

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Направление и направленность (профиль)
45.03.02 Лингвистика. Русский язык и межкультурная коммуникация

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Практикум по развитию навыков социального взаимодействия» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №969) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Серова Е.П., кандидат педагогических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры общей и юридической психологии от 25.04.2025
, протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	0000000000E67905
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Практикум по развитию навыков социального взаимодействия» предназначен для личностного развития и социальных навыков взаимодействия, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Задачи дисциплины следуют из необходимости подготовить выпускника к формированию ключевых гибких компетенций (Soft Skills) для успешной социализации, академической и профессиональной самореализации в условиях динамично меняющегося мира.

Основными задачами дисциплины являются:

- Сформировать понимание структуры Soft Skills и их роли в личной/профессиональной сфере.
- Обучить техникам развития лидерского потенциала и управления командными процессами.
- Освоить инструменты повышения личной эффективности (тайм-менеджмент, целеполагание).
- Сформировать навыки профессиональной коммуникации: конструирование диалога, методика подготовки и проведения публичных выступлений.
- Дать алгоритмы распознавания, анализа и конструктивного разрешения конфликтов.
- Развить способность к системному мышлению для решения комплексных задач.
- Сформировать навык рефлексивного анализа действий и эмоций.
- Развить эмпатию и коммуникативную гибкость в инклюзивной среде.
- Укрепить способность адаптироваться к неопределённости (VUCA-мир).
- Воспитать культуру инклюзивного взаимодействия с людьми с ОВЗ.
- Сформировать ответственность за командный результат.
- Привить уважение к этическим нормам профессиональной коммуникации.
- Развить гражданскую зрелость через осознание социальной роли лидера.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
45.03.02 «Лингвистика» (Б-ЛГ)	УК-3 : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2в : Понимает групповые и командные социально-психологические процессы	РД1	Знание	групповые и командные социально-психологические процессы
			РД2	Умение	соблюдать нормы и отношения в группе, коллективе, команде
		УК-3.3в : Определяет и апробирует роли в группе, осознанно выстраивает социальное	РД3	Знание	способы осуществления социального взаимодействия, принципы формирования команд, пути реализации своей роли в команде

		взаимодействие в команде	РД4	Умение	осуществлять социальное взаимодействие; реализовывать свою роль в команде
			РД5	Навык	Владеет навыками осуществления социального взаимодействия, способами реализации своей роли в команде
	УК-6 : Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1в : Адекватно определяет сферы и области саморазвития, образовательные перспективы	РД6	Знание	сферы и области саморазвития, осознает свои образовательные перспективы
			РД7	Умение	определять области саморазвития и образовательные перспективы
		УК-6.2в : Владеет инструментами управлением времени и временной компетенции	РД8	Навык	инструментами управлением времени и временной компетенции
	УК-9 : Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1в : Анализирует структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с использованием базовых дефектологических знаний	РД10	Умение	Анализировать структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах
			РД12	Знание	Правила взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья
			РД9	Знание	базовые дефектологические основы в социальной и профессиональной сферах
		УК-9.2в : Планирует групповую работу, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья	РД11	Знание	Особенности групповой работы
			РД13	Умение	Планировать групповую работу

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	Формирование ценностей	Целевые ориентиры
Формирование гражданской позиции и патриотизма		

Развитие патриотизма и гражданской ответственности	Жизнь Коллективизм Гуманизм Взаимопомощь и взаимоуважение	Настойчивость и упорство в достижении цели Целеполагание и целеустремленность Гибкость мышления Эмоциональный интеллект Умение работать в команде и взаимопомощь Чувство коллективизма Коммуникабельность Активная жизненная позиция Инициативность Лидерство
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Воспитание нравственности, милосердия и сострадания	Жизнь Коллективизм Гуманизм Взаимопомощь и взаимоуважение	Мотивированность Гуманность Коммуникабельность Активная жизненная позиция
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Достоинство Гуманизм Приоритет духовного над материальным Высокие нравственные идеалы	Любознательность Гуманность Доброжелательность и открытость Активная жизненная позиция Стремление к познанию и саморазвитию Инициативность
Развитие творческих способностей и умения решать нестандартные задачи	Жизнь Приоритет духовного над материальным Созидательный труд	Внимательность к деталям Системное мышление Гибкость мышления Креативное мышление Способность находить, анализировать и структурировать информацию Любознательность Индивидуальность Стремление к познанию и саморазвитию
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Коллективизм Гуманизм Права и свободы человека Взаимопомощь и взаимоуважение	Умение рефлексировать Толерантность и терпимость Сопереживание и эмпатия Эмоциональный интеллект Доброжелательность и открытость Умение работать в команде и взаимопомощь Чувство коллективизма Осознание себя членом общества Коммуникабельность Активная жизненная позиция Чувство собственного достоинства и самоуважение Инициативность

Воспитание культуры диалога и уважения к мнению других людей	Достоинство Гуманизм Права и свободы человека Взаимопомощь и взаимоуважение	Дисциплинированность Толерантность и терпимость Сопереживание и эмпатия Гуманность Доброжелательность и открытость Умение работать в команде и взаимопомощь Осознание себя членом общества Коммуникабельность Чувство собственного достоинства и самоуважение Соблюдение моральных принципов
--	--	---

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Курс «Практикум по развитию навыков социального взаимодействия» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, раздела Б.1 Дисциплины (модули).

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
45.03.02 Лингвистика	ОФО	Б1.Б	3	2	37	0	36	0	1	0	35	3

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Код ре-зультата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Введение. Soft Skills – навыки 21 века.	РД1, РД6, РД7	0	1	0	3	Дискуссия.

