

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)
Ярославский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные науки»

СОГЛАСОВАНО
Генеральный директор АО
«Городской телеканал»



С.Н. Гончаров

«7» июня 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор Ярославского филиала
Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации



В.А. Кваша

«20» июня 2023 г.

Автор: Е.В. Маркова

ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
42.03.05 «Медиакоммуникации»,
профиль «Медиакоммуникации и медиатехнологии»
(очная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Ярославского филиала Финуниверситета
(протокол № 2 от 20.06.2023)*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные науки»
(протокол № 12 от 07.06.2023)*

Ярославль 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	4
5.1. Содержание дисциплины	4
5.2. Учебно-тематический план	5
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	7
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	7
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	8
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
7.1 Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы.....	11
7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	11
7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.....	15
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	15
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	16
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	17
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	18

1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б.1.2.2.2.4.1. «Тренинг командообразования».

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

Дисциплина «Тренинг командообразования» обеспечивает формирование следующих компетенций.

Таблица 1–Структура планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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.	<i>Знает:</i> особенности информационного сопровождения коммуникативных мероприятий, силы средства и технологии проведения. <i>Умеет:</i> подготавливать планы эффективного сопровождения коммуникативных мероприятий в составе профессиональной группы.
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<i>Знает:</i> этические нормы и правила этикета рекламной и PR-деятельности. <i>Умеет:</i> в ходе организации межличностной коммуникации учитывать морально-этические правила.
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	<i>Знает:</i> специфику поведения участников команды в рекламной и PR-деятельности <i>Умеет:</i> организовывать и использовать в группе информационно-коммуникативные технологии для осуществления профессиональной деятельности.
ОПК-7	Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	1. Знает цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности	<i>Знает:</i> особенности регулирования профессиональной деятельности с помощью законов и профессионально этических кодексов <i>Умеет:</i> критически анализировать информацию и учитывать требования этических кодексов при постановке целей профессиональной деятельности, выбора оптимальных путей и методов их

		2. Осуществляет поиск корректных творческих приемов при сборе, обработке и распространении информации в соответствии с общепринятыми стандартами и законами в области средств массовой информации	достижения <i>Знает:</i> эффекты и возможные последствия профессиональной деятельности с точки зрения социальной ответственности <i>Умеет:</i> прогнозировать последствия своей профессиональной деятельности на основе существующих практик
--	--	---	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования» является дисциплиной модуля «Управление коммуникациями в постиндустриальном обществе» цикла профиля (элективный) части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы по направлению 42.03.05 Медиакоммуникации, профиль «Медиакоммуникации и медиатехнологии», очная форма обучения.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)

Таблица 2 – Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 5 в (часах)
Общая трудоёмкость дисциплины	2 з.е./72 ч.	72
<i>Контактная работа – Аудиторные занятия</i>	34	34
<i>Лекции</i>		
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	34
<i>Самостоятельная работа</i>	38	38
Вид текущего контроля		Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации		зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Виды команд и принципы их формирования

Понятие команды и группы. Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды.

Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Ролевое напряжение и ролевой конфликт. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».

Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.

Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особенности группового взаимодействия

Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды. Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды.

Теоретические основы психологии воздействия. Ложь и манипуляции. Факторы, обуславливающие эффективность убеждения. Приемы убеждения и обольщения.

Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Влияние меньшинства. Последовательность позиции меньшинства. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальное расслабление.

Тема 3. Особенности принятия групповых решений, конфликты в команде

Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.

Принятие решений в группах. Модели принятия решений. Базовый шаблон. Автоматическое и контролируемое мышление. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.

Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры.

Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта.

Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии преодоления конфликта. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.

