

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Омский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Омского филиала
Финуниверситета
 Т.В. Ивашкевич
«16» мая 2025 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Год утверждения программы: 2024
Разработчики рабочей программы дисциплины: Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова
(г. Москва)

НАПРАВЛЕНИЕ **ПОДГОТОВКИ:** 38.03.02 «Менеджмент»,
38.03.01 «Экономика»

ПРОФИЛЬ: «Финансовый менеджмент», «Учет, анализ и аудит», «Финансы и
кредит»

Составитель актуализации: Шульженко А.М.

*Рекомендовано Ученым советом Омского филиала Финуниверситета
(протокол от «16» мая 2025 г. №23)*

*Одобрено кафедрой «Экономика и менеджмент»
(протокол от «29» апреля 2025 г. №4)*

Омск 2025

Приложение к рабочей программе дисциплины разработала:
старший преподаватель *А.М. Шульженко*

Тренинг командообразования и групповой работы. Приложение к рабочей программе дисциплины для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.01 «Экономика» — Омск, 2025. – 32 с.

© Омский филиал Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации, 2025

Содержание

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	4
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	5
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.....	9
7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы.....	9
7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций.....	10
7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.	15
7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, владений	26
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	27
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	28
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	28
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	31
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	32

РАЗДЕЛЫ РПД С ВНЕСЕННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ

4. Объем дисциплины в зачётных единицах и в академических часах с выделением объёма аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 1.

Объём учебной дисциплины для студентов по направлению подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Вид учебной работы	Часы (очная)	
	Всего (в часах и з.е.)	Семестр 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3 з.е.)	108
Контактная работа - аудиторные занятия	34	34
Лекции	0	0
Семинары	34	34
Самостоятельная работа	74	74
Вид текущего контроля	Проектная работа	Проектная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Таблица 2.

Объём учебной дисциплины для студентов очной формы обучения по
направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Вид учебной работы	Часы (очная)	
	Всего (в часах и з.е.)	Семестр 1 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3 з.е.)	108
Контактная работа - аудиторные занятия	34	34
Лекции	0	0
Семинары	34	34
Самостоятельная работа	74	74
Вид текущего контроля	Проектная работа	Проектная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

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

5.2 Учебно-тематический план

Таблица 4.

Учебно-тематический план для студентов очной формы обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			общая	лекции	практические	в т.ч. занятия		
1	Тема 1. Проектная работа. Реализация социальных проектов	14	4	0	4	4	10	Опрос
2	Тема 2. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	12	4	0	4	4	8	Тестирование
3	Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	12	4	0	4	4	8	Тестирование
4	Тема 4. Ролевое поведение в групповом общении	14	4	0	4	4	10	Тестирование
5	Тема 5. Лидерство в группах	12	4	0	4	4	8	Тестирование
6	Тема 6. Психология эффективной коммуникации в команде	12	4	0	4	4	8	Тестирование
7	Тема 7. Психология группового взаимодействия	14	4	0	4	4	10	Тестирование
8	Тема 8. Психология принятия решений в группах	10	4	0	4	4	6	Тестирование
9	Тема 9. Конфликты в команде и способы их преодоления	8	2	0	2	2	6	Защита проекта
	В целом по дисциплине	108	34	0	34	34	74	Проектная работа
	ИТОГО в %	100,0	31,5	0,0	31,5	31,5	68,5	

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Практические и семинарские занятия служат для углубленного изучения материала дисциплины и приобретения практических навыков в соответствии с ее целями и задачами. Семинарские занятия предусматривают проведение дискуссий по темам занятия, обсуждения проблем в рамках тем в малой группе

(работа в группе), подготовку докладов, сообщений, мультимедийных презентаций, выполнение контрольных работ.

Таблица 5.

Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9	Формы проведения занятий
Тема 1. Проектная работа. Реализация социальных проектов	Понятие проекта, проектной работы. Особенности и виды социальных проблем. Социальные проекты: виды, характеристики. Цели и задачи социальных проектов. Платформа ДОБРО.РФ. Порядок и особенности реализации социальных проектов. Технология разработки социального проекта. 8.1, 8.5, 8.6, 9.1	Семинар-дискуссия. Анализ примеров социальных проектов.
Тема 2. 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. 8.1, 8.5, 8.6, 9.1	Тренинг «Презентация».
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. 8.1-3, 8.5, 9.1	Тренинг «Формирование команды».
Тема 4. Ролевое поведение в групповом общении	Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона—МакКенна. Модель команды И. Адизеса. 8.1-3, 8.5, 9.1	Тренинг «Выбор оптимального варианта команды»
Тема 5. Лидерство в группах	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. 8.1-3, 8.6, 9.1	Тренинг лидерских качеств
Тема 6. Психология эффективной	Техники малого разговора и формулирования вопросов. Техники вербализации или активного слушания. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника	Тренинг «Эффективная коммуникация»

коммуникации в команде	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. 8.1, 8.3, 8.5, 9.1	
Тема 7. Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная лень. 8.1-3, 9.1	Тренинг командного взаимодействия.
Тема 8. Психология принятия решений в группах	Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения Рекомендуемые источники: 8.1-3, 9.1	Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения».
Тема 9. Конфликты в команде и способы их преодоления	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. 8.1-3, 9.1	Тренинг «Управление конфликтами».

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

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

Самостоятельная работа включает также подготовку к семинарским занятиям, выполнение заданий по работе с нормативными правовыми актами.

Таблица 6.

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Проектная работа. Реализация социальных проектов	писание социального проекта. Принципы социального проектирования. Проектный цикл.	Составление рабочего плана реализации проекта. Изучение платформы ДОБРО.РФ
Тема 2. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент	Выполнение заданий по теме.

	оценки эффективности групповой работы.	
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. Подготовка проектной работы.
Тема 4. 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 5. Лидерство в группах	Основные психологические теории лидерства и их практическое применение. Выполнение заданий по теме.	Подготовка проектной работы.
Тема 6. Психология эффективной коммуникации в команде	Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 7. 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 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.
Тема 9. Конфликты в команде и способы их преодоления	Медиация как технология разрешения конфликта.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.

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

Согласно учебному плану в качестве текущей работы предусмотрено выполнение проектной работы.

Темы для подготовки проектной работы по курсу

Тема проекта выбирается проектной группой самостоятельно по согласованию с преподавателем. Проектная работа должна быть направлена на повышение эффективности деятельности Финуниверситета или на повышение

сплочения студентов ВУЗа, а также развитие духовного, культурного, профессионального развития обучающихся.

Проект выполняется в группе 2-3 человека, при условии масштабного проекта допускается выполнение вчетвером (по согласованию с преподавателем).

Проектная работа выполняется каждым студентом самостоятельно, сдается индивидуально.

Состоит из трех разделов:

1. Описание проекта: наименование, цель, задачи, актуальность, целевая аудитория, описание хода реализации проекта и т.д. (3-4 листа)

2. Описание участников проектной команды, должностные обязанности студента ... (Фамилия И.О.). В этом пункте кратко описывается распределение ролей внутри проектной команды, а также более подробно описываются роль, задачи и т.д. студента, выполнившего работу. (2-3 листа)

3. Результаты реализации проекта. Описание реализации проекта с приложением фотоотчетов, полученные результаты. (3-4 листа)

Проектная работа предполагает командную защиту с использованием презентационного материала. Время выступления 3 минуты.

Оценка знаний по 100-балльной шкале проводится в соответствии с нормативными документами Финуниверситета.

Ориентировочное распределение максимальных баллов по видам работы:

Таблица 7.

№ п/п	Вид отчетности	Баллы всего
1.	Текущий контроль	40
	в т.ч:	
	доклад, презентация	10
	участие в групповой дискуссии	10
	решение задач, кейсов	10
	подготовка проектной работы	10
2.	Зачет	60
3.	Итого	100

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 обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций

Зачет по дисциплине выставляется студенту при условии сформированности по каждой компетенции как минимум порогового уровня

Таблица 8.

