|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| J:\Документы\4Программы2020\370502_титулы\1 лист\Баженова\тр_взаим.jpg | МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ | |
| Autogenerated |
|  |  |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  высшего образования  «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» | |
|  |
|  |  |  |
| УТВЕРЖДАЮ  Директор ИГО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон  03.03.2020 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/ факультет | | Институт гуманитарного образования |
|  |  |  |
| Кафедра | | Психологии |
|  |  |  |
| Курс | | 1 |
|  |  |  |
| Семестр | | 1 |
|  |  |  |
| Магнитогорск  2019 год | | |

|  |
| --- |
| J:\Документы\4Программы2020\370502_титулы\Баженова.jpgРабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 19.12.2016 г. № 1613) |
|  |
| Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии  19.02.2020, протокол № 6 |
| Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |
| Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  03.03.2020 г. протокол № 6 |
| Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон |
|  |
| Рабочая программа составлена: |
| доцент кафедры Психологии, канд. пед. наук \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Г. Баженова |
|  |
| Рецензент: |
| Помощник начальника управления, начальник ОРЛС УМВД России по г. Магнитогорску, полковник внутренней службы , \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Брыков |

|  |  |
| --- | --- |
| H:\Документы\0-ОП и РП 2020\Актуализация\Лист актуализации 19.jpg**Лист** **актуализации** **рабочей** **программы** | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** **Цели** **освоения** **дисциплины** **(модуля)** | |
| 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** **(модуля)** **в** **структуре** **образовательной** **программы** | |
| Дисциплина Тренинг взаимодействия входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.  Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: | |
| Знания и умения получены на предыдущем уровне образования | |
| Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: | |
| Русский язык в этнокультурной коммуникативной среде | |
| Безопасность жизнедеятельности | |
| Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | |
| Юридическая психология | |
| Психология конфликта | |
| Психология толпы и массовых беспорядков | |
| Социальная психология | |
| Психология безопасности | |
| Корпоративный тренинг | |
| Этнопсихология | |
| Психология экстремальных ситуаций | |
| Психология терроризма | |
| Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | |
| Психология лжи и скрываемых обстоятельств | |
| Военная психология | |
|  |  |
| **3** **Компетенции** **обучающегося,** **формируемые** **в** **результате** **освоения**  **дисциплины** **(модуля)** **и** **планируемые** **результаты** **обучения** | |
| В результате освоения дисциплины (модуля) «Тренинг взаимодействия» обучающийся должен обладать следующими компетенциями: | |
|  |  |
| 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 | формы организации взаимодействия в служебных коллективах;  - условия для создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности. |

