

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИГО

И.И.И.

ГУМАНИТАРНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ

О.В. Гневэк

11 сентября 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРЕНИНГ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Уровень высшего образования – **специалитет**

Форма обучения

Очная

Институт

Гуманитарного образования

Кафедра

Психологии

Курс

1

Семестр

1

Магнитогорск

2017 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, утвержденного приказом МОиН РФ от 19.12.2016 № 1613

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «1» сентября 2017 г., протокол №1.

Зав. кафедрой  / О.П. Степанова/

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного образования «11» сентября 2017 г., протокол №1.

Председатель  / О.В. Гневэк/

Рабочая программа составлена:


доцент, кандидат педагогических наук

 / Н.Г.Баженова/

Рецензент:

директор ООО «Семейная студия «Дизайн жизни»
г. Магнитогорск, кандидат психологических наук



 / И.В.Бузунова/

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Тренинг взаимодействия» являются: формирование способности работать в коллективе; способности изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах; способности эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

Дисциплина «Тренинг взаимодействия» входит в Базовую часть образовательной программы по специальности **370502 Психология служебной деятельности**.

При изучении дисциплины знания (умения, владения) формируются при параллельном изучении дисциплин: Русский язык в этнокультурной коммуникативной среде.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины, будут необходимы для освоения последующих дисциплин: Психология конфликта, Психология лжи и скрываемых обстоятельств, Этнопсихология, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Медиакультура, Социальная психология, Корпоративный тренинг, Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности, Безопасность жизнедеятельности, Психология толпы и массовых беспорядков, Юридическая психология, Психология экстремальных ситуаций, Психология безопасности, Военная психология, Психология терроризма.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Тренинг взаимодействия» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения |
|---------------------------------|---|
| ОК-5 | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности |
| Знать | – основные определения и понятия тренинга взаимодействия; - виды конфликтов, связанных с восприятием социальных, культурных, конфессиональных различий. - алгоритм предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности. |
| Уметь | - использовать тренинговые методы в анализе конфликтных ситуаций; - распознавать конструктивные решения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивного; - анализировать конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий. |
| Владеть | - способностью толерантно воспринимать социальные, культурные, конфессиональные различия; - методами конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения |
|--|---|
| ПК-11 - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | |
| Знать | - <i>формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</i> - <i>условия для создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</i> |
| Уметь | - <i>адекватно изучать психологический климат в коллективах;</i> - <i>анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</i> - <i>проводить мониторинг психологического климата в различных служебных коллективах.</i> |
| Владеть | - <i>навыком проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата в служебных коллективах;</i> - <i>навыками анализа форм организации эффективного взаимодействия в служебных коллективах.</i> |
| ПК-16 - способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности | |
| Знать | - <i>способы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;</i> - <i>вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников служебной деятельности.</i> |
| Уметь | - <i>распознавать эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;</i> - <i>анализировать вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.</i> |
| Владеть | - <i>навыком анализа результативности эффективных способов и приемов взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами.</i> |

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 54,1 акад. часов:
- аудиторная – 54 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,1 акад. часов
- самостоятельная работа – 17,9 акад. часов;
- подготовка к экзамену – акад. часа

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа (в акад. часах) | Вид самосто-ятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код и структурный элемент компетенции |
|---|---------|--|------------------|------------------|--|---|---|---------------------------------------|
| | | лекции | лаборат. занятия | практич. занятия | | | | |
| Раздел 1. Основные этапы социально-психологического взаимодействия | | | | | | | | |
| 1.1. Социально-активные методы знакомства | 1 | | 6/6И | | 2 | Составление глоссария по теме | Опрос на лабораторном занятии | ОК-5, ПК11, ПК16-3У |
| 1.2. Социально-активные методы самопрезентации | 1 | | 6 /6И | | 2 | Подготовка к лабор занятию | Презентация изученного материала в электронном виде | ОК-5, ПК11, ПК16-3У |
| 1.3. Социально-активные методы сплочения группы | 1 | | 6 /6И | | 2 | Подготовка докладов Составление кроссворда | Презентация изученного материала в электронном виде | ОК-5, ПК11, ПК16-3У |
| Итого по разделу | | | 18/18И | | 6 | | Тестирование | |
| Раздел 2. Виды социально-психологического взаимодействия | | | | | | | | |
| 2.1. Социально-активные методы самопознания | 1 | | 8 /8И | | 4 | Составление глоссария по теме | Презентация изученного материала в электронном виде | ОК-5, ПК11, ПК16-3УВ |
| 2.2. Социально-активные методы взаимопознания | 1 | | 8/8И | | 4 | Подготовка к лабор занятиям | Ведение практическом занятии совместно с преподавателем | ОК-5, ПК16 3В |
| Итого по разделу | | | 16/16И | | 8 | | Тестирование | |