2	Лидерство как катализатор командной эффективности	РД1, РД2, РД3, РД4, РД5, РД11, РД13	0	8	0	5	Дискуссия.
3	Личная эффективность.	РД5, РД6, РД7, РД8	0	6	0	5	Дискуссия
4	Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	РД2, РД4, РД6, РД7, РД10, РД11, РД13	0	8	0	5	Дискуссия
5	Эмоциональный компас в конфликте	РД2, РД6, РД7, РД10	0	8	0	5	Дискуссия
6	Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире.	РД5, РД10	0	2	0	5	Дискуссия
7	Правила общения с людьми с особенностями развития и инвалидностью.	РД9, РД10, РД12	0	2	0	4	Дискуссия
8	Рефлексивное письмо	РД6, РД7	0	1	0	3	эссе
Итого по таблице			0	36	0	35	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Введение. Soft Skills – навыки 21 века. .

Содержание темы: Виды гибких навыков. Место и роль Soft Skills в личностном и профессиональном развитии. Развитие гибких навыков.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дискуссия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 2 Лидерство как катализатор командной эффективности.

Содержание темы: Самоидентификация лидера. Лидер и лидерство. Интегральная модель лидерства. Само-лидерство и лидерство вовне. Командная работа. Плюсы и минусы командообразования. Основные признаки команды в организации. Формирование командного духа. Установление доверительного контакта при работе в команде. Как добиться расположения в команде.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 3 Личная эффективность.

Содержание темы: Составляющие личной эффективности. Цели, ценности, мотивация, их связь и взаимовлияние. Выявление ценностей. Выявление мотивации. Постановка целей. Теория «Фокус внимания». Постановка целей по методу SMART. Постановка целей по методу GROW. Баланс сфер жизни.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 4 Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.

Содержание темы: Введение в эффективную коммуникацию. Составляющие общения: коммуникативная и деловая. Кейсы в коммуникациях. Публичные выступления в человеческой жизни. Схема публичного выступления (Зачем? Что? Как?) Методы преподнесения материала. Приемы управления аудиторией. Интеллектуальное и эмоциональное сопереживание. Этические нормы ораторского искусства. Практика выступления.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 5 Эмоциональный компас в конфликте.

Содержание темы: «Что такое эмоции?». Функции эмоций. Связь эмоций с потребностями человека. Эмоциональный интеллект. Модели эмоционального интеллекта. Практика самосознания, управления собой. СМЭР. Когнитивная реструктуризация. Эмпатия. Словарь чувств. Соотношение эмоций и потребностей. Анатомия конфликта. Причины возникновения и роль конфликтов. Типы конфликтов и их особенности. Стадии развития конфликта. Технология разрешения конфликтов. Стратегия и тактика поведения в конфликтных ситуациях. Анализ индивидуальных стилей поведения участников группы и рекомендации по преодолению проблем, возникающих у них в конфликтных ситуациях.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 6 Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире.

Содержание темы: Знакомство с понятиями асистемного и системного мышления. Знакомство с понятием BANI мир. Смена парадигм: особенные поколения X и Z - какими качествами они должны обладать в изменчивом мире? Системное мышление” и свойствами системы. Связь между стрессоустойчивостью и системным мышлением. Инструменты и приёмы системного мышления.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 7 Правила общения с людьми с особенностями развития и инвалидностью.

Содержание темы: Нужна ли обществу инклюзия? Обоснование необходимости инклюзивного образования. Правила взаимодействия с людьми с особенностями развития и инвалидностью. Этически корректный язык. Современная концепция инвалидности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Тренинг.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

Тема 8 Рефлексивное письмо.

Содержание темы: Рефлексия по итогам курса.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: эссе.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: не предусмотрены.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Дисциплина "«Практикум по развитию навыков социального взаимодействия»" изучается в течение 2-го семестра. Программой дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в форме тренингов, на которых студенты получают навыки и умения в области «гибких навыков»: коммуникационные навыки, целеполагание, умение работать в команде, самопрезентация и др. посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Освоение курса предполагает посещение практических занятий, выполнение всех заданий тренинга и ведение в процессе тренинга рабочей тетради (для ОЗФО в самостоятельной работе), посещение консультаций.

Контроль успеваемости студентов осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки.

На практических занятиях ведётся текущий поурочный контроль в форме групповых и индивидуальных заданий, дискуссий по основным моментам изучаемой темы на тренинге.

Аттестация студентов осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе ВВГУ.

Итоговой формой контроля является зачет (во 2-ом семестре). Зачетная оценка складывается из результатов выполнения всех обязательных видов работ (обозначенных для каждой темы) и итогового зачетного задания – рефлексивного эссе.

Программой дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в форме тренингов, задачи каждого тренинга: обеспечение активного вовлечения всех участников в процесс обучения; достижение наработки и развития требуемого навыка.

Каждый тренинг проводится в несколько этапов:

Введение.

Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, однако он задает тон последующей работы. Поэтому на этом этапе важно создать демократическую, располагающую атмосферу.

Знакомство. Знакомство представляет собой необходимую процедуру первого занятия любого тренинга. Знакомство позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс обучения, развить навыки общения.

Порядок проведения тренинга

Принятие правил работы группы («соглашения») Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения».

Оценка уровня информированности группы. Одной из задач, стоящих перед преподавателем является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели используются опросники, анкеты или специальные упражнения, содержащие вопросы по теме тренинга. Данная информация сохраняется до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний учащихся оценивается еще раз, что позволит сделать оценку эффективности тренинга.

