

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 03.07.2024 20:48:40

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«25» июня 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины
Технологии профессионального взаимодействия**

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) программы бакалавриата

Социо-культурное и технологическое обеспечение работы с молодежью

Для набора 2023 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Экономическая теория**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Курс Вид занятий	3		Итого	
	уп	рп		
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	227	227	227	227
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	252	252	252	252

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.06.2024 г. протокол № 18.

Программу составил(и): Старший преподаватель, Лященко Н.И.

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Н.Г. Кузнецов

Методический совет: д.э.н., профессор Д.Д. Костоглодов

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Научить студентов теоретическому осмыслению и анализу технологий профессионального взаимодействия в различных сферах организации работы с молодёжью.
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-4. Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
1.способы осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;(соотнесено с индикатором УК-3.1) 2.способы осуществления внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.(соотнесено с индикатором ОПК- 4.1)
Уметь:
1.осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; (соотнесено с индикатором УК-3.2) 2.осуществлять внутриведомственное и межведомственное взаимодействие для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.(соотнесено с индикатором ОПК- 4.2)
Владеть:
1.навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; (соотнесено с индикатором УК-3.3) 2.навыками осуществления внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.(соотнесено с индикатором ОПК- 4.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1.

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Профессиональное взаимодействие как коммуникация. 1.Определение понятия «взаимодействие», «технология», «профессиональное взаимодействие», «технология профессионального взаимодействия». 2.Типы взаимодействия: диалог, сотрудничество, соглашение, опека, подавление, конфликт, индифферентность, конфронтация. 3.Субъекты профессионального взаимодействия в организации работы с молодёжью. 4.Условия профессионального взаимодействия организатора работы с молодёжью.	Лекционные занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.2	Функции и факторы профессионального взаимодействия. 1.Функции: информационная, организационная, просветительская, профилактическая, прогнозирующая, координирующая, коррекционная, контролирующая, поддерживающая, оценочная. 2.Деятельностное освоение профессиональных позиций. 3.Уровни профессионального взаимодействия; с самим собой, с другим субъектом, с системой.	Лекционные занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.3	Особенности и элементы профессионального взаимодействия. 1.Элементы профессионального взаимодействия: целевой, содержательный, технологический, контрольно-оценочный, результативный. 2.Средства профессионального взаимодействия: вербальные и невербальные, реальные и виртуальные (электронная почта, чат, блог, форум, видео- и аудиоконференции). 3.Основные проблемы и ошибки профессионального взаимодействия.	Лекционные занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.4	Внутриколлективное профессиональное взаимодействие. 1.Внутриколлективная обратная связь при профессиональном взаимодействии (стендовая информация, фотогалерея, приказы, распоряжения, переписка, ресурсный центр). 2.Методика совершенствования профессионального взаимодействия в организации работы с молодёжью. 3.Технологии предупреждения и преодоления внутриколлективных конфликтов при профессиональном взаимодействии.	Лекционные занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.5	Профессиональное взаимодействие как коммуникация. 1.Определение понятия «взаимодействие», «технология»,	Практические занятия	3	2	ОПК-4 УК-3

