

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

Ярославский филиал Финуниверситета

**Кафедра «Государственное и муниципальное управление и
медиакоммуникации»**

СОГЛАСОВАНО

ВРИО Директора
МУЗ «Санаторий «Ясные зори»



О. Н. Карулина
«11» июня 2026 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор Ярославского
филиала Финуниверситета



В. А. Кваша
«16» июня 2026 года

А. М. Сальников

ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
43.03.03 «Гостиничное дело»
ОП «Гостиничный бизнес»

*Рекомендовано Ученым советом Ярославского филиала Финуниверситета
(протокол № 37 от 16.06.2026)*

*Одобрено кафедрой «Государственное и муниципальное управление и
медиакоммуникации» (протокол № 11 от 10.06.2026)*

Ярославль 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1. Содержание дисциплины	5
5.2 Учебно-тематический план	8
5.3. Содержание практических и семинарских занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	10
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	11
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	16
7.1 Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы.....	16
7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний...	16
7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.....	23
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	24
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	25
11. 1. Комплект лицензионного программного обеспечения:.....	25
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	25
11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации	25
11.4. Доступ к электронным библиотечным системам	25

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	26
---	----

1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б.1.1.1.5 «Тренинг командообразования и групповой работы».

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с 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.	1. Знать: основные принципы стратегии сотрудничества; Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	2. Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения; Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	3. Знать: основные классификации групповых ролей Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом	1. Использует знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих	1. Знать: основные закономерности взаимодействия в социальных группах; Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при принятии решений в профессиональной деятельности.

	, этическом и философском контекстах	процессов.	
		2. Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности.	2. Знать: основные модели принятия решений; Уметь: учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения, при достижении целей в профессиональной деятельности.
		3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	3. Знать: основные принципы организации командной формы работы; Уметь: выстраивать эффективные коммуникации в команде, применяя способы работы с конфликтной ситуацией и методы совладания со стрессом.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б.1.1.1.5 «Тренинг командообразования и групповой работы» относится к общегуманитарному циклу обязательной части блока дисциплин образовательной программы по направлению 43.03.03 «Гостиничное дело», профиль «Гостиничный бизнес», очная форма обучения.

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

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е., 108 ч	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	16	34
Лекции	-	-
Практические и семинарские занятия,	16	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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Проектная работа. Реализация социальных проектов

Понятие проекта, проектной работы. Определение проблемы, особенности и виды социальных проблем. Особенности педагогического подхода «Обучение служением». Социальные проекты: виды, характеристики. Цели и задачи социальных проектов. Определение целевой группы. Платформа ДОБРО.РФ. Стратегия и механизмы проекта. Порядок и особенности реализации социальных проектов. Этапы реализации социальных проектов. Проектный цикл. Технология разработки социального проекта. Оценка проекта. Проектный офис.

Тема 2. Тренинг как модель эффективного взаимодействия

Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга.

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.

Психодиагностика как инструмент 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. Команда проекта.

Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые нормы, цели, ценности. 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.

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.

Тема 4. Ролевое поведение в групповом общении

Теория трансактного анализа для определения ролей участников группового взаимодействия. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Ролевое напряжение и ролевой конфликт. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.

Тема 5. Лидерство в группах

Основные психологические теории лидерства и их практическое применение. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».

Психологические взаимоотношения и межличностное общение в

группе. Позиция лидера.

Способы развития лидерского потенциала. Лидерство и фасилитация.

Тема 6. Психология эффективной коммуникации в команде

Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления. Базовые техники ведения переговоров. Техники вербализации или активного слушания.

Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело.

Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.

Тема 7. Психология группового взаимодействия

Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления. Влияние меньшинства. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальная ингибция. Социальная лень (эффект Рингельмана).

Социально-психологический климат команды.

Тема 8. Психология принятия решений в группах

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.

Фасилитация командной работы (team facilitation).

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

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. Эскалация конфликта.

Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии преодоления конфликта. Медиация как технология разрешения конфликта.

Управление эмоциями. Методы управления стрессом. Эмоциональный интеллект.

