

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Приволжский исследовательский медицинский
университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России)

Психологическая служба ПИМУ

НОМИНАЦИЯ 4. ПРОГРАММЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЙ КОММУНИКАЦИИ

КОНСТРУКТИВНЫЙ ДИАЛОГ: ПРОГРАММА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЙ КОММУНИКАЦИИ В АКАДЕМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Подготовили:

Халак Мария Евгеньевна,
к.п.н. руководитель психологической службы

Кочедыкова Екатерина Николаевна,
педагог-психолог

Тарадай Юрий Михайлович,
педагог-психолог

Учаева Дарья Александровна,
педагог-психолог

Место работы: федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования «Приволжский
исследовательский медицинский университет» Министерства здравоохранения
Российской Федерации (ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России)

Контактная информация:

Халак Мария Евгеньевна
email: halak_m@pimunn.net

СОДЕРЖАНИЕ

1.ОБОСНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ АКТУАЛЬНОСТИ.....	3
2.ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ.....	4
3.ОПИСАНИЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ	4
4. НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ.....	5
5.СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	7
6.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	7
7.КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.....	8
8.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ.....	8
9.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	9
10.РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	100
11. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ЗАИМСТВОВАНИЯ.	111
12. СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ	111
13.СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	111
ПРИЛОЖЕНИЯ	144

1.ОБОСНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ АКТУАЛЬНОСТИ

Медицинский вуз представляет собой уникальную экосистему с высоким уровнем стресса, иерархичностью и экстремальной ответственностью за результаты деятельности [17, с.1295]. Коммуникативные сбои здесь имеют не просто бытовые, а прямые ятрогенные последствия, влияя на качество обучения, будущее лечение пациентов и психологическое здоровье самих участников процесса.

Актуальность просветительской программы (далее – Программа) была определена следующими факторами:

1.Высокий уровень стресса и рисков эмоционального выгорания: постоянное напряжение, связанное с освоением огромных объемов информации, практикой в условиях дефицита времени и контактом с человеческим страданием, снижает толерантность и повышает конфликтность [10, 11, 13, 16].

2.Жесткая иерархическая структура в системе: взаимодействие «студент – ординатор – врач – преподаватель – заведующий кафедрой» строится на субординации, что часто подавляет инициативу, затрудняет обратную связь и может приводить к «вертикальным» конфликтам [14, с.266].

3.Коммуникация как профессиональная компетенция: современные образовательные и профессиональные стандарты (ФГОС, аккредитация) прямо требуют от выпускника владения коммуникативными навыками. Нарушения в общении между врачом и пациентом являются одной из частых причин жалоб и судебных разбирательств [12, с.221].

4.Специфические «медицинские» конфликты:

- внутри студенческих групп: конфликты в ходе совместной подготовки к практическим занятиям, распределения обязанностей в проектных группах.
- в системе «студент – преподаватель»: недопонимание критериев оценки, конфликты на экзаменах, во время разбора клинических случаев.
- в системе «преподаватель – клинический ординатор/врач»: противоречия между учебными задачами и реальной клинической практикой.
- на клинических базах: коммуникация с пациентами и их родственниками, взаимодействие с медицинским персоналом [12, с.220].

Представленная Программа призвана не просто устранять конфликты, а формировать проактивную среду, где конструктивный диалог становится нормой, а коммуникативная компетентность – осознанной ценностью будущего медицинского специалиста. В перспективе это инвестиция в человеческий капитал, которая напрямую повлияет на качество оказываемой медицинской помощи, сохранит здоровье и жизни как преподавателей, будущих медицинских работников, а также пациентов, что будет способствовать устойчивому развитию

всей системы здравоохранения в целом.

2.ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

Программа разработана для двух ключевых групп, с учетом их ролей и специфических потребностей:

1.Участники школы кадрового роста (студенты 1-6 курсов):

- потребности: навыки работы в команде, разрешение конфликтов в группе, эффективное взаимодействие с преподавателями, пациентами, уверенное поведение на экзаменах и во время практики, управление стрессом.
- основной фокус внимания: освоение основ коммуникации с пациентом (проведение медицинского интервью, сбор анамнеза, информирование о диагнозе, работа с возражениями).