|  |  |
| --- | --- |
| Уметь | адекватно изучать психологический климат в коллективах;  - анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах;  - проводить мониторинг психологического климата в различных служебных коллективах. |
| Владеть | навыком проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата в служебных коллективах;  - навыками анализа форм организации эффективного взаимодействия в служебных коллективах. |
| 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 | - способы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;  - вопросы организации психологического обеспечения оперативно- служебной деятельности сотрудников служебной деятельности. |
| Уметь | распознавать эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;  - анализировать вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности. |
| Владеть | навыком анализа результативности эффективных способов и приемов взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами |
| 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 решение 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 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **4.** **Структура,** **объём** **и** **содержание** **дисциплины** **(модуля)** | | | | | | | | |
| Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:  – контактная работа – 72,1 акад. часов:  – аудиторная – 72 акад. часов;  – внеаудиторная – 0,1 акад. часов  – самостоятельная работа – 35,9 акад. часов;  Форма аттестации - зачет | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Раздел/ тема  дисциплины | | Семестр | Аудиторная  контактная работа  (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной  работы | Форма текущего контроля успеваемости и  промежуточной аттестации | Код компетенции |
| Лек. | лаб.  зан. | практ. зан. |
| Раздел 1. Основные этапы социально-психологического взаимодействия | | |  | | | | | | |
| 1.1. Социально-активные методы знакомства | | 1 |  | 10/6И |  | 5 | Составление глоссария по теме | Опрос на лабораторном занятии | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| 1.2. Социально-активные методы самопрезентации | |  | 12/6И |  | 5,9 | Подготовка к лабор занятию | Презентация изученного материала в электронном виде | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| 1.3. Социально-активные методы сплочения группы | |  | 10/6И |  | 5 | Подготовка докладов  Составление кроссворда | Презентация изученного материала в электронном виде | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| Итого по разделу | | |  | 32/18И |  | 15,9 |  |  |  |
| Раздел 2. Виды социально-психологического взаимодействия | | |  | | | | | | |
| 2.1. Социально-активные методы самопознания | | 1 |  | 10/8И |  | 5 | Составление глоссария по теме | Презентация изученного материала в электронном виде | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| 2.2. Социально-активные методы взаимопознания | |  | 10/8И |  | 5 | Подготовка к лабор занятиям | Ведение практическом занятии совместно с преподавателем | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| Итого по разделу | | |  | 20/16И |  | 10 |  |  |  |
| Раздел 3. Методы эффективного взаимодействия | | |  | | | | | | |
| 3.1. Применение методов эффективного взаимодействия | | 1 |  | 10/10И |  | 5 | Составление кроссворда по теме занятия | Ведение практического занятия совместно с преподавателем | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| 3.2. Организационно-методические аспекты проведения тренинга взаимодействия | |  | 10/10И |  | 5 | Составление структурно- логической схемы  занятия тренинга | Презентация изученного материала в электронном виде | ПК-11, ПК-16, ОК-5 |
| Итого по разделу | | |  | 20/20И |  | 10 |  |  |  |
| Итого за семестр | | |  | 72/54И |  | 35,9 |  | зачёт |  |
| Итого по дисциплине | | |  | 72/54И |  | 35,9 |  | зачет | ПК-11,ПК- 16,ОК-5 |

|  |
| --- |
| **5** **Образовательные** **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** **обучающихся** |
| Представлено в приложении 1. |
|  |
| **7** **Оценочные** **средства** **для** **проведения** **промежуточной** **аттестации** |
| Представлены в приложении 2. |
|  |
| **8** **Учебно-методическое** **и** **информационное** **обеспечение** **дисциплины** **(модуля)** |
| **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 элек-трон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2741.pdf&show=dcatalogues/1/1132684/2741.pdf&view=true>  2. Савва Л. И. Педагогическая деятельность и общение [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л. И. Савва, Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2358.pdf&show=dcatalogues/1/1130005/2358.pdf&view=true>. - Макрообъект. |
| **а) 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **г)** **Программное** **обеспечение** **и** **Интернет-ресурсы:** | | |
| **Программное** **обеспечение** | | |
|  | Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии | | |  |
|  | MS Windows 7 Professional(для классов) | Д-1227-18 от 08.10.2018 | 11.10.2021 | | |  |
|  | MS Office 2007 Professional | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно | | |  |
|  | 7Zip | свободно распространяемое ПО | бессрочно | | |  |
|  |  |  |  |  |
| **Профессиональные** **базы** **данных** **и** **информационные** **справочные** **системы** | | |
|  | Название курса | | Ссылка | | |  |
|  | Международная справочная система «Полпред» polpred.com отрасль «Образование, наука» | | URL: <http://education.polpred.com/> | | |  |
|  |  |
|  | Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | | URL: <https://elibrary.ru/project_risc.asp> | | |  |
|  | Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | | URL: <https://scholar.google.ru/> | | |  |
|  | Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам | | URL: <http://window.edu.ru/> | | |  |

|  |
| --- |
| **9** **Материально-техническое** **обеспечение** **дисциплины** **(модуля)** |
|  |
| Материально-техническое обеспечение дисциплины включает: |
| 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. |
|

**Приложение 1**

**Учебно-методическое** **обеспечение** **самостоятельной** **работы** **обучающихся**

**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.

* 1. **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.
  1. **Социально-активные методы сплочения группы.**

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

1. «Симметричность» коммуникации (взаимодействия).