Показатели и критерии оценивания компетенций по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

УК-8 «Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни»				
Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Шкала и критерии оценки результатов			
	Высокий уровень (отлично)	Продвинутый уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Пороговый уровень не достигнут (неудовлетворительно)
1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности				
знать: способы и методы реализации намеченных целей деятельности	Знает способы и методы реализации намеченных целей деятельности	Знает способы реализации намеченных целей деятельности	Частично знает методы реализации намеченных целей деятельности	Не знает способы и методы реализации намеченных целей деятельности
уметь: проявлять готовность к самоорганизации и реализовывать намеченные цели деятельности	Умеет проявлять готовность к самоорганизации и реализовывать намеченные цели деятельности	Умеет реализовывать намеченные цели деятельности	Частично умеет реализовывать намеченные цели деятельности	Не умеет реализовывать намеченные цели деятельности
2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков				
знать: основные методы, приемы и возможности образования и самообразования	Знает основные методы, приемы и возможности образования и самообразования	Знает основные методы образования и самообразования	Частично знает основные методы образования и самообразования	Не знает основные методы образования и самообразования
уметь: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, продолжения образования и самообразования	Умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, продолжения образования и самообразования	Умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, продолжения образования	Частично умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, продолжения образования	Не умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, продолжения образования

3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста				
знать: личностно-психологические ресурсы и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития	Знает личностно-психологические ресурсы и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития	Знает личностно-психологические ресурсы образования в течение всей жизни для саморазвития	Частично знает личностно-психологические ресурсы образования в течение всей жизни для саморазвития	Не знает личностно-психологические ресурсы образования в течение всей жизни для саморазвития
уметь: применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	Умеет применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	Умеет применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни	Частично умеет применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни	Не умеет применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни
УК-9 «Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении»				
Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Шкала и критерии оценки результатов			
	Высокий уровень (отлично)	Продвинутый уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Пороговый уровень не достигнут (неудовлетворительно)
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: теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии создания и развития команд; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии создания и развития команд; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Частично знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Не знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
уметь: управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп, использовать полученные знания для создания команд	Умеет управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп, использовать полученные знания для создания команд	Умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд	Частично умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд	Не умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд

2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.				
знать: признаки эффективной и неэффективной команды; факторы, провоцирующие раскол в команде.	Знает признаки эффективной и неэффективной команды; факторы, провоцирующие раскол в команде.	Знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.	Частично знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.	Не знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.
уметь: формировать команду, устранять факторы, провоцирующие раскол команды	Умеет формировать команду, устранять факторы, провоцирующие раскол команды	Умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды	Частично умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды	Не умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды
3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.				
знать: технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Знает технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Частично знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Не знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды
уметь: диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности, эффективно принимать решения в команде и управлять ей	Умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности, эффективно принимать решения в команде и управлять ей	Умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности	Частично умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности	Не умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности
УК-12 «Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»				
Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Шкала и критерии оценки результатов			
	Высокий уровень (отлично)	Продвинутый уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Пороговый уровень не достигнут (неудовлетворительно)
1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами				
знать: основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное	Знает основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление	Знает основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок,	Частично знает принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок,	Не знает принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок,

употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии и психологической поддержки	формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии и психологической поддержки	связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии	связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии	связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии
уметь: в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями и условиями социального окружения человека с инвалидностью	Умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями и условиями социального окружения человека с инвалидностью	Умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями	Частично умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями	Не умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями

Таблица 9.

Показатели и критерии оценивания компетенций по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

УК-9 «Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении»				
Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Шкала и критерии оценки результатов			
	Высокий уровень (отлично)	Продвинутый уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Пороговый уровень не достигнут (неудовлетворительно)
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: теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии создания и развития команд; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии создания и развития команд; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Частично знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Не знает теоретические основы формирования групп; основные виды команд, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

уметь: управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп, использовать полученные знания для создания команд	Умеет управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп, использовать полученные знания для создания команд	Умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд	Частично умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд	Не умеет управлять динамикой, мотивацией групп, использовать полученные знания для создания команд
2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.				
знать: признаки эффективной и неэффективной команды; факторы, провоцирующие раскол в команде.	Знает признаки эффективной и неэффективной команды; факторы, провоцирующие раскол в команде.	Знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.	Частично знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.	Не знает признаки эффективной и неэффективной команды; основные факторы, провоцирующие раскол в команде.
уметь: формировать команду, устранять факторы, провоцирующие раскол команды	Умеет формировать команду, устранять факторы, провоцирующие раскол команды	Умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды	Частично умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды	Не умеет формировать команду, устранять некоторые факторы, провоцирующие раскол команды
3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.				
знать: технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Знает технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Частично знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды	Не знает основные технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды
уметь: диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности, эффективно принимать решения в команде и управлять ей	Умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности, эффективно принимать решения в команде и управлять ей	Умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности	Частично умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности	Не умеет диагностировать проблемы группы и управлять основными условиями ее продуктивности
УК-12 «Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»				
Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Шкала и критерии оценки результатов			
	Высокий уровень (отлично)	Продвинутый уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Пороговый уровень не достигнут (неудовлетворительно)

