


УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала


Т.А.Хубаев
« 30 » 06 2022 г.

**Приложение к рабочей программе дисциплины
Тренинговокомандообразования и групповой работы**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика,
образовательная программа «Экономика и финансы»,
профиль «Государственные и муниципальные финансы»

2022

(год утверждения программы)

Одобрено кафедрой «Менеджмент»

Протокол от « 28 » 06 2022 г. № 12

Содержание

1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
2. Учебно-тематический план	5
3. Содержание семинаров, практических занятий.....	6
4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	8
4.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	9
4.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	9
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	16
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	18
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	22
9.1. Комплект лицензионного программного обеспечения.....	22
9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	22

9.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	22
10.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	23

1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания) соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	Знать: основные принципы стратегии сотрудничества; Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения; Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать: основные классификации групповых ролей Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности
УК-12	Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями

2. Учебно-тематический план

№ п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самосто ятель ная работа	
			Общая, в т.ч.:	Лекц ии	Семи нары, практ ическ ие занят ия		
1.	Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	8	2	-	2	6	Тренинг, тестирование
2.	Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	10	2	-	2	8	Тренинг, тестирование
3.	Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	10	2	-	2	8	Тренинг, тестирование
4.	Тема 4. Психология группового взаимодействия	10	2	-	2	8	Тренинг, тестирование
5.	Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	10	2	-	2	8	Тренинг, тестирование
6.	Тема 6. Лидерство в группах	12	2	-	2	10	Тренинг, тестирование
7.	Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	12	2	-	2	10	Тренинг, тестирование
8.	Тема 8. Психология принятия решений в группах	18	2	-	2	16	Защита проекта
	В целом по дисциплине	108	16		16	92	Согласно учебному плану: проектная работа
	Итого в %	100	15		15	85	

3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 6,7 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Правила передачи и получения обратной связи в группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга. Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)	Тренинг «Презентация»
Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	Техники малого разговора и формулирования вопросов. Техники вербализации или активного слушания. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера. Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)	Тренинг «Эффективная коммуникация»
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)	Тренинг «Формирование команды»
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная лень. Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6); 7: (1,2,3,4,5,6)	Тренинг командного взаимодействия.

Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	<p>Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона— МакКенна. Модель команды И. Адизеса.</p> <p>Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)</p>	Тренинг «Выбор оптимального варианта команды»
Тема 6. Лидерство в группах	<p>Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. От лидерства к деспотизму. Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера. Теория «Комплексного адаптивного лидерства». Способы развития лидерского потенциала. Лидерство и фасилитация.</p> <p>Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)</p>	Тренинг лидерских качеств
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	<p>Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта.</p> <p>Стадии развития группового конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Стратегии преодоления конфликта</p> <p>Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)</p>	Тренинг «Управление конфликтами»
Тема 8. Психология принятия решений в группах	<p>Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.</p> <p>Рекомендуемые источники: 6: (1,2,3,4,5,6,7); 7: (1,2,3,4,5,6)</p>	Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения».

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

4.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.	Выполнение заданий по теме.
Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.	Выполнение заданий по теме.
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Понятие команды и группы. Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.	Выполнение заданий по теме
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма Социально-психологический климат команды.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 6. Лидерство в группах	Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	Медиация как технология разрешения конфликта.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 8. Психология принятия решений в группах	Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.

4.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерная тематика текущего опроса

1. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов?
2. Какие бывают методы активного социально-психологического обучения?
3. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования?
4. Как организуется групповая дискуссия в тренинге?
5. Каковы технологии применения игр в тренинге?
6. Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе?
7. Как проходит процедура знакомства в тренинге?
8. Какие существуют способы формирования команд?
9. В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»?
10. Какие командные роли выделяют в команде разные авторы?
11. Что лежит в основе ролевых конфликтов личности?
12. Каковы признаки эффективной команды?
13. Изложите базовые идеи теорий лидерства.
14. Охарактеризуйте стили лидерства.
15. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать?
16. Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта.
17. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
18. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция?
19. Что такое социальная леность? В чем состоит эффект Рингельмана?
20. Охарактеризуйте модели принятия решений группой.
21. Какие факторы влияют на процесс принятия решения?

Проектная работа

Проектная работа выполняется в мини-группах с целью закрепления учебного материала и практической демонстрации знаний, умений, навыков, указанных в пункте 1 рабочей программы дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

В ходе проектной работы студенты обосновывают необходимость проекта, формулируют цель проекта и критерии успешности, планируют сроки и ресурсы для работы над проектом, рассматривают факторы, которые могут помешать выполнению проекта, проводят его реализацию и подводят итоги исполнения проекта. В ходе работы над проектом студенты исполняют различные роли в команде проекта.

