**Деловая игра «Руководитель терпения»**

Вариант 1:

Участники разбиваются (ведущим или самостоятельно) на небольшие микрогруппы (по 2-3 человека в каждой). В этих микрогруппах они по очереди меняются ролями, согласно которым одного из них намеренно (но в игровом режиме) пытаются вывести из равновесия, «достать» человека (но не прибегая при этом к физическому воздействию). При этом могут обыгрываться ситуации, в которых участникам самим доводилось бывать.

Задача игрока, которого пытаются вывести из себя, заключается в том, чтобы вежливо и иронично отвечать на все агрессивные выпады со стороны участников, играющих роль «агрессоров». Затем роли меняются. В конце этой небольшой ролевой игры участники обязательно обмениваются мнениями и том, что они думали и ощущали в процессе игры и о том, какой они получили в этой игре опыт.

Вариант 2:

Данная форма состоит из двух частей:

1) Участники по кругу говорят о том, что их обычно раздражает, выводит из себя, является для них труднопереносимым, о тех ситуациях, в которых им сложно сдерживать себя (свой гнев, ярость, агрессивность).

Например:

- Терпеть не могу, когда кто-нибудь долго смотрит мне прямо в глаза. Это действует мне на нервы.

- Меня бесит, когда люди уверенно говорят о том, чего они в действительности не знают.

- Меня ужасно раздражает, когда кто-нибудь громко и противно кашляет за моей спиной.

- Я начинаю нервничать, когда кто-то начинает смеяться рядом со мной (особенно когда я прохожу мимо) – мне кажется, что это надо мной смеются.

Каждый участник может назвать один источник раздражения или несколько причин, приводящих к деструктивным чувствам и мыслям.

Все названные варианты (свои) участники (или ведущий) записывают на листочках – это необходимо для второй части игры.

2)  В этой части участники вновь зачитывают то, что они говорили в предыдущей части, но после каждого из зачитанных вариантов они пробуют сами (или с помощью других) участников называть способы саморегуляции, организации самоконтроля и т.п., то есть, другими словами, способы «управления терпением».

Сами же участники оценивают и то, насколько эффективны, реальны, приемлемы называемые способы.

Называемые способы желательно записывать на листе ватмана, чтобы все могли его видеть. Затем можно провести работу по определению группой наиболее эффективных и оптимальных способов.