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа (в акад. часах) | Вид самосто-ятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код и структурный элемент компетенции |
|---|---------|--|------------------|------------------|--|--|---|---------------------------------------|
| | | лекции | лаборат. занятия | практич. занятия | | | | |
| Раздел 3. Методы эффективного взаимодействия | | | | | | | | |
| 3.1. Применение методов эффективного взаимодействия | 1 | | 10/10И | | 2 | Составление кроссворда по теме занятия | Ведение практического занятия совместно с преподавателем | ПК11, ПК16-ЗУВ |
| 3.2. Организационно-методические аспекты проведения тренинга взаимодействия | 1 | | 10/10И | | 1,9 | Составление структурно-логической схемы занятия тренинга | Презентация изученного материала в электронном виде | ОК-5, ПК16-УВ |
| Итого по разделу | 1 | | 20/20И | | 3,9 | | Тестирование Самостоятельное ведение занятия | |
| Итого за семестр | | | 54/54И | | 17,9 | | Зачет | ОК-5, ПК11, ПК16-ЗУВ |
| Итого по дисциплине | | | 54/54И | | 17,9 | | Зачет | ОК-5, ПК11, ПК16-ЗУВ |

5. Образовательные и информационные технологии

Самый оптимальный вариант планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины – распределить учебную нагрузку равномерно, т.е. каждую неделю знакомиться с необходимым теоретическим материалом самостоятельно и закреплять полученные знания на лабораторных занятиях, прочитывая рекомендуемую литературу.

В работе предполагаются как элементы традиционной формы работы, так и формы работы с использованием игровых технологий и проблемных технологий, а именно:

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Учебная игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Раздел 1. Основные этапы социально-психологического взаимодействия

1.1. Социально-активные методы знакомства

Задание студентам: самостоятельно изучить следующие вопросы:

1. Установление и поддержание контакта в ситуации взаимодействия.
2. Основные принципы работы в группе (активности, конфиденциальности, дисциплины и пр.).

- Составить глоссарий по данной теме не менее 50 терминов.

а. Социально-активные методы самопрезентации.

Задание студентам: подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. Определение цели взаимодействия.
 2. Самопрезентация.
 3. Определение границ контакта и уровня общения.
 4. Формирование и регулирование межличностного пространства, ориентация в процессе установления и поддержания контакта.
- Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

б. Социально-активные методы сплочения группы.

Задание студентам: подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. «Симметричность» коммуникации (взаимодействия).
 2. Техники, способствующие пониманию партнера (степени вербализации, невербальное поведение).
 3. Поведение, снижающее возможности продолжения и развития взаимодействия (негативная оценка, игнорирование, эгоцентризм).
 - Составить кроссворд по одной из перечисленных тем минимум на 50 слов.
 - Ответить на вопросы промежуточного теста:
1. Определите расстояния в личной дистанции общения:

А. 45-75 см Б. 15-45 см В. 50-120 см Г. 0-15 см

2. Процесс восприятия, познания и понимания людьми друг друга – это:

А. Взаимопонимание Б. межличностная перцепция В. психологический контакт Г. рефлексия

3. Главное отличие партнерского стиля общения от непартнерского стиля:

А. умение и желание учитывать позиции, мнения, оценки партнера Б. различие ценностных установок партнеров В. субординации в отношениях Г. сопереживание

4. Информация, которая в межиндивидуальном контакте передается от одного субъекта другому, либо циркулирует между ними – это:

А. содержание общения Б. цель общения В. средства общения Г. коммуникативные знания

5. Достижение и сохранение психологического контакта с партнером в целях стабилизации межличностных отношений на их оптимальной стадии развития через достижение совместимости, согласия, взаимной приспособленности и удовлетворенности – это:

А. успешность общения Б. стратегия общения В. установка общения Г. профессиональная позиция.

