

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
**МЕТОДЫ ФАСИЛИТАЦИИ ГРУППОВОЙ
РАБОТЫ**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ¹

Дисциплина Б1.В.07 «Методы фасилитации групповой работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология².

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) ³	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства ⁴
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) ⁵	Результаты обучения по дисциплине ⁶	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Знает основы командной работы, принципы формирования команд, разработки командной стратегии, правила руководства командами и межличностного взаимодействия для достижения общей цели.	Знать: 1) специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; 2) принципы управления процессами коммуникаций в группе (команде); 3) методологические различия в ведении групп в зависимости	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

¹ По новым шаблонам не пишутся в РПД цели и задачи дисциплины, но они остаются в аннотациях дисциплин.

² Пишется в соответствии с учебным планом одна из четырёх формулировок:

1) Дисциплина Б1.О.00 «...» относится к обязательной части основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

2) Б1.В.00. «...» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

3) Б1.В.ДВ.00.00 «...» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

4) ФТД.00 «...» относится к факультативам основной образовательной программы XXX» 37.04.01 Психология.

³ Компетенции указываются в соответствии с учебным планом. Формулировка компетенции пишется в соответствии с Общей характеристикой основной образовательной программы.

⁴ Оценочные средства, прописанные по каждой компетенции, должны быть представлены в Фонде оценочных средств.

⁵ Формулировка индикаторов компетенции пишется в соответствии с Общей характеристикой основной образовательной программы.

⁶ Результаты обучения по дисциплине пишутся преподавателем самостоятельно в соответствии с индикаторами и содержанием дисциплины.

		от поставленных целей.	
	ИУК-3.2. Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы.	Уметь: 1) проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами; 2) использовать групповые и командные коммуникации для повышения эффективности команды; 3) применять фасилитацию в профессиональной деятельности менеджера.	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
	ИУК-3.3. Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде.	Владеть: 1) методами личностного и профессионального развития членов команды; 2) методами управления командой для достижения конкретных экономических целей; 3) методами управления реализацией организационных изменений.	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
ПК-9.3. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию	ИПК-9.3.1. Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.	Знать: 1) социологические и психологические аспекты группового взаимодействия; 2) этапы развития малой группы и механизмы групповой динамики; 3) методы и технологии организации групповой работы.	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа
	ИПК-9.3.2. Умеет создавать и	Уметь: 1) анализировать	Вопросы к зачету, кейсы,

профессионально важных качеств	адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников;	экологические и эргономические аспекты группового функционирования; 2) в процессе диагностики выявлять и изучать межличностные отношения в групповом процессе; 3) выстраивать групповое исследование для достижения поставленной цели.	самостоятельная работа
	ИПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	Владеть: 1) категориальным аппаратом основных социально-психологических теорий малой группы и межличностных отношений; 2) методами проведения групповых тренингов и фасилитационных сессий; 3) навыками формирования эффективной коммуникационной инфраструктуры организации.	Вопросы к зачету, кейсы, самостоятельная работа

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины⁷

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ ⁸	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	32	16
- занятия лекционного типа	0	0
- занятия семинарского типа	32	16

⁷ Данные в таблицу вносятся из учебного плана

⁸ ЗЕТ – зачетные единицы трудоёмкости

(практические занятия) ⁹		
самостоятельная работа	39	55
КСРИФ ¹⁰	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические)	Всего	
Тема 1. Фасилитация в системе управления. Принципы организационного развития. Личностные и социальные аспекты организационной системы. Подходы в управлении организационными изменениями.	11		4	4	7
Тема 2. Группа как объект и предмет психологической теории и практики. Цели, предмет и задачи тренинговой группы. Механизмы достижения целей. Преимущества групповой формы психологической работы. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника. Характеристика личности тренера.	12		4	4	8
Тема 3. Теоретические основы фасилитации. Уровни фасилитации. Модели фасилитации. Структура сессий фасилитации. Тип интервенций фасилитатора, тип итогового продукта, тип аудитории.	10		4	4	6
Тема 4. Этапы сессии фасилитации. Первый этап. «Открытие рабочей встречи», Второй этап. «Построение общего	14		8	8	6

⁹ В скобках пишется форма занятий семинарского типа (практические занятия, или лабораторные занятия), соответственно учебному плану.