2.Участники школы преподавателя: профессорско-преподавательский состав:

- потребности: навыки предоставления обратной связи, разрешение конфликтов со студентами и коллегами, профилактика эмоционального выгорания, методы управления групповой динамикой в студенческих группах, эффективное ведение диалога в условиях иерархии.
- основной фокус внимания: техники бесконфликтного общения с коллегами и обучающимся, развитие коммуникативных навыков студентов с акцентом на пациент-ориентированную модель взаимодействия.

3.ОПИСАНИЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ

Цель – повышение коммуникативной компетентности и конфликтологической грамотности участников образовательного процесса ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России (далее – ПИМУ) для создания благоприятной рабочей и учебной среды, профилактики деструктивных конфликтов и формирования профессиональных коммуникативных навыков у будущих врачей

Задачи:

- 1) дать научно обоснованные знания о природе конфликта, механизмах коммуникации, стилях поведения и их последствиях в профессиональной среде;
- 2) предоставить инструменты для самооценки собственного коммуникативного стиля, уровня эмоционального интеллекта и стратегий поведения в стрессе и конфликте;
- 3) обучить конкретным коммуникативным навыкам:
 - активное и эмпатическое слушание;
 - техники саморегуляции и управления эмоциями (в т.ч. при работе с агрессией);
 - навыки предоставления конструктивной и корректирующей обратной

связи (модель «Сэндвич», BOFF);

- «Я-высказывания»;
- базовые навыки медиации и фасилитации;
- ведение медицинского интервью (Калгари-Кембриджская модель).

4) создать условия для формирования сообщества единомышленников, заинтересованных в развитии культуры диалога в вузе.

4. НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

Правовое основание для разработки Программы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 16.04. 2022 г. № 108 – ФЗ) [1];
- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» (07.05.2024 г. № 309) [2];
- Концепция развития сети психологических служб в образовательных организациях высшего образования в РФ (утв. Минобрнауки России 29.08.2022 № ВФ/1-Кн) [5];
- Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ [7];
- Устав ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России от 26.05.2020 №502;
- Положение о психологической службе ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России от 23.12. 2023;
- Иные нормативные правовые акты РФ в сфере образования и молодежной политики, затрагивающих вопросы организации просветительской деятельности психологических служб в образовательных организациях высшего образования [4].

Методическим основанием для разработки Программы являются Федеральные документы:

- Приказ Минобрнауки России от 22 октября 1999 г. № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации» [3];
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 марта 2016 г. № 07-871 "О психологической службе образования в Российской Федерации" [6];
- Методические рекомендации по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования от 27 ноября 2023 протокол №9 (МИНОБРНАУКИ РОССИИ, от 06.12.2023г. № МН-11/5565) [8].

Концептуальная основа программы строится на принципах системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов и включает в себя:

- Системный подход- рассматривает медицинский вуз как целостную экосистему, где все элементы (студенты, преподаватели, администрация) взаимосвязаны. Воздействие на одну группу неизбежно влияет на всю систему. Это объясняет необходимость комплексной работы со всеми категориями участников образовательного процесса для достижения устойчивого результата – изменения коммуникативной культуры вуза в целом.
- Компетентностный подход-определяет в качестве ключевого результата формирования коммуникативной компетентности как одной из ключевых профессиональных компетенций будущего врача, регламентированных ФГОС ВО и профессиональными стандартами. Программа направлена не на усвоение абстрактных знаний, а на овладение конкретными навыками (навыки активного слушания, обратной связи, разрешения конфликтов), востребованными в реальной профессиональной деятельности.
- Личностно-ориентированный подход- предполагает учет специфических потребностей и ролевых функций каждой целевой группы (студенты, ППС, администрация). Содержание и фокус занятий дифференцированы, что обеспечивает высокую релевантность материала и мотивацию участников.