	«профессиональное взаимодействие», «технология профессионального взаимодействия». 2. Типы взаимодействия: диалог, сотрудничество, соглашение, опека, подавление, конфликт, индифферентность, конфронтация. 3. Субъекты профессионального взаимодействия в организации работы с молодёжью. 4. Условия профессионального взаимодействия организатора работы с молодёжью.				
1.6	Функции и факторы профессионального взаимодействия. 1. Функции: информационная, организационная, просветительская, профилактическая, прогнозирующая, координирующая, коррекционная, контролирующая, поддерживающая, оценочная. 2. Деятельностное освоение профессиональных позиций. 3. Уровни профессионального взаимодействия; с самим собой, с другим субъектом, с системой.	Практические занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.7	Особенности и элементы профессионального взаимодействия. 1. Элементы профессионального взаимодействия: целевой, содержательный, технологический, контрольно-оценочный, результативный. 2. Средства профессионального взаимодействия: вербальные и невербальные, реальные и виртуальные (электронная почта, чат, блог, форум, видео- и аудиоконференции). 3. Основные проблемы и ошибки профессионального взаимодействия.	Практические занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.8	Внутриколлективное профессиональное взаимодействие. 1. Внутриколлективная обратная связь при профессиональном взаимодействии (стендовая информация, фотогалерея, приказы, распоряжения, переписка, ресурсный центр). 2. Методика совершенствования профессионального взаимодействия в организации работы с молодёжью. 3. Технологии предупреждения и преодоления внутриколлективных конфликтов при профессиональном взаимодействии.	Практические занятия	3	2	ОПК-4 УК-3
1.9	Формы профессионального взаимодействия. 1. Традиционные и инновационные формы профессионального взаимодействия. 2. Разнообразие форм профессионального взаимодействия: совещание, планерка, круглый стол, беседа, консультация, собрание, поручения, договор, диалог, полилог, конференции, фестивали, выставки, временный творческий коллектив, переговоры, профессиональный клуб, экспертный совет, проблемные группы и др. 3. Условия установления доверительных отношений при профессиональном взаимодействии. Преодоление барьеров в профессиональном взаимодействии.	Самостоятельная работа	3	45	ОПК-4 УК-3
1.10	Базовые технологии профессионального взаимодействия. 1. Технология предъявления профессионального требования. 2. Технология организации взаимодействия: оценивание ситуации, сбор и предъявление информации, установление первичного контакта, процесс переговоров, организация совместной деятельности, осуществление влияния, завершение взаимодействия. 3. Технология коллективного взаимодействия. Технологии профессионального сотрудничества. Технологии сетевого взаимодействия и социального партнёрства. 4. Технологии совместной творческой профессиональной деятельности. Проектная технология и др.	Самостоятельная работа	3	40	ОПК-4 УК-3
1.11	Дополнительные технологии профессионального взаимодействия. 1. Адаптационные технологии профессионального взаимодействия. 2. Технологии виртуального профессионального взаимодействия. 3. Технологии профессионального тренинга. Переговорные технологии. 4. Вариационные технологии. Интеграционные технологии. Компромиссные технологии.	Самостоятельная работа	3	35	ОПК-4 УК-3
1.12	Технологии оценки эффективности профессионального взаимодействия 1. Проблемы диагностики профессионального взаимодействия. 2. Периодичность мониторинговых процедур в профессиональном взаимодействии. 3. Диагностические технологии профессионального взаимодействия с использованием тестирования, анкетирования, тематических оценочных карт и др 4. Критерии оценки профессионального взаимодействия.	Самостоятельная работа	3	47	ОПК-4 УК-3
1.13	Основы взаимодействия с социальными партнёрами. 1. Основные направления взаимодействия с социальными партнёрами: целевое, организационное, содержательное, управленческое. Коммуникационные площадки. Переговорные площадки. 2. Аргументация во взаимодействии с социальными партнёрами. 3. Опорные и экспериментальные площадки. Ассоциации. Дистанционные формы взаимодействия. Комплексные и интеграционные технологии профессионального взаимодействия с	Самостоятельная работа	3	60	ОПК-4 УК-3

	социальными партнерами. 4. Инновационные технологии профессионального взаимодействия с социальными партнерами				
1.14	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	3	9	ОПК-4 УК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Юзефовичус Т. А.	Технология социальной работы с молодежью: учеб. пособие для студентов учреждений высш. проф. образования	М.: Академия, 2012	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 10 экз.
2	Чудинов А. П., Нахимова Е. А.	Деловое общение: практикум: учебное пособие	Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2012	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Покровская, Е. М., Смоляникова, Л. В.	Организация работы с молодежью: практическое руководство	Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016	ЭБС «IPR SMART»
4		Современный педагогический взгляд: всероссийский научно-методический журнал: журнал	Владивосток: Эксперт-Наука, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
5	Яшин Б. Л.	Культура общения: теория и практика коммуникаций: учебное пособие для учащихся высших учебных заведений: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Консультант +
База данных Всероссийского центра изучения общественного мнения <https://wciom.ru/database>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
Libre Office

