

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

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

Документ подписан усиленной неквалифицированной электронной подписью.

Организация: «ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сертификат: hdhlnYg9d4OD/bZmo63MRsukW/k9vAX3

Утверждено: Проректор по учебной и методической работе, Е.А. Каменева

Дата: 24.06.2026 г.

Тренинг командообразования и групповой работы

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

37.03.01 - Психология,

Образовательная программа «Психология»

Рекомендовано

Факультет социальных наук и массовых коммуникаций

(протокол № 47 от 19.11.2024 г.)

Одобрено

Кафедра психологии и развития человеческого капитала

(протокол № 03 от 28.10.2024 г.)



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	6
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	7
5.1. Содержание дисциплины	7
5.2. Учебно – тематический план	10
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	14
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	17
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	6
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	9
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	28
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	29
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	29



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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ОПК-5	Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Демонстрирует знание о документо-ведении и основных моделях организации деятельности практического психолога, осуществляющего психологическое сопровождение реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера в учреждениях и организациях различных областей и сфер профессиональной деятельности.	Знать: основы документо-ведения и основные модели организации деятельности практического психолога, а именно основные виды тренинговой работы. Уметь: применять знания о документо-ведении и основных видах тренинговой работы, создавать программу психологического тренинга.
		Организует, координирует и контролирует работу группы специалистов по оказанию психологической помощи в учреждениях и организациях разного типа в реализации конкретных мероприятий профи-	Знать: основы работы группы специалистов по оказанию психологической помощи в учреждениях и организациях разного типа в рамках тренинговой работы. Уметь: организовывать, координировать и контролировать работу группы специалистов по оказанию психологи-



Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
		лактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.	ческой помощи в учреждениях и организациях разного типа в рамках тренинговой работы.
		Представляет полученные в ходе практической деятельности профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера результаты в виде законченных текстов и разработок, соответствующих современным техническим требованиям.	Знать: основы составления программы тренинга, различные варианты представления результатов в виде законченных текстов и разработок. Уметь: представлять полученные в рамках тренинговой работы результаты в виде законченных текстов и разработок, соответствующих современным техническим требованиям.
		4. Реализует конкретные мероприятия в организациях разного типа для решения практических задач профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.	Знать: основы проведения различных видов психологического тренинга. Уметь: реализовывать конкретные мероприятия в организациях разного типа в рамках тренинговой работы.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Использует знания о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	Знать: социальные и правовые нормы, регулирующие отношения и работу в группе. Уметь: применять социальные и правовые нормы для эффективного взаимодействия в команде.
		Вырабатывает пути решения конкретной задачи, выбирая оптималь-	Знать: компоненты принятия решения и психологические механизмы поиска группового решения.



Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
		ный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Уметь: определять круг задач в рамках поставленной цели, критично оценивать и отбирать ресурсы реализации проектов, принимать групповые решения, учитывая имеющиеся возможности и ограничения.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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: различные стратегии группового взаимодействия. Уметь: использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.
		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: личностные особенности и их влияние на процесс общения, роли и ролевые ожидания в профессиональной деятельности. Уметь: учитывать личностные особенности участников для построения эффективной команды.



3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» относится к «общегуманитарному циклу».

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

Очная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная работа – Аудиторные занятия	34	34
<i>Лекции</i>	<i>8</i>	<i>8</i>
<i>Семинары, практические занятия</i>	<i>26</i>	<i>26</i>
<i>Самостоятельная работа</i>	<i>74</i>	<i>74</i>
Вид текущего контроля	Проектная работа	Проектная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет



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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия

Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга. Специфика составления и реализации программ социально-психологического тренинга.

Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности.

Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы. Активные методы групповой работы: метод групповой дискуссии, игровые методы, методы, направленные на развитие социальной перцепции, методы телесно-ориентированной психотерапии. Медитативные техники. Роль ведущего в социально-психологическом тренинге.

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.

Критерии эффективности тренинга.

Тема 2. Виды команд и принципы их формирования

Понятие команды и группы. Типология команд. 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. Сравнительная характеристика 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 3. 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 социальная ингибция. Социальная лень (эффект Рингельмана).