Актуализация проблемы

Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого.

Преподаватель-тренер должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы.

Необходимые условия для успешного обучения:

- · готовность обучаемого учиться;
- · применение различных форм и методов обучения;
- · использование повторения для закрепления знаний;
- · соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- · своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий обучаемых преподавателем-тренером.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

1. Информационный блок.

Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор преподавателя могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т.д.

1. Выработка практических навыков. Учитывая, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки.

Подведение итогов

Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания.

Для студентов ОЗФО предусмотрена самостоятельная работа в виде заполнения рабочей тетради по каждой теме.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебник для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566627> (дата обращения: 18.06.2025).
2. Вержицкая, Е. Н. Технология группового тренинга : учебное пособие / Е. Н. Вержицкая. — Новокузнецк : КГПИ КемГУ, 2024. — 150 с. — ISBN 978-5-8353-2533-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/451949> (дата обращения: 17.06.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Правкина, Ю. Р., Тренинги в организации : учебное пособие / Ю. Р. Правкина. — Москва : Русайнс, 2024. — 131 с. — ISBN 978-5-466-06982-2. — URL: <https://book.ru/book/954208> (дата обращения: 18.06.2025). — Текст : электронный.

7.2 Дополнительная литература

1. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561475> (дата обращения: 18.06.2025).
2. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511178> (дата обращения: 01.03.2023).
3. Филиппова, С. А., Тренинг профессионального общения : учебное пособие / С. А. Филиппова. — Москва : Русайнс, 2024. — 120 с. — ISBN 978-5-466-04613-7. — URL: <https://book.ru/book/951996> (дата обращения: 18.06.2025). — Текст : электронный.

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
3. СПС КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>
4. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
5. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"

6. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

7. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Настенный шкаф для усилителя звука Krauler GPC-66512
- Ноутбук SONY VPC-YP2Y1K
- Система аудиовизуального представления информации
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- □ Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- □ Adobe Flash Player
- □ Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- □ Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Направление и направленность (профиль)
45.03.02 Лингвистика. Русский язык и межкультурная коммуникация

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
45.03.02 «Лингвистика» (Б-ЛГ)	УК-3 : Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2в : Понимает групповые и командные социально-психологические процессы
		УК-3.3в : Определяет и апробирует роли в группе, осознанно выстраивает социальное взаимодействие в команде
	УК-6 : Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1в : Адекватно определяет сферы и области саморазвития, образовательные перспективы
		УК-6.2в : Владеет инструментами управления времени и временной компетенции
	УК-9 : Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1в : Анализирует структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с использованием базовых дефектологических знаний
		УК-9.2в : Планирует групповую работу, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код	Тип	Результат	
УК-6.1в : Адекватно определяет сферы и области саморазвития, образовательные перспективы	РД 6	Знание	сферы и области саморазвития, осознает свои образовательные перспективы	сферы и области саморазвития, осознает свои образовательные перспективы
	РД 7	Умение	определять области саморазвития и образовательные перспективы	определять области саморазвития и образовательные перспективы
УК-6.2в : Владеет инструментами управлением времени и временной компетенции	РД 8	Навык	инструментами управлением времени и временной компетенции	инструментами управлением времени и временной компетенции

Компетенция УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

Таблица 2.2 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код ре-з-та	Тип ре-з-та	Результат	
УК-3.2в : Понимает групповые и командные социально-психологические процессы	РД 1	Знание	групповые и командные социально- психологические процессы	групповые и командные социально- психологические процессы
	РД 2	Умение	соблюдать нормы и отношения в группе, коллективе, команде	соблюдать нормы и отношения в группе, коллективе, команде
УК-3.3в : Определяет и апробирует роли в группе, осознанно выстраивает социальное взаимодействие в команде	РД 3	Знание	способы осуществления социального взаимодействия, принципы формирования команд , пути реализации своей роли в команде	способы осуществления социального взаимодействия, принципы формирования команд , пути реализации своей роли в команде
	РД 4	Умение	осуществлять социальное взаимодействие; реализовывать свою роль в команде	осуществлять социальное взаимодействие; реализовывать свою роль в команде
	РД 5	Навык	Владеет навыками осуществления социального взаимодействия, способами реализации своей роли в команде	Владеет навыками осуществления социального взаимодействия, способами реализации своей роли в команде

Компетенция УК-9 «Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»

Таблица 2.3 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код ре-з-та	Тип ре-з-та	Результат	
УК-9.1в : Анализирует структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с использованием базовых дефектологических знаний	РД 9	Знание	базовые дефектологические основы в социальной и профессиональной сферах	базовые дефектологические основы в социальной и профессиональной сферах
	РД 10	Умение	Анализировать структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах	Анализировать структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах
	РД 12	Знание	Правила взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Правила взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья
УК-9.2в : Планирует групповую работу, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья	РД 11	Знание	Особенности групповой работы	Особенности групповой работы
	РД 13	Умение	Планировать групповую работу	Планировать групповую работу

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очная форма обучения				
РД1	Знание : групповые и командные социально- психологические процессы	1.1. Введение. Soft Skills – навыки 21 века.	Дискуссия	Эссе
		1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
РД2	Умение : соблюдать нормы и отношения в группе, коллективе, команде	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
		1.5. Эмоциональный климат в конфликте	Дискуссия	Эссе
РД3	Знание : способы осуществления социального взаимодействия, принципы формирования команд , пути реализации своей роли в команде	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
РД4	Умение : осуществлять социальное взаимодействие; реализовывать свою роль в команде	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
РД5	Навык : Владеет навыками осуществления социального взаимодействия , способами реализации своей роли в команде	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
		1.3. Личная эффективность.	Дискуссия	Эссе
		1.6. Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире.	Дискуссия	Эссе
РД6	Знание : сферы и области саморазвития, осознает свои образовательные перспективы	1.1. Введение. Soft Skills – навыки 21 века.	Дискуссия	Эссе
		1.3. Личная эффективность.	Дискуссия	Эссе