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Знать: способы осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	Определяет свою роль в команде, на основе чего осуществляет социальное взаимодействие	Полнота и правильность ответа	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)
Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Находит эффективные способы взаимодействия в команде и адекватно реализует свою роль	Умение при организации профессиональной деятельности ориентироваться на свою роль в команде и выбирать соответствующую форму взаимодействия	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)
Владеть: навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	Использует методы осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	Адекватность методов смоделированной ситуации.	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)
ОПК-4: Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики			
Знать: способы осуществления внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики	Определяет способы осуществления внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач	Полнота и правильность ответа	Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)

<p>Уметь: осуществлять внутриведомственное и межведомственное взаимодействие для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики</p>	<p>Анализирует основные проблемы внутриведомственного и межведомственного взаимодействия, решение которых будет способствовать принятию эффективных решений</p>	<p>Умение принимать эффективные решения в рамках внутриведомственного и межведомственного взаимодействия</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)</p>
<p>Владеть: навыками осуществления внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики</p>	<p>Представляет алгоритм внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач</p>	<p>Адекватность методов смоделированной ситуации</p>	<p>Э-вопросы к экзамену (1-28) Р-рефераты (1-10) КР-круглый стол (1-5) К-кейсы (1-5)</p>

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

по дисциплине «*Технологии профессионального взаимодействия*»

1. Взаимодействие как процесс профессиональной коммуникации.
2. Стратегии взаимодействия: конкуренция и кооперация.
3. Приведите пример конструктивного использования стратегий взаимодействия в работе с молодёжью.
4. Типы и виды взаимодействия.
5. Субъекты и условия профессионального взаимодействия организатора работы с молодёжью.
6. Профессиональный рост. Деятельностное освоение профессиональных позиций.
7. Профессиональная поддержка как форма защиты от профессионального выгорания.

8. Приведите примеры реализации различных уровней профессионального взаимодействия с самим собой, с другим субъектом, с системой.
9. Обоснуйте выбор вербального или невербального, реального или виртуального средства профессионального взаимодействия в конкретной ситуации в сфере организации работы с молодёжью.
10. Основные проблемы и ошибки профессионального взаимодействия в сфере организации работы с молодёжью.
11. Обмен профессиональным опытом как методика совершенствования профессионального взаимодействия в организации работы с молодёжью.
12. Технологии предупреждения и преодоления внутриколлективных конфликтов при профессиональном взаимодействии.
13. Этические аспекты деятельности специалиста по работе с молодёжью.
14. Роль делового общения в практике организации работы с молодёжью.
15. Смоделируйте ситуацию межконфессионального общения коллег, где нарушена профессиональная этика, и предложите пути её решения.
16. Профессиональный долг как превращение требований нравственности в личную задачу специалиста. Смоделируйте ситуацию общения с молодёжью, где нарушена профессиональная этика, и предложите пути её решения.
17. Приемы осуществления лично ориентированной и групповой супервизии.
18. Использование коучинга и наставничества как методов внутри коллективного профессионального взаимодействия.
19. Консультирование лично-профессионального и карьерного развития молодёжи.
20. Предложите эффективные методы и технологии социально-педагогической коммуникации с целевой аудиторией подростков.
21. Раскройте сущность и содержание понятий «конфликт» и «конфликтология».
22. Приведите пример воздействия токсических эффектов окружающей среды на формирующуюся личность молодого специалиста, ее Я-концепцию.
23. Смоделируйте ситуацию использования эмоционального состояния оппонента для решения поставленной задачи диалога
24. Опишите технологию проведения успешного делового совещания.
25. Смоделируйте ведение беседы с представителем государственной службы по вопросу получения ассигнований от государства на реализацию вашей программы.
26. Опишите особенности публичной речи как формы деловой коммуникации.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.
- 67-83 баллов (оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты схематично, логично, или полно ответил на один вопрос, а на второй не знает ответа, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если студент не знает ответов на вопросы

Кейс-задание

Решить кейсы (раскрыть тему на конкретных примерах, проанализировать перспективы развития каждой проблемы и предложить пути её решения).

