.Научиться вырабатывать активную жизненную позицию.
- 4.Развивать рефлексию, умение распознавать свои эмоциональные состояния, мотивы поведения, последствия поступков.
- 5.Развивать способность к когнитивной структуризации и осмыслению ситуаций, позитивность и рациональность мышления.
- 6.Научить эффективно использовать способы снятия внутреннего напряжения и саморегуляции.

Содержание:

1.Введение понятия «синдром профессионального выгорания». Его признаки и факторы.

2.Самодиагностика «Выгорание»

3.Проведение игр и упражнений на сплочение педагогического коллектива.

4.Проведение техник на снятие психоэмоционального напряжения

Понятие «Синдром профессионального выгорания»

Одной из наиболее распространенных преград к профессионализму , творчеству и самореализации педагога является возникновение синдрома профессионального выгорания.

Эмоциональное «выгорание» - это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействие. «Выгорание» - это ответ на хроническое эмоциональное напряжение.

Е.Малер выделяет 12 основных и факультативных признаков эмоционального «выгорания»:

- Истощение, усталость;
- Психосоматические осложнения;
- Бессонница
- Негативные установки по отношению к окружающим людям, детям;
- Негативные установки по отношению к своей работе;
- Пренебрежение исполнением своих обязанностей;
- Увеличение объема психостимуляторов (табак, алкоголь, кофе, лекарства);
- Уменьшение аппетита или переедание;
- Негативная самооценка;
- Усиление агрессивности(раздражительности);
- Усиление пассивности (цинизм, пессимизм, апатия);
- Чувство вины.

Факторы , вызывающие синдром профессионального выгорания.

- Монотонность работы;
- Вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки;
- Строгая регламентация времени работы;
- Напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег;
- Нехватка условий для самовыражения личности на работе, когда подавляются экспериментирование и инновации;
- Неразрешенные личностные конфликты пр.

Личностные факторы риска «выгорания»

- Склонность к самокопанию;
- Социальная несмелость;
- Низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- Жесткость и авторитарность по отношению к другим;
- Направленность интересов на внутренний мир.

Все эти факторы отрицательно сказываются на эмоциональном самочувствии педагога, так и на исполнении профессиональных обязанностей и ухудшают отношения с окружающими.

Чтобы определить, грозит ли Вам синдром «профессионального выгорания» заполним экспресс-анкету «выгорания»

На следующие предложения отвечайте «да» или «нет», количество положительных ответов подсчитайте.

1. ДаНет Когда в воскресенье в полдень я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходных уже испорчен.
2. Если бы у меня была возможность уйти на пенсию пораньше ,я сделала бы это без промедления
- 3.Коллеги по работе раздражают меня: невозможно терпеть их одни и те же разговоры.
- 4.То, насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как меня выводят из равновесия дети и их родители.
- 5.На протяжении последних трех месяцев я отказалась от курсов повышения квалификации, от участия в конкурсах...
- 6 .Детям и коллегам я придумала обидные прозвища, которые использую мысленно.
7. С делами по работе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня своей новизной.
- 8.О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.
- 9.Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее подальше.
- 10.За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга. Из которой я почерпнула бы что-нибудь новенькое.

Оценка результатов.

0-1балл - синдром выгорания Вам не грозит

2-6 баллов - Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7-9 баллов - пришло время решать: либо сменить работу, либо лучше, переменить стиль жизни.

10- баллов - положение весьма серьезное, но возможно, в вас еще теплится огонек; нужно, чтобы он не погас.

А чтобы действительно этот огонек не погас, предлагаю Вам некоторые приемы снятия психоэмоционального выгорания.

Игра-фантазия «Магия нашего имени»(10 минут)

Цель: Знакомство участников тренинга друг с другом, умение презентовать себя и других участников тренинга.

Участники делятся на пары. Партнеры представляются по имени и обсуждают:

- От кого я получил свое имя?
- Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
- Есть ли мои тезки среди известных людей?
- Знаю ли я литературных или кино-героев, носящих то же имя?
- Как имя влияет на мое поведение в жизни?
- Нравится ли мне мое имя?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем (если да, то каким)?

Игра «Молекулы»

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) Атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т.д. в конце упражнения объединяется вся группа

Игра «Самолетик»(5 минут)

4 пары: от каждой группы по паре участников – остальные поддерживают. Пары участников берут друг друга за руку и свободными руками делают бумажный самолетик.

Вывод: Вы попытались договориться друг с другом, распределить, кто, что будет делать и выполнить сообща задание.

Упражнение «Перекинь мяч» (5 минут)

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Время: 2-5 минут

Процедура: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3-4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 сна каждого участника, ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффективно с помощью нетривиального подхода к ней и как этому

препятствуют стереотипы («перекинуть – значит подбросить вверх, а потом поймать»). Сплочение группы, обучение координации совместных действий.

Вопросы для обсуждения:

1. Что мешало сразу же увидеть быстрый способ выполнения задания, какой стереотип при этом активизировался?
2. Кому первому пришла мысль перебрасывать мяч, не подкидывая, а роняя его, и что подтолкнуло к этой идее?
3. Какие ситуации, когда стереотипное видение мешало разглядеть простой и нетривиальный способ решения проблемы, встречались в жизненном опыте участников и как удавалось преодолеть эти ограничения?

Упражнение «Островки» (5 минут)

Цель: всем участникам разместится на газете. (на всей, на половине газеты, на трети).

Материалы: газеты.

Время: 5-10 минут

Процедура: Участники разбиваются на группы по 4-6 человек и на скорость выполняют задания.

Смысл упражнения: Создание условий для воплощения и выдвижения идей о способах действия нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка. Участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку)

Задача приводимой медитации-визуализации – помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем. Благодаря этому психотехника "Горная вершина" способствует повышению уверенности в себе.

— Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рожицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробней...

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им...

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы оттуда, с

недосягаемой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор... Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и сплоти, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки... Пауза.

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам... А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы... Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его...

Тест «Подвержены ли вы стрессу?»

(по Н.А. Литвинцевой. Психологический автопортрет.м.1997)

Инструкция: В каждой из приведенных ниже шести групп ответов подчеркните те, которые соответствуют вашему характеру.

1. А) В работе, в отношениях с окружающими . с представителями противоположного пола, в спортивных соревнованиях я не боюсь проявлять соперничество, иногда даже агрессивность.
Б) Если я чувствую, что не могу справиться с определенным заданием либо проигрываю в игре, то сдаюсь и оставляю его.
В) Я избегаю какой –либо конфронтации.
2. А) Вы честолюбивы и хотите много достичь.
Б) Вы сидите и ждете у «моря погоды»
В) Вы ищите предлог увильнуть от работы
3. А) Вы любите работать быстро и вам не терпится поскорее закончить дело.
Б) Вы надеетесь, что кто-то будет вас « подстегивать».
В) Когда вы вечером приходите домой, то думаете о том, что сегодня было на работе.
4. А) Вы разговариваете слишком быстро и слишком громко. В беседе вы высказываетесь чересчур категорично и перебиваете других.
Б) Когда вам отвечают «нет», вы реагируете совершенно спокойно.
В) вам с трудом удается выражать ваши чувства и тревоги.
5. А) вам часто становится скучно.
Б) Вам нравится ничего не делать.
В) Вы действуете в соответствии с желаниями других людей, а не со своими собственными.
6. А) Вы быстро ходите, едите, пьете.
Б) Если вы забыли что-то сделать, вас это не беспокоит.
В) Вы сдерживаете свои чувства.

Результаты:

- А) 6 очков
- Б) 4 очка
- В) 2 очка

Подсчитайте очки и у вас получилось:

24-36 .Вы в высшей степени подвержены стрессу. У вас даже могут возникнуть симптомы болезней, вызванных стрессом таких, как сердечная недостаточность, язвенная болезнь, болезни кишечника. С вами должно быть очень трудно ужиться. Самое главное для вас сейчас- научиться успокаиваться. Это нужно самим вам и вашей семье.