1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами				
знать: основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии и психологической поддержки	Знает основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии и психологической поддержки	Знает основные принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии	Частично знает принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии	Не знает принципы недискриминационного языка в отношении людей с инвалидностью (корректное употребление формулировок, связанных с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья), а также эмпатии
уметь: в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями и условиями социального окружения человека с инвалидностью	Умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями и условиями социального окружения человека с инвалидностью	Умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями	Частично умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями	Не умеет в общении с инвалидами фокусироваться не на проблеме, а на человеке (личности), с его возможностями

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Таблица 10.

Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, владений по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вопросы к экзамену, Тестовые задания, Практико-ориентированные задания
<u>УК-8</u> Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности 2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков 3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	<u>Вопросы к зачету:</u> 1. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов? 2. Какие бывают методы активного социально-психологического обучения? 3. Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе? 4. Основные категории определений самоорганизации и самообразования: самоорганизация, самообразование, саморазвитие. 5. Основные виды самообразования: принципы, этапы. 6. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов. 7. Перечислите основные факторы развития личности и укажите значение каждого <u>Тестовые задания</u> 1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство; Г) групповое мышление. 2. Тренинг – это: а) эффективный метод минимизации акцентуаций характера работника организации б) активная форма обучения и развития для совершенствования определенных навыков и поведения работников организации; в) метод закрепления профессиональных знаний сотрудников. г) метод работы в команде д) метод управленческого воздействия

		3. Алгоритм процесса достижения планируемых результатов обучения и воспитания называется педагогической (-им) а) системой б) процессом в) концепций г) технологией 4. Критериями технологичности образовательной технологии являются а) педагогическое взаимодействие б) системность в) воспроизводимость и гарантированность результатов г) управляемость Практико-ориентированные задания 1. Опишите преимущества игровых технологий обучения с целью саморазвития, приведите примеры конкретных игровых методов. 2. Подготовьте эссе на тему: «Важность образования и самообразования для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста»
<u>УК-9</u> 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 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<u>Вопросы к зачету:</u> - Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования? - Как организуется групповая дискуссия в тренинге? - Каковы технологии применения игр в тренинге? - Как проходит процедура знакомства в тренинге? - Какие существуют способы формирования команд? - В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»? - Какие командные роли выделяют в команде разные авторы? - Что лежит в основе ролевых конфликтов личности? - Каковы признаки эффективной команды? - Изложите базовые идеи теорий лидерства. - Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать? - Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта. - Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов. - Охарактеризуйте модели принятия решений группой. - Какие факторы влияют на процесс принятия решения? <u>Тестовые задания</u> 1. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью,

	3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это: а) организаторы; б) генераторы идей; в) мотиваторы; г) гармонизаторы. 2. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжения - это: а) сплоченность группы; б) групповое поведение; в) групповые отношения; г) успешность группы. д) развитие группы 3. Основными признаками команды являются: а) традиции б) разнообразие социальных ролей в) общность целостных ориентаций г) наличие общей цели и совместной деятельности д) групповая динамика е) межличностные связи 4. Тип производственной роли: самый способный и талантливый член коллектива, ищущий пути решения стоящих перед ним проблем. Он бывает пассивен, не собран, неуверен в себе. На практике свои решения реализовать не может, поэтому нуждается в поддержке других людей а) исполнитель б) генератор идей в) координатор г) лидер д) вдохновитель 5. Понимание поставленных задач, знание алгоритмов организаторской деятельности в группе, приемов и закономерностей психологического воздействия на людей, а также способность к практическому лидерскому мышлению – это а) деятельностная готовность к лидерству б) когнитивная готовность к лидерству
--	---	--