Программа опирается на фундаментальные теории и актуальные исследования в области психологии общения, конфликтологии и медицинской педагогики:

1. Теория коммуникации (П. Вацлавик, Ю. Хабермас): положение о том, что «нельзя не коммуницировать», лежит в основе проактивного подхода. Любое поведение в социальной среде является сообщением и влияет на взаимодействие [9];
2. Теория эмоционального интеллекта: способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других является критически важной для профилактики конфликтов и построения эмпатического общения с пациентом и коллегами.
3. Модель стратегий поведения в конфликте К. Томаса – Р. Килманна: практический инструментарий для диагностики и выбора наиболее эффективной стратегии (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) в зависимости от ситуации.
4. Концепция ненасильственного общения М. Розенберга: техники ННО (Наблюдение – Чувство – Потребность – Просьба) и «Я-высказывания» являются доказанными методами деэскалации напряжения и перевода деструктивного конфликта в конструктивное русло.
5. Калгари-Кембриджская модель медицинского интервью (С. Курц, Дж.

Силверман): является международным золотым стандартом обучения коммуникации в медицине. Ее структурированный подход (установление контакта, сбор информации, физикальное обследование, объяснение и планирование, завершение беседы) обеспечивает полноту, эффективность и patient-centered care [15].

6. Психология профессионального выгорания: программа учитывает, что хронический стресс и выгорание являются основными факторами, снижающими толерантность к фрустрации и повышающими риск коммуникативных сбоев [16, с.2222]. Поэтому элементы профилактики выгорания интегрированы в занятия по саморегуляции.

5.СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа психологических просветительских мероприятий реализуется в течение учебного года.

Периодичность занятий: раз в месяц в течение учебного года с сентября по май

Продолжительность одного занятия: 4 ак.часа.

Объем программы - 36 академических часов

6.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Качественные результаты:

1.Для студентов:

- Повышение уверенности в общении с преподавателями и пациентами;
- Снижение уровня учебного и экзаменационного стресса;
- Формирование осознанного подхода к построению профессиональных отношений;

2.Для преподавателей:

- Рост психолого-педагогической компетентности.
- Снижение уровня эмоционального выгорания.
- Приобретение практических инструментов для управления конфликтами в студенческой аудитории и на клинических базах.

3.Для ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России в целом:

- Улучшение психологического климата и репутации вуза как современной образовательной площадки.
- Закладка основы для создания постоянно действующей Службы медиации (открытие в 2026 году);
- Прямое влияние на качество подготовки будущих врачей, закладывание фундамента для их профессионального благополучия и профилактики синдрома выгорания.

Количественные результаты:

1. Увеличение на 15% числа участников школы кадрового роста, прошедших обучение в 2024-25 учебном году по сравнению с предыдущим годом.
2. Снижение на 10% количества зафиксированных деструктивных конфликтных ситуаций (по данным деканатов, отзывов кураторов).
3. Рост удовлетворенности качеством коммуникации в вузе на 16% по данным анонимного опроса по сравнению с предыдущим учебным годом.

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Оценка эффективности занятий осуществляется с помощью сбора анкет обратной связи от обучающихся по программе. Результаты анализа позволяют оправдаться ли ожидания участников обучения, оценить степень полезности полученных знаний, определить уровень сформированности и степень применимости навыков (Приложения 1-2) .

8. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов, модулей	Число учебных часов		
		Всего часов	В том числе	
			Л*	Пр
1	2	3	4	5
1	Модуль 1: Основы эффективной и безопасной коммуникации в медицине	12	3	9
1.1	Психология общения	4	1	3
1.2	Техники эмпатического слушания	4	1	3
1.3	Основы эмоционального интеллекта	4	1	3
2	Модуль 2: Профилактика и конструктивное разрешение конфликтов	16	2	14
2.1	Конфликт в медицинской среде	4	1	4
2.2	Стратегии поведения в конфликте (К. Томас – К. Килманн). Диагностика и анализ собственного стиля.	4	1	4
2.3	Техника «Я-высказывания» и ненасильственное общение	4	1	4