Раздел 2. Виды социально-психологического взаимодействия

2.1. Социально-активные методы самопознания

Задание студентам: самостоятельно изучить следующие вопросы:

1. Особенности подачи и получения обратной связи.
2. Психогимнастические упражнения.
3. Метод кругового опроса, групповые дискуссии, ролевые игры.
 - Составить глоссарий по данной теме не менее 50 терминов.
 - Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

2.2. Социально-активные методы взаимопознания

Задание студентам: самостоятельно изучить следующие теоретические вопросы:

1. Развитие навыков активного слушания и понимания партнеров по взаимодействию.
2. Развитие навыков поведения в эмоционально напряженных ситуациях.
3. Техники, способствующие снижению эмоционального напряжения (сообщения о восприятии партнера, самого себя, сообщения о восприятии хода взаимодействия, результатов взаимодействия).
4. Поведение, увеличивающее эмоциональное напряжение (игнорирование, обесценивание чувств партнера, принижение личности, двойственность поведения).
 - Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.
 - Ответить на вопросы промежуточного теста:
Характеристика отношений личности к людям, показывающая степень терпимости (переносимости) к неприятным или неприемлемым, по ее мнению, психическим состояниям, качествам и поступкам партнеров по взаимодействию – это:
А. ценностное отношение Б. Я-концепция личности В. коммуникативная толерантность Г. сензитивность
Занятия методом СПТ включают четыре этапа (исключите не относящиеся к такому):
А. Создание единого психологического пространства и обратной связи.
Б. Проведение дискуссий, игры, полилога или интервьюирования для создания ситуации рефлексии.
В. Решение конкретных задач, овладение знаниями, умениями и навыками, а также достижение иных развивающих или коррекционных целей.

Г. Подбор и дифференцировка участников тренинговой группы.

С. И. Макшанов разделяет принципы тренинга на несколько групп (исключите):

А. психологические принципы; Б. принципы создания среды тренинга;

В. принципы поведения участников; Г. этические принципы.

Игры, сюжет которых позволяет акцентировать внимание участников на какой-то теме, которая будет раскрываться в дальнейшем.

А. тематические. Б. центрирующие. В. мотивирующие. Г.

тренирующие

В случаях, когда человек либо не видит особых различий между подструктурами своей личности и личности партнера, либо не испытывает негативных переживаний по поводу различий проявляется качество коммуникативная...:

А. толерантность Б. индифферентность В. негативизм Г. эмпатия

Вопросы, которые служат для того, чтобы подвести отвечающего к ответу, который ожидает услышать их автор – это ... вопросы:

А. презумптивные Б. возвратные В. наводящие Г. уточняющие

Средство развития творческого мышления, в том числе и профессионального; это имитация конкретных экономических объектов и процессов; это имитация деятельности руководителей специалистов, работников и потребителей.

А. ролевая игра. Б. деловая игра В. имитационная игра. Г. развивающая игра

Несовпадение смыслового содержания слов с посылаемыми невербальными сигналами – это:

А. неэффективность Б. неконгруэнтность В. ошибка в интерпретации

Г. когнитивный диссонанс

Выделяют следующие формы психодрамы (исключите таковы не являющийся):

А. Психодрама, центрированная на протагонисте. Б. Психодрама, центрированная

на клиенте. В. Психодрама, направленная на группу. Г. Психодрама,

центрированная на группе.

Борьба принципиально противоположных мнений по тому или иному вопросу, публичный спор с целью отстоять, защитить свою точку зрения и опровергнуть мнение оппонента.

А. дебаты Б. полемика. В. дискуссия. Г. спор.

Раздел 3. Методы эффективного взаимодействия

3.1. Применение методов эффективного взаимодействия

Задание студентам: подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. Развитие навыков аргументации в ситуации взаимодействия. Стратегии поведения (Я-, Ты-, Мы- стратегия).
 2. Техники аргументации (преувеличение/преуменьшение, ссылка на авторитет, выделение деталей, акцентирование, поэтапное согласие, инверсия, расширение поля проблемы).
 3. Выход из контакта. Завершение взаимодействия. Техники завершения взаимодействия.
- Составить кроссворд по одной из перечисленных тем минимум на 50 слов.
 - Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

3.2. Организационно-методические аспекты проведения тренинга взаимодействия.