		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
		1.5. Эмоциональный компас в конфликте	Дискуссия	Эссе
		1.8. Рефлексивное письмо	Дискуссия	Эссе
РД7	Умение : определять области саморазвития и образовательные перспективы	1.1. Введение. Soft Skills – навыки 21 века.	Дискуссия	Эссе
		1.3. Личная эффективность.	Дискуссия	Эссе
		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
		1.5. Эмоциональный компас в конфликте	Дискуссия	Эссе
		1.8. Рефлексивное письмо	Дискуссия	Эссе
РД8	Навык : инструментами управлением времени и временной компетенции	1.3. Личная эффективность.	Дискуссия	Эссе
РД9	Знание : базовые дефектологические основы в социальной и профессиональной сферах	1.7. Правила общения с людьми с особенностями и развития и инвалидностью.	Дискуссия	Эссе
РД10	Умение : Анализировать структуру взаимодействия в социальной и профессиональной сферах	1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
		1.5. Эмоциональный компас в конфликте	Дискуссия	Эссе
		1.6. Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире.	Дискуссия	Эссе
		1.7. Правила общения с людьми с особенностями и развития и инвалидностью.	Дискуссия	Эссе
РД11	Знание : Особенности групповой работы	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе
РД12	Знание : Правила взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья	1.7. Правила общения с людьми с особенностями и развития и инвалидностью.	Дискуссия	Эссе

РД13	Умение : Планировать групповую работу	1.2. Лидерство как катализатор командной эффективности	Дискуссия	Эссе
		1.4. Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления.	Дискуссия	Эссе

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

2 семестр (ОЗО)

Вид учебной деятельности	Оценочные средства		
	Дискуссия	Эссе	Итого
Практические занятия	60	-	60
Лекции	-	-	-
Самостоятельная работа	-	-	-
Промежуточная аттестация	-	40	40
Итого	60	40	100

1 семестр (ОЗФО)

Вид учебной деятельности	Оценочные средства		
	Дискуссия	Эссе	Итого
Практические занятия	60	-	60
Лекции	-	-	-
Самостоятельная работа	-	-	-
Промежуточная аттестация	-	40	40
Итого	60	40	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «ОТЛИЧНО»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Дискуссия

Дискуссия по теме 1 «Введение. Soft Skills – навыки 21 века».

Вопросы для обсуждения:

- 1) Какие бывают навыки?
- 2) Кому и зачем нужны гибкие навыки? Что дают гибкие навыки?
- 3) Место и роль Soft Skills в личностном и профессиональном развитии.
- 4) Как развивать гибкие навыки?

Дискуссия по теме 11 «Правила общения с людьми с особенностями развития и инвалидностью».

Вопросы для обсуждения:

- 1) Нужна ли обществу инклюзия?
- 2) Что такое инклюзивное образование?

3) Что важно соблюдать при взаимодействии с людьми с особенностями развития и инвалидность?

Дискуссия по теме 2 «Развитие лидерского потенциала»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Что такое лидерство, и кто такой лидер?
- 2) Через какие роли может проявляться лидер вовне?
- 3) Какие ключевые составляющие мы можем выделить в само-лидерстве? (Само-лидерство- сам для себя лидер)
- 4) Что такое реактивное и проактивное поведение?

Дискуссия по теме 4 «Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Для каких профессий и должностей системное мышление является важным навыком?
- 2) Каков он - этот мир? Как его характеризуют учёные?
- 3) “Поколение Y” или “поколение Z” каковы их характеристики?
- 4) Почему нам важно мыслить системно? Что такое система?
- 5) Какие есть инструменты, способствующие системному мышлению?
- 6) Что такое ТРИЗ?

Дискуссия по теме 5 «Публичные выступления»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Как называются люди, произносящие публичную речь? (спикер, оратор, выступающий, докладчик, глашатай)
- 2) Назовите фамилии крутых спикеров, которых вы можете порекомендовать послушать нам всем
- 3) Почему именно эти люди произвели на вас впечатление и чем запомнились?
- 4) Для каких профессий важно иметь навык публичных выступлений?
- 5) Кто уже имел опыт публичного выступления, поднимите руку?
- 6) Критерии плохого и отличного выступления?

Дискуссия по теме 7 «Эффективная коммуникация»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Какая эффективная, а какая неэффективная коммуникация?
- 2) Простая и сложная коммуникация?
- 3) Что такое эффективное слушание?
- 4) Что такое конгруэнтность в коммуникации?

Дискуссия по теме 8 «Командная работа»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Какие есть признаки командной работы? (выработайте общегрупповой список)
- 4 необходимые характеристики командной работы
- достаточные характеристики командной работы (2 характеристики)

Дискуссия по теме 9 «Управление конфликтами»

Вопросы для обсуждения:

- 1) Какие бывают конфликты и причины конфликта?
- 2) Как можно разрешать конфликты?
- 3) Плюсы и минусы конфликта.

Краткие методические указания

Подготовка ответов на предложенные вопросы. При подготовке ответов необходимо использовать информацию по данной теме в предложенных учебных пособиях, в сети Интернет и других источниках.