Задание(я):

- **1.** Предложите эффективные методы социально-педагогической коммуникации с молодёжью 10-15 лет для формирования основ конструктивного поведения.

Ответ: Меры противодействия распространению деструктивных идей в среде подростков:

- активное развитие психологического позитивного мышления вместо разрушительного, раскрытие позитивных жизненных смыслов,
- создание комфортной социокультурной среды, микроклимата в детском коллективе
- проведение нравственно-правового закалывания (формирование правовой культуры, навыков критического анализа, сопротивления негативному влиянию, развитие стойкости при неблагоприятных обстоятельствах, умения противостоять влиянию других лиц)
- формирование у обучающихся здорового образа жизни через применение здоровьесберегающих технологий, обеспечение безопасных условий, информирование о здоровом стиле жизни
- организация деятельности, альтернативной деструктивному поведению: познавательной (путешествия, туризм); бросающей вызов своим возможностям (спорт, квесты, походы); альтруистической (общественно-полезная и благотворительная деятельность)
- формирование культуры общения, ценностного отношения к правилам и социальным нормам
- повышение компетентности и социальной успешности личности подростка в значимых для него сферах
- повышение осознанности собственного поведения, развитие умений планирования, оценки последствий поведения, обучение продуктивным стратегиям совладения со стрессом
- активизация личностных ресурсов, обеспечение творческого самовыражения
- содействие профессиональному самоопределению,
- овладению способами и умениями трудовой деятельности;

- **2.** Опишите основы консультирования подростка, имеющего опыт противоправных действий.

Ответ: В ходе беседы с несовершеннолетним подростком специалисту ОРМ следует:

- основной упор сделать на установление психологического контакта
- проявить полное знание обсуждаемой темы, терпение, настойчивость, доброжелательность, иначе можно спровоцировать у подростков эмоциональный дискомфорт, недоверие и агрессию
- поддерживать позитивные суждения, вселять веру в свои силы, в возможность благоприятных жизненных перспектив
- помнить, что запретительные меры малоэффективны (введение запрета заставит подростка замкнуться в себе, стать более скрытным, охраняющим групповые «ценности», что еще больше сплотит группу несовершеннолетних с девиантным поведением)
- раскрыть пагубность и бесперспективность противоправного поведения, подкрепляя хорошо известными несовершеннолетним фактами (можно предложить ребенку встать

на место жертвы преступления и с этой точки зрения оценить справедливость и логичность криминальной субкультуры)

-обеспечить осознание обучающимися степени риска противоправного поведения и суровости ответственности за совершенное преступление (привести примеры деструктивного манипулирования, спровоцировавшие психологический срыв у ребенка, повлекшие причинение вреда здоровью себе и/или окружающим, совершение преступления)

-провести совместный с детьми критический анализ негативного контента, «друзей и товарищей», идеализирующих криминальный образ жизни

После проведения беседы важно обязательно фиксировать реакцию подростков, наблюдать за изменением в их поведении;

- **3.**Смоделируйте ситуацию использования педагогического консалтинга в сфере повышения родительской компетенции.

Ответ: Методы семейного воспитания как способа взаимодействия родителей с детьми должны быть адекватны и конструктивны. В таком случае они помогают детям развивать свое сознание, чувства и волю, активно стимулируют формирование опыта поведения, самостоятельную детскую жизнедеятельность, полноценное моральное и духовное развитие и приносят родителям чувство удовлетворения и радости. В обратном случае наблюдается перекося в развитии личности или даже опасность для жизни и здоровья детей в семье.

