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

Генеральный директор
ПАО «Автодизель»
(Ярославский моторный завод)

_____ А.А. Матюшин

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Ярославского филиала
Финуниверситета

_____ В.А. Кваша

«09» июня 2026 г. «16» июня 2026 г.

Автор: Колышкина Т.Б.

ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.01. "Экономика" профиль «Анализ рисков и экономическая безопасность» (очная форма обучения)

Рекомендовано Ученым советом Ярославского филиала Финуниверситета (протокол № 6 от 16.06.2026)
Одобрено кафедрой «Государственное и муниципальное управление и медиакоммуникации»
(протокол № 11 от 09.06.2026)

Ярославль 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины....3

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине....3

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы....4

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

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий....4

5.1. Содержание дисциплины....4

5.2. Учебно-тематический план....5

5.3. Содержание семинаров, практических занятий....6

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....7

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы....7

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю....8

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине....11

7.1 Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы....11

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний....12

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов....14

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины....14

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины....15

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....15

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем....16

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине....17

1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б.1.1.1.4 «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

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» обеспечивает формирование следующих компетенций.

Таблица 1 – Структура планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	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: закономерности формирования межличностных взаимоотношений, виды социальных взаимодействий. Уметь: устанавливать и поддерживать контакт при общении; применять техники приёмы эффективного общения в профессиональной деятельности, организовать взаимодействие в группе.
		Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: основные этические принципы общения и правила делового этикета, нормы и правила профессионального общения. Уметь: передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований этики профессионального общения.
		Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать: особенности личностных качеств и их влияние на процесс общения, роли и ролевые ожидания в общении. Уметь: использовать личностные особенности участников команды для построения эффективной команды.
УК-12	Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: основные дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах в области командообразования Уметь: использовать дефектологические знания в командной работе в рамках профессиональной деятельности

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной общегуманитарного цикла обязательной части модуля дисциплин образовательной программы по направлению 38.03.01 Экономика, профиль «Анализ рисков и экономическая безопасность», очная форма обучения.

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

Таблица 2 – Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах

Вид учебной работы по дисциплине	**Всего (в з/е и часах)**	**Семестр (модуль) 2 в (часах)**
Общая трудоёмкость дисциплины	**3 з.е./108ч.**	**108**
Контактная работа – Аудиторные занятия	***34***	***34***
Лекции		-
Семинары, практические занятия	*34*	*34*
Самостоятельная работа	***74***	***74***
Вид текущего контроля		Проектная работа
Вид промежуточной аттестации		Зачет

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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и виды тренингов. Общая характеристика социально-психологического тренинга

Общая характеристика социально-психологического тренинга. Методы активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Методы проведения тренинга. Цели, задачи тренинга управленческих умений, 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. Обратная связь в тренинговой группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.

Тема 2. Психология группового взаимодействия

Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Способы нейтрализации негативных проявлений

группового давления. Влияние меньшинства. Последовательность позиции меньшинства. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальное расслабление. Принятие решений в группах. Модели принятия решений. Базовый шаблон. Автоматическое и контролируемое мышление. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Социально-психологический климат команды.

Тема 3. Виды команд и принципы их формирования

Командные роли и их характеристики Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Ролевое напряжение и ролевой конфликт. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда». Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды. Портрет успешной команды. Классификация групповых ролей по Р.М. Белбину, Г. Келлерману, Т. Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.

Тема 4. Лидерство в команде

Основные психологические теории лидерства и их практическое применение. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. Влияние лидера группы. От лидерства к деспотизму. Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера. Концепция атрибутивного лидерства. Способы развития лидерского потенциала. Признаки командного лидерства.

Тема 5. Конфликты в команде и управление ими

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

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3 – Содержание учебно-тематического плана изучения дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Семинары и практические занятия	В т.ч. в интерактивных формах		
1	Тема 1. Понятие и виды тренингов. Общая характеристика социально-психологического тренинга	21	6	-	6	4	15	опрос, дискуссия, кейсы
2	Тема 2. Психология группового взаимодействия	21	6	-	6	4	15	опрос, проектное задание, тесты
3	Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	23	8	-	8	4	15	опрос, презентация
4	Тема 4. Лидерство в команде	21	6	-	6	4	15	опрос, тесты, дискуссия
5	Тема 5. Конфликты в команде и управление ими	22	8	-	8	4	14	опрос, проектное задание
	В целом по дисциплине:	108	34	-	34	20	74	
	Итого в %	100				58		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

