

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

Кафедра психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

Камнева Е.В., Коробанова Ж.В.

Тренинг командообразования и групповой работы

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлениям подготовки

38.03.01 – Экономика, 38.03.02 – Менеджмент,

38.03.03 – Управление персоналом, 39.03.01 – Социология,

41.03.04 – Политология, 42.03.01 – Реклама и связи с общественностью,

43.03.02 – Туризм, 43.03.03 – Гостиничное дело, 47.03.01 – Философия,

27.03.05 – Инноватика

Москва – 2024

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

Кафедра психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и
методической работе

_____ Е.А. Каменева
25.11. 2024 г.

Камнева Е.В., Коробанова Ж.В.

Тренинг командообразования и групповой работы
Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлениям подготовки
38.03.01 – Экономика, 38.03.02 – Менеджмент,
38.03.03 – Управление персоналом, 39.03.01 – Социология,
41.03.04 – Политология, 42.03.01 – Реклама и связи с общественностью,
43.03.02 – Туризм, 43.03.03 – Гостиничное дело, 47.03.01 – Философия,
27.03.05 – Инноватика

*Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций
протокол №47 от 19 ноября 2024 г*

*Одобрено Советом Кафедры психологии и развития человеческого капитала
протокол №03 от 28 октября 2024 г*

Москва – 2024

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.....	7
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ С ВЫДЕЛЕНИЕМ ОБЪЕМА АУДИТОРНОЙ (ЛЕКЦИИ, СЕМИНАРЫ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	7
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ ИХ ОБЪЕМОВ (В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ) И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	8
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	19
8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	32
9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	34
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	35
11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	35
12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	36

1. Наименование дисциплины

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

Процесс изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<i>для направлений подготовки – Менеджмент, Реклама и связи с общественностью</i>			
УК-8	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.	Знать: задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы; Уметь: оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач.
		2.Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	Знать: социально-психологические феномены группы и работы в группе; Уметь: применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.
		3.Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного	Знать: психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы; Уметь: применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические

		выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.
<i>Для направлений подготовки</i> Экономика, Менеджмент, Туризм, Социология, Политология, Реклама и связи с общественностью, Управление персоналом			
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. 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. 3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	1. Знать: основные принципы стратегии сотрудничества; Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях 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. Знать: основные классификации групповых ролей Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности
<i>для направлений подготовки – Инноватика, Философия</i>			
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями
<i>для направлений подготовки – Гостиничное дело, Инноватика, Философия</i>			
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной	1. Знать: основные принципы стратегии сотрудничества; Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды

	реализовывать свою роль в команде	цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	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
для направлений подготовки Экономика, Менеджмент, Туризм, Социология, Политология, Реклама и связи с общественностью, Управление персоналом			
УК-12	Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями
для направления подготовки Гостиничное дело			
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском	1. Использует знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. 2. Использует навыки	1. Знать: основные закономерности взаимодействия в социальных группах; Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при принятии решений в профессиональной деятельности. 2. Знать: основные основные модели принятия решений;

	контекстах	философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности. 3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	Уметь: учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения, при достижении целей в профессиональной деятельности. 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 «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной общегуманитарного цикла обязательной части дисциплин образовательных программ по направлениям подготовки 38.03.01 – Экономика, 38.03.02 – Менеджмент, 38.03.03 – Управление персоналом, 39.03.01 – Социология, 41.03.04 – Политология, 42.03.01 – Реклама и связи с общественностью, 43.03.02 – Туризм, 43.03.03 – Гостиничное дело, 47.03.01 – Философия, 27.03.05 – Инноватика.

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

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 1*/2** (в часах)	Семестр 1*/2** (в часах) <i>очно-заочная форма, ИОО</i>
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е., 108 ч	108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	34/16	34	16

<i>Лекции</i>	-	-	-
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	34/16	34	16
<i>Самостоятельная работа</i>	74/92	74	92
Вид текущего контроля	Проектная работа	Проектная работа	Проектная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет	Зачет

*Экономика ОП «Бизнес-анализ, налоги, аудит» (очная форма обучения), ОП «Экономика и финансы», ОП «Аналитика и аудит»-ОЗО, Управление персоналом, Социология, Реклама и связи с общественностью, Менеджмент, ОП «Управление бизнесом», профиль «Менеджмент и управление бизнесом» ИОО.