Задание студентам:

- Составить структурно-логическую схему по следующим теоретическим вопросам курса:
 1. Место тренинга взаимодействия в системе психологических тренингов. Область практического использования тренингов взаимодействия.
 2. Требования к личности тренера. Концепция тренинга взаимодействия.

3. Цели и задачи тренинга взаимодействия в зависимости от целевой аудитории участников. Формы работы.
 4. Общие принципы построения сценария тренинга взаимодействия.
 5. Оценка эффективности тренинга. Оценка эмоционального состояния (своего и партнеров по взаимодействию). Оценка достигнутых целей взаимодействия, установка на продолжение взаимодействия в будущем.
- Подготовить презентацию по вышеперечисленным темам курса.
 - Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

Перечень дополнительных тем для самостоятельной разработки программы тренингового занятия студентом:

Разработайте обучающую или развивающую программу эффективного взаимодействия группы, коллектива соответствующей тематики с концептуальным обоснованием целей, постановкой задач и представлением содержательной части (темы на выбор):

1. Тренинг эффективного взаимодействия сотрудников МЧС.
2. Тренинг разрешения конфликтов между сотрудниками правоохранительных органов.
3. Тренинг командообразования и командного взаимодействия сотрудников МЧС.
4. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания
5. Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности сотрудников МЧС.
6. Тренинг развития сплоченности коллектива МЧС.

7. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---|--|--|
| ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | | |
| Знать | <p>- основные определения и понятия тренинга взаимодействия;</p> <p>- виды конфликтов, связанных с восприятием социальных, культурных, конфессиональных различий.</p> <p>- алгоритм предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> | <p>Перечень теоретических вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи тренинга взаимодействия. 2. Формы, методы и техники групповой работы, используемые в тренинге взаимодействия. 3. Виды конфликтов (социальные, культурные, профессиональные и пр.) 4. Основные принципы работы в группе. 5. Развитие навыков установления контакта. 6. Поддержание контакта в ситуации взаимодействия. 7. Алгоритм предупреждения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности. 8. Активное слушание в ситуации взаимодействия. 9. Алгоритм конструктивного решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности. 10. Поведение, уменьшающее/увеличивающее эмоциональное напряжение в ходе взаимодействия. 11. Стратегии поведения. Техники аргументации. 12. Техники завершения взаимодействия. 13. Понятие самопознания. <p><i>И т.п.</i></p> |
| Уметь | <p>- использовать тренинговые методы в анализе конфликтных ситуаций;</p> <p>- распознавать конструктивные решения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивного;</p> <p>- анализировать конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий.</p> | <p>1. Подобрать тренинговые методы для работы в группе по решению конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Руководитель МЧС принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку. • На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя МЧС, в полусутливой форме обратил на этот нажим внимание. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|--|--|
| | | <p>Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».</p> <p>2. Определите на Ваш взгляд конструктивные решения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивных в следующей ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель МЧС дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт. <p>3. Проанализируйте конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудники МЧС неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в отделе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения сотрудников. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия... • Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний — она расплакалась. Как довести до нее свои соображения? |
| Владеть | <p>- способностью толерантно воспринимать социальные, культурные, конфессиональные различия;</p> <p>– методами конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия.</p> | <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</p> <p>1. Отработка способов толерантного восприятия партнеров в конфликте при решении следующих профессиональных задач:</p> <p>Вы работаете начальником МЧС, у которого в оборудовании имеется дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что:</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Во время работы ваш служащий испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт; • За то, что служащий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. <p>2. Отработайте методы конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессионального взаимодействия служащих по следующим направлениям работы психолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тренинг разрешения конфликтов между сотрудниками МЧС. • Тренинг командообразования и командного взаимодействия в пожарной части. • Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания в системе МЧС. • Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности сотрудников полиции. • Тренинг развития сплоченности коллектива служащих. <p><i>И т.п.</i></p> |
| <p>ПК-11 - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> | | |
| Знать | <p>- формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</p> <p>- условия для создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p> | <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Условия и способы самопознания. 2. Понятие взаимопознания в служебных коллективах. 3. Понятие «психологический климат» в организациях служебного типа. 4. Условия и формы эффективного взаимопознания. 5. Условия и методы эффективного взаимодействия. 6. Охарактеризуйте формы организации взаимодействия в служебных коллективах. 7. Принципы организации тренинга. 8. Роль тренера-ведущего в процессе тренинга. 9. Условия, способствующие оптимизации служебной деятельности. 10. Особенности тренингового пространства. 11. Основные этапы тренинга взаимодействия. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|--|---|
| | | 12. Оценка эффективности тренинга. 13. Психологический тренинг как метод интенсивного обучения – области практического применения. <i>И т.п.</i> |
| Уметь | <ul style="list-style-type: none"> - адекватно изучать психологический климат в коллективах; - анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах; - проводить мониторинг психологического климата в различных служебных коллективах. | <p>1. Изучите роль психологического климата в служебном коллективе МЧС в следующих профессиональных ситуациях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Публичное выступление начальника МЧС перед коллективом. 2. Самопрезентация служащего МЧС. 3. Определение границ контакта и уровня общения горизонтальных и вертикальных отношений в коллективе МЧС. 4. Формирование и регулирование межличностного пространства, ориентация в процессе установления и поддержания контакта сотрудников МЧС. <p>2. Проведите анализ эффективности форм организации взаимоотношений в коллективе служебного типа при подборе заданий и упражнений на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствующие пониманию партнера (ступени вербализации, невербальное поведение). • особенности подачи и получения обратной связи. • выход из контакта. Завершение взаимодействия. Техники завершения взаимодействия. <p>3. Осуществите мониторинг психологического климата в коллективе пожарной части в ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подачи и получения обратной связи в ходе принятия профессионального решения; • кругового опроса, • групповых дискуссий, • ролевых игр. <p><i>И т.п.</i></p> |
| Владеть | <ul style="list-style-type: none"> - навыком проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата в служебных коллективах; | <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</p> <p>1. Разработайте обучающую или развивающую программу с целью</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---|---|--|
| | <p>- <i>навыками анализа форм организации эффективного взаимодействия в служебных коллективах.</i></p> | <p>создания и поддержания психологического климата в служебных коллективах соответствующей тематики с концептуальным обоснованием целей, постановкой задач и представлением содержательной части и пояснительной записки на 3-5 дней полноценного тренинга (темы на выбор):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тренинг разрешения конфликтов между сотрудниками полиции. • Тренинг командообразования и командного взаимодействия в структуре МЧС • Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания сотрудников МЧС. • Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности сотрудников МЧС. • Тренинг развития сплоченности коллектива МЧС. <p>2. Проанализируйте эффективные формы взаимодействия в служебных коллективах МЧС в ходе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развития навыков активного слушания и понимания партнеров по взаимодействию. 2. Развития навыков поведения в эмоционально напряженных ситуациях. 3. Отработки техник, способствующих снижению эмоционального напряжения (сообщения о восприятии партнера, самого себя, сообщения о восприятии хода взаимодействия, результатов взаимодействия). 4. Отработки поведения, увеличивающего эмоциональное напряжение (игнорирование, обесценивание чувств партнера, принижение личности, двойственность поведения). <p><i>И т.п.</i></p> |
| <p>ПК-16 - способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности</p> | | |
| Знать | <p>- <i>способы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;</i></p> | <p>Перечень теоретических вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Условия и способы самопознания. 2. Понятие взаимопознания. 3. Способы эффективного взаимодействия служащих МЧС. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|--|---|
| | <p>- <i>вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников служебной деятельности.</i></p> | <p>4. Условия и формы эффективного взаимопознания. 5. Условия и методы эффективного взаимодействия. 6. Принципы организации тренинга. 7. Особенности организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников служебной деятельности. 8. Роль тренера-ведущего в процессе тренинга. 9. Особенности тренингового пространства. 10. Основные этапы тренинга взаимодействия. 11. Оценка эффективности тренинга. 12. Психологический тренинг как метод интенсивного обучения – области практического применения. <i>И т.п.</i></p> |
| <p>Уметь</p> | <p>- <i>распознавать эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;</i> - <i>анализировать вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.</i></p> | <p>1. Определите эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами в ходе отработки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыков аргументации в ситуации взаимодействия. Стратегии поведения (Я-, Ты-, Мы- стратегия). • Следующих техник аргументации (преувеличение/преуменьшение, ссылка на авторитет, выделение деталей, акцентирование, поэтапное согласие, инверсия, расширение поля проблемы). <p>2. Проведите анализ вопросов эффективности организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирования и регулирования межличностного пространства, ориентации в процессе установления и поддержания контакта между служащими. • способствующих пониманию партнера (ступени вербализации, невербальное поведение). • подачи и получения обратной связи между начальником МЧС и служащим. <p><i>И т.п.</i></p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|--|--|
| Владеть | <p>- <i>навыком анализа результативности эффективных способов и приемов взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами.</i></p> | <p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</i></p> <p>1. Проанализируйте эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами в следующей профессиональной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела МВД. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре. <p><i>И т.п.</i></p> |