2.4	Алгоритм проведения трудного разговора.	4	1	4
3	Модуль 3: Коммуникация в академической и клинической практике	8	2	6
3.1	Конструктивная и корректирующая обратная связь в обучении	4	1	3
3.2	Основы коммуникации с пациентом	4	1	3
	ВСЕГО ЧАСОВ:	36	7	29

*Л- лекции

Пр-практические занятия

9.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1: Основы эффективной и безопасной коммуникации в медицине

Занятие 1. Психология общения. Специфика вербальной и невербальной коммуникации в медицине. Барьеры непонимания и их преодоление.

Занятие 2. Активное и эмпатическое слушание как основа диагностики и взаимопонимания. Техники парафраза, резюмирования, отражения чувств.

Занятие 3. Эмоциональный интеллект и саморегуляция. Техники управления собственным эмоциональным состоянием в стрессе.

Модуль 2: Профилактика и конструктивное разрешение конфликтов

Занятие 4. Конфликт в медицинской среде: типы, структура, функции. Анализ кейсов из практики вуза.

Занятие 5. Стратегии поведения в конфликте (К. Томас – К. Килманн). Диагностика и анализ собственного стиля.

Занятие 6. Техника «Я-высказывания» и ненасильственное общение (М. Розенберг) как инструмент профилактики конфликтов.

Занятие 7. Алгоритм проведения трудного разговора. Работа с возражениями и агрессией.

Модуль 3: Коммуникация в академической и клинической практике

Занятие 8. Конструктивная и корректирующая обратная связь в обучении: правила предоставления и получения. Модели «Сэндвич» и BOFF (Behaviour – Outcome – Feeling – Future).

Занятие 9. Основы коммуникации с пациентом. Калгари-Кембриджская модель медицинского интервью: установление контакта, сбор информации, структурирование беседы.

Для достижения заявленных целей программа использует комплекс интерактивных методов, доказавших свою эффективность в обучении взрослых:

- Интерактивные мини-лекции: краткие теоретические блоки,

визуализированные с помощью презентаций, обеспечивают научную базу;

- Тренинговые технологии (социально-психологический тренинг): основной формат работы, направленный на отработку навыков в безопасной учебной обстановке через ролевые игры, разбор кейсов, групповые дискуссии и мозговые штурмы;
- Методы психодиагностики: проведение входной и выходной диагностики (опросники К. Томаса, диагностика уровня эмоционального интеллекта и т.д.) для саморефлексии участников и оценки эффективности программы.

10.РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Требования к специалистам: высшее психологическое или психолого-педагогическое образование регулярное повышение квалификации в рамках повышающий квалификацию в рамках дополнительного профессионального образования и обладающий практическим опытом, а также обладать следующими знаниями и умениями (согласно методическим рекомендациям Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования):

- знать задачи, принципы, формы, направления, приемы и методы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;
- знать основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;
- разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;
- применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры;
- владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций;
- знать нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности

Перечень учебных и методических материалов, необходимых для реализации программы: «Методическими рекомендациями по организации психологической службы в образовательных организациях высшего образования», пакет психодиагностического инструментария, психологическая и медицинская литература (см.список литературы);

Требования к материально-технической оснащенности организации

для реализации программы (помещение, оборудование, инструментарий и т.д.): помещение площадью не менее 40 м², оснащенная креслами/стульями по количеству участников для проведения тренинговых занятий, ноутбук или ПК с выходом в Сеть, рабочее место психолога, проектор, колонки.

Требования к информационной обеспеченности организации для реализации программы: информационно-коммуникационная сеть интернет, доступ к библиотеке;

Современные цифровые технологии, инструменты и сервисы: программы для создания презентаций, сбора обратной связи, интерактивов (gamma.com, Яндекс.формы, quizet и т.д.).

11. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ЗАИМСТВОВАНИЯ.