Родитель предупреждает деструктивное поведение ребёнка, если:

- ведет вместе с ребенком здоровый образ жизни

- проводит с ребенком совместный культурный досуг

-способствует творческому самовыражению ребенка

- воспитывает ребенка в доверительных отношениях (говорит о своих чувствах с ребенком, интересуется его переживаниями, проблемами)

- развивает у него позитивное мышление, помогает в разрешении межличностных конфликтов без негативных последствий

-учит ребенка общению с другими людьми, взаимодействию в команде, управлению своими эмоциями

-заботится о гражданско-патриотическом воспитании

- формирует чувство отторжения насилия, создает негативный образ и формирует эмоциональное неприятие экстремистских формирований и их лидеров

-поощряет участие ребенка в детских и молодежных движениях и объединениях, способствующих его социализации, самоопределению, выявлению интересов, занятию позитивными видами деятельности

-поощряет стремление ребенка к созиданию, желание делать что-то своими руками (как альтернатива разрушению);

- **4.** Представьте ситуацию в разновозрастном трудовом коллективе и опишите пути решения с использованием основ консультирования личностно-профессионального развития молодёжи.

Ситуация: «В организации в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-

своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге».

Как следует поступить женщинам в данной ситуации?

Ответ: Непрошенные советы и оценка внешности являются, пожалуй, самыми распространенными примерами нарушения психологических границ. Каждый из специалистов несет свою половину ответственности за сложившуюся ситуацию. Женщина предпенсионного возраста виновата в том, что нарушает границы коллеги, а молодая сотрудница — в том, что их не отстаивает.

В чем внутренний механизм такого поведения?

Сотрудница предпенсионного возраста, давая советы и указывая на ошибки, а также оценивая внешность коллеги, занимает по отношению к ней "родительскую" позицию, тем самым выходя за рамки профессиональной роли. То есть ведет себя непрофессионально. Ведь быть профессионалом возможно только при общении с коллегами на равных. Для того чтобы снова вернуться в профессиональные рамки, нужно перестать занимать позицию "сверху".

В свою очередь, молодой женщине следует начать отстаивать свои границы. Это возможно делать в корректной и профессиональной манере. Схема поведения в подобного рода конфликте довольно проста.

Во-первых, сначала молодой сотруднице нужно предъявить факт (нерешенного совета, ранящей оценки), во-вторых, озвучить свои чувства по этому поводу, в-третьих, попросить больше так не делать и, наконец, сказать, что она сделает, если ее просьба снова будет нарушена»;

- 5. Представьте ситуацию в трудовом коллективе и опишите пути решения с использованием основ консультирования карьерного развития молодёжи.

Ситуация: «В организации назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст коллектива — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение.

Как можно выйти из подобной ситуации?

Ответ: В данной ситуации мы видим распространенную проблему, с которой сталкиваются многие вновь назначенные руководители. Эффективно управлять командой в этом случае можно только войдя в профессиональную роль. То есть буквально начальнику нужно перестать быть человеком и полностью переключиться на выполнение своих обязанностей. Только так возможно вернуть работу подчиненных в нормальное русло. Для начала руководителю необходимо признать тот факт, что он утратил профессиональную позицию по отношению к своим сотрудникам. Далее ему следует понять, какие именно параметры своей роли он не соблюдает. После этого нужно вернуться в роль, учитывая найденные недостатки, и общаться с подчиненными только таким образом.

Обеим сторонам конфликта это надо пережить. Негативный эффект от прихода нового управленца продержится в коллективе не больше полугода. За это время тема будет сто раз поднята и попросту наскучит большинству. Ее продолжают обсуждать лишь в кругу "традиционно всем недовольных сотрудников", а их процент незначителен.

Руководителю же нужно, чтобы к этому времени появилась возможность продемонстрировать свою профессиональную зрелость.