Проектная работа должна формировать умения и навыки в командообразовании и командной работе, развивать способность работать в команде, ставить и достигать цели в профессиональной деятельности, обсуждать результаты работы и корректировать свою деятельность, формировать ответственность каждого за работу команды и результаты проекта.

Темы проектов выбираются в зависимости от факультета и направленности обучения. Примерные темы проектов представлены ниже.

Примерные темы проектов по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы»:

1. Разработка мероприятий по привлечению абитуриентов на программу обучения «...» (на примере конкретной программы обучения и конкретного мероприятия).
2. Формирование зоны коворкинга в кампусе факультета (на примере конкретного факультета).
3. Подготовка и проведение мероприятия тимбилдинга для студенческой группы.

4. Разработка предложений по развитию студенческого самоуправления.
5. Подготовка и проведение студенческого научного мероприятия.
6. Подготовка и проведение студенческого культурно-массового мероприятия.
7. Подготовка и проведение мастер-класса с работодателем для студентов.
8. Разработка и проведение мероприятия с выпускниками.
9. Проект привлечения выпускников к сотрудничеству со студентами.
10. Формирование базы знаний команды.
11. Обоснование и разработка плана развития команды проекта.
12. Разработка и проведение мероприятия по запросу факультета/департамента/кафедры (на примере конкретного мероприятия в интересах факультета или департамента или кафедры).

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе 1 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и виды тренингов.
2. Методы активного социально-психологического обучения.

3. Специфика социально-психологического тренинга.
4. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования.
5. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы.
6. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.
7. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе.
8. Использование в практике командообразования ролевой модели команды Р. Белбина
9. Принципы формирования команд.
10. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».
11. Вербальные и невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт.
12. Техники малого разговора и формулирования вопросов.
13. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления.
14. Техники вербализации эмоций.
15. Техники активного слушания.
16. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии.
17. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.
18. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета.
19. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма.
20. Социальная фасилитация и социальная ингибция.
21. Социальная лень (эффект Рингельмана).
22. Основные стратегии выхода из конфликтной ситуации.
23. Стили поведения в конфликте.
24. Стадии развития группового конфликта.
25. Манипуляция в общении и способы защиты.
26. Модели принятия решений группой.
27. Принципы и правила фасилитации командной работы.
28. Виды деловых игр.
29. Медиация как технология разрешения конфликта.

30. Методы управления стрессом.
31. Ситуационная теория Фреда Фидлера.
32. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».
33. Современные теории лидерства.
34. Способы развития лидерского потенциала.
35. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления.
36. Компоненты принятия решения.
37. Психологические механизмы поиска решения.
38. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.
39. Особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
40. Особенности работы лидера фасилитатора в командообразовании.

Примеры оценочных средств для проверки индикаторов достижения компетенций, формируемых дисциплиной

Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	Знать: основные принципы стратегии сотрудничества;	Соответствие между названием стратегии поведения в конфликте и их содержанием. 1) уклонение 2) компромисс 3) сотрудничество а) такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого б) человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других. в) частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта г) участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все
		Уметь: устанавливать полноценные	Иван и Сергей вместе работают в компании примерно 3 года. Оба пришли в компанию менеджерами по

иональн ом общени и (УК-9)		партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях	<p>продажам – сначала Иван, а через полгода Сергей.</p> <p>Спустя год каждый из них возглавил свой отдел. А через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Сергею несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании. Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Ивану, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но президент компании, принимая решение, ориентировался на результаты, которые были выше у Сергея.</p> <p>До этого назначения у Ивана и Сергея были прекрасные отношения. Но все изменилось, как только Сергей встал на ступеньку выше Ивана. Коллеги стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».</p> <p>Став руководителем, Сергей уже не мог уделять общению с Иваном много времени. Он планировал назначить Ивана своим заместителем. Но используя свой авторитет, Иван начал настраивать коллектив против Сергея.</p> <p>Сергей пытался разрешить данную ситуацию, встречаясь с Иваном. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.</p> <p>Отдел Ивана в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольны. При этом во время последней встречи, на которой Сергей пытался снизить напряженность, Иван сказал ему, что если тот попытается его уволить, многие сотрудники уйдут вместе с ним.</p> <p>Итак, ситуация сложилась очень непростая.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как бы Вы поступили на месте Сергея? Что ему необходимо предпринять? 2. Как бы Вы поступили на месте руководства компании?
-------------------------------------	--	---	--