Заимствование не более 25% текста

12. СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа реализуется на постоянной основе с 2023 года. Занятия проводятся преимущественно по субботам или в будние дни в вечернее время. За два учебных года по программе прошли обучение 184 участника школы кадрового роста (студенты 1-6 курсов) и 34 участника школы преподавателя (существует с 2025 года). Всего было проведено 56 тренинговых занятий в очном формате.

13. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ URL: <http://government.ru/docs/all/100618/> (дата обращения: 10.09.2025);
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542> (дата обращения: 10.09.2025);
3. Приказ Минобразования России от 22 октября 1999 г. № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации» URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=39920#h40> (дата обращения: 10.09.2025);
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" URL: <https://base.garant.ru/71166760/> (дата обращения: 10.09.2025);
5. Концепция развития сети психологических служб в образовательных организациях высшего образования в Российской Федерации (утв.

Минобрнауки России 29.08.2022 № ВФ/1-Кн)
URL:https://minobrnauki.gov.ru/documents/?ELEMENT_ID=58326
(дата обращения: 10.09.2025);

6. Письмо Министерства образования и науки РФ от 2 марта 2016 г. № 07-871 "О психологической службе образования в Российской Федерации" URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71284924/> (дата обращения: 10.09.2025);
7. Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ ((дата обращения: 10.09.2025);
8. Письмо Минобрнауки России от 06.12.2023 N МН-11/5565 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по организации психологической службы в образовательных организациях высшего образования", "Методическими рекомендациями по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования", "Методическими рекомендациями по подбору специалистов для психологических служб образовательных организаций высшего образования")https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464497/ (дата обращения: 10.09.2025);
9. Бутенина Е. М., Иванкова Т. А. Практикум по межкультурной коммуникации: учебник и практикум для вузов. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 184 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14071-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/567395> (дата обращения: 11.09.2025).
10. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
11. Водопьянова Н. Е., Шестакова К. Н. Позитивный подход к противодействию профессиональному выгоранию // Гуманитарные и социальные науки. — 2014. — № 5. — С. 253–265.
12. Кашапов М. М., Филатова Ю. С. Психология конфликта: учебник и практикум для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17899-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/562063> (дата обращения: 11.09.2025).
13. Организация здравоохранения и общественное здоровье: учебник: в 2 т. / Е. Б. Абросимова, Л. А. Алебашина, С. И. Гажва [и др.]; ФГБОУ ВО ПИМУ Минздрава России. — Нижний Новгород: Приволжский исследовательский медицинский университет, 2023. — Т. 1. — 276 с. — ISBN 978-5-7032-1492-3.
14. Павлов А. И. Синдром эмоционального выгорания как фактор, влияющий на профессиональную деятельность медицинских работников // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник

- статей международной научно-практической конференции (г. Курск, 28 декабря 2012 г.) / отв. ред. А. А. Горохов. — Курск: ЗАО «Университетская книга», 2012. — С. 265–269.
15. Kurtz S., Silverman J., Benson J., Draper J. Marrying content and process in clinical method teaching: enhancing the Calgary-Cambridge guides // *Academic Medicine*. — 2003. — Vol. 78, no. 8. — P. 802–809.
 16. Rotenstein L. S., Ramos M. A., Torre M., Segal J. B., Peluso M. J., Guille C., Sen S., Mata D. A. Prevalence of Depression, Depressive Symptoms, and Suicidal Ideation Among Medical Students: A Systematic Review and Meta-Analysis // *JAMA*. — 2016. — Vol. 316, no. 21. — P. 2214–2236.
 17. West C. P., Tan A. D., Habermann T. M., Sloan J. A., Shanafelt T. D. Association of Resident Fatigue and Distress With Perceived Medical Errors // *JAMA*. — 2009. — Vol. 302, no. 12. — P. 1294–1300.

Отзыв о тренинге от Психологической службы

Мы благодарим Вас за посещение тренинга и просим Вас оценить его. Это займет несколько минут. Спасибо!