Социально-психологический климат в группе.

Развитие группы в процессе тренинговой работы.

Тема 4. Психология эффективной коммуникации в команде

Техники установления контакта. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления.

Техники вербализации или активного слушания.

Техники снятия напряжения в группе. 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 5. Ролевое поведение в групповом взаимодействии

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 6. Лидерство в команде

Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.

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.

Тема 7. Психология принятия решений в команде

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 и др. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.

Деловая игра как способ принятия решений. Процедура проведения деловой игры.

Тема 8. Конфликты и стрессовые ситуации в групповой работе. 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.

Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.

Приемы управления эмоциональным состоянием в конфликтной ситуации.

Понятие и виды стресса. Влияние стресса на групповую работу деятельность. Методы управления стрессом.



5.2. Учебно – тематический план

Очная форма обучения

п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	
1	Тренинг как модель эффективного взаимодействия	8	4	2	2	4
2	Виды команд и принципы их формирования	12	4	2	2	8
3	Психология группового взаимодействия	12	4	2	2	8
4	Психология эффективной коммуникации в команде	12	2	0	2	10
5	Рольное поведение в групповом взаимодействии	15	4	0	4	11
6	Лидерство в команде	15	4	0	4	11
7	Психология принятия решений в команде	15	4	0	4	11
8	Конфликты и стрессовые ситуации в групповой работе. Способы их преодоления	19	8	2	6	11
В целом по дисциплине		108	34	8	26	74



5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Правила передачи и получения обратной связи в группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.	Тренинг «Презентация».
Виды команд и принципы их формирования	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.	Тренинг «Эффективная коммуникация»
Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная лень.	Тренинг командного взаимодействия



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
Психология эффективной коммуникации в команде	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.	Тренинг «Формирование команды»
Рольное поведение в групповом взаимодействии	Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна. Модель команды И. Адизеса.	Тренинг «Выбор оптимального варианта команды»
Лидерство в команде	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.	Тренинг лидерских качеств
Психология принятия решений в команде	Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная	Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения»



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
	модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.	
Конфликты и стрессовые ситуации в групповой работе. Способы их преодоления	Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Стратегии преодоления конфликта. Методы управления стрессом.	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) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
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.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме.
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.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме.
Психология группового взаимодействия	Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социально-психологический климат команды.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Психология эффективной коммуникации в команде	Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме.
Ролевое поведение в групповом взаимодействии	Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Лидерство в команде	Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Психология принятия решений в команде	Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Конфликты и стрессовые ситуации в групповой работе. Способы их преодоления	Стадии развития группового конфликта. Конфликт и манипуляция. Понятие и виды стресса. Влияние стресса на групповую работу деятельность.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.



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

Задания для проектной работы

Проектная работа выполняется в мини-группах (3-4 человека) с целью закрепления учебного материала и практической демонстрации знаний, умений, навыков, указанных в пункте 2 настоящей рабочей программы дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

Проектная работа предполагает разработку и реализацию программы социально-психологического тренинга. В ходе проектной работы студенты выбирают и обосновывают актуальность темы тренинга, формулируют цель и задачи. В соответствии с задачами тренинга определяют темы занятий, позволяющие последовательно достичь поставленной цели. Основными элементами программы должны быть: тема занятия, цель, задачи, упражнения и практические задания, позволяющие реализовать поставленную цель (разминочные, основные, завершающие).

Проектная работа должна формировать знания в области командообразования, умения и навыки командной работы, развивать способность работать в команде, ставить и достигать цели в профессиональной деятельности, обсуждать результаты работы и корректировать свою деятельность, формировать ответственность каждого за работу команды и результаты проекта.

Вопросы и задания для текущего контроля

1. Что такое групповая дискуссия как метод тренинговой работы?
2. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования?
3. Каковы технологии применения игр в тренинге?
4. На пересечении каких основных сфер психологической практики находится психологический тренинг?
5. Назовите важнейшие специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы.
6. Объясните суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Какое значение имеет этот психологический феномен для успешности тренинга?
7. Согласны ли вы с утверждением Л. Ф. Бондаренко, что «... забота об этике является не чем иным, как своеобразным показателем профессиональной пригодности психолога к практической работе»?
8. Заполните таблицу:

Классификация тренинговых групп (по К. Рудестаму)

Группы	Центрированные на
--------	-------------------



	руководители	участники
Рациональные		
Аффективные		

Тесты для текущего контроля

1. Фактор возникновения дружбы или взаимной симпатии – ...