18-23- Вы человек спокойный и не подверженный стрессу. Если вы набрали ненамного больше 18 очков, то вам можно посоветовать быть терпимее к окружающим. Это позволит вам добиться большего.

12-17. Ваша бездеятельность тоже может стать причиной стресса. Вы, наверное, очень раздражаете ею близких. Побольше уверенности в себе! Вам стоит составить перечень своих положительных качеств и совершенствовать каждое из них.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция к тесту

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									
									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимоподдержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

Обработка и анализ результатов теста

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Практикум для педагогов

«Влияние психологических установок защиты на эмоциональное состояние. Стресс и способы регуляции эмоционального состояния»

Цель: снять эмоциональное напряжение педагогов, выявить степень стрессогенного состояния, освоить способы управления эмоциональным состоянием, способы улучшения настроения.

Задачи:

1. Выявить степень стрессогенного состояния.
2. Сформировать у педагогов навыки конструктивного выражения негативных эмоций и чувств.
3. Сохранять психическое здоровье педагогов.

Оборудование: карточки с тестом «Подвержены ли вы стрессу?» (по Н.А.Литвинцевой. Психологический автопортрет.м.1997 г, ручки, карточка с определением, карточки с буквами для звуковой гимнастики, карточки с названиями приёмов против стресса, музыка для релаксации.

Участники: педагоги.

Условия проведения: физкультурный зал.

Время проведения: 25 минут.

План:

1. Водная беседа.
2. Основная часть:
 - А) Что такое стресс?
 - Б) Тест «Подвержены ли вы стрессу?»(по Н.А. Литвинцевой. Психологический автопортрет.м.1997) .
 - В) Кто же поможет преодолеть стресс?
3. Практическая часть:
 - А) Какие приёмы борьбы со стрессом вы используете?
 - Б) Приемы снижения стрессового состояния

Ход занятия

1. Вводная беседа.

- Мы начинаем наше занятие. Предлагаю всем поработать активно, поучаствовать в предлагаемых упражнениях, говорить только от своего лица, слушать друг друга внимательно.

- Поскольку направление нашего практикума– оздоровительное, то и наше занятие будет рассчитано на укрепление психического здоровья. Сегодня мы постараемся выявить людей подверженных стрессу, и научиться, практически преодолевать эту проблему.

2. Основная часть.

А) Что же такое стресс?

- Логичнее всего начать с самого определения слова «стресс». Что же такое стресс? (Ответы).

- Итак, «стресс» - в переводе с английского, означает напряжение, сжатие, давление, подавленность. Стресс – это состояние эмоционального и физического напряжения, которое возникает в определенных ситуациях, которые характеризуются как трудные и неподвластные.

- Стресс, выражаясь научным языком, это физическая, психическая, эмоциональная и химическая реакция тела на то, что пугает человека, раздражает его или угрожает ему. Одним из наиболее распространенных в наши дни видов аффектов является стресс. Он представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает перегрузку. Стресс дезорганизует деятельность человека, нарушает нормальный ход его жизни. Стрессы, особенно если они часты и длительны, оказывают отрицательное влияние не только на психологическое состояние, но и на физическое здоровье человека. Они представляют собой главные факторы риска при появлении и обострении сердечно - сосудистых заболеваний и заболеваний желудочно-кишечного тракта.

Наиболее сильное проявление стресса - это усугубление психосоматического состояния человека, вызванного проявлением негативных эмоций.

Для того чтобы управлять эмоциями, необходимо уметь их распознать.

К отрицательным эмоциям относятся: тревога, страх, сожаление, досада, обида, гнев, злоба, неуверенность, разочарование и т.п. Эмоция возникает из столкновения модели, которую человек «примеряет» к реальности, к поведению другого. Причем необходимо, чтобы этот другой был значимым человеком. В этом случае можно выделить по крайней мере три элемента:

- ожидания относительно поведения человека, ориентированного на меня: как он должен себя вести, если является моим другом (представления об этом складываются в процессе общения);
- поведение этого другого человека, отклоняющееся от моих ожиданий в неблагоприятную сторону;
- наша эмоциональная реакция, вызванная несоответствием между ожиданиями и поведением другого.

Психолог:

- Не секрет, что профессия педагога чаще, чем большинство других профессий, приводит человека к ситуации сверхстресса, то есть стресса превышающего «повседневный» психический потенциал человека.

- Самое время узнать, как состоит дело со стрессоустойчивостью у нас. Предлагаю вам ответить на вопросы теста. (Раздаю карточки с тестом).

Психолог:

А) Кто же поможет преодолеть стресс?

- Очень важно самому и своевременно справляться со своими стрессами. Здесь важно помнить, что сам по себе стрессор — лишь повод для начала стресса, а причиной нервно-психического переживания мы делаем его сами. Например, одного человека перевернутая чашка — это пустяк, он может быстро всё убрать, а для другого человека — это повод для развода.

- Другими словами, стрессор один, а реакция на него абсолютно разная.

- Можно разделить стрессоры на три категории.

Первая — это стрессоры, которые практически нам не подвластны. Это цены, налоги, правительство, погода, привычки и характеры других людей. Конечно, мы можем нервничать и ругаться по поводу отключения электроэнергии или плохой погоды, но кроме повышенного уровня артериального давления и концентрации адреналина в кровь, мы ничего не добьемся. Гораздо эффективнее в это время применить техники мышечной релаксации, различные приемы медитации, дыхательные упражнения.

Вторая категория — это стрессоры, на которые мы можем и должны повлиять. Это наши собственные действия, неумение ставить жизненные цели и определять приоритеты, неспособность управлять своим временем, а также различные трудности во взаимодействии с людьми.

Третья категория – события и явления, которые мы сами превращаем в проблемы. Сюда можно отнести все виды беспокойства о будущем, а также переживания по поводу прошлых событий, которые мы не можем изменить.

- Я рекомендую вам прочесть рассказ А. П. Чехова «Смерть чиновника». Герой рассказа в театре чихнул и обрызгал лысину генерала. От своих переживаний, по поводу произошедшего, он вскоре умер.

Если Вы не можете изменить ситуацию, измените отношение к этой ситуации.

3. Практическая часть.

А) Какие приёмы борьбы со стрессом вы используете?

- Может кто-нибудь хочет поделиться с собственными способами борьбы с отрицательными эмоциями в течение дня?

(Каждый участник предлагает свои методы борьбы с отрицательными эмоциями).

Б) Приемы снижения стрессового состояния.

- Предлагаю вам способы снижения стрессового состояния.

1) Массаж.

- Наиболее распространённым типом массажа является массаж Шиацу, также известный как точечный массаж. В человеческом теле есть 15 точек, воздействие на которые оказывает целебный эффект и позволяет справиться с напряжением.

- Постукивания кончиками пальцев по лицу. Задействованы указательный, средний и безымянный пальцы обеих рук. В области глаз постукивания должны быть более быстрыми.

- Поглаживания в области лба по направлению от бровей к корням волос.

Задействованы те же пальцы.

- Поглаживание выступающей части щек. Движение выполняется теми же пальцами в направлении от носа к вискам.

- Кончиками среднего и безымянного пальца поглаживаем средние части щек от центра верхней губы к ушам.

- Поглаживание нижних частей щек и подбородка кончиками указательного, среднего и безымянного пальца. Движемся в направлении от подбородка к ушам. Чтобы массировать правую сторону было удобнее, нужно повернуть голову влево.

Соответственно для массажа левой стороны – вправо.

2) Упражнение «Звуковая гимнастика»

- Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, примите спокойное, расслабленное состояние, стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

3) «Антистрессовые» продукты.

- Лучшие антидепрессанты – фрукты, салаты из них, заправленные йогуртом. Хороши мёд, сухофрукты, шоколад. Тонизирующее действие на организм оказывает напиток из плодов боярышника, шиповника.

4) Занимайтесь любимым делом.

5) Проводите время в обществе.