ФИО (по желанию)

Общее впечатление от тренинга, предложения по улучшению тренинга, предложения по улучшению организации тренинга:

Какие навыки, способности, знания Вы получили на этом тренинге?

Оцените профессионализм, компетентность тренера(ов) (от 1 до 10):_____

Оцените ясность, доступность изложения материала (от 1 до 10):_____

Оцените, насколько интересно подан материал (от 1 до 10):_____

Оцените практичность тренинга (возможность использования полученной информации в работе и жизни) (от 1 до 10):_____

Какие темы тренингов Вам интересны в будущем?

Вы можете оставить адрес электронной почты, чтобы мы могли прислать уведомление о новых мероприятиях:_____

Форма обратной связи по тренинговому занятию

<https://forms.yandex.ru/u/661fb77684227c0fef70a3af>

Примеры отзывов

Общее впечатление от тренинга, предложения по улучшению тренинга, предложения по улучшению организации тренинга:

Все понравилось, все отлично

Какие навыки, способности, знания Вы получили на этом тренинге?

Что я действительно хорошо умею отвечать на манипуляции, распознавать их и предотвращать конфликты не только личные, но и в команде между её участниками

Оцените профессионализм, компетентность тренера(ов):

10

Оцените ясность, доступность изложения материала:

10

Оцените, насколько интересно подан материал:

10

Оцените практичность тренинга (возможность использования полученной информации в работе и жизни):

10

Какие темы тренингов Вам интересны в будущем?

Я бы хотела больше таких психологических тренингов, считаю, что это очень полезная информация.

Внимательно читайте отзывы, это поможет вам лучше понять, как лучше всего организовать тренинг

Общее впечатление от тренинга, предложения по улучшению тренинга, предложения по улучшению организации тренинга:

Мне очень обидно что я не мог прийти раньше и попал ближе к середине, но я остался более чем счастлив, потому что от Халак и Тарадай очень хорошо и с юмором объясняют материал, в них прямо так и виден какой то заряд. Честно до тренинга я был намного более уставший, чем после...

Какие навыки, способности, знания Вы получили на этом тренинге?

Навыки работы с Павлом в конфликтной обстановке, все таки Павлик собрал целое комбо плохих свойств, начнем с того что он нарцисс, а закончим тем что ужасный манипулятор. Так сказать на живом примере разобрали все особенности взаимодействия

Оцените профессионализм, компетентность тренера(ов):

10

Оцените ясность, доступность изложения материала:

10

Оцените, насколько интересно подан материал:

10

Оцените практичность тренинга (возможность использования полученной информации в работе и жизни):

10

Какие темы тренингов Вам интересны в будущем?

в целом любые темы, потому что от данных специалистов всегда можно услышать много чего нового, даже то что казалось раньше очевидным, скрывает в себе намного больше нюансов чем кажется

Общее впечатление от тренинга, предложения по улучшению тренинга, предложения по улучшению организации тренинга:
Впечатление хорошее, предложений нет

Какие навыки, способности, знания Вы получили на этом тренинге?
Знания об эго-состоянии, способности оценить свои возможности