2. Техники, способствующие пониманию партнера (ступени 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 таковым):

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. психологичекие 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. тренинующие

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 имитации 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 таковыв 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 мне¬ний по тому или иному вопросу, публичный спор с це¬лью отстоять, защитить свою точку зрения и опроверг¬нуть 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.

**Приложение 2**

**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 | *- 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.* | ***Перечень теоретических вопросов к зачету***   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.   *И т.п.* |
| Уметь | * *использовать тренинговые методы в анализе конфликтных ситуаций;* * *распознавать конструктивные решение конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивного;* * *анализировать конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий.* | ***1. Подобрать тренинговые методы для работы в группе по решению конфликтных ситуаций:***   * 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 полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».   ***2. Определите на Ваш взгляд конструктивные решение конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивных в следующей ситуации:***   * 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.   ***3. Проанализируйте конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий:***   * 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 | *- способностью толерантно воспринимать социальные, культурные, конфессиональные различия;*   * *методами конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия.* | ***Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:***  ***1. Отработка способов толерантного восприятия партнеров в конфликте при решении следующих профессиональных задач:***  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:   * 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.   ***2. Отработайте методы конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессионального взаимодействия служащих по следующим направлениям работы психолога:***   * 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.   *И т.п.* |
| **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 | *- формы организации взаимодействия в служебных коллективах;*  *- условия для создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.* | ***Перечень теоретических вопросов к зачету:***   * 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 тренингавзаимодействия.   12. Оценка эффективности тренинга.   13. Психологический тренинг как метод интенсивного обучения – области практического применения.   *И т.п.* |
| Уметь | *- адекватно изучать психологический климат в коллективах;*  *- анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах;*  *- проводить мониторинг психологического климата в различных служебных коллективах.* | ***1. Изучите роль психологического климата в служебном коллективе МЧС в следующих профессиональных ситуациях:***  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.  ***2. Проведите анализ эффективности форм организации взаимоотношений в коллективе служебного типа при подборе заданий и упражнений на:***   * способствующие пониманию партнера (ступени вербализации, невербальное поведение). * особенности подачи и получения обратной связи. * выход из контакта. Завершение взаимодействия. Техники завершения взаимодействия.   ***3. Осуществите мониторинг психологического климата в коллективе пожарной части в ситуациях:***   * подачи и получения обратной связи в ходе принятия профессионального решения; * кругового опроса, * групповых дискуссий, * ролевых игр.   *И т.п.* |
| Владеть | *- навыком проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата в служебных коллективах;*  *- навыками анализа форм организации эффективного взаимодействия в служебных коллективах.* | ***Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:***  ***1. Разработайте обучающую или развивающую программу с целью 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):***   * 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.   ***2. Проанализируйте эффективные формы взаимодействия в служебных коллективах МЧС в ходе:***  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).  *И т.п.* |
| **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 | *- способы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;*  *- вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников служебной деятельности.* | ***Перечень теоретических вопросов к зачету:***   1. Условия и способы самопознания. 2. Понятие взаимопознания. 3. Способы эффективного взаимодействия служащих МЧС. 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 тренингавзаимодействия. 11. Оценка эффективности тренинга. 12. Психологический тренинг как метод интенсивного обучения – области практического применения.   *И т.п.* |
| Уметь | *- распознавать эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами;*  *- анализировать вопросы организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.* | ***1. Определите эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами в ходе отработки:***   * 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).   ***2. Проведите анализ вопросов эффективности организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в случаях:***   * 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.   *И т.п.* |
| Владеть | *- навыком анализа результативности эффективных способов и приемов взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами.* | ***Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:***  ***1. Проанализируйте эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами в следующей профессиональной ситуации:***   * 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.   *И т.п.* |

**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.