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Тренинг взаимодействия» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме по заданиям: теоретическим вопросам (два вопроса) и практическое задание (одно задание).

Показатели и критерии оценивания зачета:

«зачтено» – обучающийся должен показать ЗУВ не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и практические ЗУВ на уровне решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

«не зачтено» – обучающийся не может показать ЗУВ на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные и практические навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Разумова Е. М. Психологическое консультирование [Электронный ресурс] : учеб-ное пособие / Е. М. Разумова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2740.pdf&show=dcatalogues/1/1132683/2740.pdf&view=true>

2. Слепухина Г. В. Семейное и кризисное консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3403.pdf&show=dcatalogues/1/1139624/3403.pdf&view=true>

б) Дополнительная литература:

1. Разумова Е. М. Психологическое консультирование в образовании [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. М. Разумова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2741.pdf&show=dcatalogues/1/1132684/2741.pdf&view=true>

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 18.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

| Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии |
|-----------------|------------|------------------------|
|-----------------|------------|------------------------|

| | | |
|----------------|--|--------------------------|
| MS Windows 7 | Д-1227 от 08.10.2018 Д-757-17 от 27.06.2017 | 11.10.2021 27.07.2018 |
| MS Office 2007 | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно |
| FAR Manager | свободно распространяемое | бессрочно |
| 7Zip | свободно распространяемое | бессрочно |

Интернет-ресурсы:

1. Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»
<https://dlib.eastview.com/>
2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar) URL: <https://scholar.google.ru/>
3. Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам URL:
<http://window.edu.ru/>
4. Российская Государственная библиотека. Каталоги <https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/>
5. Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова
<http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp>

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

| Тип и название аудитории | Оснащение аудитории |
|--|---|
| Учебная (тренинговая) аудитория | Мультимедийное оборудование для презентаций и демонстраций учебного материала (проектор, экран, DVD-плеер, телевизор). |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Доска, мультимедийный проектор, экран Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей. |
| Помещения для самостоятельной работы обучающихся | Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий |

Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Выполнение лабораторных заданий направлены:

- на проверку уровня понимания вопросов, рассмотренных по учебной литературе, степени и качества усвоения материала;
- на закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза психологического знания;
- на обучение навыкам освоения методики эксперимента и работы с нормативно-справочной литературой.

При выполнении работ возможно сочетание репродуктивных, частично-поисковых и поисковых заданий.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны:

- цель и ход работы;
- пояснения (теоретические положения и понятия);
- оборудование и материалы;
- порядок выполнения работы;
- тип выводов (без формулировок);
- контрольные вопросы;
- литература.

Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не дается порядок выполнения необходимых действий; такие работы требуют от студентов самостоятельного подбора материала и методики, выбора способов выполнения работы.

В работах, носящих поисковый характер, обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Формы организации работы на лабораторных занятиях: фронтальная, групповая, индивидуальная.

При фронтальной форме организации занятий все выполняют одновременно одно и то же задание.

При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется в малых учебных группах, состоящих из нескольких человек в парах или тройках.

Оформление практических работ в виде отчетов должно производиться после окончания работы непосредственно на занятии, при наличии свободного времени или дома. Для подготовки к защите отчета следует проанализировать экспериментальные результаты, сопоставить их с известными теоретическими положениями или эмпирическими справочными данными, обобщить результаты исследований в виде лаконичных выводов по работе.