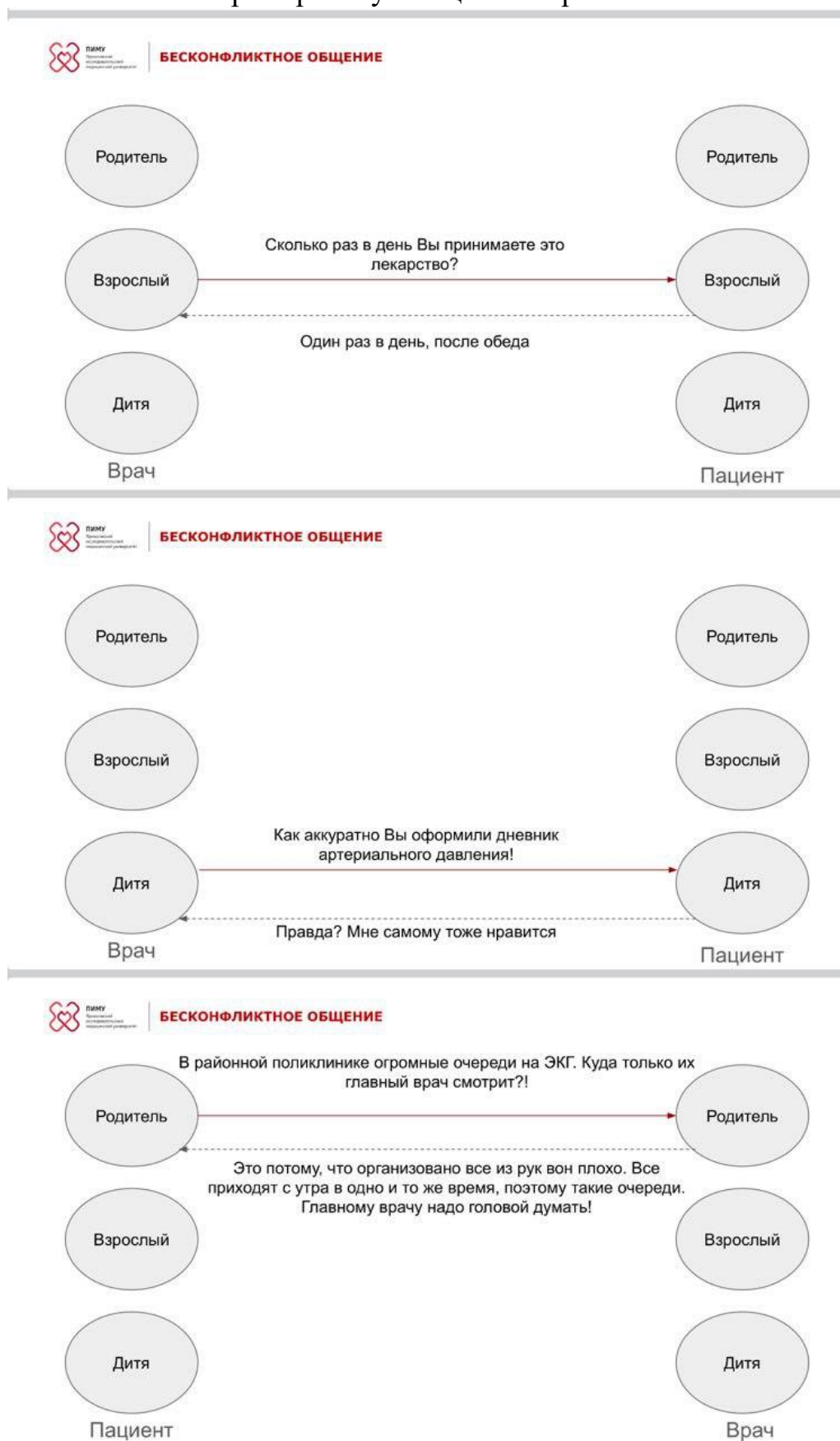
Оцените профессионализм, компетентность тренера(ов):
10

Оцените ясность, доступность изложения материала:
10

Оцените, насколько интересно подан материал:
10

Оцените практичность тренинга (возможность использования полученной информации в работе и жизни):
10

Примеры обучающих материалов



- Почему один человек лидер и за ним готовы идти, а за другим нет?
 - Почему одного повысили, а второго — нет?
 - Почему вдруг оказались разрушены отношения?
- Как правило, люди не замечают, что их роль в группе или обществе поменялась
 - Сегодня мы будем говорить о том, как это происходит

2

- Привет! Мы с тобой — одноклассники и члены одной команды для работы на «Немедли».
- У нас хорошие шансы: все мы раньше были на «Немедли» в качестве участников, а ты даже организатором, к тому же отличные задатки фасилитатора — потому мы тебя и выбрали лидером нашей команды.