- Оглянитесь вокруг – на чью поддержку вы можете рассчитывать? Найдите людей, которые не только сочувствуют вам, но и понимают вас.

6) Здоровый сон.

- Здоровый сон – лучший лекарь. Одним из способов преодоления стресса является нормальный полноценный сон. Старайтесь перед сном отбросить все тяжёлые, накопившиеся за день мысли. Чтобы чувствовать себя комфортно, необходимо спать не менее 8 часов в сутки. Именно во сне мозг подсказывает вам решение ваших проблем, над которыми вы безуспешно думали днём.

7) Улыбка.

- Найдите в течение дня время и посидите с закрытыми глазами, стараясь ни о чём не думать. При этом на вашем лице должна быть улыбка в течение 10-15 минут. Вы почувствуете спокойствие. Во время улыбки мышцы лица создают импульсы, благотворно влияющие на нервную систему.

8) Упражнение на расслабление «Белое облако» (звучит тихая музыка.)

- Закройте глаза и представьте, что вы лежите на спине в траве. Прекрасный тёплый летний день. Вы смотрите в удивительно чистое голубое небо, оно такое необыкновенное вы наслаждаетесь им. Вы наслаждаетесь чудесным видом. Вы полностью расслаблены и довольны. Вы видите, как далеко на горизонте появляется крошечное белое облачко. Вы видите как оно медленно приближается к вам. Вы совершенно расслаблены. Вы в ладу с самим собой. Облако очень медленно подплывает к вам. Оно как раз сейчас над вами. Вы полностью расслаблены и наслаждаетесь этой картиной. Вы поднимаетесь к маленькому белому облачку. Вы парите всё выше и выше. И наконец вы ступаете на него. Вы совершенно расслаблены, в вас царит гармония, и вы парите высоко-высоко в небе.

6. Психологические установки и психологическая самопомощь.

Творческий, созидательный процесс - естественный путь высвобождения эмоций. Уделять внимание чувствам — занятие непривычное в повседневной жизни. Вероятно, влияет воспитание (с самого детства родителями, а затем учителями накладывается табу — запрет на открытое выражение чувств и эмоций ребенком) и обучение в школе, где больше времени уделяется мышлению. Вот почему впоследствии нам легче говорить о том, что думаем, чем о том, что чувствуем. В нашем обществе не принято открыто радоваться, не говоря уже о негативных чувствах, от которых вообще стремятся быстрее избавиться и забыть про них. В случае, когда негативные эмоции не осознаются и подавляются, именно они управляют нашим поведением. И наоборот, осознание негативных эмоций и чувств ведет к успешному преодолению затруднений и большему пониманию себя никогда не сердится, «не выходит из себя», всегда служит примером, препятствовал осознанию учителем своих негативных чувств, что привело к определенным последствиям: деформации личности педагога.

Выход видится не только в признании присущих нам чувств, но и в умении работать с ними. Как поступать с теми чувствами, которые причиняют страдания? С обидой, злостью, страхом, тревогой? Один из способов — научиться понимать и выражать их.

В частности, Р. Ассаджиоли предлагает упражнение, которое позволит приобрести некоторый опыт психологической самопомощи:

1. Возьмите цветные карандаши или фломастеры. Прежде чем приступить к рисунку, позвольте себе на несколько секунд расслабиться, успокоиться.

2. Теперь пусть рука начнет рисовать. Позвольте руке рисовать все, что заблагорассудится, абстрактное и конкретное. Качество рисунка значения не имеет. И пусть рука движется как хочет — плавно или отрывисто, медленно или быстро.

3. Когда вы почувствуете, что закончили рисунок, изучите его. Действительно ли он закончен или чего-то недостает? Если да, то добавьте все, что хотите.

4. Примите свой рисунок как человека, прибывшего из далекой страны, обычаи которой сильно отличаются от наших. Вместо того чтобы оценивать рисунок, прислушайтесь к тому, что он рассказывает.

5. Проанализируйте свой рисунок и ответьте на вопросы:

а) в какой манере выполнен рисунок (по-детски, нервно, механически и т.д.);

б) как использован цвет (цветной или нет, яркий пастельный, в светлых или темных тонах);

в) как использовано пространство (не хватило места, осталось незаполненным или использовало беспорядочно);

г) статичный или динамичный рисунок (есть ли движение, плавное оно или отрывистее, сдержанное или стремительное);

д) каково взаимоотношение между элементами (противостоят друг другу, теснятся, нарисованы вместе, отдельно);

е) каково общее настроение (мрачное, напряженное и т.д.).

Данное упражнение помогает лучшему пониманию и художественному выражению чувств

7.Способы изменения самооценки

1. Постарайтесь более позитивно относиться к жизни. Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений. Если негативные мысли будут иметь место, постарайтесь тут же переключиться на приятное

2. Относитесь к людям так, как они того заслуживают. Выискивайте в каждом человеке не недостатки, а достоинства

3 .Относитесь к себе с уважением. Составьте список своих достоинств. Убедите себя в том, что вы имеете таковые

4. Попытайтесь избавиться от того, что вам самим не нравится в себе Чаще смотрите на себя в зеркало, пытаясь ответить на вопрос: стоит ли что-то изменить в себе. Если да — то не откладывайте

5. Начинайте принимать решение самостоятельно Помните, что не существует правильных и неправильных решений. Любые принятые вами решения вы всегда можете оправдать и обосновать

6. Постарайтесь окружить себя тем, что оказывает на вас положительное влияние Приобретайте любимые книги, магнитофонные записи. Имейте и любите свои «слабости»

7. Начинайте рисковать Принимайте на себя ответственность, пусть доля риска сначала может быть невелика

8. Обретите веру: в человека, в обстоятельства и т.д. Помните, что вера в нечто более значительное, чем мы сами, может помочь нам в решении трудных вопросов. Если вы не можете повлиять на ход событий, «отойдите в сторону и просто подождите

Подведение итогов.

- Для себя вы можете выбрать подходящий метод снятия эмоционального напряжения и практиковать его регулярно. И через некоторое время вы почувствуете себя спокойным, уравновешенным в стрессовой ситуации. Главное умейте управлять своим стрессом.

8. Прощание.

- Закончить наше занятие я бы хотела следующими словами:

Учитесь управлять собой. Во всем ищите добрые начала.

И, споря с трудною судьбой, Умейте начинать сначала,

Споткнувшись, самому вставать, В себе самом искать опору

При быстром продвиженье в гору. Друзей в пути не растерять...

Не злобствуйте, не исходите ядом, Не радуйтесь чужой беде,

Ищите лишь добро везде, Особенно упорно в тех, кто рядом.

Не умирайте, пока живы! Поверьте, беды все уйдут:

Несчастья тоже устают, И завтра будет день счастливый!

Консультации для педагогов

Стресс. Как справляться со стрессом.

Понятие о стрессе. В обиходе слово «стресс» употребляется в весьма широком смысле. Что такое стресс? Под ним подразумевается напряжение, давление или бремя, нагрузка. «Стресс» - слово, заимствованное из английского языка и означающее «напряжение».

В стрессовых ситуациях протекают процессы физической и умственно-психической адаптации к внешним и внутренним воздействиям. Соответственно, и сам стресс можно рассматривать как защитную реакцию на внешние и внутренние раздражители (стрессоры). Вместе с тем стресс – это комплекс эмоциональных состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные ситуации.

Г.Селье назвал комплекс стрессовых реакций всеобщим адаптационным синдромом и описал три стадии этого синдрома. Первая стадия – реакция тревоги, выражающаяся в мобилизации всех ресурсов организма в ответ на воздействие извне, нарушающее равновесие процессов жизнедеятельности. За ней наступает стадия сопротивления, когда организму удается справиться с вредными воздействиями. В этот период может наблюдаться повышенная стрессоустойчивость.

Если же действие вредоносных факторов долго не удастся устранить и преодолеть, наступает третья стадия – истощение. В этот период он хуже сопротивляется новым

вредным воздействиям, увеличивается опасность заболеваний. Однако наступление третьей стадии не обязательно.