		в) эмоциональная готовность к лидерству г) мотивационная готовность к лидерству д) профессионально-управленческое мировоззрение Практико-ориентированные задания 1. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение. 2. 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. 3. 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
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	<u>Вопросы к зачету:</u> 1. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция? 2. Инклюзивное образование людей с расстройствами эмоционально-волевой сферы. 3. Этические правила общения с инвалидами по слуху. 4. Этические правила общения с инвалидами по зрению. 5. Этические правила общения с людьми с инвалидностью ОДА. 6. Технология психологического сопровождения ресоциализации в инклюзивном образовании <u>Тестовые задания</u> 1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется: а) ингрупповой фаворитизм; б) моббинг; в) групповое сопротивление; г) социальная фасилитация. 2. Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения было в трудах отечественного учёного:

		а) А.Н. Леонтьева б) С.Л. Рубинштейна в) Л.С. Выготского 3. Государство гарантирует бесплатно для лиц с инвалидностью: а) питание б) услуги сурдопереводчика в) учебники 4. В рамках инклюзивного образования образовательные услуги могут предоставляться обучающимся со следующими ограничениями здоровья: а) нарушения слуха (глухие) б) нарушения слуха (слабослышащие и позднооглохшие) в) нарушения зрения (слепые) г) нарушения зрения (слабовидящие) д) тяжелые нарушения речи е) нарушения опорно-двигательного аппарата ж) задержка психического развития з) умственно отсталые и) расстройства аутистического спектра к) сложный дефект (два и более нарушений) л) ограничения, связанные с соматическими заболеваниями м) все ответы верны 5. Отношения педагога и ученика с ОВЗ и инвалидностью должны строиться: а) на основе сотрудничества и эмпатии б) на принципе оберегания в) с учетом возрастных особенностей Практико-ориентированные задания 1. Решение ситуационных задач по эффективному взаимодействию с лицами с различными нарушениями (слуха, зрения, ОДА и др.). «Вы – руководитель отдела маркетинговых исследований организации. К Вам в подчинение поступает специалист с инвалидностью. Каким образом будет выстроено ваше взаимодействие с учетом морально-этических и нравственных норм и модели поведения специалиста в соответствующей профессиональной сфере? Пропишите модель взаимодействия с учетом инвалидности специалиста по разным группам нозологий». 2. Изучите «10 общих правил этикета» К. Мейер для организаций, предоставляющих услуги населению. Обобщив смысл, сформулируйте «концептуальное» правило взаимодействия с людьми с особенностями здоровья.
--	--	---

		3. Проанализируйте доступность образовательной среды, используя теоретические знания по обеспечению доступности образования, практический опыт, сведения по обеспечению инклюзивного образования. Дайте ответы на следующие вопросы: - Является ли образовательная среда университета доступной для обучения инвалидов? - На каких условиях вы готовы включиться в волонтерское движение? Ответы обоснуйте.
--	--	---

Таблица 11.

Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, владений по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вопросы к экзамену, Тестовые задания, Практико-ориентированные задания
<u>УК-9</u> 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 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<u>Вопросы к зачету:</u> 1. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования? 2. Как организуется групповая дискуссия в тренинге? 3. Каковы технологии применения игр в тренинге? 4. Как проходит процедура знакомства в тренинге? 5. Какие существуют способы формирования команд? 6. В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»? 7. Какие командные роли выделяют в команде разные авторы? 8. Что лежит в основе ролевых конфликтов личности? 9. Каковы признаки эффективной команды? 10. Изложите базовые идеи теорий лидерства. 11. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать? 12. Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта. 13. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов. 14. Охарактеризуйте модели принятия решений группой. 15. Какие факторы влияют на процесс принятия решения? <u>Тестовые задания</u> 1. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью,

	3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это: а) организаторы; б) генераторы идей; в) мотиваторы; г) гармонизаторы. 2. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжения - это: а) сплоченность группы; б) групповое поведение; в) групповые отношения; г) успешность группы. д) развитие группы 3. Основными признаками команды являются: а) традиции б) разнообразие социальных ролей в) общность целостных ориентаций г) наличие общей цели и совместной деятельности д) групповая динамика е) межличностные связи 4. Тип производственной роли: самый способный и талантливый член коллектива, ищущий пути решения стоящих перед ним проблем. Он бывает пассивен, не собран, неуверен в себе. На практике свои решения реализовать не может, поэтому нуждается в поддержке других людей а) исполнитель б) генератор идей в) координатор г) лидер д) вдохновитель 5. Понимание поставленных задач, знание алгоритмов организаторской деятельности в группе, приемов и закономерностей психологического воздействия на людей, а также способность к практическому лидерскому мышлению – это а) деятельностная готовность к лидерству б) когнитивная готовность к лидерству
--	---	--