- а) самодостаточность
- б) частота взаимных социальных контактов
- в) различие в интересах
- г) политическая позиция
- д) уровень образования

2. Методика, диагностирующая стратегии поведения в конфликтной ситуации,

– ...

- а) Тест Томаса-Килманна «ТКИ»
- б) Тест Р. Белбина
- в) Методика «ММРІ»
- г) Методика «Карта интересов»
- д) Методика «САН»

3. Конфликтное взаимодействие равных (по иерархическому уровню располагаемой власти) субъектов одного уровня – социальных групп, социальных институтов, социальных организаций, индивидов, – это ...

- а) горизонтальный конфликт
- б) вертикальный конфликт
- в) организационный конфликт
- г) трудовой конфликт
- д) смешанный конфликт

Дополнительная информация

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

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

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекцион-	Демонстрирует знание о документоведении и основных моделях организации деятельности практического психолога, осуществляющего психологическое сопровождение реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекцион-	Знать: основы документоведения и основные модели организации деятельности практического психолога, а именно основные виды тренинговой работы. Уметь: применять знания о документоведении и основных видах тренинговой работы, создавать	Тест. Общепринятой считается точка зрения, согласно которой минимум участников тренинговой группы составляет... а) 4 человека б) 2 человека в) 10 человек г) 8 человек Задание. Разработайте программу мини-тренинга на тему «Командообразование» для студентов.



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ного или реабилитационного характера	онного и реабилитационного характера в учреждениях и организациях различных областей и сфер профессиональной деятельности.	программу психологического тренинга.	
	Организует, координирует и контролирует работу группы специалистов по оказанию психологической помощи в учреждениях и организациях разного типа в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.	Знать: основы работы группы специалистов по оказанию психологической помощи в учреждениях и организациях разного типа в рамках тренинговой работы. Уметь: организовывать, координировать и контролировать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи.	Тест. Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются: а) соблюдение ряда принципов групповой работы б) нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии в) постоянно меняющиеся участники в группе г) определенная пространственная организация д) акцент на взаимоотношениях между участниками группы Задание. Изучите описанную ситуацию: Супервизируемая Мария Б. (две недели работает школьным психологом) организовала и провела тренинг работы в конфликтной ситуации для учителей начальной школы. Запрос на проведение тренинга поступил от руководства школы - «научить работать с конфликтными родителями» - в связи с чем обязательное присутствие учителей на тренинге в выходные дни (суббота воскресенье) было подкреплено соответствующим



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	литационного характера.	мощи в учреждениях и организациях различного типа в рамках тренинговой работы.	официальным распоряжением и аргументацией предстоящей аттестацией. По мнению Марии, основанном на положительных отзывах участников, которые в итоге отмечали для себя явную пользу проведенной работы, тренинг в целом прошел неплохо, несмотря на первоначальное сопротивление учителей в ситуации вынужденного участия в тренинге. В качестве запроса Мария сформулировала просьбу помочь разобраться со случаем, когда участники фактически отказались выполнить упражнение (работа с ожиданиями), после чего она была растеряна, однако быстро сориентировалась и смогла продолжить работать дальше, но так и не смогла избавиться от ощущения напряжения до конца тренинга. Составьте рекомендации для преодоления данной ситуации.
	Представляет полученные в ходе практической деятельности профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера результаты в виде законченных текстов и разработок,	Знать: основы составления программы тренинга, различные варианты представления результатов в виде законченных текстов и разработок. Уметь: представлять полученные в рамках тренинговой работы	Тест. Тренинг, как правило, включает в себя фазы: а) знакомство б) разогрев в) лабилизация г) создание (введение) ориентировочных основ деятельности д) овладение е) рефлексия ж) прощание



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	соответствующих современным техническим требованиям.	результаты в виде законченных текстов и разработок, соответствующих современным техническим требованиям.	Задание. Проведите тренинг. По окончании тренинга предложите участникам описать результаты с помощью анкеты. Обобщите результаты, составьте отчет и предложите рекомендации по улучшению тренинга.
	4. Реализует конкретные мероприятия в организациях разного типа для решения практических задач профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.	Знать: основы проведения различных видов психологического тренинга. Уметь: реализовывать конкретные мероприятия в организациях разного типа в рамках тренинговой работы.	Тест. Три основные техники - глубокое дыхание, через которое скапливается энергия, мануальное воздействие на хронические мышечные зажимы, вербальный анализ и откровенная проработка совместно с пациентом причин возникновения мышечных зажимов – используются в рамках... а) групп-аналитического подхода б) транзакционного анализа группы в) психодраматического подхода г) телесно-ориентированного подхода Задание. Разработайте программу тренинга на основе модели «Перспективного паруса».
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной	Использует знания о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в	Знать: социальные и правовые нормы, регулирующие отношения и работу в группе.	Тест. Психологические методы воздействия группы, ориентированные на наказание членов группы, поведение которых не соответствует нормам, - это ... а) понижение статуса б) физическое воздействие в) повышение уровня



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	различных сферах жизнедеятельности	Уметь: применять социальные и правовые нормы для эффективного взаимодействия в команде.	эмоционального принятия г) бойкот Задание. Группа нестабильна, имеет размытые границы; в кризисных ситуациях легко распадается на мелкие группы; еще не сформированы групповые нормы. Также члены группы реализуют в ней свои собственные интересы, исходя из собственных целей; существует значительная внутренняя конкуренция. Подберите упражнения для тренинга эффективного взаимодействия в этой группе.
	Вырабатывает пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Знать: компоненты принятия решения и психологические механизмы поиска группового решения. Уметь: определять круг задач в рамках поставленной цели, критично оценивать и отбирать ресурсы реализации проектов, принимать групповые решения, учиты-	Задание. Вспомните свое решение, принятое в течение прошлого года. Проанализируйте его в соответствии с нижеприведенными критериями: 1. Эффективность (принятое решение обеспечило преодоление проблемной ситуации). 2. Обоснованность (оно адекватно отражало особенности реальной ситуации). 3. Своевременность (принято вовремя). 4. Реализуемость (его можно было реально выполнять на практике, и оно было понятно для исполнителей). 5. Конкретность (включало механизмы реализации во всех подробностях). 6. Сочетание жесткости и гибкости (обеспечивало неуклонное достижение цели, но допускало маневры). 7. Решение было принято на безальтернативной основе. 8. Решение было основано на ошибочном прогнозе развития событий. 9. Решение, основанное на ошибочно выбранных критериях.



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
		вая имеющиеся возможности и ограничения.	Какое решение было бы оптимальным для той проблемной ситуации с учетом этих критериев? Проанализируйте с помощью этой последовательности какое-либо групповое решение.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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: различные стратегии группового взаимодействия. Уметь: использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.	Теоретические вопросы: 1. Какие техники и приемы способствуют эффективному взаимодействию с собеседником? 2. Перечислите и охарактеризуйте стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Задание. Возможно ли при взаимодействии с такими людьми использовать стратегию сотрудничества?: ««Разгневанный ребенок». Эти люди не злы по своей природе, но время от времени взрываются подобно детям, у которых плохое настроение. Как правило, также вспышки бывают спровоцированы ощущением беспомощности, испугом, что в настоящий момент у них «земля уходит из-под ног» и они теряют контроль над ситуацией. Будь то родитель, который кричит на сына-подростка, или начальник, топтающий ногами на подчиненного, причина вспышки может быть одна и та же: «разгневанный ребенок» боится потерять авторитет, власть, боится не справиться с ситуацией». Аргументируйте свой ответ.
	Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: основные этические принципы общения и правила делового этикета,	Тест. К этическим принципам делового общения «по горизонтали» относятся: а) достижение четкого разделения прав и ответственности в выполнении общей работы б) не преувеличивайте свою значимость и деловые возможности в) рассматривайте вашего коллегу как личность, которую следует уважать саму по себе



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
		нормы и правила профессионального общения. Уметь: передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований этики профессионального общения.	г) не стоит обращаться за помощью, советом, предложением и т.д. «через голову» д) не разговаривайте с начальником категорическим тоном Задание. Расскажите кому-нибудь в ближайшее время небольшую забавную историю из своей жизни. При этом обратите внимание на контакт глаз и попытайтесь определить, «хороший» ли он. Также обратите внимание на то, как ваш собеседник вас слушает. Использует ли он техники активного слушания?
	Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать: личностные особенности и их влияние на процесс общения, роли и ролевые ожидания в профессиональной деятельности. Уметь: учитывать личностные особенности участников для построения эффективной команды.	Тест. Модель поведения, признанная обществом целесообразной для человека, занимающего определенный статус, и ожидаемая от него, - это... а) социальная роль б) социальные ожидания в) социальный стереотип г) гендерная роль Задание. Сделайте обзор психологических тестов, которые можно использовать для изучения личностных особенностей членов команды, используя, например, сайт http://psylab.info «Энциклопедия психодиагностики».



Примеры практико-ориентированных заданий

Примеры вопросов для подготовки к промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Методы активного социально-психологического обучения.
2. Тренинг как вид практической деятельности психолога.
3. Виды тренингов.
4. Социально-психологический тренинг.
5. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования.
6. Принципы формирования тренинговых групп.
7. Типы тренинговых групп.
8. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.
9. Структура психологического тренинга.
10. Процедура знакомства в тренинге.
11. Правила передачи и получения обратной связи в группе.
12. Способы формирования команд.
13. Сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда».
14. Вербальные психологические сигналы при вступлении в контакт.
15. Невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт.
16. Техники, используемые ведущим в рамках тренинга: вербализации, активного слушания и др.
17. Понятие команды.
18. Командные роли по Р. Белбину.
19. Теория трансактного анализа для определения ролей участников группового взаимодействия.
20. Феномен влияния большинства в группе.
21. Феномен влияния меньшинства в группе.
22. Групповая поляризация.
23. Социальная фасилитация и социальная ингибция.
24. Социальная леность (эффект Рингельмана).
25. Основные психологические теории лидерства.
26. Стили лидерства.
27. Понятие конфликта: определение, источники, предмет, стадии.
28. Стратегии преодоления группового конфликта.
29. Особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
30. Модели принятия групповых решений.
31. Признаки эффективной команды.



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

Основная литература:

1. Андронникова, О.О. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / О.О. Андронникова. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 300 с. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/1910606. – ISBN 978-5-16-018076-2. – ЭБС ZNANIUM. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2138525> (дата обращения: 07.11.2024). – 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: 07.11.2024). – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

1. 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: 07.11.2024). – Текст: электронный.

2. 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: 07.11.2024). – Текст: электронный.

3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для вузов / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; под общей редакцией Г.В. Бороздиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 392 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16726-9. – Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/535477> (дата обращения: 07.11.2024). – Текст: электронный.

4. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для вузов / Д.М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 136 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07294-5. – Образовательная платформа



Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/537435> (дата обращения: 07.11.2024). – Текст: электронный.

5. Шуванов, И.Б. Тренинг публичного выступления: учебное пособие / авт.-сост. И.Б. Шуванов, В.П. Шуванова. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 49 с. – ISBN 978-5-9765-4811-4. – ЭБС ZNANIUM. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852394> (дата обращения: 07.11.2024). – Текст: электронный.

Нормативные правовые акты:

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

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/> (<http://library.fa.ru/files/elibfa.pdf>)
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека ОНЛАЙН" <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
5. "Деловая онлайн библиотека" издательства "Альпина Паблишер" <http://lib.alpinadigital.ru/en/library>
6. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" <https://e.lanbook.com/>
7. Образовательная платформа "ЮРАЙТ" <https://urait.ru/>
8. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
9. Информационно-образовательный портал Финуниверситета: <https://org.fa.ru>
10. • Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>
11. • Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
12. • Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
13. • Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>



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

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирус Kaspersky
2. Astra Linux
3. Libre Office

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

1. не предусмотрены

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

1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)
2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Университета.