Ответы на вопросы должны содержать ваше собственное мнение, а также аргументы в защиту мнения по каждому вопросу.

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	5	выставляется студенту, если студент активно выражал свое мнение, убедительно аргументировал свой ответ
4	4	выставляется студенту, если студент в целом участвовал в дискуссии, аргументация недостаточно убедительна, в ответах допущены незначительные ошибки
3	3	выставляется студенту, если студент неактивно участвовал в дискуссии, не смог аргументировать свой ответ и / или в ответах / аргументах допущены существенные ошибки
2	2	выставляется студенту, если студент почти не участвовал в дискуссии, не имеет собственного мнения относительно обсуждаемых вопросов, в ответах допущены грубые ошибки
1	1	выставляется студенту, если студент не участвовал в дискуссии, не выражал позицию относительно обсуждаемых вопросов

5.2 Тематика эссе

Карта - эссе

Создание подробной ментальной карты по всему курсу и на её основе написать рефлексивное эссе «Мои приращения на данном курсе»

Краткие методические указания

- изучить информацию по теме;
- провести системный анализ информации;
- написать эссе на основе своих собственных мыслей, собственного жизненного опыта; в качестве аргументов желательно использовать материал, изученный на курсе.

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	20	Выставляется студенту, если он полно и верно раскрыл тему, использовал знания теории, ясно выразил и аргументировал свою позицию, проиллюстрировал свои тезисы общеизвестными фактами и примерами из своего жизненного опыта
4	15	Выставляется студенту, если он в общем и целом раскрыл тему, опирался на отдельные положения теории, ясно выразил, но недостаточно аргументировал свою позицию, проиллюстрировал свои тезисы общеизвестными фактами
3	10	Выставляется студенту, если он в общем и целом раскрыл тему, опирался на отдельные положения теории, недостаточно ясно выразил, и/или не аргументировал свою позицию, положения эссе не подкреплены примерами
2	5	Выставляется студенту, если он допустил в своих размышлениях грубые неточности или фактические ошибки, но в целом его произведение отвечает заявленной теме
1	0	Выставляется студенту в случае обнаружения несамостоятельного выполнения проектного задания

КЛЮЧИ К ОЦЕНОЧНЫМ МАТЕРИАЛАМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»

5.1 Ответы на вопросы дискуссии

Дискуссия по теме 1 «Введение. Soft Skills – навыки 21 века».

1) Способность решать комплексные проблемы; Критическое мышление; Креативность; Навык управления людьми; Навык успешного взаимодействия с людьми; Эмоциональный интеллект; Способность делать выводы и принимать решения; Клиентоориентированность; Навыки ведения переговоров; Способность легко и быстро обучаться новому.

2) Soft Skills — это совокупность умений, которые показывают, какой у человека характер и как успешно он взаимодействует с другими людьми. Они отвечают за способность четко выражать свои мысли, находить подход к другим, эффективно управлять своим временем, проявлять креативность и т. д.

3) Многим гибким навыкам можно научиться на специальных тренингах или курсах, проходящих очно и онлайн. Курсы в интернете подойдут для обучения тайм-менеджменту и креативности, а вот коммуникативным и командным навыкам лучше обучаться очно. Существуют специальные курсы для студентов, развивающие навыки общения и совместной деятельности. Полезны для развития гибких навыков и тренинги по профориентации и самоопределению – они помогут определить сильные и слабые качества и понять, какие гибкие навыки уже освоены на достаточном уровне, а какие необходимо развивать.

Дискуссия по теме 2 «Лидерство как катализатор командной эффективности»

1) Лидерство – это способность вести за собой людей для достижения цели.

2) Лидер – это не должность, а статус. Можно руководить, но не быть лидером. А можно быть лидером, но подчиняться другому человеку в служебной иерархии.

3) Реактивное поведение часто означает немедленную реакцию на чувства, связанные с неконтролируемой ситуацией, проблемой или другим вопросом. Проактивное поведение направлено на устранение кризисных ситуаций. Проактивность заключается в предвидении проблем и составлении планов, которые позволяют избежать негативных последствий или подготовиться к положительным результатам.

4) Успешная командная работа зависит от нескольких ключевых факторов, таких как: 1. Четкое распределение ролей и обязанностей. Каждый член команды должен знать свои задачи и ожидания. 2. Эффективная коммуникация. Регулярный обмен информацией, обратная связь и обсуждение прогресса помогают избежать недоразумений. 3. Доверие и поддержка. Члены команды должны доверять друг другу и быть готовыми поддерживать в сложных ситуациях, что способствует созданию положительной атмосферы.

5) Для решения конфликты в команде важно применять несколько подходов: 1. Слушать все стороны. Убедитесь, что все участники конфликта имеют возможность высказаться и объяснить свою точку зрения. 2. Обсуждение и компромисс. Найдите общий интерес и предложите варианты, которые учитывают потребности всех участников. 3. Профилактика. Создайте открытые и честные коммуникационные каналы, чтобы члены команды могли обсуждать проблемы до того, как они перерастут в конфликты.

6) Эффективность команды можно оценивать по нескольким критериям: 1. Достижение целей. Сравнение результатов команды с предварительно установленными целями и сроками. 2. Уровень сотрудничества. Оценка, насколько хорошо члены команды работают друг с другом и поддерживают общий процесс. 3. Обратная связь. Сбор отзывов от членов команды и заинтересованных сторон о качестве работы, атмосфере в команде и

уровне удовлетворенности результатами. Это поможет создать более полное представление о факторе успеха.