		в) эмоциональная готовность к лидерству г) мотивационная готовность к лидерству д) профессионально-управленческое мировоззрение Практико-ориентированные задания 1. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение. 2. 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. 3. 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
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	<u>Вопросы к зачету:</u> 7. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция? 8. Инклюзивное образование людей с расстройствами эмоционально-волевой сферы. 9. Этические правила общения с инвалидами по слуху. 10. Этические правила общения с инвалидами по зрению. 11. Этические правила общения с людьми с инвалидностью ОДА. 12. Технология психологического сопровождения ресоциализации в инклюзивном образовании <u>Тестовые задания</u> 1. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется: а) ингрупповой фаворитизм; б) моббинг; в) групповое сопротивление; г) социальная фасилитация. 2. Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения было в трудах отечественного учёного:

		а) А.Н. Леонтьева б) С.Л. Рубинштейна в) Л.С. Выготского 3. Государство гарантирует бесплатно для лиц с инвалидностью: а) питание б) услуги сурдопереводчика в) учебники 4. В рамках инклюзивного образования образовательные услуги могут предоставляться обучающимся со следующими ограничениями здоровья: а) нарушения слуха (глухие) б) нарушения слуха (слабослышащие и позднооглохшие) в) нарушения зрения (слепые) г) нарушения зрения (слабовидящие) д) тяжелые нарушения речи е) нарушения опорно-двигательного аппарата ж) задержка психического развития з) умственно отсталые и) расстройства аутистического спектра к) сложный дефект (два и более нарушений) л) ограничения, связанные с соматическими заболеваниями м) все ответы верны 5. Отношения педагога и ученика с ОВЗ и инвалидностью должны строиться: а) на основе сотрудничества и эмпатии б) на принципе оберегания в) с учетом возрастных особенностей Практико-ориентированные задания 1. Решение ситуационных задач по эффективному взаимодействию с лицами с различными нарушениями (слуха, зрения, ОДА и др.). «Вы – руководитель отдела маркетинговых исследований организации. К Вам в подчинение поступает специалист с инвалидностью. Каким образом будет выстроено ваше взаимодействие с учетом морально-этических и нравственных норм и модели поведения специалиста в соответствующей профессиональной сфере? Пропишите модель взаимодействия с учетом инвалидности специалиста по разным группам нозологий». 2. Изучите «10 общих правил этикета» К. Мейер для организаций, предоставляющих услуги населению. Обобщив смысл, сформулируйте «концептуальное» правило взаимодействия с людьми с особенностями здоровья.
--	--	---

		3. Проанализируйте доступность образовательной среды, используя теоретические знания по обеспечению доступности образования, практический опыт, сведения по обеспечению инклюзивного образования. Дайте ответы на следующие вопросы: - Является ли образовательная среда университета доступной для обучения инвалидов? - На каких условиях вы готовы включиться в волонтерское движение? Ответы обоснуйте.
--	--	---

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 леность (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.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората, директора филиала о контроле знаний студентов.

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

Основная литература:

1. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для вузов / И. Р. Алтунина ; под редакцией Р. С. Немова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08736-9. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535698>. — Текст : электронный.

2. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата / Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова, Д.З. Музашвили [и др.]; под ред.

Е.В. Камневой; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет). – Москва: Прометей, 2021. – 216 с.: ил. – ISBN 978-5-00172-239-7. ЭБС Университетская библиотека online. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662>; ЭБС Лань. – URL: <https://e.lanbook.com/book/220763>. – Текст: электронный

Дополнительная литература:

3. 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. – ЭБС ZNANIUM. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075>. – Текст: электронный

4. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542916>. — Текст : электронный.

5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538205>. — Текст : электронный.

6. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А.Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - ЭБС ZNANIUM. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2083311>. – Текст : электронный.

7. Солодянкина, О. В. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе : учебник и практикум для вузов / О. В. Солодянкина. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07566-3. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538058>. — Текст: электронный.