	2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения	К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся 1) метод обращения к прошлому опыту; 2) разрушение «образа врага»; 3) метод соучастия; 4) снятие напряженности в переговорах; метод альтернативного разделения.
		Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении	В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
	3. Принимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	Знать: основные классификации групповых ролей	Основные роли в групповом взаимодействии (по Р.М. Белбину): 1) исполнитель; 2) эгоист; 3) председатель; 4) объединитель; консерватор.
		Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности	Вы руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?
Способность использовать	1. Находит пути взаимодействия в социальной и	Знать: особенности поведения	Для конфликтной личности демонстративного типа характерны следующие особенности

овать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-12)	профессионально й сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности;	1) подозрительность и обидчивость на фоне завышенной самооценки и неспособности к гибкому, компромиссному поведению; 2) главное — быть в центре внимания, и если это не получается, то такой человек начинает «мстить» окружающим, провоцируя конфликты; 3) импульсивность, агрессивность на фоне неумения учиться на своих ошибках; 4) излишняя дотошность, на фоне чрезмерной требовательности к себе и окружающим; стремление ни с кем не портить отношения, даже тогда, когда важно занять какую-то позицию.
		Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для взаимодействия с членами команды.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва: Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. —URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/471312>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

2. Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 152 с. - ISBN 978-5-905554-35-3. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075>. —

Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com – Текст: электронный.

3. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва: Юрайт, 2021. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/472807>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

Дополнительная литература

4. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/425235>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

5. Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности: Практикум. Для самостоят. работы над оптимиз. совмест. деят. / В.В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - ISBN 978-5-905554-39-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com – Текст: электронный.

6. Акимова, Ю.Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва: Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/468893>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

7. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - 9-е изд. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 301 с.- ISBN 978-5-9614-5607-3. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/926931>. — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com – Текст: электронный.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
2. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru>
5. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников» <https://grebennikon.ru>
6. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» <https://e.lanbook.com>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными формами обучения студентов являются семинары и практические занятия, самостоятельная работа и консультации.

Семинары и практические занятия. Важную роль в закреплении теоретических знаний играют семинары и практические занятия. Они проводятся по большинству изучаемых тем. Бакалаврам рекомендуется изучая теоретический материал по соответствующей теме: изучить материалы, просмотреть основную и дополнительную литературу, рекомендованную преподавателем, готовиться к опросу, проблемной дискуссии, осуществлять подготовку докладов (рефератов) и презентаций по изучаемым темам.

Консультации. Консультации студентов проводятся преподавателем в соответствии с объемами, установленными в учебном плане. На консультациях в индивидуальном порядке рассматриваются вопросы, возникшие у студентов в ходе самостоятельной работы (подготовки к зачёту).

Таким образом, консультации дополняют учебный процесс и даже их небольшой объем является весьма эффективным для решения возникающих вопросов. Готовясь в беседе с преподавателем на консультации студент должен уметь чётко сформулировать свой вопрос, выделить его среди других, показать общее знание материала.

Самостоятельная работа. Самостоятельная работа студентов является важной частью процесса обучения. Целью самостоятельной работы студентов является формирование у студентов способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, формирование умения использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу. Самостоятельная работа содержит в себе различные виды и формы работ. В ходе изучения дисциплины предусмотрены следующие обязательные формы:

- изучение отдельных теоретических вопросов темы, подготовка докладов (рефератов), презентаций по изучаемым темам;
- выполнение проектной работы.

При освоении отдельных теоретических вопросов, подготовке докладов (рефератов), презентаций по изучаемым темам, решении практико-ориентированных задач необходимо изучение материалов и литературы, предложенной преподавателем, Интернет-ресурсов, а также осуществление работы с основной и дополнительной литературой.

Методические рекомендации по подготовке к проектной работе

Выполнение проектной работы необходимо для закрепления, углубления и систематизации теоретических знаний и практических навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

Цель проектной работы – анализ проблемной ситуации, выработка и поиск идеи решения проблемы совместными усилиями проектной группы по конкретному проекту, который выбран проектной группой. В состав проектной группы включаются студенты в количестве 2-3 человек.

Проектная работа основана на анализе конкретных случаев и выполняется в течение всего учебного семестра, включая тот или иной метод решения проблемы и поиска идеи решения.

