

Ярославль, 2026

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» имеет порядковый номер Б.1.1.1.5 в структуре основной образовательной программы по направлению бакалавриата 43.03.03 «Гостиничное дело», профиль «Гостиничный бизнес» для очной формы обучения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами усвоения образовательной программы

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, этическом и философском	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.
		2. Использует навыки	2. Знать: основные основные

	контекстах	философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений профессиональной деятельности.	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. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

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

4. Нормативно-правовые документы, определяющие процедуру оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации студентов

Процедура оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся регулируется соответствующими локальными нормативными актами Финансового университета и филиала, регламентирующими порядок организации и проведения контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций у обучающихся.

5. Примеры оценочных средств для проверки сформированности компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения	Типовые контрольные задания

		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	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 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 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 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) 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. 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 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. 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 чтобы ситуацию?	проблемы, разрешить
--	--	--	---	------------------------

6. Материалы для промежуточной аттестации

6.1 Примерный перечень вопросов для зачета

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.

6.2. Пример экзаменационного билета/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 43.03.03 «Гостиничное дело», профиль «Гостиничный бизнес»

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

Фамилия И. О.

«Государственное и

Дата xx.xx.20xx г.

муниципальное

управление и

медиакоммуникации»

7. Формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов, предусмотренные учебным планом

7.1 Выполнение формы текущего контроля

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».

7.2. Рекомендуемые источники информации:

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>.