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

	Адрес	Название ресурсов
1	http://www.libertarium.ru/library	Библиотека материалов по экономической тематике
2	http://gallery.economicus.ru/	Галерея экономистов
3	http://www.almaz.com/nobel/economics	Лауреаты Нобелевской премии по экономике
4	https://socialsciences.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/	Англоязычная библиотека по истории экономической мысли
5	https://eh.net/book_reviews/health-and-labor-force-participation-over-the-life-cycle-evidence-from-the-past/	Economic History Services

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплин требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет.

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте университета, с графиком консультаций преподавателей кафедры.

В целях успешного овладения дисциплиной, получения соответствующих оценок на семинарских занятиях и на зачете студенты должны вести регулярную самостоятельную работу по изучению теоретических вопросов, рассматриваемых на лекциях, и по получению навыков самостоятельного практического освоению ключевых проблем принятия и исполнения государственных решений.

Основным назначением семинарских занятий является контроль за ходом выполнения самостоятельной работы, рассмотрение наиболее сложных, спорных вопросов и проблемных практических ситуаций и тем дисциплины, а также

получение навыков решения практических ситуаций и работы с нормативными правовыми актами. Материалы для проведения семинарских занятий содержат нормативные и методические материалы, а также обеспечивают разбор типовых практических задач и примеров, анализ которых позволяет студентам овладеть навыками и приемами их решения.

Кроме рекомендуемой к изучению литературы студенты должны в обязательном порядке регулярно (не реже 1-ого раза в месяц просматривать основные периодические источники, рекомендуемые в списке дополнительной литературы. Кроме того, студенты должны отслеживать появление новых нормативных правовых актов, а также изменения действующих документов в сфере принятия и исполнения государственных решений и сообщать на семинарах об изменениях, появлении интересных, проблемных статей и других значимых событиях. Целесообразно, чтобы студенты знакомились с информацией, размещаемой в специализированных интернет-источниках.

Методические указания по выполнению проектной работы

Тема проекта выбирается проектной группой самостоятельно по согласованию с преподавателем. Проектная работа должна быть направлена на повышение эффективности деятельности Финансуниверситета или на повышение сплочения студентов ВУЗа, а также развитие духовного, культурного, профессионального развития обучающихся.

Проект выполняется в группе 2-3 человека, при условии масштабного проекта допускается выполнение вчетвером (по согласованию с преподавателем).

Проектная работа выполняется каждым студентом самостоятельно, сдается индивидуально. Состоит из трех разделов.

Проектная работа предполагает командную защиту с использованием презентационного материала. Время выступления 3 минуты.

Материал контрольной работы располагается в следующей последовательности:

- Титульный лист.

- Содержание.
- Описание проекта.
- Описание участников проектной команды.
- Результаты реализации проекта.
- Приложения.

Титульный лист работы оформляется в соответствии с установленными требованиями (Приложение 1).

В разделе «**Содержание**» приводятся все заголовки работы и указываются страницы, с которых они начинаются.

Часть 1. Описание проекта: наименование, цель, задачи, актуальность, целевая аудитория, описание хода реализации проекта и т.д. (3-4 листа)

Часть 2. Описание участников проектной команды, должностные обязанности студента ... (Фамилия И.О.). В этом пункте кратко описывается распределение ролей внутри проектной команды, а также более подробно описываются роль, задачи и т.д. студента, выполнившего работу. (2-3 листа)

Часть 3. Результаты реализации проекта. Описание реализации проекта с приложением фотоотчетов, полученные результаты. (3-4 листа)

В **приложение** выносятся большие по объему таблицы, рисунки, схемы, материал вспомогательного характера. Объем приложений не ограничен.

Объем работы должен быть 10 – 16 страниц. Текст необходимо оформить следующим образом: формат листа – А4; шрифт текста – 14 пт.; шрифт печати – Times New Roman; поля страницы: верхнее и нижнее – 2 см., левое – 3 см., правое – 1,5 см.; интервал – полуторный; абзацный отступ – 1,25 см.; выравнивание текста по ширине.

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:

- Astra Linux, Libreoffice,
- Антивирус Kaspersky Internet Security

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>).
- Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).
- Информационно-образовательный портал Финансового университета <http://org.fa.ru>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации – не предусмотрено.

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» необходимо использовать аудитории, оснащенные компьютером и проектором для демонстрации презентаций.