К основным психофизиологическим признакам стресса можно отнести:

- вспотевши ладони;
- частое сердцебиение;
- обильное потовыделение;
- возникновение проблем с дыханием;
- лицо краснеет или бледнеет;
- зрачки расширяются;
- возрастает кровяное давление;
- мышцы напряжены;
- возникает ощущение подавленности.

К сожалению, если человек не может управлять собой и не способен быстро выходить из стрессовых состояний, во всем организме происходят небольшие, но необратимые изменения. Как это происходит, до сих пор не совсем понятно, однако многочисленные исследования подтверждают, что, превратившись в устойчивые, эти изменения порождают в человеке ощущение слабости, болезненности и способствуют возникновению нового стресса.

Стресс – это естественная и неизбежная особенность жизни. По мысли Г. Селье, отсутствие стресса равносильно смерти и даже во сне человек испытывает стресс. Мы все нуждаемся в определенном уровне стресса, если не хотим скучать и чувствовать себя несчастными. Но обязательный уровень стресса для каждого человека различен.

«Хороший» и «плохой» стресс. Позднее Г. Селье дополнил свою теорию, высказав мысль, что не всякий стресс вреден: стресс – неотъемлемая часть жизни и его нельзя избежать. Окажет ли стресс пагубное воздействие на состояние здоровья или нет, зависит от соответствующей дозы, вида нагрузки и отклика на раздражение.

Стресс как давление, нагрузка или напряжение нейтрален. Наше тело не различает, воздействует на него положительный либо отрицательный стресс. Решает здесь то, как вы сами умственно и эмоционально оцениваете соответствующую ситуацию.

Например, скорее всего, положительно вы воспримите в повседневной деловой жизни следующие ситуации:

- деятельность требует необычайных свершений и особенно пробуждает творческий потенциал;
- встреча после долгой разлуки с партнером, приятелем, другом;
- добровольное занятие спортом и подобные физические нагрузки.

В подобных ситуациях вы сами управляете своим поведением и реализуете собственные цели, то есть, вы автономны и самостоятельны. Форма напряжения, возникающая при этом, благоприятно действует на вас, стимулирует, мотивирует и высвобождает силы. Положительный стресс именуют эустрессом или эвстрессом (греч. eu – хорошо).

Отрицательные стрессовые ситуации возникают большей частью тогда, когда вы чувствуете себя отчужденным, зависимым, когда находитесь под сильным влиянием обстоятельств. В этом случае вы ограничены в возможности влиять на ход событий и чувствуете себя скорее жертвой. Отрицательный стресс обозначают словом дистресс (греч. «dis» – плохо). Сюда включают все остро или хронически возникающие ситуации, которые вы ощущаете для себя неудовлетворительными, угрожающими или устрашающими. Здесь речь может идти как о «повседневной нервозности», так и о чрезвычайных обстоятельствах.

Оказывает ли стресс на вас положительное воздействие или вредит, зависит от дозы и, естественно, от вида нагрузки.

Если вы слишком много работаете и сильно нагружены, само по себе это не вредит вам до тех пор, пока работа доставляет вам радость и вам сопутствует успех. Но если к напряжению сил добавляются еще разочарование и неудачи, то существенно повышается риск заболеваний.

Служебные стрессоры: (общие)

1. Плохая организация служебной деятельности (задержки, безответственность, неритмичность), то есть отсутствует система в работе.
2. Недостаток сотрудников, заставляющий выполнять, кроме своих обязанностей, еще и обязанности других.
3. Режим рабочего времени (работа в сверхурочные и неудобные часы).
4. Статусные проблемы (низкий статус, небольшая зарплата, недостаточные перспективы служебного продвижения).
5. Заорганизованность, формализм и заседательская суэта (ненужные ритуалы и процедуры) наиболее явные стрессоры – «бумаготворчество» и бесконечные совещания.
6. Неопределенность и непредсказуемое развитие событий в организации. (Внезапное изменение целей и задач деятельности, обязанностей, частых передвижений сотрудников как по горизонтали, так и по вертикали).

Внеслужебные стрессоры:

1. Стресс, вызванный супругом. (столкновение темпераментов, интересов)
2. Стресс, вызванный детьми. (Проблема отцов и детей)
3. Стресс, вызванный родителями и родственниками. (Та же проблема отцов и детей, однако взгляд с другой стороны)
4. Стресс, вызванный домашней обстановкой. Слишком много обязанностей и слишком мало времени для их исполнения.

Управление стрессом. Как справляться со стрессом. Традиционным способом борьбы со стрессом является прием алкоголя, кофе, различных медицинских препаратов. Однако они имеют побочные действия и производят то или иное разрушительное воздействие на здоровье.

Означает ли, что алкоголь не способен в отдельных случаях играть антистрессовую роль? Нет, но он не может стать заменой другой, более действенной и длительной помощи. Даже если алкоголь и используется в условиях стресса, то необходимо соблюдать умеренность потребления – не более трех доз в день для мужчин и двух доз – для женщин (доза – стакан сухого вина либо рюмка водки или коньяка, либо 250-300 г. пива).

Самым мощным (и часто игнорируемым) средством избавления от стресса является сознание человека. Важно только умело и своевременно им управлять. С другой стороны – возможности по управлению своим сознанием есть управление стрессом.

Под управлением стрессом обычно подразумевают совокупность стратегий, методов и приемов, позволяющих человеку предотвратить негативное воздействие стрессоров либо свести это воздействие к минимуму. Сам процесс управления можно представить несколькими вариантами:

- до появления стресса главные усилия необходимо сосредоточить на проблемах профилактики стресса;
- после появления стресса главное внимание уделяется мерам активного противодействия стрессу; (см. листовку)
- в острой стрессовой ситуации осуществляются меры первоочередной самопомощи. (см. листовку)

Профилактика стрессов. К стрессам необходимо готовиться заблаговременно, потому что еще никому на этом свете не удалось их избежать. В основе профилактики стрессов лежат следующие основные подходы.

Во-первых, мудрое отношение к собственной жизни, ее активное конструирование.

В любой ситуации существует выход и выбор. По мнению Р.Л. Кричевского (1996), к принципам мудрого отношения к жизни можно отнести следующие:

1. Постоянно ставить и добиваться соразмерных нашим возможностям жизненных целей. Необходимо задуматься о реальности наших притязаний и выбирать цели, которые чуть-чуть выше реальных возможностей.
2. Уметь отличать главное от второстепенного. (нахождение какой-то основной, доминирующей линии жизни)
3. Знать меру воздействия на события, то есть быть реалистичным в оценке как собственных возможностей, как и ситуации, в которой находимся.
4. Уметь подходить к проблеме с разных сторон.
5. Готовить себя к любым неожиданным событиям заранее. (настраивая себя на возможные, да и на непредвиденные повороты событий)
6. Воспринимать действительность такой, какова она в реальности, а не в вашем воображении.
7. Стараться понимать окружающих. (адекватное понимание других)
8. Уметь извлекать положительный опыт, уроки из всего происходящего.
9. Жить полной жизнью в каждый данный ее момент. (а не существовать)

Во-вторых, прогнозирование стрессогенных факторов индивидуальной жизни и заблаговременная подготовка к стрессам, то есть формирование стрессоустойчивости.

К основным мероприятиям этого направления необходимо отнести следующие:

- использование разнообразных тестовых методик, самонаблюдения для познания себя и раннего обнаружения надвигающегося стресса;
- ознакомление с опытом других, специальной литературой по стрессу;
- динамичное формирование адекватного образа (если нужны изменения, то они вносятся и соблюдаются);
- физические упражнения;
- наличие эффективной среды естественной поддержки (семья, социальное окружение, друзья, родственники);
- формирование волевых качеств (целеустремленности, инициативности, настойчивости, выдержки (самообладания), решительности, выносливости).