Дискуссия по теме 3 «Личная эффективность»

1) Конфликт с ценностями подрывают мотивацию, вызывают внутренний конфликт и выгорание. Достижение цели не приносит удовлетворения, эффективность падает из-за сопротивления и потери смысла.

2) Источник мотивации - внутренний интерес (ценности, удовольствие от процесса) устойчивее. Внешние стимулы работают краткосрочно и могут ослабить внутреннюю мотивацию при исчезновении награды/давления.

3) Ограничения SMART. Когда цель: 1) Стратегическая/долгосрочная (трудно измерить сразу), 2) Творческая/исследовательская (нужна гибкость), 3) Вдохновляющая "мечта" (SMART убивает полет). Требуется предварительного "видения".

4) SMART задает атрибуты цели (что, когда). GROW - это процесс коучинга (анализ Реальности, поиск Вариантов, проверка Воли). GROW фокусируется на пути достижения и внутренней готовности, SMART - на результате.

5) Типичные ошибки:

– Нереалистичность/игнорирование ресурсов (вести к провалу). Как избежать: Честная оценка возможностей, разбивка на шаги.

– Несоответствие ценностям/истинным мотивам (вести к демотивации). Как избежать: Глубокая рефлексия перед постановкой.

6) Скрытые мотивы. Сложно из-за страха осуждения, стыда или неосознанности. Вредит: цели становятся "ложными", стратегии - неэффективными, приводит к разочарованию или конфликту ценностей.

7) Цель = Счастье?: Не всегда. Эффективность (SMART/GROW) гарантирует достижение. Удовлетворенность/осмысленность зависят от соответствия цели ценностям, позитивному влиянию на жизнь в целом и процессу ее достижения. Можно эффективно достичь "пустой" цели.

Дискуссия по теме 4 «Профессиональная коммуникация: методика построения диалога и публичного выступления»

1) Наиболее распространенные страхи включают страх осуждения, боязнь ошибок и нехватку опыта. Чтобы справиться с ними, можно использовать техники релаксации, такие как глубокое дыхание, визуализация успешного выступления и предварительная практика. Участие в курсах по ораторскому мастерству также может помочь повысить уверенность.

2) Визуальные средства, такие как слайды, графики и видео, могут значительно улучшить восприятие информации и удержание внимания аудитории. Они помогают иллюстрировать ключевые моменты и делают выступление более наглядным. Однако важно помнить, что визуальные материалы должны дополнять, а не отвлекать от основной идеи.

3) Для повышения вовлеченности можно использовать такие техники, как задавание вопросов аудитории, интерактивные элементы (например, голосования или опросы), использование анекдотов и личных историй, а также создание пауз для обдумывания. Важно поддерживать зрительный контакт и активно вовлекать слушателей в обсуждение, чтобы создать более динамичную атмосферу.

4) Эффективная коммуникация включает несколько ключевых элементов: ясность сообщения, активное слушание, адаптация стиля общения к аудитории и конструктивная обратная связь. Ясность помогает избежать недопонимания, активное

слушание способствует взаимопониманию, а адаптация стиля общения позволяет лучше достучаться до слушателей. Конструктивная обратная связь помогает улучшить коммуникацию и способствует развитию отношений.

5) Невербальная коммуникация, включая язык жестов, мимику, тон голоса и позу, существенно влияет на восприятие сообщения. Она может поддерживать или противоречить словесному содержанию. Например, открытая поза и уверенный тон могут усилить доверие к speaker'у, в то время как скрещенные руки и низкий голос могут вызвать недоверие или недоумение. Таким образом, важно быть осведомленным о своих невербальных сигналах и использовать их в соответствии с сообщением.

6) Для преодоления барьеров в коммуникации можно использовать несколько стратегий:

1. Активное слушание. Уделяйте внимание собеседнику, уточняйте непонятные моменты и демонстрируйте интерес.
2. Открытые вопросы. Задавайте вопросы, которые требуют развернутых ответов, чтобы лучше понять точку зрения другого человека.
3. Эмпатия. Старайтесь поставить себя на место собеседника, чтобы понять его эмоции и потребности. Это создаст атмосферу доверия и открытости, что в свою очередь облегчает общение.

Дискуссия по теме 5 «Эмоциональный компас в конфликте»

1. Достоверность эмоций как индикатора. Эмоции — субъективная оценка ситуации (Lazarus, теория когнитивной оценки). При сигналах *непосредственной* угрозы (базовые эмоции страха, отвращения — функция выживания), сильных позитивных связях (базовая радость). В сложных/неоднозначных ситуациях, при сильных аффектах (гнев, тревога), под влиянием когнитивных искажений, усталости, стресса. Функции эмоций (СМЭР): Сигнал (о значимом событии), Мотивация (к действию), Оценка (хорошо/плохо), Регуляция (социального поведения). Рациональный анализ необходим для адекватной интерпретации *сигнала* и выбора способа *регуляции*.

2. Эмоциональный интеллект (EQ) - Развиваемый навык (Goleman, Mayer & Salovey). Врожденный темперамент влияет на базовую реактивность, но ключевые компоненты (самосознание, саморегуляция, социальная осведомленность, управление отношениями) поддаются развитию. Эффективные практики: *Самосознание*: Дневник чувств (Gross, процессная модель регуляции), медитация осознанности (Mindfulness), рефлексия триггеров и паттернов. *Самоуправление*: Когнитивная реструктуризация, техники заземления (grounding), управляемая визуализация, отсрочка реакции ("пауза").