Критерии оценивания:

15-11 баллов выставляется студенту, если задание выполнено правильно, выводы развернутые, грамотные, обоснованные;

10-4 баллов выставляется обучающемуся, если задание выполнено в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала

3-1 балл выставляется обучающемуся, если задание раскрыто схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала

Максимальная сумма– 45 баллов (3 темы по 15 баллов)

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

1. Виды и формы делового общения. Деловая беседа, приемы влияния на партнера.
2. Речевые аспекты переговорного процесса.
3. Конфликтные ситуации в деловом общении и способы их разрешения.
4. Формы деловой коммуникации (беседа, совещание, переговоры, выступления)
5. Презентация как вид делового общения.

Критерии оценивания:

- 10 -8 баллов выставляется обучающемуся, если он знает этапы процесса, руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа верно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

- 7-5 баллов выставляется обучающемуся, если он в целом знает этапы процесса, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

- 4-1 баллов выставляется обучающемуся, если он схематично знает этапы процесса, не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, к качественному результату стремится, но не всегда его добивается, в процессе самоанализа неверно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

Максимальная сумма– 40 баллов (4 темы по 10 баллов)

Темы рефератов

1. Понятие коммуникации. Виды коммуникации.
2. Информация, ее виды.
3. Интернет как уникальная платформа для глобальных социальных коммуникаций.
4. Области применения интернет технологий в молодежной политике.

5. Культурные особенности коммуникантов и возможности адаптации к изменяющейся культурной среде.
6. Культурный шок и специфика межкультурного общения.
7. Этические формы и национальные модели делового общения.
8. Межпоколенный барьер в общении: причины и пути преодоления.
9. Барьеры деловой коммуникации.
10. Конфликты и способы их предупреждения в деловом общении.

Критерии оценивания:

-5 балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыта полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.

-3-4балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыт в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

-2-3балла выставляется обучающемуся, если тема раскрыта схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

- 1 балл выставляется обучающемуся, если тема раскрыта схематично, не логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

Максимальная сумма– 15 баллов (3 темы по 5 баллов)

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии. Экзамен проводится в письменном виде. Задание к экзамену содержит (2 теоретических вопроса и 1 кейс из перечня представленных в приложении 1). Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом по направлению подготовки предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по учебной дисциплине, даются рекомендации для самостоятельной работы, подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа психологии личности и группы, работы в коллективе, команде.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- выполнить домашнее задание, рекомендованными преподавателем способами при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса, проведения круглых столов. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам. При подготовке к занятиям студент может воспользоваться LibreOffice.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности: деловые игры, круглые столы.

Методические рекомендации по подготовке рефератов (докладов, сообщений).

При подготовке докладов или сообщений студент должен правильно оценить выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Значение поисков необходимой литературы огромно, ибо от полноты изучения материала зависит качество научно-исследовательской работы. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме.

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу студентов и помощь педагогов по мере необходимости: - составляется план доклада путем обобщения и логического

построения материала доклада; - подбираются основные источники информации; - систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель; - делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение студентами. Поэтому доклады, сделанные студентами на семинарских занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой – дают преподавателю возможность оценить умения студентов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами. В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов).

Работа с информацией по теме: Принимают участие две команды (одна утверждает тезис, а другая его отрицает). Команды в зависимости от формата дебатов состоят из двух или трех участников (спикеров). Суть дебатов - убедить нейтральную третью сторону, судей, в том, что ваши аргументы лучше (убедительнее, доказательнее), чем аргументы вашего оппонента.

- активизация знаний студентов (мозговой штурм);
- поиск информации с использованием различных источников;
- систематизация полученного материала;
- составление кейсов (системы аргументации) утверждения и отрицания тезиса,

подготовка раунда вопросов и т. д.