5.2 Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа- Аудиторная работа			Самост оатель ная работа	
			Общая	Лекции	Практиче ские и семинарс кие занятия		
1	Проектная работа. Реализация социальных проектов	8	2	-	2	6	Дискуссия
2	Тренинг как модель эффективного взаимодействия	8	2	-	2	6	Тренинг, тестирование
3	Виды команд и принципы их формирования	12	4	-	4	8	Тренинг, тестирование
4	Роловое поведение в групповом общении	12	4	-	4	8	Тренинг, тестирование
5	Лидерство в группах	12	4	-	4	8	Тренинг, тестирование
6	Психология эффективной коммуникации	12	4	-	4	8	Тренинг, тестирование
7	Психология группового взаимодействия	14	4	-	4	10	Тренинг, тестирование
8	Психология принятия решений в группах	14	4	-	4	10	Тренинг, тестирование
9	Конфликты в команде и способы их преодоления	16	6	-	6	10	Защита проекта
	В целом по дисциплине	108	34	-	34	74	Проектная работа
	ИТОГО %:		31%		100%	69%	

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма 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 – 9.4	Семинар-дискуссия. Анализ примеров социальных проектов.
Тема 2. Тренинг	Цели, задачи тренинга командообразования,	Тренинг

как модель эффективного взаимодействия	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 – 9.4	«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 – 9.4	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 – 9.4	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 – 9.4	Тренинг лидерских качеств
Тема 6. Психология эффективной коммуникации в команде	Техники малого разговора и формулирования вопросов. Техники вербализации или активного слушания. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера. 8.1, 8.3, 8.5, 9.1 – 9.4	Тренинг «Эффективная коммуникация»
Тема 7. Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная лень.	Тренинг командного взаимодействия.

	8.1-3, 9.1 – 9.4	
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. 8.1-3, 8.4, 9.1 – 9.4	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 – 9.4	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

К внеаудиторным формам самостоятельной работы студентов относятся:

- подготовка к семинарскому занятию;
- подготовка эссе;
- подготовка к экзамену.

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.

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Проектная работа. Реализация социальных проектов	Описание социального проекта. Принципы социального проектирования. Проектный цикл.	Составление рабочего плана реализации проекта. Изучение платформы ДОБРО.РФ
Тема 2. Тренинг как модель	Понятие о методах активного социально-психологического обучения.	Выполнение заданий по теме.

эффективного взаимодействия	Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент 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

Вид текущего контроля по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» в соответствии с учебным планом – Проектная работа. В рамках подготовки проектной работы студенты объединяются в команды численностью от 3-х до 6-ти человек, разрабатывают и реализуют социальные проекты.

В качестве источника выбора социальных проектов выступает платформа ДОБРО.РФ (<https://dobro.ru/>). Выбор проектов на платформе ДОБРО.РФ осуществляют преподаватели, ведущие дисциплину «Тренинг командообразования и групповой работы».

Вопросы и задания для текущего контроля

1. В чем заключаются преимущества групповой работы по сравнению с индивидуальной?
2. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов?
3. Какие методы и технологии групповой работы используются в тренинге?
4. Как организуется групповая дискуссия в тренинге?
5. Как проходит процедура знакомства в тренинге?
6. Перечислите основные преимущества работы в команде.
7. В чем заключается отличие проектной команды от команды управления?
8. Что такое социальный проект? Какие виды социальных проектов бывают?
9. Влияние каких ролей облегчает (или затрудняет) дискуссию?
10. Какие факторы могут влиять на стиль руководства?
11. Какие техники и приемы способствуют эффективному взаимодействию с собеседником?
12. В чем заключается вред групповой поляризации?
13. Каковы основные феномены, возникающие в процессе принятия решения группой?
14. Какие факторы влияют на процесс принятия решения?
15. Охарактеризуйте модели принятия решений группой.
16. Перечислите типы конфликтогенных личностей и способы взаимодействия с ними.
17. Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта.

Задание 1. Подготовьте рабочий вариант правил работы группы в тренинге командообразования. Какие правила вы включили в перечень? Есть ли наряду с общими особенные правила для тренинга командообразования?