Конфликты в коллективе: причины, управление, минимизация

В последнее время в нашей стране получил широкое распространение особый вид деятельности - управленческое консультирование. Следует отметить, что ни одна серьезная перестройка в фирмах западных стран не обходится без приглашения консультантов.

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек, так как возникают они только в процессе общения людей. Большую часть времени человек проводит на работе, взаимодействуя с начальством и подчиненными, общаясь с сослуживцами, строя совместную деятельность с партнерами компании. При таком плотном графике общения возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что и приводит к спорам. Если создавшаяся ситуация представляет собой угрозу достижению поставленных целей хотя бы для одного из участников взаимодействия, то возникает конфликт. Под конфликтом принято понимать активные взаимонаправленные действия каждой из конфликтующих сторон

для реализации своих целей (достижение власти, приобретение материальных ресурсов и т. д.), окрашенные сильными эмоциональными переживаниями. По статистике, 75 - 80% межличностных конфликтов возникает по причине материальной неудовлетворенности отдельных сотрудников, хотя внешне это может проявляться как несовпадение характеров или личных взглядов.

Отношение руководства к конфликтам априори негативное. Считается, что они нагнетают напряженность в коллективе, снижают показатели работы каждого сотрудника или целых отделов. Дабы умерить желание сослуживцев спорить между собой, в некоторых, особенно западных, фирмах вводятся весьма солидные штрафы, взимаемые с участников конфликта "за совершение действий, ведущих к экономическим потерям компании".

С одной стороны, конфликты, безусловно, вредны, поскольку нередко ведут к беспорядку, нестабильности, замедляют принятие решений. С другой - они имеют очень серьезное позитивное значение, которое часто не берут в расчет. Помните философский закон единства и борьбы противоположностей, без которого не возможен прогресс? Так вот именно по этому закону конфликты в организации являются источником инноваций, стимулируют к изменениям. Запретить конфликт - значит запретить компании расти и развиваться. Также к позитивным функциям подобного противостояния относятся разрядка напряженности между конфликтующими сторонами, диагностика возможностей оппонентов, выявление управленческих проблем в организации, появление новых правил поведения, сплочение коллектива при противоборстве с внешними трудностями.

Почему возникают конфликты?

Застраховаться от конфликтов практически невозможно, так как в любой организации существует масса объективных причин, которые могут способствовать обострению обстановки. Так, любая ситуация, связанная с ограничением ресурсов, подлежащих распределению, ведет к возникновению напряженности. Появление информации, приемлемой для одной стороны и неприемлемой для другой (слухи, сплетни), стимулирует неадекватное поведение некоторых сотрудников. Примером такой ситуации может служить проведение аттестации в коллективе, когда работников не поставили в известность об изменении системы отбора и возможных сокращениях. Расхождение ценностей и целей сотрудников с целями организации является весьма существенной причиной для развития споров. Существовали и будут существовать коммуникативные или поведенческие причины, включая поведение сотрудников, несоответствующее ожиданиям окружающих, а также вопросы собственности, социального статуса, властных полномочий, ответственности и т. д. И если при наличии стольких объективных причин застраховаться от конфликта нельзя, то научиться управлять им не только можно, но и крайне необходимо.

Методы управления конфликтами

В современных техниках и методиках управления конфликтами прослеживаются два основных направления. К первому относятся разработанные индивидуально для каждой организации целенаправленные воздействия по минимизации причин, породивших конфликт. Второе направление - коррекция поведения участников противостояния и обучение всех сотрудников организации навыкам цивилизованного общения.

Разработкой программы мероприятий по управлению конфликтами обычно занимаются психологи, состоящие в штате организации, или консультанты по конфликтологии, приглашенные из консалтинговых фирм, тренинговых центров, компаний по сопровождению бизнеса. Кем бы ни была разработана программа мероприятий, ее основная цель - поддержание допустимого уровня конфликтности,

позволяющего организации развиваться и не выходящего за контролируемые пределы. Для эффективного достижения поставленных целей необходимо вести работу в обоих направлениях.

Организационные мероприятия по минимизации причин, порождающих конфликт

Данная группа мероприятий корректирует неправильное распределение полномочий, неэффективную организацию труда, систему стимулирования и т. д.

Любая организация - это прежде всего люди. Поэтому особое внимание стоит уделить коррекции и правильной постановке системы подбора кадров. А чтобы грамотно сформировать критерии отбора специалистов, необходимо сформулировать и зафиксировать основные цели, ценности компании, принципы работы и правила поведения, принятые в данной структуре. Через эту призму критериев и просматривают сотрудников, желающих трудоустроиться. Помимо классической работы с документами уместно провести 2-3 расширенных собеседования, на которых не только выявляются профессиональные навыки и определяются личностные характеристики кандидатов, но и с помощью положительно зарекомендовавших себя методик определяются цели и ценности сотрудника, свойственные ему стратегии поведения в повседневных ситуациях, тестируются его способности реагирования в кризисные моменты. Если прослеживается совпадение полученных данных о сотруднике с ценностями организации, то его можно рассматривать как кандидатуру на заполнение вакансии. Если нет, то вероятность того, что разность позиций породит конфликт, очень велика.

Разъяснение требований к работе является одним из эффективных методов управления и предотвращения конфликтов. "Я возлагаю на вас большие надежды и хочу, чтобы вы работали хорошо", - говорит руководитель. Однако при такой постановке вопроса он имеет все шансы разочароваться в подчиненном. Чтобы этого не произошло, для каждого сотрудника придется расшифровать слово "хорошо", то есть четко определить критерии оценки его труда, сформулировать обязанности, обозначить зону ответственности и пределы полномочий. Причем все это закрепляется системой стимулирования труда.

Система стимулирования сама по себе хороший метод управления конфликтами. Но ее использование должно быть просчитано, дабы не получить результаты, прямо противоположные ожидаемым. Наиболее часто встречающаяся ошибка, когда менеджеров отдела сбыта премируют только за объем продаж. Это может вызвать противоречие с намеченным уровнем получения прибыли: сбытовики начнут повышать продажи за счет увеличения скидок, что приводит к снижению среднего уровня прибыли компании. Налицо серьезные расхождения между ожиданиями руководства и действиями менеджеров по сбыту.

Возникающие раздоры между отделами (например, сбыта и маркетинга, весьма часто конфликтующих) нейтрализуются постановкой общих целей для всей этой структуры, а не порознь для каждого отдела. Хорошие результаты дает изменение системы оценки работы. Так, деятельность отдела сбыта лучше оценивать не только по количеству реализованной продукции, но и по объему и качеству информации, предоставленной отделу маркетинга. Или по тому, как реализуются специальные мероприятия, рекомендованные маркетологами для сбытовиков.

Хорошо сближают сотрудников и корпоративные праздники, где общение в неформальной обстановке способствует сближению, нахождению общих интересных тем, не связанных с работой.

Как достойно реагировать на критику

Неправильная реакция на критику

1. Оправдания. В ответ на критику человек начинает говорить, что он не виноват, что он хороший, что замечание несправедливо. Приводит многочисленные доводы в свою защиту. «Почему оправдываться ошибочно?» — спросите вы.

Во-первых, потому что, оправдываясь, мы занимаем униженную (сродни детской) позицию. Во-вторых, наши оправдания чаще всего никому не нужны, их не хотят слушать. Если человек прождал вас полчаса под дождем, то ему неинтересны ваши объяснения причин.

2. Контратака. «Сам такой», «От такого же и слышу», «А вы на себя посмотрите».

В ответ на критику человек сам обрушивается с критикой. Многие сразу вспоминают поговорку: «Лучшая защита — нападение». Однако контратака всегда провоцирует конфликт. Что ж, если вы стремитесь к конфликту, — атакуйте. Только помните: разжигать конфликт можно тогда, когда вы уверены, что справитесь с ним, когда знаете и умеете разрешить конфликт так, чтобы обе стороны смогли получить пользу, выйти на новый созидательный уровень.

3. Молчание. Человек молча выслушивает критику и оскорбления, думая при этом: «Слово серебро, а молчание золото».