Тема 4. Технология создания команды

Определение осознанных и неосознанных целей. Подбор и отбор кандидатов. Работа членов команды над собственными целями. Формирование доверия в группе. Формирование ценностей команды. Обучение команды

технологиям работы. Создание (или совершенствование) имиджа команды. Сопровождение деятельности команды.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3 – Содержание учебно-тематического плана изучения дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы теку- щего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самос- стоя- тель- ная работа	
			Об- щая	Лек- ции	Семи- нары и практи- ческие занятия	Занятия в интерак- тивных формах		
1	Тема 1. Виды ко- манд и принципы их формирования	16	8		8	8	8	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
2	Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особен- ности группового взаимодействия	14	6		6	6	8	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
3	Тема 3. Особенно- сти принятия груп- повых решений конфликты в ко- манде	20	10		10	10	10	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
4	Тема 4. Технология создания команды	22	10		10	10	12	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
	В целом по дисци- плине	72	34	-	34	34	38	Контрольная работа
	Итого в %		100			100		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4 – Темы дисциплины, формы проведения и содержание семинаров и практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Виды команд и принципы их формирования	Вопросы к практическому занятию Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды. Коммуникация в команде: функции, способы, барьеры. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.</i>	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особенности группового взаимодействия	Вопросы к практическому занятию Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна. Модель команды И. Адизеса.	Выполнение упражнений, обсуждение результатов

модействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная лень. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.</i>	
Тема 3. Особенности принятия групповых решений конфликты в команде	Вопросы к практическому занятию Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Стратегии преодоления конфликта. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.</i>	Выполнение упражнений, обсуждение результатов
Тема 4. Технология создания команды	Вопросы к практическому занятию Этапы создания команды (по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой). Создание (или совершенствование) имиджа команды. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.</i>	Выполнение упражнений, обсуждение результатов

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

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

К внеаудиторным формам самостоятельной работы студентов относятся:

- подготовка к семинарскому занятию;
- подготовка к решению и проверке задач;
- подготовка контрольной работы;
- подготовка к зачету.

На семинарских занятиях все студенты должны принимать активное участие в обсуждении изучаемых вопросов и уметь демонстрировать знание практического материала. При выступлении, студентам необходимо аргументировано излагать свою позицию, подкреплять ее конкретными данными, уметь обобщать, аргументировать и систематизировать статистические данные.

На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний.

Таблица 5 – Темы дисциплины, изучаемые вопросы и формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Виды команд и принципы их формирования	Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы, на которых строится командное взаимодействие.	Подготовка к опросу, выполнение заданий
Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особенности группового взаимодействия	Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды. Социально-психологический климат команды. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации.	Подготовка к опросу, выполнение заданий
Тема 3. Особенности принятия групповых решений конфликты в команде	Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта.	Подготовка к опросу, выполнение заданий
Тема 4. Технология создания команды	Формирование доверия в группе. Формирование ценностей команды.	Подготовка к опросу, выполнение заданий

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

Примерная тематика контрольной работы

1. Формальные и неформальные коллективы
2. Сплоченность коллектива и уровни его развития
3. Статусно-ролевые отношения в группе.
4. Распределение деловых ролей в организации.
5. Социально-психологический климат организации
6. Конформизм и конформное поведение
7. Теории лидерства
8. Поведение человека в организации.
9. Детерминация поведения.
10. Понятие интеракции и ее особенности.
11. Двухмерные концепции стилей лидерства.
12. Конфликт: личность-группа.
13. Феноменология лидерского поведения.
14. Стили конфликтного поведения.

Примерные вопросы для научных дискуссий, докладов и презентаций

1. Дискуссия на тему «Современный команда. Какая она».
2. Дискуссия на тему «Допустима ли манипуляция при работе в команде?».

3. Дискуссия на тему «Конформизм и конформное поведение, это достоинство или недостаток».

4. Дискуссия на тему «Формальный и неформальный лидер в организации».

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом оценки работы в семестре (написание контрольной работы, аудиторных самостоятельных работ и домашних заданий, решение задач и участие в обсуждениях на практических занятиях и др.), оценки итоговых знаний (по результатам зачета) и в соответствии с критериями Финансового университета реализуется следующим образом:

№п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре	40
2.	Зачет	60
	Итого:	100

Таблица 6- Формы текущего контроля успеваемости и их балльная оценка

Критерий оценки	Баллы	Методика оценки
Посещение аудиторных занятий	7	Математический расчет $Оц = 7 : Кз \times Пз$ Где Оц – сумма баллов; Кз – количество аудиторных занятий по дисциплине; Пз – количество занятий, посещаемых студентом
Активность при проведении аудиторных занятий	13	Доклад, презентация – 10 баллов Информационное сообщение – 5 баллов Участие в обсуждении – 3 балла Краткое выступление – 1 балл Решение расчетных задач – 1 балл
Активность при проведении внеаудиторной работы	10	Подготовка материалов и выступление на студенческих научных конференциях, в печатных изданиях, в том числе и Университета - 10 баллов
Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя	10	Выполнение контрольной работы – 10 баллов

С целью стимулирования систематической подготовки студентов к практическим и семинарским занятиям по дисциплине в течение семестра вводится комплексный подход к оценке, получаемой студентами по итогам изучения дисциплины. На основании положения о системе оценки знаний студентов в Финансовом университете действует 100-балльная система оценки знаний. Это означает, что оценка, получаемая по итогам письменной экзаменационной работы, состоит из двух частей: текущего контроля студентов в семестре — максимальная оценка 40 баллов и результатов промежуточной аттестации — максимальная оценка 60 баллов.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и кон-

сультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- решение задач, тестов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов;
- обсуждения законодательных, правовых и нормативных актов.

Вторая составляющая оценивает устный ответ на зачете и не может превышать 60 баллов.

40 баллов, полученные студентом в течение семестра, должны означать самую высокую характеристику его работы. Такой балл получают студенты, которые на практических занятиях систематически показывают высокие результаты при опросах, проявляют активность при обсуждении изучаемых проблем, в полном объеме выполняют учебную программу, не имеют пропусков.

Максимальная оценка ответа на зачете оценивается в 60 баллов. Каждый вопрос в билете имеет свою долю в общей оценке в зависимости от сложности. Например, за первый теоретический вопрос максимально оценивается 15 баллов, два следующих теоретических вопроса оцениваются по 10 баллов, задача — максимально 15 баллов и пять тестов — по 2 балла каждый правильно решенный тест.

Балльная система аттестации:

- студент, получивший от 50 до 100 баллов, считается аттестованным, получивший от 0 до 49 баллов - не аттестованным;
- студент, получивший от 50 до 69 баллов, считается аттестованным на «удовлетворительно»;
- студент, получивший от 70 до 85 баллов, считается аттестованным на «хорошо»;
- студент, получивший от 86 до 100 баллов, считается аттестованным на «отлично».

Таким образом, если студент по итогам работы в семестре набирает 21 балл, а по итогам письменной работы — 60 баллов, то общая сумма 81 балл соответствует окончательной оценке 4 «хорошо».

Если студент подошел к экзамену с оценкой 0 баллов, то при безупречном качестве письменной экзаменационной работы он может получить итоговую оценку по данной дисциплине только 60 баллов, что соответствует оценке «удовлетворительно».

О данном подходе к оценке знаний студентов преподаватель информирует студентов на первом семинарском (практическом) занятии. На последнем семинарском занятии студентам сообщается оценка, которую они получают по итогам работы в семестре.

Студенты могут улучшить свою оценку по итогам работы в семестре за счет отработки пропущенных занятий или полученных неудовлетворительных оценок на семинарах. Вместе с тем, все отработки могут быть осуществ-

лены в консультационные дни в период не более двух консультаций с момента получения оценки «неудовлетворительно» или пропуска занятий. Только в случае болезни студент может отрабатывать пропуски в более поздние сроки.

Отработка пропусков, имевших место по причине работы студентов во время занятий, не допускается.

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

7.1 Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

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

Примерный перечень вопросов для подготовки к сдаче зачета

1. Понятие социально-психологического тренинга.
2. Понятие команды и группы. Типология команд.
3. Принципы организации командной работы.
4. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации.
5. Групповые роли, нормы, цели, ценности.
6. Межличностные отношения.
7. Принцип классификации команд в организации.
8. Психодиагностические методики определения групповых ролей.
9. Взаимодействие и развитие групп.
10. Влияние в группах. Виды влияния и их характеристика.
11. Ложь и манипуляция в групповой работе.
12. Убеждение, приемы убеждения.
13. Групповое мышление.
14. Принятие решений в группах.
15. Деловая игра как способ принятия управленческого решения.
16. Мозговой штурм как способ принятия управленческого решения.
17. Социально-психологический климат команды.
18. Конфликт, его источники.
19. Стадии развития группового конфликта.
20. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде.
21. Типы конфликтных личностей.
22. Стратегии преодоления конфликта.

23. Технология создания команды.
24. Сопровождение деятельности команды.

Примеры заданий

Задание 1.

1. Дайте определение понятиям «групповая сплоченность», «групповая совместимость». Назовите основные подходы к пониманию групповой сплоченности. Определите критерии и факторы групповой сплоченности.

Задание 2.

Студент по имени Иван и четверо его приятелей смотрят по телевизору предвыборные дебаты кандидатов в президенты. Речь одного из кандидатов производит на Ивана благоприятное впечатление: своей искренностью и открытостью, чувством юмора этот кандидат нравится ему больше, чем его оппонент. Когда выступление закончено, один из приятелей Ивана говорит: «Ишь как соловьем заливается этот жулик! Народ ограбил, теперь можно и шуточки шутить». Остальные единогласно и быстро соглашаются с ним. Ивана эта ситуация озадачивает и даже слегка огорчает. В конце концов он говорит приятелям: «Да, действительно, он не производит впечатления честного человека. А я-то надеялся...». Впоследствии Иван голосует за того кандидата, который ему понравился с самого начала.

Вопросы:

- Что заставило Ивана изменить свое мнение, что на него повлияло?
- Почему изменение мнения не привело к изменению поведения?

Задание 3.

В чем сходства и различия между конформностью и подчинением. В какой мере они основываются на одних и тех же психологических процессах?

Задание 4.

Упражнение «Доверие»

Выберете себе в партнеры того, с кем вам тяжело или не очень хочется общаться. Для этого достаточно, чтобы хотя бы один из партнеров испытывал неприятные чувства и недоверие к другому. Лучше, если недоверие не будет взаимным. Разойдитесь по комнате, так чтобы друг другу не мешать. Тот, кто испытывает к партнеру отрицательные чувства, имеет 7 минут, чтобы со всех сторон изучить причины своего недоверия. Он должен говорить своему партнеру фразы, которые всегда начинаются одинаково: «Я не доверяю тебе, потому что...» Например: «Я не доверяю тебе, потому что ты намного больше меня и выглядишь сильнее... Я не доверяю тебе, потому что думаю, что ты превосходишь меня не только физически...» Партнер молча слушает эти фразы, не задавая вопросов и никак не комментируя их, тем более не вступая в спор. Вместо этого он пытается рассматривать все эти от-

кровения (зачастую неприятные) как первый шаг на пути к сближению. По истечении 7 минут тот человек, которому были адресованы «обвинения», получает возможность дать на них ответ. Он подтверждает то, что, на его взгляд, было отмечено правильно, и обязательно говорит о том, в чем его партнер ошибается. Например: «Да, ты прав, я действительно чувствую себя сильным, но я вовсе не смотрю на тебя свысока. Ты только что сказал такие вещи, которые показались мне очень интересными». На этот процесс также отводится 7 минут. После этого партнеры меняются ролями. Обсуждение: ваши чувства во время упражнения, открылось ли что-то новое для вас.

Задание 5

Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др.

На эту работу у вас будет 15 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

15 минут идет работа

Теперь задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды.

На это еще 15 минут. После этого команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

Обсуждение

- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?
- О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?
- Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?

Пример билета на зачет

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования**

**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Ярославский филиал Финуниверситета)**

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

Дисциплина «Тренинг командообразования»

Филиал Ярославский

Форма обучения Очная
 Семестр 5 Направление 42.03.05 «Медиакоммуникации»
 Профиль «Медиакоммуникации и медиатехнологии»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

№ п/п	Вопросы билета	Максимальный балл
1	Понятие команды и группы. Типология команд.	15
2	Убеждение, приемы убеждения.	15
3	Вы руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.	30

Подготовил

Маркова Е.В.

Утверждаю:

Заведующий кафедрой

Колесов Р.В.

Дата _____ 20__ г.

«Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

Таблица 7 –Примеры оценочных средств для проверки сформированности компетенции

Компетенция	Типовые задания
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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. Задание 1 1. Группа, состоящая из небольшого числа единомышленников, решающих общую задачу и обладающую взаимодополняющими навыками и качествами и несущих коллективную ответственность – это: 1) настоящая (реальная) команда; 2) псевдокоманда; 3) обычная рабочая группа; 4) команда высоких достижений; 5) потенциальная команда. 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. Задание 1 признакам эффективной команды относятся: 1) сплоченность группы; 2) высокая заработная плата; 3) чувство защищенности работника в команде; 4) проведение корпоративных мероприятий. 3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности. Задание 1 Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в

	подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю. Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.
ОПК-7. Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	1. Знает цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Задание 1 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. 2. Осуществляет поиск корректных творческих приемов при сборе, обработке и распространении информации в соответствии с общепринятыми стандартами и законами в области средств массовой информации Задание 1 Расскажите о приемах воздействия, ориентированных на некритическое восприятие информации. Как можно противостоять такому воздействию

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» и локальные акты филиала по данному вопросу, размещенные по ссылке: <http://www.fa.ru/fil/yaroslavl/about/base/Pages/oup.aspx>

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

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Закон РФ от 27.12.1991 N 2124-1 «О средствах массовой информации» (последняя редакция).
3. Федеральный закон «О противодействии экстремистской деятельности» от 25.07.2002 N 114-ФЗ (последняя редакция).
4. Федеральный закон «О рекламе» от 13.03.2006 N 38-ФЗ (последняя редакция).
5. Указ Президента РФ от 10.06.1994 N 1183 «О защите потребителей от недобросовестной рекламы».
6. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей» (последняя редакция).
7. Приказ МАП РФ от 13.11.1995 N 147 «Об утверждении Порядка

рассмотрения дел по признакам нарушения законодательства Российской Федерации о рекламе» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.11.1995 N 985).

8. Международный кодекс рекламной практики – Париж: SOVERO (Международная торговая палата), 1987 г.

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (последняя редакция).

а) основная литература

1. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д.М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 136 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://biblio-online.ru/bcode/470461>

2. Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019 - 429 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1079718>

б) дополнительная литература

3. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М.В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://biblio-online.ru/bcode/452504>

4. Осипова, Л.С. Персональная эффективность : сборник задач и упражнений / Л.С. Осипова. - Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2017. - 32 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1257428>

5. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности : монография / А.Р. Акимова. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2019. - 119 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1066021>

6. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1003506>

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

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОН-ЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>

6. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
7. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
8. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки <https://dvs.rsl.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала (ссылка на сайт филиала)
Маркова Е.В. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы по дисциплине «Тренинг командообразования» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 42.03.05 «Медиакоммуникации»	2023	https://cloud.mail.ru/public/CnoV/cYBRvyAHR
Приказ Финуниверситета от 14.05.2021 г. № 1040/о «Об утверждении методических рекомендаций по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры Финансовом университете»		http://www.fa.ru/univer/DocLib/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%20%D0%A4%D0%B8%D0BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%B0/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B0%D1%8F/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%E2%84%96%201040_%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2011.05.2021.PDF

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Компьютерные программы общего назначения Windows, Microsoft-Office.
2. Антивирусная программа.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Таблица 8 – Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

№п/п	Название рекомендуемых технических и компьютерных средств обучения	Наименование разделов и тем
1	Правовая база данных «КонсультантПлюс»	Темы 1-4

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации: не предусмотрены.

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

Материально-техническая база, которой располагает Ярославский филиал Финуниверситета: аудиторный фонд, компьютерные классы и др.

Лекционные и практические занятия проводятся в мультимедийных аудиториях филиала, а также в оборудованных компьютерами и мультимедийным оборудованием классах.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России (утверждены 08.04.2014 № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.