Задание 2. Сделайте обзор социальных проектов по материалам платформы ДОБРО.РФ. Какие социальные проекты представлены? Какие проблемы и причины их возникновения можно определить? На какую целевую аудиторию направлены социальные проекты? Какова география социальных проектов?

Задание 3. Подберите из литературы, из опыта корпоративных университетов, организаций, компаний, в которых люди работают в командах, 2-3 игры, упражнения, задания по командообразованию, групповой работе, развитию сплоченности, сработанности, сыгранности членов группы. Подготовьтесь провести упражнения в группе в качестве ведущего.

Задание 4. Сделайте обзор психологических тестов, которые можно использовать для изучения феноменов малой группы, по сайтам PSYTESTS.ORG: Психологические тесты онлайн <http://psytests.org/> и PsyLab.info Энциклопедия психодиагностики <http://psylab.info>. Какие

методики можно применить для изучения малых групп и внутригрупповых процессов?

Задание 5. В ходе групповой дискуссии по важному производственному вопросу между руководителями организации их мнения оказались разными, каждый отстаивал свою точку зрения и отказывался слушать остальных. В результате групповое решение принято не было, и проблемная ситуация осталась неразрешённой. Кто в этом случае должен принимать решение? Какие методы группового обсуждения возможно использовать для снижения конфронтации и конструктивного диалога?

Тесты для текущего контроля

1. Правило работы группы, согласно которому надо высказываться только от своего имени, говорить от первого лица и выражать свою точку зрения:

- А) «Здесь и сейчас»;
- Б) правило «одного микрофона»;
- В) рефлексивное слушание;
- Г) принцип Я;
- Д) правило конфиденциальности.

2. Команда характеризуется...

- А) личной и взаимной ответственностью;
- Б) получением индивидуального результата;
- В) определением индивидуальных функций, обязанностей, задач;
- Г) определением индивидуальных функций, обязанностей, задач для достижения командного результата;
- Д) личной ответственностью.

3. Американский исследователь М. Белбин выделяет следующие неформальные роли, которые могут играть члены группы:

- А) плановик;
- Б) организатор;
- В) нормировщик;
- Г) разведчик ресурсов;
- Д) математик.

4. Какому лидеру подходят следующие характеристики: открытый, творческий, признает свои ошибки, прислушивается к другим, стрессоустойчивый, инноватор?

- А) авторитарному;
- Б) патриархальному правителю;
- В) адаптивному;
- Г) организатору;
- Д) дипломату.

5. Техника «Я-высказывание» представляет собой:

- А) критическую оценку действий партнера;
- Б) обобщение сказанного ранее;
- В) выражение чувств и эмоционального состояния собеседника;

- Г) повторение сказанного партнером;
 Д) попытку убедить собеседника в правильности собственной точки зрения.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Кафедры психологии и развития человеческого капитала.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом оценки работы в семестре (написание контрольной работы/эссе/расчетно-аналитической работы/домашнего творческого задания/проектной работы, аудиторных и домашних заданий, подготовка докладов и участие в обсуждениях на практических занятиях), оценки итоговых знаний (по результатам зачета/экзамена) и в соответствии с критериями Финансового университета реализуется следующим образом:

№п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре, в том числе контрольная работа/эссе/расчетно-аналитическая работа/домашнее творческое задание/проектная работа	40 10
2.	Зачет/экзамен	60
	Итого:	100

Критерий оценки	Баллы	Методика оценки
Посещение аудиторных занятий	5	Математический расчет $Оц = Кз \times Пз$ $5 \text{ баллов} = 34 \times 0,15$ Где Оц – сумма баллов; Кз – количество аудиторных занятий по дисциплине; Пз – количество баллов за занятие, посещаемое студентом
Активность при проведении аудиторных занятий	15	Доклад, презентация – 10 баллов Информационное сообщение – 1 баллов Участие в обсуждении – 2 балла Краткое выступление – 2 балла
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/эссе/расчетно-аналитической работы/домашнего творческого задания/проектной 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 консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- решение тестов, индивидуальных заданий и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение контрольной работы/эссе/расчетно-аналитической работы/домашнего творческого задания/проектной работы и обсуждение результатов.

