



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖАЮ

Директор ИГО

Г.И. Носов
11.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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
2020 год

Рабочая 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 15.01.2020, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель _____ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук _____ Е.М. Разумова

Рецензент:

Помощник начальника управления, начальник ОФДС УМВД России по г. Магнитогорску, полковник внутренней службы _____ С.В. Брыков



Лист актуализации рабочей программы

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

способность работать в коллективе; способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах; способность 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, полученные 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.				
1. Раздел Основные этапы социально-психологического взаимодействия								
1.1 Социально-активные методы знакомства	1		10/10И		5	Составление глоссария по теме	Опрос на лабораторном занятии	ПК-11, ПК-16, ОК-5
1.2 Социально-активные методы самопрезентации			12/12И		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			10/10И		5	Подготовка докладов Составление кроссворда	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-11, ПК-16, ОК-5
Итого по разделу			32/32И		15,9			
2. Раздел Виды социально-психологического взаимодействия								
2.1 Социально-активные методы самопознания	1		10/10И		5	Составление глоссария по теме	Презентация изученного материала в электронном виде	ПК-11, ПК-16, ОК-5
2.2 Социально-активные методы взаимопознания			10/10И		5	Подготовка к лабор занятиям	Ведение практическом занятии совместно с преподавателем	ПК-11, ПК-16, ОК-5
Итого по разделу			20/20И		10			
3. Раздел Методы эффективного взаимодействия								
3.1 Применение методов эффективного взаимодействия	1		10/10И		5	Составление кроссворда по теме занятия	Ведение практического занятия совместно с	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			72/72И		35,9		зачёт	
Итого по дисциплине			72/72И		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. Токарь, О. В. Психопрофилактика и психокоррекция аддиктивного поведения. Разработка коррекционно-профилактических программ : учебно-методическое пособие / О. В. Токарь, Е. Ю. Шпаковская ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2730.pdf&show=dcatalogues/1/1132117/2730.pdf&view=true>

2. Каренова, С. А. Социально-педагогическая профилактика агрессии несовершеннолетних в общеобразовательной организации: интегративный подход : монография / С. А. Каренова, Н. В. Мартынова, Д. А. Халикова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3683.pdf&show=dcatalogues/1/1527474/3683.pdf&view=true>

б) Дополнительная литература:

1. Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения : учебное пособие / [С. А. Бурилкина, И. В. Гурьянова, Н. И. Кузьменко и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2747.pdf&show=dcatalogues/1/1132732/2747.pdf&view=true>

2. Социальная психология : практикум / МГТУ ; под общ. ред. О. П. Степановой, Е. Ю. Шпаковской. - Магнитогорск : [Издательство МГТУ], 2015. - 215 с. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3430.pdf&show=dcatalogues/1/1209618/3430.pdf&view=true>

в) Методические указания:

• 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.

• Тренинг личностного и профессионального роста: Сборник методических материалов / под ред. О.П. Степановой, Л.Г. Бузуновой, Н.Г. Баженовой и др.– МаГУ, 2010. – 180 с.

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	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.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.

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.

1.2. 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.

1.3. 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. 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 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 таковую 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 студентам:

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.

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
<p>ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности</p>		
<p>Знать</p>	<p>- 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.</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>
<p>Уметь</p>	<p>– использовать тренинговые методы в анализе конфликтных ситуаций; – распознавать конструктивные решения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от</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.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>неконструктивно;</i> — <i>анализировать конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, конфессиональных различий.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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». <p>2. Определите на Ваш взгляд конструктивное решение 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	- способностью <i>толерантно воспринимать социальные, культурные, конфессиональные различия;</i>	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</p> <p>1. Отработка способов толерантного восприятия партнеров в конфликте</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>– <i>методами конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия.</i></p>	<p>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:</p> <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>		
<p>Знать</p>	<p>- <i>формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</i> - <i>условия для создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</i></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.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		9. Условия, способствующие оптимизации служебной деятельности. 10. Особенности тренингового пространства. 11. Основные этапы тренинга взаимодействия. 12. Оценка эффективности тренинга. 13. Психологический тренинг как метод интенсивного обучения – области практического применения. <i>и т.п.</i>
Уметь	<p>- адекватно изучать психологический климат в коллективах;</p> <p>- анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах;</p> <p>- проводить мониторинг психологического климата в различных служебных коллективах.</p>	<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	- навыком проводить работу с целью создания и поддержания психологического	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>климата в служебных коллективах;</i> - <i>навыками анализа форм организации эффективного взаимодействия в служебных коллективах.</i></p>	<p>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):</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> - <i>вопросы организации психологического</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. 4. Условия и формы эффективного взаимопознания.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников служебной деятельности.</i></p>	<p>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.</p> <p><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><i>1. Проанализируйте эффективные способы и приемы взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов и военными специалистами в следующей профессиональной ситуации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>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.</i> <p><i>И т.п.</i></p>

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

По дисциплине «Психология лжи и скрываемых обстоятельств» форма проведения промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в устной форме по вопросам.

Критерии оценивания знаний студентов (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку «зачтено»:

студент должен показать высокий - хороший уровень знаний, интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку «незачтено» – студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.