** Менеджмент, Политология, Туризм, Гостиничное дело, Философия, Инноватика, Экономика ОП «Корпоративные финансы», «Финансовая разведка, управление рисками и экономическая безопасность», «Экономика и бизнес», «Экономика корпораций, ESG и корпоративное право»; Экономика ОП «Экономика и финансы» ИОО.

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 транзактного 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 ингибиция. 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 очная форма / очно-заочная форма

№ 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	8/14	2/2	-	2/2	6/12	Дискуссия
2	Тренинг как модель эффективного взаимодействия	8/12	2/2	-	2/2	6/10	Тренинг, тестирование
3	Виды команд и принципы их формирования	12/12	4/2	-	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
4	Рольное поведение в групповом общении	12/12	4/2	-	4/2	8/10	Тренинг, тестирование

№ 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		
5	Лидерство в группах	12/11	4/1	-	4/1	8/10	Тренинг, тестирование
6	Психология эффективной коммуникации	12/12	4/2	-	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
7	Психология группового взаимодействия	14/12	4/2	-	4/2	10/10	Тренинг, тестирование
8	Психология принятия решений в группах	14/11	4/1	-	4/1	10/10	Тренинг, тестирование
9	Конфликты в команде и способы их преодоления	16/12	6/2	-	6/2	10/10	Защита проекта
	В целом по дисциплине	108	34/16	-	34/16	74/92	Проектная работа
	ИТОГО %:		31%		100%	69%	

**объем контактной работы в очно-заочной/заочной формах обучения и индивидуальных учебных планах определяется соответствующими учебными планами. Темы, реализуемые в виде контактной работы, определяются преподавателем самостоятельно, исходя из уровня их сложности.*

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	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	Тренинг «Презентация».

	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	
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 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	Тренинг «Эффективная коммуникация»
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	Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения».

	решения. 8.1-3, 8.4, 9.1	
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

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 эффективного взаимодействия	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.	Выполнение заданий по теме.
Тема 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», а также представители Проектного офиса факультетов¹.

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?

¹ Положение о реализации педагогического подхода «Обучение служением». Утверждено Приказом Финиуниверситета от 24 июня 2024 г № 1628/о

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.

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

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

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки умений, знаний

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
<i>для направлений подготовки Менеджмент, Реклама и связи с общественностью</i>			
УК-8 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.	1. Знать: задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы; Уметь: оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач.	1. Тренинг, целями которого являются повышение эффективности взаимодействия в группе, формирование навыков работы в группе, сплочение и повышение доверия группе: 1) тренинг эффективных переговоров; 2) тренинг личностного роста; 3) тренинг командообразования; 4) тренинг сензитивности; тренинг поведенческих умений. Кейс. Группе, работающей над проектом, необходимо выработать решение

			проблемы. Обоснуйте целесообразность выработки группового решения. Сравните методы группового принятия решений. Оцените факторы, которые могут повлиять на процесс принятия решения.
	2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	Знать: социально-психологические феномены группы и работы в группе; Уметь: применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	Изменение человеком своих представлений, оценок и поведения в результате реального или воображаемого давления группы, не критическое принятие стандартов большинства - ... 1) конформизм 2) фасилитация 3) ингибция 4) аттитюд 5) атрибуция. Практическое задание. Подберите 2-3 упражнения или ситуационно-ролевых игры для отработки навыков групповой работы. Сравните цели упражнений, оцените предполагаемый эффект.
	3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	3. Знать: психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы; Уметь: применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	3. Тенденция людей прилагать меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности - это... 1) социальная фасилитация 2) конформизм 3) социальная ингибция 4) синергия 5) социальная леность

			Практическое задание. Разработайте рекомендации, правила или нормы для профилактики/снижения эффекта социальной лености в группе.
<i>для направлений подготовки Экономика, Менеджмент, Туризм, Социология, Политология, Реклама и связи с общественностью, Управление персоналом</i>			
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.	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 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 идей 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 общения; Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении	2. К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся 1) метод обращения к прошлому опыту; 2) разрушение «образа врага»; 3) метод соучастия; 4) снятие напряженности в переговорах; 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	3. Знать: основные	3. Основные роли в

	учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	классификации групповых ролей Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности	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?
<i>для направлений подготовки Инноватика, Философия</i>			
УК-9 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; Уметь: с помощью психодиагностических	Для конфликтной личности демонстративного типа характерны следующие особенности 1) подозрительность и обидчивость на фоне завышенной самооценки и неспособности к

		методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями	гибкому, компромиссному поведению; 2) главное — быть в центре внимания, и если это не получается, то такой человек начинает «мстить» окружающим, провоцируя конфликты; 3) импульсивность, агрессивность на фоне неумения учиться на своих ошибках; 4) излишняя дотошность, на фоне чрезмерной требовательности к себе и окружающим; 5) стремление ни с кем не портить отношения, даже тогда, когда важно занять какую-то позицию. Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для взаимодействия с членами команды.
<i>для направлений подготовки Гостиничное дело, Инноватика, Философия</i>			
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	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 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 стремиться 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 общения; Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и	2. К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся 1) метод обращения к прошлому опыту; 2) разрушение «образа врага»; 3) метод соучастия;

		принципы в межличностном профессиональном общении	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?
<i>для направлений подготовки Экономика, Менеджмент, Туризм, Социология, Политология, Реклама и связи с общественностью, Управление персоналом</i>			
УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями	Для конфликтной личности демонстративного типа характерны следующие особенности 1) подозрительность и обидчивость на фоне завышенной самооценки и неспособности к гибкому, компромиссному поведению; 2) главное — быть в центре внимания, и если это не получается, то такой человек начинает «мстить» окружающим, провоцируя конфликты; 3) импульсивность, агрессивность на фоне неумения учиться на своих ошибках; 4) излишняя дотошность, на фоне чрезмерной требовательности к себе и окружающим; 5) стремление ни с кем не портить отношения, даже тогда, когда важно занять какую-то позицию. Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для взаимодействия с

			членами команды.
для направления подготовки Гостиничное дело			
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. 2. Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности. 3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	1. Знать: основные закономерности взаимодействия в социальных группах; Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при принятии решений в профессиональной деятельности. 2. Знать: основные модели принятия решений; Уметь: учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения, при достижении целей в профессиональной деятельности. 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.	1. Изменение поведения или мнения члена группы вследствие ее реального или воображаемого давления – это... 1) аутгрупповая 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. 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. Принципы работы команды – это: 1) добровольность вхождения в команду; 2) автономное самоуправление 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 лень (эффект Рингельмана).
22. Основные стратегии выхода из конфликтной ситуации.
23. Стили поведения в конфликте.
24. Стадии развития группового конфликта.
25. Манипуляция в общении и способы защиты.
26. Модели принятия решений группой.
27. Принципы и правила фасилитации командной работы.
28. Виды деловых игр.
29. Медиация как технология разрешения конфликта.
30. Методы управления стрессом.
31. Ситуационная теория Фреда Фидлера.
32. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».
33. Современные теории лидерства.
34. Способы развития лидерского потенциала.
35. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления.
36. Компоненты принятия решения.
37. Психологические механизмы поиска решения.
38. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.
39. Особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.

40. Особенности работы лидера фасилитатора в командообразовании.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений

Приказ от 01.10.2024 №2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете».

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, 2024. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08736-9. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535698> (дата обращения: 19.11.2024). — 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> (дата обращения: 19.11.2024). — 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> (дата обращения: 19.11.2024). – 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> (дата обращения: 19.11.2024). — 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> (дата обращения: 19.11.2024). — 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> (дата обращения: 19.11.2024). – 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> (дата обращения: 19.11.2024). — Текст : электронный.

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

1. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
- Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
- Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
- Электронная библиотека «Русская история» <http://history-lib.ru/>
- Справочная правовая система «Консультант Плюс» <https://www.consultant.ru/>
- Справочная правовая система «ГАРАНТ» <https://www.garant.ru/>
- CNKI. Academic Reference <https://ar.oversea.cnki.net/>
- CNKI. China Academic Journals Full-text Database <https://oversea.cnki.net/kns?dbcode=CFLQ>
- JSTOR Arts & Sciences I Collection <http://jstor.org>
- Коллекция научных журналов Oxford University Press <https://academic.oup.com/journals/>
- Электронные коллекции книг и журналов издательства Springer: <http://link.springer.com/>
- База данных научных журналов издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>

- Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>
- 2. Профессиональные интернет-ресурсы
- Платформа ДОБРО.РФ. Официальный сайт <https://dobro.ru/>
- Игры и упражнения для тренингов. Технология тренинга. Официальный сайт <https://trainingtechnology.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

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. Astra Linux, LibreOffice
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 - указанные средства не используются

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использовать аудитории, оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, с доступом в Интернет.