Но молчание тоже неверная реакция на критику. Во-первых, молчание в ответ на бурные эмоции очень раздражает некоторых людей и, следовательно, может привести к бурному конфликту. Во-вторых, молчать, когда вас оскорбляют, вредно для здоровья. Потому что, не отреагировав, вы как бы «глотаете» оскорбление и оставляете его в себе. Надо хотя бы «разрядиться» потом. В Японии, например, подчиненные колотят специально для этого сделанных кукол, имитирующих начальников.

Ответ, который позволяет сохранить хорошие отношения с оппонентом и не уронить чувство собственного достоинства. Умение правильно реагировать на критику усиливает такое важное качество личности, как уверенность в себе. Уверенность в себе — это опыт побед. Одерживая победы в самых сложных ситуациях делового общения, вы еще больше убеждаетесь в своих возможностях.

Как же правильно реагировать на критику? Существует три типа критики и, соответственно, три способа достойного реагирования на нее.

Первый тип критики (полностью несправедливая)

К этому типу относятся:

обзывания и оскорбления («тупица», «неряха», «некомпетентный», «бестолковый» и т. п.);

обобщенная критика («безобразие», «что вы себе позволяете», «это черт знает что»).

Человек, прибегающий к оскорблениям, как правило, находится под влиянием эмоций, а не рассудка. Значит, в первую очередь необходимо его успокоить и заставить думать, а не кричать. Другими словами, мы должны избрать стратегию, позволяющую разобраться в причине его гнева и поскорее разрешить эту ситуацию. Надо постараться спокойно и доброжелательно задать критикану несколько вопросов, чтобы он конкретизировал свои замечания и перешел от эмоций к размышлениям. Специалисты предлагают задавать вопросы следующих типов.

Уточняющие. «Что именно Вы имеете в виду?» или «Что Вы хотите этим сказать?».

Конечно, не всегда после такого вопроса раздраженный человек в состоянии сразу успокоиться и сформулировать свое замечание четко и ясно. Продолжайте терпеливо, спокойно и доброжелательно задавать другие вопросы, пока не получите нужного ответа.

Фактические. «Назовите, пожалуйста, конкретные факты?», «Приведите примеры?». Если и на эти вопросы вы не получите определенной формулировки, а услышите примерно следующее: «Фактов множество», «Вы и сами знаете, кто (где, когда)», «Примеров хоть отбавляй», — то переходите к следующему типу вопросов.

Альтернативные. «Вам не нравится это, это или это?». Например: «Вам не нравится, как я разговариваю с клиентами, или как я пишу отчеты?». Таким образом вы помогаете любителю критики сформулировать конкретные замечания. После этого, скорее всего, он сможет конкретно указать на то, чем недоволен.

Опустошающие. «Вам не нравится, как я составляю отчеты, как я разговариваю по телефону и как я одеваюсь? Что еще Вам не нравится?». Эти вопросы необходимы для того, чтобы человек высказал сразу все, чем недоволен, и подольше к вам не приставал. Если он добавит еще замечания, то с готовностью примите к сведению и их («Вам еще не нравится, что я часто опаздываю»).

Этот способ реагирования самый трудный, но ведь и критика была сформулирована в самой несправедливой форме. Возможно, ваши наводящие вопросы, заданные в спокойной и доброжелательной форме, вызовут удивление и даже некоторое раздражение критикана. Так и должно быть. Это значит, что он почувствовал ваше превосходство в данной ситуации. Он привык к жалким оправданиям, контратакам или покорному молчанию, а вы спокойно пытаетесь разобраться и принять к сведению справедливые замечания, как только их услышите.

Внимание! Используйте подобные вопросы только в случае действительно несправедливой критики.

Второй тип критики (частично справедливая)

Критические замечания этого типа направлены на оценку ваших привычек, характера. К ним, в частности, относятся и высказываемые собеседником субъективные мнения (помните, что он имеет право так думать): «Вечно Вы опаздываете (спорите, говорите глупости и т. д.)», «Любите Вы подшучивать над другими (поспать, посплетничать и т. п.)» или «Вы плохо себя ведете (одеваетесь, говорите, пишете и т. д.)». Полностью признать такие замечания нельзя, даже, если доля справедливости в них есть.

Есть три способа достойного реагирования на частично справедливую критику.

Первый — метод «торта». Он означает: откуси кусочек, а остальное пусть летит дальше. Иными словами, признай только справедливую часть критики, а на остальное не реагируй. Начните свой ответ обязательно с «Да». Всегда, признавая что-либо, следует сначала сказать это волшебное слово, чтобы успокоить собеседника, расположить его к себе и продемонстрировать свою уверенность. На замечание: «Вечно Вы опаздываете», достойным ответом будет: «Да, сегодня я опоздала».

Второй метод применяйте в тех случаях, когда не согласны даже с частью критики. Например, говорят: «У Вас плохие манеры» или «Вы плохо одеваетесь». А вы считаете, что манеры правильные и одеваетесь вы хорошо. Думать о вас как угодно — право вашего собеседника. Начните опять с утверждения: «Да, Вы вправе так думать», «Да, не всем нравятся мои манеры».

Третий метод достойного реагирования на частично справедливую критику — это умение обратить критику в достоинство. Ответ начните с «Да»: «Любите Вы поболтать» — «Да, я человек коммуникабельный»; ««Вы всегда со мной спорите» — «Да, в разговоре с вами удается докопаться до истины».

Третий тип критики (полностью справедливая)

Вам указывают на ваши слова или проступок, то есть говорят, что вы что-то неправильно сказали или сделали. Сразу признайте это: «Да, Вы правы» или «Да, это правда, я сожалею». Многие добавляют: «Извините меня». Не советуем извиняться часто, если в этом нет особой необходимости. Извиняющийся человек не выглядит уверенным в себе.

Бывают более сложные ситуации. Представьте, что к вам применили все три типа критики одновременно. Например: «Вы плохой работник. Вам ничего нельзя поручить. Вечно Вы опаздываете. Сегодня опять опоздали на двадцать минут. Так нельзя относиться к работе». Психологи считают, если вам предъявили все претензии сразу, радуйтесь. Ответив правильно, вы, скорее всего, закончите неприятный разговор. Помните суть метода — соглашайтесь с тем, что справедливо. Поэтому наилучший ответ: «Да, я сегодня опоздала». Вряд ли тираду захотят повторить сначала. Критикующему останется лишь сказать: «Вы согласились с тем, что полностью справедливо».

Запомните три правила, которые обязательно нужно соблюдать при ответе на любой тип критики.

Тон голоса при ответе на критику должен быть спокойным, доброжелательным и заинтересованным, а ехидный, агрессивный или раздраженный может все испортить.

Фраза ответа должна быть краткой. Примерно слов пять. Не следует говорить «Да, но...», так как «но» означает «нет» и вызывает новую волну критики. Краткость нужна для того, чтобы не дать оппоненту нового повода для замечаний, чтобы он не мог «зацепиться» за ваши же слова.

Не следует сразу отвечать на риторические вопросы: «Что Вы себе позволяете?», «До чего Вы докатились?», «Сколько раз Вам повторять?». На них, по определению, не может быть ответа. Критикан торжествующе сверлит вас глазами и ждет реакции. Спокойно и доброжелательно спросите его: «Вас это действительно интересует?». Установлено, что примерно в 70% случаев он скажет «Нет», почувствовав некорректность своего риторического вопроса. Значит, вам и не стоит на него отвечать. Но если скажет «Да, интересует», — то следует коротко ответить по смыслу вопроса.

Очень важный аспект, который мы обошли вниманием, как реагировать на критику не внешне, а внутренне. Безусловно, выслушивая критические замечания, справедливы они или нет, каждый из нас испытывает не совсем приятные эмоции. Ведь любому человеку хочется, чтобы его считали хорошим, умным, способным, красивым. Но эмоции эмоциями, однако, как говорится, «нет дыма без огня». Поэтому, когда неприятный разговор будет закончен, найдите время и подумайте, в чем вы были неправы, где допустили ошибку.