Даша



Паша

- Привет! Не сказать, что я безоговорочно согласен с твоей ролью лидера, но я хочу быть лучшим, и если ты мне в этом поможешь — я готов тебя терпеть.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РОЛИ



Социальная роль — это совокупность ожиданий и поведенческих моделей, связанных с конкретным социальным статусом, который определяет поведение личности в обществе.

ПОРА ПОСМОТРЕТЬ НА ВЫХОД ИЗ РОЛИ В ДЕЙСТВИИ



Света
Руководитель проекта

И мы начинаем подготовку в
«Немедли»
Давайте обсудим план
действий

Наконец-то кто-то
соизволил прийти! Ты
понимаешь, что ставишь
под угрозу все наши
усилия?

Хорошо, что ты успел. Без
тебя нам пришлось бы туго

Даша
член команды



Паша
член команды

**Вы опоздали, находите взглядом
свою команду: Дашу и Пашу, и
направляетесь к их столу**

Как Вы ответите Паше?



Как вы ответите Паше?

23 ответа

Спасибо за ваше мнение Павел, однако оно не отражает настроение всего коллектива, давайте мы обсудим с вами в индивидуальном порядке ваши недовольства

Лучше поздно, чем никогда.

И вам доброго дня ,Павел!

Радуйся, что пришла

Спасибо что дождались меня)

Извините за опоздание, давайте приступим к работе. У меня есть идеи

Прошу прощения, включаемся в работу. Всё сейчас отлично сделаем.

Как раз разрабатывала новую стратегию по нашему направлению. (При этом включиться в работу, возможно, выдвинуть новую идею).

Как Вы ответите Паше?

17 ответов

Павел, Вы проделали хорошую работу, но у меня есть несколько предложений по доработки вашей презентации.

Угрозы здесь не помогут. Если мы команда, то мы должны учитывать мнение каждого для достижения лучшего результата

Я поняла почему ты так поставил, но для большинства людей так будет понятней и наглядней.

Идеально с первого раза выполнить сложно. Вы проделали отличную работу. Осталось немного. Давайте доведем дело до конца.

Паш, вижу что ты хорошо поработал и потратил много времени на презентацию, давай все же вместе попробуем сделать еще лучше, ведь одна голова хорошо, а две лучше)

Вы хорошо потрудились, но некоторые моменты все же следует исправить!

Павел, я вижу какую большую работы Вы провели. Вы большой молодец! Поправить нужно совсем немного. И будет просто супер. Мы достигнем цели нашим докладом.



ПИМУ
Приволжский
исследовательский
медицинский университет

Развитие эмоционального интеллекта

Откройте для себя уникальные возможности для повышения эмоциональной осознанности и компетенции

Халак Мария Евгеньевна

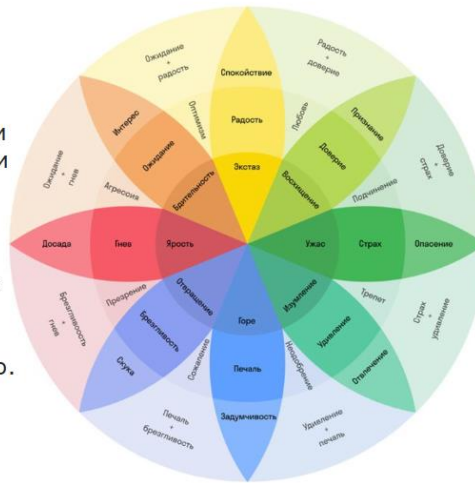


Эмоциональный интеллект: диагностика



Эмоциональный интеллект (ЭИ) — это способность управлять и понимать как свои, так и чужие эмоции.

Благодаря осознанию своих эмоций вы можете принимать более взвешенные решения и улучшать коммуникацию.



Понимание своих эмоций

Управление своими эмоциями

Понимание эмоций других

Управление эмоциями других

- Тянем карточку с эмоцией
- Необходимо изобразить без слов, что за эмоция на ней написана
- Ход переходит угадавшему эмоцию игроку



Тренировка эмоциональной компетентности