3. "Словарь чувств" и предотвращение конфликта: точная идентификация эмоции (алекситимия как антипод) позволяет выявить лежащую в ее основе фрустрированную потребность (Роджерс, Маслоу). Осознание потребности позволяет перейти от обвинений ("Ты виноват!") к конструктивному выражению через "Я-высказывания" ("Я чувствую X, потому что мне важно Y, и мне нужно Z"). Это снижает защитную реакцию оппонента (теория "лица" Goffman), переводя диалог в плоскость поиска решения, удовлетворяющего потребности, а не борьбы.

4. Конструктивность конфликта. Да, при условиях: фокус на *задаче/проблеме*, а не на личностях (деперсонализация); взаимное уважение; открытая коммуникация; готовность к сотрудничеству; наличие процедур/медиации. Конструктивные типы: Когнитивные конфликты (разногласия по *идеям*, задачам, методам — Deutsch, теория конфликта). Ведут к инновациям, улучшению решений, прояснению позиций, росту сплоченности (после разрешения).

5. Универсальность стратегии в конфликте. Нет универсально лучшей стратегии. Модель Томаса-Килманна (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument - TKI) выделяет 5 стилей (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание,

приспособление). Выбор зависит от: Важности *предмета конфликта* и *сохранения отношений*; власти/статуса; временных ограничений; индивидуальных стилей участников (агрессивный, избегающий, компромиссный и т.д.). Эффективность требует гибкости и диагностики ситуации.

6. Баланс эмпатии и защиты границ. Принцип "И-И": Эмпатия (активное слушание, валидация чувств оппонента — Rogers) И ассертивность (четкое, уважительное выражение своих потребностей и границ). Техника: "Я понимаю, что для вас важно X (эмпатия), и одновременно для меня критично Y (граница). Давайте найдем вариант, который учтет и X, и Y (поиск решения)".

7. Типы и причины конфликтов. Внутриличностный (внутри индивида), межличностный (2+ индивида), внутригрупповой, межгрупповой, организационный, межкультурный.

Причины (источники):

- *Содержательные*: Цели (несовместимые), ресурсы (дефицит), методы.
- *Психологические*: Ценности/убеждения, восприятие (искажения), эмоции, стили (коммуникации, поведения).
- *Структурные*: Ролевые неопределенности/конфликты, статусные различия, неэффективные коммуникации, взаимозависимость задач.

8. Стратегии разрешения конфликтов:

Основные подходы (по ТКІ и др.):

- *Интегративные (Win-Win)*: Сотрудничество (глубокий поиск взаимовыгодного решения), Компромисс (взаимные уступки).
- *Дистрибутивные (Win-Lose)*: Соперничество (навязывание своей воли).
- *Уход*: Избегание (физическое или психологическое отстранение).
- *Уступка*: Приспособление (игнорирование своих интересов в пользу других).
- *Третья сторона*: Медиация (фасилитация переговоров), Арбитраж (навязывание решения).

9. Плюсы и минусы конфликта. Плюсы (функциональные последствия): Стимул к изменениям и развитию, выявление скрытых проблем и разногласий, усиление групповой сплоченности (после конструктивного разрешения - "сплочение против общего врага" или через совместное решение), повышение качества решений (через критику идей), личностный рост, инновации. Минусы (дисфункциональные последствия): Эмоциональный стресс, ухудшение межличностных отношений и климата, снижение мотивации и продуктивности, поляризация позиций, нерациональное использование ресурсов (времени, энергии), эскалация насилия, репутационные потери, текучесть кадров.

Дискуссия по теме 6 «Системное мышление, как способ развития нового качества в изменчивом мире»

1) Системное мышление — это подход, который рассматривает проблемы в контексте более широких систем, анализируя взаимосвязи и динамику между их элементами. В условиях быстроменяющегося мира оно помогает лучше понять сложные ситуации, выявлять скрытые закономерности и предсказывать последствия действий, что позволяет принимать более взвешенные и устойчивые решения.

2) Системное мышление развивает такие навыки, как анализ взаимосвязей, критическое мышление, способность к абстрактному мышлению и видение долгосрочных последствий. На практике эти навыки можно применять для решения управленческих задач, разработки стратегий и в процессе анализа проблем в бизнесе, экологии и обществе, позволяя находить более устойчивые и эффективные решения.

3) Чтобы внедрить системное мышление в организационную культуру, можно начать с обучения сотрудников основам этого подхода через семинары и мастер-классы.

Важно создавать командные проекты, которые фокусируются на междисциплинарном сотрудничестве и решении комплексных задач. Также следует поощрять обсуждение взаимосвязей и системных последствий решений, что поможет сотрудникам видеть не только текущие результаты, но и долгосрочные воздействия своих действий.

Дискуссия по теме 7 «Правила общения с людьми с особенностями развития и инвалидностью».

1) Инклюзия - это включение человека в общество. Каждый человек вне зависимости от способностей и достижений имеет право на качественное образование, общение, дружбу и нормальную жизнь. Инклюзивная среда позволяет особым детям выйти из изоляции, стать более самостоятельными, а обычным детям - учиться общаться по-разному, развивать эмпатию и эмоциональный интеллект.

2) Инклюзивное образование — это такая организация процесса обучения, при которой все дети, независимо от их физических, психических, интеллектуальных, культурно-этнических, языковых и иных особенностей, включены в общую систему образования и обучаются по месту жительства вместе со своими сверстниками без инвалидности в одних и тех же общеобразовательных учреждениях, — например в таких школах общего типа, которые учитывают их особые образовательные потребности и оказывают своим ученикам необходимую специальную поддержку.