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

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий

Тема 1. Понятие и виды тренингов. Общая характеристика социально-психологического тренинга.	Методы активного социально-психологического обучения. Понятие социально-психологического тренинга. Виды тренинговых групп. Принципы тренинга. Рекомендуемые источники: 8.1, 8.2, 9	Проведение тренинга «Презентация».
Тема 2. Психология группового взаимодействия	Социальное влияние: конформность, подчинение. Социальная фасилитация. Принятие групповых решений: модели, социально-психологические феномены. Методы принятия решений: деловая игра, Мозговой штурм, «шесть шляп мышления» и др. Рекомендуемые источники: 8.3, 8.4, 8.6, 9	Проведение тренинга. Опыт моделирования командного взаимодействия. Овладение методами активного слушания. Групповая дискуссия.
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Способы формирования групп. Групповые роли. Рекомендуемые источники: 8.1, 8.2, 8.4, 9	Проведение тренинга «Формирование команды». Мозговой штурм: «Коммуникация в команде: функции, способы, барьеры»
Тема 4. Лидерство в команде	Психологические теории лидерства и их практическое применение. Признаки командного лидерства. Влияние лидера группы. Разделяемое лидерство. Рекомендуемые источники: 8.2, 8.3, 8.6, 8.7.	Тренинг развития лидерских качеств
Тема 5. Конфликты в команде и управление ими	Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Формула конфликта. Рекомендуемые источники: 8.3, 8.4, 8.6, 9	Решение ситуационных задач по определению формулы конфликта – групповое обсуждение алгоритма решения задач

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 проектной работы;
- подготовка к зачету.

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

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

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Понятие и виды тренингов. Общая характеристика социально-психологического тренинга.	Цели, задачи тренинга управленческих умений, критерии эффективности.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к тестированию.
Тема 2. Психология группового взаимодействия	Социально-психологический климат команды. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к тренингу.
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Концепции управления персоналом организации. Причины перехода командному типу управления. Преимущества и недостатки командного типа управления. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы командного взаимодействия.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к тренингу.
Тема 4. Лидерство в команде	Позиция лидера. Разделяемое лидерство.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к тренингу.
Тема 5. Конфликты в команде и управление ими	Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к тренингу.

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

Примерный перечень тем к проектной работе

1. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков установления контактов и знакомства членов группы.
2. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков понимания невербальных средств общения
3. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков управления конфликтами.
4. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков развития лидерских качеств членов коллектива
5. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков сплочения коллектива
6. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков командообразования
7. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков влияния и психологического давления в команде
8. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков группового решения проблем.
9. Составить сценарий тренинга, направленного на развитие навыков понимания ролей членов команды
10. Составить сценарий тренинга, направленного на изучение методов групповой работы и формирования навыков работы в команде

Ситуационные задачи

Примеры ситуационных задач типа «Формула конфликта»

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 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 придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

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

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

Таблица 6 - Формы текущего контроля успеваемости и их балльная оценка

Критерий оценки	Баллы	Методика оценки
Посещение аудиторных занятий	8	Математический расчет: Оц = Кз х Кб Где Оц – сумма баллов; Кз – количество занятий, посещенных студентом (max 8 занятий); Кб – количество баллов за одно занятие (max 1 балл)
Активность при проведении аудиторных занятий	12	Доклад, презентация – 3 балла Информационное сообщение – 3 балла Активное участие в обсуждении – 3 балла Решение заданий – 3 балла
Активность при проведении внеаудиторной работы	10	Подготовка материалов и выступление на студенческих научных конференциях, в печатных изданиях, в том числе Университета - 10 баллов
Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя	10	Выполнение письменной 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 на зачете, 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, подготовка докладов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;

– выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов.

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

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

Максимальная оценка ответа на зачете оценивается в 60 баллов. Каждый вопрос в билете имеет свою долю в общей оценке в зависимости от сложности. Теоретический вопрос максимально оценивается в 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»;
- студент, получивший от 70 до 85 баллов, считается аттестованным на «хорошо»;
- студент, получивший от 86 до 100 баллов, считается аттестованным на «отлично».

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

Если студент подошел к зачету с оценкой 0 баллов, то при безупречном качестве ответов на теоретические вопросы он может получить итоговую оценку по данной дисциплине только 60 баллов.

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

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

Компетенция	Типовые задания
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1.**Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы**. **Кейс-задание** Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Определите, как необходимо отреагировать в данной ситуации, чтобы она не стала конфликтной. **2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.** **Кейс-задание** В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, — Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято решение. В назначенное время появляется только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель строго отчитал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. И началось. Оба претендента «за глаза» обвиняли друг друга в клевете, вспоминали старые обиды, скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя, Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.

	Задание. Проконсультируйте руководителя по способам разрешения возникшей ситуации. **3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.** **Коммуникативное упражнение «Выслушивать до конца»** Предназначение. Процедура группового психологического тренинга. Участники разыгрывают небольшие анекдотичные сценки про то, как важно уметь дослушивать до конца и не перебивать. Содержание: Ведущий начинает беседу про то, как важно уметь выслушать до конца и не перебивать. Участникам приводятся примеры: Пример 1. Предположим такую ситуацию. Встречаются двое знакомых. Один спрашивает у другого: - Ты где вчера пропадал? – Да был в нашей столовой… у нас там было корпоративное мероприятие. Видишь ли… – Ну что, хорошо повеселились? – Да не очень, это похороны были. Пример 2. Аналогичная ситуация. Начальник вызывает подчиненного: - Для вашего отдела решено купить автомобиль. Это первое… – Вот здорово! Сегодня же запишусь на курсы по вождению! – Второе, вы уволены. Вместо вас возьмем человека с правами. Ситуации несколько анекдотичные. Потому что они и есть – анекдотичные. Участникам предлагается разбиться по парам. В этих парах придумать собственные подобные ситуации, в которых один человек перебивает другого и тем самым не успевает узнать главного. Задача – не только придумать, но и разыграть сценку.
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** **Деловая игра** На основе оценки лидерского потенциала группы разработать комплекс психолого-педагогических и управленческих мероприятий по развитию лидерского потенциала персонала конкретной организации.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие социально-психологического тренинга.
2. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.
3. Обратная связь в тренинговой группе.
4. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в
5. организации.
6. Понятие команды и группы.
7. Групповые роли, нормы, цели, ценности.
8. Взаимодействие и развитие групп.
9. Влияние в группах.
10. Принятие решений в группах.
11. Социально-психологический климат команды.
12. Стадии развития группового конфликта.
13. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде.
14. Типы конфликтных личностей.
15. Стратегии преодоления конфликта.

Пример билета для сдачи зачета

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Ярославский филиал Финуниверситета)

Кафедра «Государственное и муниципальное управление и медиакоммуникации»
Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы»
Филиал Ярославский
Форма обучения очная
Семестр 2 Направление 38.03.01 «Экономика»
Профиль «Анализ рисков и экономическая безопасность»

БИЛЕТ ДЛЯ СДАЧИ ЗАЧЕТА №1

№ п/п	Вопросы билета	Максимальный балл
1	Понятие социально-психологического тренинга	30 баллов
2	Стратегии преодоления конфликта	30 баллов

Подготовил Колышкина Т.Б.
Утверждаю:
Заведующий кафедрой «Государственного и муниципального управления и медиакоммуникаций» Проскурнова К.Ю.
Дата_____2024 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

Основная литература

1. Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019 -

429 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст :непосредственный. - То же. - 2020 - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1079718 (дата обращения: 19.06.2020). - Текст : электронный.
2. Тренинг публичных выступлений: учебник / Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет; под
ред. Е.В.Камневой, М.В. Полевой, Ж.В. Коробановой.-Москва: Прометей,2018-206 с. - Текст
:непосредственный. - То же. - 2017 - ЭБС Университетская библиотека ONLINE. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878 (дата обращения: 19.06.2020). – Текст : электронный.
3. Забродин В.Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.Ю. Забродин. - Москва: Юрайт, 2018 - 147 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2019 – ЭБС Юрайт. — URL: https://urait.ru/bcode/438214 (дата обращения: 19.06.2020). - Текст : электронный

Дополнительная литература

4. Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: практикум для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. - Москва: Курс, НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 152 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2020 - ЭБС ZNANIUM.com. - URL:
http://znanium.com/catalog/product/1060849 (дата обращения : 19.06.2020). -
Текст: электронный.
5. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020 — 320 с. — (Высшее образование). — ЭБС Юрайт. — URL: https://urait.ru/bcode/450529 (дата обращения: 19.06.2020). — Текст: электронный.
6. Невеев А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / А.Б. Невеев.-Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 -256 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). - ЭБС ZNANIUM.com. - URL:
http://znanium.com/catalog/product/1015858 (дата обращения: 19.06.2020). -
Текст : электронный.
7. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 — 288 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). - ЭБС Юрайт. — URL: https://urait.ru/bcode/437296 (дата обращения: 19.06.2020). — Текст : электронный.

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

1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека «eLibrary.ru»;

2. https://cyberleninka.ru - Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»;
3. http://znanium.com - Электронно-библиотечная система «Знаниум»;
4. https://www.book.ru - Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
5. http://ebs.prospekt.org/books - Электронно-библиотечная система «Проспект»;
6. https://urait.ru/ - Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ».

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала (ссылка на сайт филиала)
Колышкина Т.Б. Методические рекомендации по выполнению проектной работы по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»	2026	https://cloud.mail.ru/public/CnoV/cYBRvyAHR
Приказ Финуниверситета от 14.05.2021 г. № 1040/о «Об утверждении методических рекомендаций по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры Финансовом университете»		https://www.fa.ru/upload/iblock/dc2/a5qpi6qb0k0l6jz01c4g9y1cv5x35ey3/Prikaz-_-1040_o-ot-11.05.2021.PDF

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Компьютерные программы общего назначения Windows, MicrosoftOffice
2. Антивирусная программа.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Таблица 8 – Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№п/п	Название рекомендуемых технических и компьютерных средств обучения	Наименование разделов и тем
1	Правовая база данных «КонсультантПлюс»	Темы 1-6

2	Справочно-правовая система «Гарант»	Темы 1-6
3	Платформа знаний и сервисов для бизнеса «Деловая среда»	Темы 1-6
4	Портал бизнес-навигатора МСП	Темы 1-6

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

11.4. Доступ к электронно-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

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

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

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

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

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

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

– в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

– методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

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

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

– выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

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