Вторая составляющая оценивает ответ на зачете или экзамене 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/экзамене оценивается в 60 баллов. Каждый вопрос в билете имеет свою долю в общей оценке в зависимости от сложности. Например, первый теоретический вопрос максимально оценивается в 15 баллов, второй теоретический вопрос оценивается в 15 баллов, третье задание по формированию умения применять теоретические знания для анализа реальности – 30 баллов.

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» («зачтено»);
- студент, получивший от 70 до 85 баллов, считается аттестованным на «хорошо» («зачтено»);
- студент, получивший от 86 до 100 баллов, считается аттестованным на «отлично» («зачтено»).

Таким образом, если студент по итогам работы в семестре набирает 21 балл, а по итогам экзамена — 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 сдачи экзамена 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 осуществлены 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 планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине 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

Примеры оценочных средств для проверки компетенций, формируемых дисциплиной

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные 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,	1. Знать: основные принципы стратегии сотрудничества; Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях	1. Соответствие между названием стратегии поведения в конфликте и их содержанием. 1. уклонение 2. компромисс 3.сотрудничество 4. приспособление 5. конкуренция а. такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться

	знаниями, опытом, и презентации результатов работы.		удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого б. человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других. в. частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта г. участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все. д. индивид направлен на сохранение взаимоотношений и менее всего в достижении своих целей. В начале работы над проектом лидер проектной команды выступает перед своей группой с предварительной идеей проекта. Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкий, обдуманный план. Когда он говорит: «Я буду учитывать мнение всех...», то делает жест рукой с опущенной вниз ладонью или показывает указательным пальцем на группу. Как сочетаются между собой слова и жесты лидера? Как можно проинтерпретировать жесты
	2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	2. Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального	2. К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства

		общения; Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении	относятся 1) метод обращения к прошлому опыту; 2) разрушение «образа врага»; 3) метод соучастия; 4) снятие напряженности в переговорах; 5) метод альтернативного разделения. 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. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
	3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	3. Знать: основные классификации групповых ролей Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности	3. Основные роли в групповом взаимодействии (по Р.М. Белбину): 1) исполнитель; 2) эгоист; 3) председатель; 4) объединитель; 5) консерватор. Отделу, в котором Вы являетесь руководителем, поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не

			имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	1. Использует знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.	1. Знать: основные закономерности взаимодействия в социальных группах; Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при принятии решений в профессиональной деятельности.	1. Изменение поведения или мнения члена группы вследствие ее реального или воображаемого давления – это... 1) аутигрупповая сплоченность; 2) ингрупповой фаворитизм; 3) внутригрупповое противоречие; 4) конформизм; 5) групповая санкция. В университете студенты объединились в проектную команду для работы над учебным проектом. Вначале команда была настроена уверенно и оптимистично, все взялись за работу с энтузиазмом. Однако спустя короткое время начались проблемы. Обнаружилось, что в команде нет сотрудничества, часто идет поиск виновных в проблемах и неудачах, отсутствует взаимопомощь, люди указывают на несовершенства других.

			Участника с какой командной ролью не хватает в этой команде?
	2. Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности.	2. Знать: основные модели принятия решений; Уметь: учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения, при достижении целей в профессиональной деятельности.	2. Модель, основанная на групповом обсуждении идеи с её изменением, корректировкой, добавлением с последующим новым этапом, когда обсуждённая идея становится основой нового обсуждения до принятия решения, - это ... 1) спиральная модель 2) интуитивная модель 3) утилитарная модель 4) интегративная модель. В ходе групповой дискуссии по важному производственному вопросу между руководителями организации их мнения оказались разными, каждый отстаивал свою точку зрения и отказывался слушать остальных. В результате групповое решение принято не было, и проблемная ситуация осталась неразрешённой. Кто в этом случае должен принимать решение? Какие методы группового обсуждения возможно использовать для снижения конфронтации и конструктивного диалога?
	3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей	3. Знать: основные принципы организации командной формы работы; Уметь: выстраивать эффективные	3. Принципы работы команды – это: 1) добровольность вхождения в команду; 2) автономное самоуправление

	функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	коммуникации в команде, применяя способы работы с конфликтной ситуацией и методы совладания со стрессом.	команды; 3) индивидуальное исполнение работы; 4) безличный характер социальных отношений, формализованные социальные роли; 5) повышенная исполнительская дисциплина. Работники двух подразделений не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят на совещание к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию, высказывая претензии оппонентам. Начинается дальнейшая дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники обсуждения понимают, что конечной ее целью является не выработка общего согласованного решения, а отстаивание своей правоты. Какую позицию необходимо занять руководителю? Как организовать эффективное обсуждение проблемы, чтобы разрешить ситуацию?
--	---	---	--

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.

Пример билета для сдачи зачета

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования**

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

Кафедра	<u>«Государственное и муниципальное управление и медиакommunikации»</u>
Дисциплина	<u>«Тренинг командообразования и групповой работы»</u>
Филиал	<u>Ярославский</u> Форма обучения <u>очная</u>

БИЛЕТ ДЛЯ СДАЧИ ЗАЧЕТА № 1

№ п/п	Вопросы билета	Максимальный балл
1	Теоретический вопрос 1.	15 баллов
2	Теоретический вопрос 2.	15 баллов
3	Практико-ориентированное задание.	30 баллов

Подготовил

Фамилия И. О.

Утверждаю:

Заведующий кафедрой
«Государственное и
муниципальное
управление и
медиакommunikации»

Фамилия И. О.

Дата xx.xx.20xx г.

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

Приказ от 01 октября 2024 года №2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете», размещенный по ссылке: https://www.fa.ru/upload/iblock/845/yqw4vi0gi21glvu9775bfm4rz6p19b0z/Prikaz_-_2187_o-ot-01.10.2024.pdf

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

Рекомендуемая литература

а) основная:

1. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для вузов / И. Р. Алтунина ; под редакцией Р. С. Немова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08736-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559866>.
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.

б) дополнительная:

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 : учебник для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566627>.
5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебник для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562199>.
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, 2025. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07566-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562061>.

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

1. URL: <http://www.garant.ru> – информационно-правовой портал «Гарант».
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru
<https://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ)
<https://library.fa.ru/>
4. Библиотечно-информационный комплекс Финуниверситета (электронная библиотека, ресурсы на русском языке):
http://www.library.fa.ru/res_mainres.asp?cat=rus
5. Платформа ДОБРО.РФ. Официальный сайт <https://dobro.ru/>
6. Игры и упражнения для тренингов. Технология тренинга. Официальный сайт <https://trainingtechnology.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала (ссылка на сайт филиала)
Сальников А. М. Методические	2025	https://cloud.mail.ru/public/7Wk4/4cYeHjVof

рекомендации по выполнению проектной работы по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело»		
Сальников А. М. Методические указания по самостоятельной работе по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело»	2025	

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. Windows, Microsoft Office.
2. Антивирус Kaspersky.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

11.4. Доступ к электронным библиотечным системам

При освоении дисциплины каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде Финансового университета. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории филиала, так и вне ее.

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

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащённая оборудованием и техническими средствами обучения

Специализированная мебель:

Стол студенческий двухместный— 12 шт

Стулья студенческие— 24 шт

Стол (учительский) – 2 шт.

Стул (учительский) — 1 шт.

Доска (меловая) — 1 шт.

Трибуна напольная – 1 шт.

Технические средства обучения:

Интерактивная панель со встроенным компьютером - 1 шт.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа к электронной информационно-образовательной среде Финансового университета

Помещение для самостоятельной работы

Читальный зал библиотеки

Специализированная мебель:

Стол студенческий одноместный— 10 шт.

Стулья – 10 шт.

Кресла – 7 шт.

Стол большой – 1 шт.

Диван – 1 шт.

Кресла мягкие – 7 шт.

Пуфы – 6 шт.

Технические средства обучения:

Интерактивная панель со встроенными колонками - 1 шт.

Компьютер ученика — 11 шт.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Финансового университета

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.