3) **Обращение к человеку.** Когда Вы разговариваете с инвалидом, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему или сурдопереводчику, которые присутствуют при разговоре.

Пожатие руки. Когда Вас знакомят с инвалидом, вполне естественно пожать ему руку: даже те, кому трудно двигать рукой или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку правую или левую, что вполне допустимо.

Называйте себя и других. Когда Вы встречаетесь с человеком, который плохо или совсем не видит, обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с вами. Если у Вас общая беседа в группе, не забывайте пояснить, к кому в данный момент Вы обращаетесь, и назвать себя.

Предложение помощи. Если Вы предлагаете помощь, ждите, пока ее примут, а затем спрашивайте, что и как делать.

Адекватность и вежливость. Обращайтесь со взрослыми инвалидами как со взрослыми. Обращайтесь к ним по имени и «на ты», только если Вы хорошо знакомы.

Расположение для беседы. Когда Вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы Ваши и его глаза были на одном уровне, тогда Вам будет легче разговаривать. Разговаривая с теми, кто может, читать по губам, расположитесь так, чтобы на Вас падал свет, и Вас было хорошо видно, постарайтесь, чтобы Вам ничего (еда, сигареты, руки), не мешало.

Не опирайтесь на кресло-коляску. Опирайтесь или виснуть на чьей-то инвалидной коляске – то же самое, что опираться или виснуть на ее обладателя, и это тоже раздражает. Инвалидная коляска – это часть неприкасаемого пространства человека, который ее использует.

Внимательность и терпеливость. Когда Вы разговариваете с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. Будьте терпеливы, ждите, когда человек сам закончит фразу. Не поправляйте его и не договаривайте за него. Никогда не притворяйтесь, что Вы понимаете, если на самом деле это не так. Повторите, что Вы поняли, это поможет человеку ответить Вам, а Вам — понять его.

Привлечение внимания человека. Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помашите ему рукой или похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, но имейте в виду, что не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам.

Не смущайтесь. Не смущайтесь, если случайно допустили оплошность, сказав: «Увидимся» или «Вы слышали об этом...?» тому, кто не может видеть или слышать.

5.2 Ответы на задание по подготовке эссе (пример)

В современном мире, наполненном быстрыми изменениями и непрерывной конкуренцией, вопросы лидерства, личной эффективности, публичных выступлений, эмоционального интеллекта, эффективной коммуникации и управления конфликтами становятся особенно актуальными. Эти аспекты не только влияют на карьерный рост, но и формируют личность, способствующую построению здоровых межличностных отношений.

Лидерство – это не просто титул, это способность вдохновлять и объединять людей. На своем опыте я столкнулся с необходимостью выступить в роли лидера во время студенческого проекта, где нам нужно было разработать и реализовать социальную инициативу. На начальном этапе члены команды были разрознены, у каждого были свои идеи и ожидания. Я решил провести встречу, где мы вместе определили общую цель нашего проекта. Эта простая практика помогла каждому почувствовать свою значимость, а общий фокус значительно повысил нашу личную эффективность и продуктивность.

Публичные выступления – это искусство, которое требует практики и уверенности. Я всегда боялся выступлений на публике, пока не принял участие в конференции, где нужно было представить результаты нашего проекта. Подготовка к выступлению включала многочасовую практику, визуализацию успешного выступления и изучение техник управления страхом. На днях выступления я осознал, что моя задача — не только донести информацию, но и создать связь с аудиторией через историю, которую рассказываю. В результате, выступление прошло на ура, и я получил положительные отзывы.

Эмоциональный интеллект играет важную роль в лидерстве и публичных выступлениях. Он включает в себя осознание собственных эмоций и умение управлять ими, а также понимание эмоций других людей. В ходе одного из проектов наша команда столкнулась с недопониманием между участниками, что вызвало напряжение. Я решил использовать свой эмоциональный интеллект, чтобы понять, что вызывает негативные реакции у моих коллег. Признав их трудности и выслушав их, я смог предложить подход, который позволил бы сблизить команду и разрешить конфликт.

Эффективная коммуникация – это основа успешного взаимодействия в любой команде. Я научился важности активного слушания, когда в одной из групповых дискуссий к нам присоединился новый участник с оригинальными идеями. Вместо того чтобы сразу высказать свои мысли, я сфокусировался на его комментариях и задал уточняющие вопросы. Это не только помогло углубить обсуждение, но и укрепило командный дух, поскольку каждый почувствовал, что его мнение важно.

Конфликты – неотъемлемая часть любого коллектива, и умение ими управлять — важнейший навык. Не так давно я стал свидетелем конфликта между двумя коллегами из-за различий в подходах к работе. Я предложил организовать встречу, где мы могли бы открыто обсудить каждый подход и прийти к компромиссу. В результате мы не только

решили конфликт, но и улучшили сотрудничество между коллегами. Этот опыт научил меня, что открытая коммуникация и уважение к мнению другого человека — ключ к успешному разрешению конфликтов.

Лидерство, личная эффективность, публичные выступления, эмоциональный интеллект, эффективная коммуникация и управление конфликтами — это взаимосвязанные навыки, которые помогают не только добиться успеха в карьере, но и построить здоровые отношения в жизни. Эти аспекты требуют постоянного развития и самосовершенствования. Мой личный опыт подтверждает, что именно осознание и применение этих навыков может изменить не только индивидуальные результаты, но и атмосферу в коллективе в целом. Поддерживая друг друга, мы можем создавать команды, которые смогут справляться с любыми вызовами, стоящими перед ними.