Формирование общих и специальных умений и навыков:

- формулирование и обоснование аргументов, подпор, поддержек;
- построение стратегии отрицающей стороны;
- умение правильно формулировать вопросы;
- овладение знаниями риторики и логики, применение их на практике;
- овладение навыками эффективной работы в группе, аутотренинга и релаксации

Методика включает три этапа:

- 1) предварительная подготовка,
- 2) проведение дискуссии,
- 3) подведение итогов.

Задачи 1 этапа:

1. Глубоко изучить вопрос, который будет обсуждаться.
 2. Подготовить вопросы, литературу.
- 2 этап – это проведение дискуссии.

Несколько советов ведущему дискуссии:

1. Перед началом дискуссии необходимо назвать тему, обосновать ее выбор, ясно сформулировать цель.
2. В первые же минуты расположить к себе участников дискуссии, настроить их

на полемический лад, создать обстановку, при которой каждый студент не только не стеснялся бы высказывать свое мнение, но и стремился его отстаивать.

3. Не препятствовать желающим выступить, но и не принуждать к выступлению, стараться, чтобы во время дискуссии царил дух искренности и откровенности.

4. Стимулировать активность участников. В этом поможет продуманная система вопросов, которые представляют интерес для студентов и могут вызвать их на откровенный разговор. Помнить, что вопрос – визитная карточка дискуссии.

Есть приемы, средства, располагающие к дискуссии, о которой следует помнить: парадокс – неожиданное, своеобразное мнение, резко расходящееся с общепринятым, даже противоречащее на первый взгляд здравому смыслу. В нем неизменно присутствует вызов; неожиданный вопрос;

реплика – краткое возражение, замечание с места. Она тоже настраивает на дискуссию, свидетельствует об активности слушателя, его желании уяснить вопрос, проверить свою точку зрения.

5. Умело сопоставить различные точки зрения, обобщить их с тем, чтобы позиции участников дискуссии были представлены как можно отчетливее, направлять дискуссию в русло намеченной цели.

6. Не торопиться исправлять заблуждающихся, предоставлять такую возможность слушателям.

7. Когда это целесообразно, вопрос, адресованный ведущему, тут же переадресовать слушателям.

8. Не спешить навязывать готовое решение.

9. Выбрать подходящий момент для окончания дискуссии, не нарушая логику развития спора. Ведущий не должен вмешиваться в обсуждение без особой необходимости, оказывать психологическое давление на участников спора с пометкой своего авторитета, резких оценочных суждений, замечаний в адрес присутствующих. Не вызывает симпатии ведущий, который прерывает участников спора на полуслове, много говорит сам. Не стоит также открыто поддерживать одну из спорящих сторон. Свое отношение к различным точкам зрения лучше высказать при подведении итогов дискуссии.

Любой спор, даже идущий по всем правилам логики, может погубить одно обстоятельство: если участники дискуссии забывают об этике спора. Поэтому в начале дискуссии следует напомнить правила спора.

Вот некоторые из них:

1. Прежде чем сказать, спросите себя, есть ли необходимость вступать в спор. Тщательно продумайте то, о чем будете говорить.

2. По возможности кратко и ясно изложите свою точку зрения: ваша речь должна быть весома и убедительна.

3. Помните, что лучшим доказательством или способом опровержения являются точные и бесспорные факты. Если доказана ошибочность вашего мнения, имейте мужество признать правоту своего «противника».

4. Доказывайте и опровергайте, говорите ясно, отчетливо. Точно.

5. Помните о культуре общения. Умейте выслушать другого, уловить его позицию, уважайте мнение товарищей, не повышайте голос, не прерывайте выступающего, не делайте замечаний, касающихся личных качеств, участников обсуждения, избегайте поспешных выводов, старайтесь понять точку зрения собеседника и ход его мыслей до конца. Не вступайте в пререкания с ведущим по ходу проведения дискуссии.

3 этап – подведение итогов дискуссии.

Кейсы.

Студент решает кейс в аудитории или самостоятельно в виде домашнего задания как форма закрепления пройденного материала для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.