Если критика была полностью справедливой, проанализируйте ситуацию от начала до конца, найдите возможные для себя варианты поведения, запомните, что именно вызвало недовольство вашего собеседника, чтобы в будущем не допускать подобного.

Для того чтобы быть успешным, мало научиться правильно и достойно реагировать на критику. Очень важно уметь выражать свое недовольство, критиковать — правильно и конструктивно. Рассмотрим несколько важных моментов, освоив которые вы сможете в самых сложных, потенциально конфликтных ситуациях быть на высоте.

Момент 1. Если вы ощущаете необходимость поговорить о проблеме, важно заранее ответить себе на вопросы о цели, результатах, средствах и возможных методах ее решения. Основная линия при подготовке проблемной беседы сводится к тому, чтобы оппонент принял вашу позицию. Запомните правила, которые позволят провести беседу конструктивно.

Соберите и проанализируйте информацию о проблемной ситуации.

Постройте беседу, соблюдая следующую очередность подачи информации:

сообщение, содержащее положительную информацию о собеседнике или его работе;
сообщение критического характера;

сообщение похвально-поучительного характера (используется только в том случае, если вы твердо уверены, что можете действительно научить чему-то собеседника, предложить ему лучший вариант поведения).

Будьте конкретны и избегайте неясностей, например, оборотов типа: «Вы сделали не то, что нужно», «Вы не выполнили задание» и т. п.

Критикуйте поступок, а не личность.

Эти правила помогают создать положительный эмоциональный фон, который позволит провести неприятную часть разговора конструктивно, не вызывая ненужной враждебности со стороны вашего собеседника, не заставляя его занимать оборонительную позицию.

Момент 2. В процессе разговора, содержащего критику, очень важно взаимопонимание. Сообщение может быть закодировано с помощью разнообразных слов и фраз. Здесь на помощь придет синонимия — использование разных слов и словосочетаний для сообщения почти одинаковой информации.

Например, содержание высказывания «Ты опоздал» можно передать с помощью выражений: «Ты пришел поздно» и «Ты не пришел вовремя». Очевидно, что выбор выражений влияет на понимание и может вызвать нежелательную реакцию. Сравните следующие пары синонимов, явно демонстрирующие нейтральное или положительное отношение говорящего, с одной стороны, и отрицательное, с другой: бережливый — скряга; традиционный — старомодный; экстраверт — развязный; осмотнительный — трусливый; прогрессивный — радикальный; информация — пропаганда; эксцентричный — помешанный; невысокий — коротышка.

Момент 3. Откровенной, конструктивно-критической атмосфере беседы противоречат:

бестактное прерывание на полуслове;

неоправданное лишение собеседника возможности высказать мнение;

навязывание своего мнения;

игнорирование или высмеивание аргументов собеседника;

грубая реакция на высказывание партнерами противоположных точек зрения;

подтасовка фактов;

необоснованные подозрения, голословные утверждения, окрики в ответ на критику;

давление на собеседника голосом, поведением.

Момент 4. Чтобы в деловой беседе лучше услышать собеседника, понять и принять к сведению смысл сказанного, следует прислушаться к следующим советам психологов.

Информацию, получаемую от людей, которые по каким-то причинам нам неприятны, мы воспринимаем, как правило, со значительной долей предубеждения. Поэтому, если с человеком вас связывают интересы дела, постарайтесь трезво оценить, что вас раздражает, — то, что вы от него услышали, или сам человек (его внешний вид, особенности характера, нравственные качества).

Выслушивая сообщение, следует иметь в виду, что принципиально новые идеи, не укладывающиеся в уже действующие логические схемы или представления, вызывают определенный эмоциональный протест. Поэтому не отвергайте их с ходу. Необходимо время, чтобы обдумать новую информацию, подобрать логические аргументы для ее опровержения или подтверждения. Не противоречьте сразу, из-за этого вы можете не услышать аргументов собеседника в пользу высказываемого соображения, — а они могут оказаться достаточно вескими.

Практически не поддаются убеждению люди, испытывающие чувство бесполезности, одиночества, отчужденности, тревоги агрессивные, плохо переносящие трудные ситуации.

Мы все критикуем, и все бываем объектами для критики. Важно, чтобы и в первом, и во втором случае наше поведение было достойным и конструктивным. Давайте учиться поступать красиво и разумно. Стоит подумать еще и вот о чем: как щедро и с удовольствием мы раздаем замечания и указания, и как скупы мы бываем на похвалу и одобрение.

Занятия для педагогов ДОУ с элементами тренинга.

«Сплочение педагогического коллектива».

Цель:

- снятие психоэмоционального напряжения;
- сплочение педагогического коллектива и построение эффективного командного взаимодействия;
- совершенствование коммуникативных навыков;
- вызвать ощущение доверия и психологического комфорта в данной группе людей.

Ход тренинга

Психолог:

«Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим с Вами о психологическом климате коллектива, а так же о важности сплочённости коллектива.

Психологический климат - это, как Вы знаете, межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом - зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения: в одних условиях педагоги чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других - коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал (к чему мы и стремимся).

Создание эмоционального благополучия в педагогическом коллективе, сплоченности коллектива - это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Психологический климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и взаимопонимания. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение».

В течение двух занятий вы будете выполнять задания по teambuilding, т.е. на сплочение коллектива. «Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед.

1. Упражнение «Тренинговое имя»

Цель: дать возможность подчеркнуть свою индивидуальность.

Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. На тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, - выбрать себе имя. Ведь часто бывает, что кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, - скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка», или «Ленуля», или

как-то необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству, без имени - Петровна, Михайловна. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так.

У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя и написать его на бэйдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего тренинга будут обращаться к вам только так.

Одновременно с оформлением визиток участникам нужно подумать над заданием: назвать качество, характерное для вас, которое начинается с первой буквы вашего имени. (Например, Лариса – ласковая). Затем, когда визитки готовы, всем по очереди предлагается назвать свое имя и качество.

2. Принятие правил группы:

Ведущий после знакомства предлагает принять правила группы, если участники согласны, они громко хлопают в ладоши, если не согласны – топают ногами.

1. Доверительный стиль общения (одно из его отличий — называние друг друга на «ты» - по имени, что психологически уравнивает всех членов группы и ведущего).
2. Общение по принципу «здесь и теперь» (говорить только о том, что волнует участников в данный момент, и обсуждать то, что происходит в группе).
3. Давать безоценочное суждение - способность выразить свои мысли без оценок, не приписывая личной точки зрения к поведению другого человека..
4. Отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...».
5. Активно и с юмором участвовать в происходящем, контактировать как можно с большим количеством участников группы.
6. Добровольное участие. Кто не хочет, может не говорить.
7. Конфиденциальность (происходящее на занятии не выносится за пределы группы).

3. Упражнение «Друг к дружке»

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Встаньте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке!» вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!
- Нос к носу!
- Спина к спине!
- Друг к дружке.
- Носок к носку!
- Живот к животу!
- Лоб ко лбу!
- Друг к дружке.
- Бок к боку!
- Колено к колену!
- Мизинец к мизинцу!
- Друг к дружке.
- Бедро к бедру!
- Ухо к уху!
- Пятка к пятке!

- Друг- к дружке.
- Затылок к затылку!
- Локоть к локтю!
- Кулак к кулаку!
- Друг к дружке.

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

4. Упражнение «Счет до десяти»

Цель: прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики.

«Сейчас по сигналу «начали» вы закроете глаза, опустите головы вниз и попытаетесь посчитать от одного до десяти. Но хитрость состоит в том, что считать вы будете вместе. Кто-то скажет «один», другой человек скажет «два», третий скажет «три» и так далее. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса скажут «четыре», счёт начинается сначала. Попробуйте понять друг друга без слов.

Обсуждение:

- Что с вами происходило?
- Если не получилось, то почему?

5. Упражнение «Путаница»

Цель: повысить тонус группы и сплотить участников.