Проектная работа предназначена для совершенствования навыков и получения опыта при выявлении, отборе, решении проблем проекта, работы с информацией, осмысления значения деталей, описанных в ситуации, анализу и синтезу информации и аргументов, работе с лучшими практиками. В ходе выполнения проектной работы студент должен проявить знания основных вопросов по темам учебной дисциплины, а также умения решать типовые задачи, формулировать четкие и содержательные ответы на вопросы, проводить сравнительную оценку, использовать понятийный аппарат, осуществлять оценку рисков и альтернатив для различных предлагаемых направлений решения поставленной задачи.

Анализ предложенных шаблонов (лучших проектных практик) при выполнении проектной работы является самостоятельным методом обучения, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации, поэтому относится к поисково-исследовательским технологиям.

В процессе защиты проекта учитывается логика решения проблемы, отсутствие содержательных и терминологических ошибок, соответствие нормативным правовым актам, близость к идеальному решению задачи.

Представление результатов решения задачи, поиска идей и решения тем или иным способом, сравнительная оценка вариантов и рисков реализации того или иного варианта решения проблемы должно быть оформлено в виде презентации. Защита производится в составе проектной группы. Время выступления не более 15 минут.

Методические рекомендации для обучающихся по выполнению проектной работы.

Проектная работа предназначена для закрепления, углубления и систематизации практических навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы». Эта деятельность, позволит проявить себя индивидуально (в исключительных случаях в группе), даёт возможность студентам попробовать свои силы, реализовать свои идеи и задумки, принести пользу или финансовую выгоду. Студент формулирует с помощью преподавателя интересующую его проблему, когда результат этой деятельности — найденный способ решения проблемы — носит практический характер, имеет важное прикладное значение и, что весьма важно, интересен и значим для самих открывателей.

В ходе реализации проектной работы студент самостоятельно и на занятиях отрабатывает различные формы документов из которых складываются иницирующая и планирующая часть проекта. Формы для заполнения разрабатываются преподавателем и выдаются студентам перед началом проектной работы. Все аналитические задачи, решаемые в ходе инициации и планирования проекта должны включать самостоятельно проведенный анализ рассматриваемых разделов с использованием концепций и аналитического инструментария, которым владеет студент и показывать готовность студента решать данные задачи на практике.

Проект разрабатывается студентом самостоятельно и по мере разработки по элементам представляется ведущему преподавателю.

Итогом проекта становится обоснование и планирующая часть проекта, который в случае реализации принесёт практическую пользу студенту или организации, заказавшей проект.

Защита представленных в проекте материалов производится на семинарском занятии перед группой и преподавателем в виде публичного доклада в котором отражаются основные элементы проекта и концентрируется внимание на методике разработки проекта, на соблюдении

последовательности разработки и её полноте. Баллы за проект входят в 40 баллов, которые студент получает за текущую работу над дисциплиной.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

9.1 Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред;
- 2) Windows, Microsoft Office.

9.2 Современные профессиональные базы данных, и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»: <https://www.garant.ru>
2. Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>
3. Большая Российская энциклопедия: <https://bigenc.ru/>

9.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д. 7, ауд. № 30.

Специализированная мебель:

Стол – 1 шт.

Стол (двухместный) – 16 шт.

Стул – 31 шт.

Шкаф книжный – 2 шт.

Шкаф – 1 шт.

Шкаф под документы с угловым сегментом – 1 шт.

Доска настенная – 1 шт.

Кафедра – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 1 шт.

Мультимедиа-проектор – 1 шт.

Экран настенный – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред;

2) Windows, Microsoft Office.

Учебная аудитория оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета.

Помещение для самостоятельной работы.

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул.
Молодежная, д.7, кабинет № 55. Читальный зал:

Специализированная мебель:

Стол – 20 шт.

Стул – 40 шт.

Шкаф для книг – 4 шт.

Стеллаж книжный – 13 шт.

Стеллаж выставочный – 4 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 6 шт.

Телевизор – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред

2) Windows, Microsoft Office

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета

Помещение для самостоятельной работы.

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д.7, аудитория № 72.

Специализированная мебель:

Стол одно-тумбовый – 1 шт.

Стол (двухместный) – 6 шт.

Стол компьютерный – 10 шт.

Стул – 27 шт.

Доска настенная – 1 шт.

Шкаф для документов – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 10 шт.

Мультимедиа-проектор – 1 шт.

Экран настенный – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред

2) Windows, Microsoft Office

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета.