

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КИНО  
И ТЕЛЕВИДЕНИЯ»**

**Факультет дополнительного образования**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и  
научной работе



Д. П. Барсуков

2020 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА – ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**«КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С ГРУППОЙ»**

Санкт-Петербург  
2020

## **1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **1.1 Нормативно-правовые основания разработки программы**

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

Программа разработана на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015г. № 691н);

### **1.2 Область применения программы**

Программа предполагает подготовку специалистов, профессионально работающих с командами и группами сотрудников, закладывает базу для продуктивного проведения тренингов в компаниях и организациях.

Область профессиональной деятельности слушателя, прошедшего обучение по программе повышения квалификации для выполнения нового вида профессиональной деятельности, включает:

- использование современных технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и эффективность командной работы;
- организацию деятельности рабочих групп;
- адаптацию новых сотрудников;
- налаживание коммуникации и взаимодействия в группе, управление групповыми процессами;
- проведение командообразующих мероприятий и тренингов.

Объектами профессиональной деятельности являются сотрудники организации, волонтеры.

### **1.3 Требования к слушателям (категории слушателей)**

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу, должны быть не младше 18 лет, на момент начала программы обучаться в СПБГИКиТ, не иметь академических задолженностей.

### **1.4 Цель и планируемые результаты освоения программы**

Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду(ам) деятельности:

<b>Код</b>	<b>Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций</b>
ПК-1	способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях и в условиях различных мнений, и готовность нести за них ответственность.
ПК-2	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, умение вести переговоры.
ПК-3	владение навыками и основными теориями мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
ПК-4	Владение различными способами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде.

Обучающийся в результате освоения программы должен **знать**:

- определение понятия «группа»;
- классификацию групп;
- что такое тренинг, цели и задачи тренинга;
- структуру и основные этапы тренинга;
- функции и роль тренера на каждом этапе тренинга, в чем состоит профессиональная позиция тренера;
- принципы формирования команды;
- что такое групповая динамика, какие процессы происходят в группе на разных этапах ее функционирования;
- как осуществляется управление процессами коммуникаций в группе (команде);
- деловой этикет в коммуникативном поведении;
- особенности командных ролей с точки зрения различных концепций;
- суть и признаки конструктивной обратной связи;
- способы отработки затруднений в процессе ведения тренинга;
- особенности работы с ко-тренером: преимущества и недостатки;
- этикет в коммуникативном поведении;
- 10 шагов к созданию команды;
- задачи завершающего этапа тренинга;

**уметь:**

- применять психологические знания в управлении группой;
- оценивать сплоченность группы (команды);
- проводить личные беседы;
- применять убеждающую модель общения;
- использовать групповые и командные коммуникации;
- понимать поведение людей в группе и предотвращать конфликты;
- взаимодействовать на основе сотрудничества в паре с ко-тренером;
- уверенно самопрезентовать себя;

- организовать свою деятельность, время для достижения поставленных целей;

**владеть:**

- навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий;
- навыками проведения групповых тренингов;
- навыками установления и поддержания контакта в групповом общении;
- навыками конструктивной обратной связи;
- навыками разрешения конфликтов;
- навыками ведения тренинга с учетом культурных и национальных особенностей участников;
- навыками формирования командного духа в группе.

### **1.5 Форма обучения, режим занятий и общая трудоемкость**

Форма обучения: очно-заочная.

Общая трудоемкость за весь период обучения составляет **34 часа**, и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы слушателя, практики и время, отводимое на контроль качества освоения слушателем программы.

### **1.6 Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы**

Слушатели, успешно освоившие программу повышения квалификации и прошедшие итоговую аттестацию, получают по результатам обучения удостоверение о повышении квалификации установленного образца.



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и научной работе

Д.П. Барсуков

2020г.

## 2 УЧЕБНЫЙ ПЛАН УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы — программа повышения квалификации  
**«КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С ГРУППОЙ»**

Учебные дисциплины. Темы	Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия, час			СРС, час	Форма аттестации	
		Всего	Лекции	Практические занятия, семинары		Зачёт	Экзамен
1	2	3	4	5	6		
Психология групп. Тренинг как форма работы с группой	14	8	5	3	6		+
Командообразование: теория и практика	20	12	5	7	8		+
<b>Итоговая работа</b>							
<b>Итого</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>14</b>		



## 4 РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

### Рабочая программа дисциплины «Психология групп. Тренинг как форма работы с группой»

#### 1. Общая характеристика рабочей программы дисциплины

##### 1.1 Цели и задачи учебной дисциплины — требования к результатам освоения программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

ПК-3 - владение навыками и основными теориями мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Обучающийся в результате освоения программы должен **знать:**

- определение понятия «группа»;
- классификацию групп;
- что такое тренинг, цели и задачи тренинга;
- структуру и основные этапы тренинга;
- функции и роль тренера на каждом этапе тренинга, в чем состоит профессиональная позиция тренера;
- принципы формирования команды;
- что такое групповая динамика, какие процессы происходят в группе на разных этапах ее функционирования;
- как осуществляется управление процессами коммуникаций в группе (команде);

**уметь:**

- проводить личные беседы;
- применять убеждающую модель общения;
- использовать групповые и командные коммуникации;
- понимать поведение людей в группе и предотвращать конфликты;
- взаимодействовать на основе сотрудничества в паре с ко-тренером;

**владеть:**

- навыками распределения обязанностей и делегированием полномочий;
- навыками проведения групповых тренингов;
- навыками установления и поддержания контакта в групповом общении;
- навыками конструктивной обратной связи.

## 1.2 Рекомендуемое количество часов на освоение дисциплины:

максимальной учебной нагрузки слушателя 14 часов, в том числе:

- обязательных учебных занятий 8 часов;
- самостоятельной работы 6 часов.

Промежуточная аттестация в форме *зачета*.

## 2. Структура и содержание рабочей программы дисциплины

### 2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	14
Обязательные учебные занятия (всего)	8
в том числе:	
лекционные занятия	5
практические занятия	3
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	6
Аттестация в форме зачета	

### 2.2 Тематический план и содержание дисциплины «Психология групп. Тренинг как форма работы с группой».

#### Тема 1. Психология групп.

Понятие «группа», классификация групп, этапы развития группы, типы коммуникативных структур. Понятие «команда».

1. Лекционные занятия – 2 часа.
2. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
3. Форма контроля – устный опрос.

#### Тема 2. Что такое тренинг? Задачи тренинга.

Определения «тренинг» и «тренер»; отличие тренинга от других форм обучения, задачи тренинга; начало работы в любой группе; упражнения для установления контакта, знакомства, разные виды приветствия; выработка группового контракта (правил в группе).

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

#### Тема 3. Структура тренинга. Функции тренера

Обзор структуры тренинга, задачи каждого этапа; основные понятия, описывающие деятельность тренера на каждом этапе; четырехмерная функциональная модель ведения групп (Либерман, Ялом и Майлс); упражнения для создания атмосферы в группе, взаимодействия участников, направленные на актуализацию и формирование позиции ведущего.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.



#### **Тема 4. Социально-психологический климат в группе. Обратная связь.**

Значение атмосферы в группе в достижении целей тренинга; из чего складывается социально-психологический климат в группе; понятие «обратная связь», формы обратной связи, значение обратной связи на примере модели «Окно Джо-Харри»; критерии конструктивной обратной связи; упражнения для снятия внутреннего напряжения участников, поднятия тонуса, повышения концентрации внимания; упражнения для самосовершенствования необходимых качеств ведущего группы посредством обратной связи.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

### **3. Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии выставления оценок на зачете:

<b>Отметка о зачете</b>	<b>Критерии оценивания</b>
зачтено	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены
	Теоретическое содержание курса освоено полностью, основные практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными ошибками
	Теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические компетенции не сформированы, предусмотренные программой обучения учебные задачи выполнены с большим количеством ошибок.
не зачтено	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки

Примерный перечень вопросов для устного опроса:

1. Понятие «группа», типология групп.
2. Задачи тренинга.
3. Этапы тренинга.
4. Задачи тренера на каждом этапе тренинга.
5. Формы обратной связи.
6. Что делает обратную связь конструктивной.

## **Рабочая программа дисциплины «Командообразование. Теория и практика»**

### **1. Общая характеристика рабочей программы дисциплины**

#### **1.1 Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций:

- ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях и в условиях различных мнений и готовность нести за них ответственность
- ОПК-3 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, умение вести переговоры.
- ПК-2: владение различными способами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде.

Обучающийся в результате освоения программы должен **знать**:

- этикет в коммуникативном поведении;
- особенности командных ролей с точки зрения различных концепций;
- суть и признаки конструктивной обратной связи;
- способы отработки затруднений в процессе ведения тренинга;
- особенности работы с ко-тренером: преимущества и недостатки;
- 10 шагов к созданию команды;
- задачи завершающего этапа тренинга;

**уметь**:

- применять психологические знания в управлении группой;
- оценивать сплоченность группы (команды);
- уверенно самопрезентовать себя;
- организовать свою деятельность, время для достижения поставленных целей;

**владеть**:

- навыками распределения обязанностей и делегированием полномочий;
- навыками разрешения конфликтов;
- навыками ведения тренинга с учетом культурных и национальных особенностей участников;
- навыками формирования командного духа в группе.

#### **1.2 Рекомендуемое количество часов на освоение дисциплины:**

максимальной учебной нагрузки слушателя 20 часов, в том числе:

обязательных учебных занятий	12 часов;
самостоятельной работы	8 часов.

Промежуточная аттестация в форме *зачета*.

## 2. Структура и содержание рабочей программы дисциплины

### 2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	20
Обязательные учебные занятия (всего)	8
в том числе:	
лекционные занятия	5
практические занятия	7
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	8
Аттестация в форме зачета	

### 2.2 Тематический план и содержание дисциплины «Командообразование. Теория и практика»

#### Тема 1. Настройка эффективного взаимодействия в команде на примере тренинга адаптации первокурсников

«Путеводитель первокурсника»; принципы организации эффективного взаимодействия в команде; упражнения на взаимодействие в команде, формулирование возможных затруднений, ожиданий в процессе ведения группы; упражнение для расширения информированности о нормах, правилах, морально-этических ценностях и традициях СПбГИКиТ; упражнение на понимание процесса социально-психологической адаптации.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 2 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

#### Тема 2. Отработка затруднений в процессе ведения группы на примере тренинга адаптации первокурсников.

Понятие «ассертивное поведение», признаки назревающих в группе проблем, конфликтогены; стратегии поведения в конфликте; типы «сложных групп» и как с ними работать; ролевая игра и разбор кейсов по преодолению затруднений в процессе ведения группы.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

### **Тема 3. Специфика ведения группы в паре с ко-тренером на примере тренинга адаптации первокурсников.**

Работа с ко-тренером: преимущества, недостатки, рекомендации; упражнения, направленные на развитие сотрудничества, доверия и взаимопомощи.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

### **Тема 4. Командообразование. Что такое team-building?**

Определение понятий «команда», «team-building»; феномен синегрии; технология создания команды: 10 шагов; упражнения для эмоционального сплочения участников, взаимодействия в команде.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

### **Тема 5. Завершающий этап работы группы. Задачи. Конструктивная обратная связь.**

Задачи завершающего этапа работы группы: присвоение опыта и подведение итогов (что важного произошло, чему научились, что было полезно, что нового узнали, что вызвало недовольство); обратная связь (эффективность/не эффективность; пожелания на будущее); прощание с группой; упражнения на завершение и обратную связь, на обобщение, присвоение опыта и подведение итогов.

1. Лекционные занятия – 1 час.
2. Практические занятия – 1 час.
3. Самостоятельная работа – 1,5 часа.
4. Форма контроля – устный опрос.

### **Тема 6. Итоговое занятие.**

Обобщение полученного в процессе всего обучения опыта и материала. Осознание своих ресурсов, инструментов стрессоустойчивости и уверенного асертивного поведения. Составление примерного плана на ближайшее будущее «Как стать тренером на адаптации». Мотивация участников на реализацию приобретенных знаний и навыков в жизни, учебных проектах и повышение включенности в жизнь института. Обобщающее упражнение «Групповой коллаж на заданную тему».

1. Практические занятия – 2 часа.
2. Форма контроля – устный опрос.

### 3 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии выставления оценок на зачете:

Отметка о зачете	Критерии оценивания
зачтено	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены
	Теоретическое содержание курса освоено полностью, основные практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными ошибками
	Теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические компетенции не сформированы, предусмотренные программой обучения учебные задачи выполнены с большим количеством ошибок.
не зачтено	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки

Примерный перечень вопросов для устного опроса:

1. Конфликтогены.
2. Стратегии поведения в конфликте.
3. Команда, командообразование, феномен синергии.
4. 10 шагов в формировании команды.
5. Понятие ассертивного поведения.
6. Понятие стресс, стрессоустойчивость, методы саморегуляции.

## **5 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ**

### **5.1. Материально-техническое обеспечение**

- Аудитории для занятий, оснащенные мультимедийным оборудованием: проектор, компьютеры, звуковое оборудование;
- аудитории для тренинговых занятий, оснащенные удобными стульями, которые можно свободно передвигать по помещению.

### **5.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение обучения**

#### **Основные источники:**

1. Венщикова, Ирина Александровна. Технология организации и ведения бизнес-тренинга: методическое пособие / Ирина Венщикова. - Санкт-Петербург : Русь, 2006 (СПб. : Типография "Наука"). – 340 с.
2. Геллерт, Манфред. Все о командообразовании: руководство для тренеров : пер. с нем. / Манфред Геллерт, Клаус Новак. - Москва; Санкт-Петербург : Вершина, 2006. - 350 с.
3. Жуков, Юрий Михайлович. Технологии командообразования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. – Москва: Аспект Пресс, 2008. – 319 с.
4. Кипнис, Михаил Шаевич. Энциклопедия игр и упражнений для любого тренинга [Текст] : [12+] / Михаил Кипнис. – Москва: АСТ, Прайм, сор. 2018. - 621 с.
5. Лидерс, Александр Георгиевич. Групповой психологический тренинг со старшеклассниками и студентами / А. Г. Лидерс. - Москва: Этерна, 2009. - 411 с.
6. Фопель, Клаус В. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе : сборник упражнений / Клаус Фопель ; пер. с нем. [М. Янкова]. - 3-е изд. - Москва : Генезис, 2008. - 158, [1] с.; 20 см. - (Все о психологической группе).
7. Фопель, Клаус В. Групповая сплоченность : психологические игры и упражнения : перевод с немецкого / Клаус Фопель. - Москва : Генезис, 2010. - 330 с. : ил.; 20 см. - (Все о психологической группе).

#### **Дополнительные источники**

1. Авидон, Ирина. Тренинги формирования команды : материалы для подготовки и проведения / Ирина Авидон, Ольга Гончукова. - Санкт-Петербург : Речь, 2008. - 278, [1] с.
2. Белбин, Мерedit Р. Команды менеджеров : Секреты успеха и причины неудач : [Пер. с англ.] / Р. Мерedit Белбин. - М. : НИРРО, 2003. - 303 с.
3. Белбин, Мерedit Р. Типы ролей в командах менеджеров : [Пер. с англ.] / Р. Мерedit Белбин. - М. : НИРРО, 2003. - 220 с.

4. Бейкер Х. Кто дергает за ваши ниточки, или Как не позволить манипулировать собой / Харриет Брейкер ; [пер. с англ. А. Матвеевой]. - М.: Изд. торговый дом Грант: Фаир-Пресс, 2005. – 254 с.
5. Горбатова, Елена Александровна. Теория и практика психологического тренинга : учебное пособие / Е. А. Горбатова. - Санкт-Петербург : Речь, 2008. - 317 с. : ил., табл.; 21 см. - (Психологический тренинг).
6. Диденко, Карина Валерьевна. Все, что нужно знать тренеру: методическое пособие: хорошо обученные специалисты - эффективное преимущество вашего бизнеса / К. В. Диденко. - Санкт-Петербург : Речь, 2006. - 155, [3] с.
7. Занковский, Анатолий Николаевич. Организационная психология : учебное пособие для вузов / Занковский А. Н. - Москва : Форум, 2009. - 646, [1] с.
8. Игра в тренинге [Текст] : личный помощник тренера / Е. А. Леванова [и др.]. - Москва [и др.] : Питер, 2011. - 368 с.
9. Куликова, Т. И. Тимбилдинг в образовательной организации [Текст] : учебное пособие / Т. И. Куликова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого. - Тула : Имидж Принт, 2015. - 140 с.
10. Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж. М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб.: Питер, 2001. – 686 с.
11. Чанько, Анастасия Дмитриевна. Команды в современных организациях [Текст] : учебник / А. Д. Чанько ; Санкт-Петербургский гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. - Санкт-Петербург : Высш. шк. менеджмента, 2011. - 407 с.

### **5.3. Организация образовательного процесса**

Общие требования к организации образовательного процесса по программе повышения квалификации «Командообразование и методы работы с группой» устанавливаются в соответствии с положением СПбГИКиТ «Об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам».

### **5.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Реализация программы повышения квалификации должна обеспечиваться сотрудниками и психологами отдела по воспитательной работе СПбГИКиТ. Так же в качестве преподавателей могут привлекаться руководители и работники организаций, деятельность которых связана с направленностью реализуемой дисциплины.

## 6 ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ, ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Итоговый контроль (итоговая работа) и оценка результатов освоения программы выполняется в форме итогового письменного зачёта, включающего в себя все основные темы программы. Он принимается комиссией, состоящей из преподавателей данного курса. Зачет оценивается по системе «зачет/не зачет» и проводится в форме письменной работы. В ведомость проставляются оценки «зачтено», «не зачтено».

Организация аттестации, требования к количеству и качеству экзаменаторов и степень соответствуют нормам, закрепленным в положении «Об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам» СПбГИКиТ и в настоящей программе.

### Вопросы к зачёту

1. Назначение и структура «Путеводителя первокурсника», использование его в тренинге адаптации.
2. Определение и типология групп. Понятия «команда», «коллектив».
3. Задачи и структура тренинга.
4. Задачи тренера на каждом этапе тренинга.
5. Обратная связь: определение, назначение, формы.
6. Конфликты: конфликтогены, стратегии поведения в конфликте.
7. Команда, командообразование, феномен синергии.
8. Понятие стресс, стрессоустойчивость, методы саморегуляции.
9. Сложные группы, сложные ситуации – стратегии выхода.
10. Методы саморегуляции.

Таблица 1. Система и критерии выставления оценок в ходе итоговой аттестации

Оценка за экзамен	Критерии оценивания
Зачтено	Ответы на вопросы логичные, аргументированные, обнаруживается глубокое знание профессиональных терминов, понятий, категорий; очевидны содержательные межпредметные связи; приводятся убедительные примеры; делаются содержательные выводы, демонстрируется знание специальной литературы в рамках учебного курса и дополнительных источников информации.
Не зачтено	В ответах недостаточно раскрыты профессиональные понятия, категории; наблюдается стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера; присутствует ряд серьезных неточностей; выводы поверхностные или отсутствуют.




Слушатели, успешно завершившие обучение по программе, должны обладать следующими профессиональными компетенциями в области творческо-производственной деятельности:

Таблица 2. Показатели оценки итоговой аттестации


Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций	Показатели оценки	Критерии оценки
ПК-1	Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях и в условиях различных мнений и готовность нести за них ответственность	Выполнение заданий в рабочей тетради.	Выполнено / Не выполнено
ПК-2	Способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, умение вести переговоры.	Выполнение заданий в рабочей тетради.  Умело использует аргументацию для убеждения сотрудников; умеет логично структурировать публичное выступление (презентацию), использует действенные аргументы	Выполнено / Не выполнено
ПК-3	Владение основными теориями мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Выполнение заданий в рабочей тетради.  Демонстрирует навыки постановки целей развития группового командного взаимодействия и подбора методов, ведущих к развитию группового (командного) профессионализма	Выполнено / Не выполнено
ПК-4	Владение различными способами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде.	Выполнение заданий в рабочей тетради.  Владеет техникой анализа группового (командного) взаимодействия, умеет определять командные роли, исполняемые членами группы; умеет корректировать командные роли.	Выполнено / Не выполнено

### 3 СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

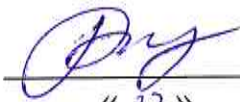
Начальник отдела ОВР СПбГИКиТ

  
\_\_\_\_\_ / Т. Г. Бурсянина /  
«27» \_\_\_\_\_ 02 \_\_\_\_\_ 2020 г.

Психолог ОВР СПбГИКиТ

  
\_\_\_\_\_ / Е. С. Мисьявичуте /  
«27» \_\_\_\_\_ 02 \_\_\_\_\_ 2020 г.

Психолог ОВР СПбГИКиТ

  
\_\_\_\_\_ / Е. И. Богданова /  
«27» \_\_\_\_\_ 02 \_\_\_\_\_ 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Декан ФДО

  
\_\_\_\_\_ / Е. В. Сазонова /  
«27» \_\_\_\_\_ 02 \_\_\_\_\_ 2020 г.