Вся команда становится в круг и вытягивает вперед руки. После этого каждый участник должен схватить своей рукой за руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками соединяться с одним и тем же человеком. После того как все взяли за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, что бы все снова стояли в кругу.

6. Упражнение «Ассоциации»

Эмпатия – это представление о том, что происходит во внутреннем мире другого человека. Сейчас мы попробуем определить свою эмпатическую чувствительность.

Участники тренинга делятся на два круга: внутренний и внешний (должны образоваться пары). Каждому участнику на спину прикрепляются альбомные листы и выдаются фломастеры. Ведущий задает вопросы, а участники тренинга пишут друг другу ответы на листах бумаги: слова–ассоциации.

Вопросы:

1. На какой цветок похож этот человек?
2. На какую птицу?
3. На какое животное?
4. На какой предмет мебели?
5. На какое дерево?
6. На какую еду, или блюдо?
7. На какой напиток?
8. На какой фрукт?

Рефлексия:

- У всех ли совпали ассоциации с личным мнением?
- Кто не согласен с предложенными вариантами?

7. Упражнение «Волшебная пещера»

Цель: групповое сплочение.

Ведущий зачитывает описание ситуации.

Ведущий.

Представьте, что ваша группа отправилась в путешествие на ковре-самолете и случайно попала на необитаемый остров, который представляет собой высоко

поднятое над морем плато, имеющий обрывистые скалистые берега и узкую полосу земли внизу, на побережье.

На плато есть деревья, животные, пресная вода, то есть условия для жизни. На побережье нет ничего. Поэтому на острове можно просуществовать лишь несколько дней. Исследуя остров, вы обнаруживаете в скале пещеру, и от случайно произнесенных слов, которых никто не запомнил, она неожиданно открылась. В ней есть любые предметы.

Каждый из вас может взять по 10 предметов. Советоваться с другими нельзя. Поделиться, обменяться предметами с другими участниками, потом тоже будет нельзя. Составьте список тех предметов, которые вы хотели бы взять из пещеры. Время на составление списка - 7-8 минут.

После выполнения этой части задания группа получает следующую инструкцию.

Ведущий.

У каждого из вас есть по 10 предметов, однако ситуация такова, что вся группа может унести из пещеры всего 10 предметов. В течение 20 минут вы должны посоветоваться между собой и составить единый общегрупповой список.

Обсуждение

- Удалось ли участникам группы договориться? Если нет, то почему?
- Какие формы взаимодействия в группе способствовали достижению результата, а какие - препятствовали?
- Был ли в дискуссии лидер? Назначили его сознательно или он проявил себя сам?

8. Упражнение «Кочки»

Цель: развитие коммуникативных навыков, сплоченности членов группы; умение идти на уступки, сотрудничать и действовать сообща.

Каждому участнику выдается листок бумаги А4. Все собираются на одном конце комнаты и ведущий поясняет, что впереди - болото, листы - это кочки, все участники - лягушки, а ведущие - крокодилы. Задача группы - не потеряв ни одной лягушки, добраться до противоположного конца комнаты. Наступать можно только на кочки. Крокодилы могут топить (забирать) оставленные без присмотра кочки. Наступать можно только на кочки. Если лягушка оступилась, или не все лягушки смогли перебраться на другой берег, потому что не осталось кочек, то выиграла крокодилы, и игра начинается сначала.

9. Релаксационное упражнение «Источник»

Всем участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» (сборник мелодий для релаксации) ведущий спокойно и четко проговаривает текст:

«Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук, и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно.

Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства. Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем - разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли.

Постепенно вы чувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия - вашей энергией. Наконец, представьте, что вы и есть этот источник, в котором все возможно, и жизнь которого постоянно обновляется».

По окончании упражнения участникам предлагается постепенно открыть глаза. Можно посоветовать использовать это упражнение, принимая душ.

10. Наша встреча подходит к концу.

Упражнение «Я в лучах солнца».

Каждый участник на листе бумаги рисует круг. В кругу вписывает своё имя и несколько качеств, характеризующих этого человека. Далее листы передаются по кругу, каждый участник прорисовывает лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Над каждым лучом записываются дополнительные качества.

- Ну вот, все игры пройдены, слова сказаны. Вы все были активны, слаженно работали в команде. Не забывайте, что вы – единое целое, каждый из вас – важная и необходимая, уникальная часть этого целого! Вместе вы – сила! Спасибо всем за участие!

11. Упражнение «Рукопожатие»

«Мы все сегодня плодотворно поработали, и все заслужили благодарность. Пока я считаю до 10, вы должны успеть поблагодарить друг друга рукопожатием».

Упражнение «Душечка-Марфушечка»

Цель: показать участникам, насколько влияют на коммуникацию «личностные фильтры»

Методика игры: выбирается один доброволец, ведущий приглашает ребят выйти из аудитории и подождать, пока их пригласят войти. Оставшимся объясняют правила игры, которые заключаются в том, что добровольцы будут заходить в аудиторию по одному, и прослушивать подготовленный рассказ, а затем пересказывать следующему человеку всё, что они запомнили. Участники не должны ничего подсказывать добровольцу. Их задача будет заключаться в том, чтобы следить за тем, как искажается информация при передаче одного человека к другому. Когда последний доброволец передаст полученную информацию, ведущий снова для всех зачитывает текст, предложенный в самом начале.

В конце игры нужно устроить обсуждение и проанализировать то, как передается информация от одного человека к другому, как она может исказиться (в том числе и СМИ), и, вообще, стоит ли верить сплетням, слухам, мифам.

Обсуждение:

- За счет чего произошло искажение информации?

- Что «своего» каждый внес в рассказ?

- Бывает ли так в жизни?

- Что надо делать, чтобы искажения были минимальными? (Записывать, задавать уточняющие вопросы и т.д.)

Рефлексия: какие факторы влияют на искажение информации, как происходит замена информации и ее потеря.

Выводы: 1) можно рассмотреть передачу информации в зависимости от каналов (визуал, аудиал, кинестетик)

2) даются методы эффективного слушания.

Делается вывод о том, как рождаются слухи и недоразумения по поводу искажения информации.

Текст № 1. «Марфуша»

Марфуша была примерной девочкой. Работала на заводе. Ходила, как все, на демонстрации. Продукты - только из магазина. А секс только с мужем и только по пятницам. Но вот пошла она как-то в лес и встретила там НЛЮ. С тех пор все не как у людей. Работу забросила. Дома сплошные демонстрации. Продукты только с рынка. А секс когда попало и самым необычным образом.

Текст № 2. «Письмо»

Чукча, переехавший в город, пишет письмо на родину: «Здравствуй, брат! Я пишу медленно, т.к. помню, что ты не можешь читать быстро. У меня все хорошо. В доме, где я поселился, есть стиральная машина, только странная, однако. Я загрузил в нее одежду, дернул за цепочку... и началось бурление. И вдруг все исчезло. На этой неделе погода стоит хорошая – дождь шел всего два раза: сначала три дня, потом четыре дня. У жены скоро родится ребенок, но мы еще пока не знаем - мальчик или девочка, так, что пока непонятно - станешь ты дядей или тетей. До свидания, твой старший брат.
P.S. Я хотел прислать тебе в письме немного денег, но уже запечатал конверт».

Текст № 3. «Иван Петрович»

«Иван Петрович ждал вас и не дождался. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, японского. Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то совещание нужно начинать без него. А самое главное, объявите, что всем руководителям среднего звена необходимо пройти тестирование в 20-й комнате в главном здании, в любое удобное время, но до 20 февраля»

Обратная связь

Тренинговое имя участника _____

Дата занятия _____

1. Степень включенности: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Что мешает тебе быть более включенным в занятие?

2. Самые значимые (полезные) для тебя эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:

3. Что тебе не понравилось на прошедшем занятии? Почему?

4. Твои мысли после этого занятия:

О себе _____

О группе _____

5. Твои замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т. п.)