¹⁰ КСИРФ – контроль самостоятельной работы или иных форм

понимания», Третий этап. «Поиск решений», Четвертый и пятый этап. "Планирования действий и закрытие встречи».					
Тема 5. Инструменты и методы фасилитации. World café, Открытое пространство или Open space, Групповое исследование, Сфокусированная беседа, Метод построения консенсуса (топ фасилитация), Ретроспектива проекта, Метод планирования действий (топ фасилитация), Сессии стратегического планирования.	14		8	8	6
Тема 6. Планирование и подготовка сессий. Подготовка к сессии. Оценка потребностей возможных клиентов. Подготовка проекта групповой работы. Работа над программой (сценарием) сессии. Формы пространственной организации сессии. Организационные условия проведения сессии. Материально-техническое оснащение. Средства визуальной поддержки. Оценка результатов сессии. Критерии оценки сессии и его эффективности.	10		4	4	6
ИТОГО	71		32	32	39

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Фасилитация в системе управления. Принципы организационного развития. Личностные и социальные аспекты организационной системы. Подходы в управлении организационными изменениями.	11		2	2	9
Тема 2. Группа как объект и предмет психологической теории и практики. Цели, предмет и задачи тренинговой группы. Механизмы достижения целей. Преимущества групповой формы психологической работы. Четырехмерная функциональная модель	11		2	2	9

ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника. Характеристика личности тренера.					
Тема 3. Теоретические основы фасилитации. Уровни фасилитации. Модели фасилитации. Структура сессий фасилитации. Тип интервенций фасилитатора, тип итогового продукта, тип аудитории.	11		2	2	9
Тема 4. Этапы сессии фасилитации. Первый этап. «Открытие рабочей встречи», Второй этап. «Построение общего понимания», Третий этап. «Поиск решений», Четвертый и пятый этап. «Планирования действий и закрытие встречи».	13		4	4	9
Тема 5. Инструменты и методы фасилитации. World café, Открытое пространство или Open space, Групповое исследование, Сфокусированная беседа, Метод построения консенсуса (топ фасилитация), Ретроспектива проекта, Метод планирования действий (топ фасилитация), Сессии стратегического планирования.	13		4	4	9
Тема 6. Планирование и подготовка сессий. Подготовка к сессии. Оценка потребностей возможных клиентов. Подготовка проекта групповой работы. Работа над программой (сценарием) сессии. Формы пространственной организации сессии. Организационные условия проведения сессии. Материально-техническое оснащение. Средства визуальной поддержки. Оценка результатов сессии. Критерии оценки сессии и его эффективности.	12		2	2	10
ИТОГО	71		16	16	55

Занятия семинарского типа (практические занятия)¹¹ организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает¹²:

¹¹ В скобках указываются или «практические занятия», или «лабораторные занятия», в соответствии с учебным планом.

¹² Указать, каким образом и в каких формах организована практическая подготовка – выполнение проекта, решение прикладной задачи кейса, деловой игры, тренингов, работа на симуляторе и др.

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов¹³.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы¹⁴; экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций УК-3 и ПК-9.3. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа¹⁵.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде анализа конкретного случая¹⁶ и попытки решения проблемы, описанной в кейсе.

Темы кейсов

1. Проблема отличия фасилитации от других видов работы в команде.
2. Проблема групповой формы принятия решений.
3. Проблема влияния индивидуально-типологических особенностей работника на групповые процессы.
4. Проблема диагностики индивидуальных особенностей личности.
5. Проблема факторов, ограничивающих возможность принятия эффективного решения.
6. Проблема выбора метода фасилитационной сессии
7. Проблема управления процессом группового принятия решений.
8. Проблема выбора степени и формы интервенции фасилитатора
9. Проблема управления конфликтом в групповой дискуссии.
10. Проблема организации разделения ответственности за принятые групповые решения.

По теме кейса студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение¹⁷.

¹³ На практическую подготовку в рамках практических (лабораторных) занятий должно выделяться не менее 10% времени и не более часов, отведенных в целом на занятия семинарского типа.

¹⁴ Указывается в соответствии с п. 2.3. «Перечень задач профессиональной деятельности выпускников или области (область) знания» общей характеристики Основной образовательной программы (ООП).

¹⁵ Можно также указать, что текущий контроль осуществляется на групповых или индивидуальных консультациях, если это отражено в расписании консультаций и других документах.

¹⁶ Формы самостоятельной работы могут быть следующие: курсовая работа, курсовой проект или контрольная работа (если это указано в учебном плане), реферат или эссе (должен быть приведен список тем рефератов или эссе), анализ конкретного случая – кейса (должен быть приведен список обсуждаемых проблем), творческое задание или учебно-исследовательская работа (должно быть подробное описание задания и критериев его оценки) и др.

¹⁷ Учебно-методическое обеспечение приводится или в тексте РПД, или в виде ссылок на

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине¹⁸

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

опубликованные пособия, которые должны быть в электронной библиотечной системе ННГУ. Кроме того, даётся ссылка на электронный курс (при наличии), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, и/или в системе открытых онлайн-курсов - МООС - <https://moos.unn.ru/> (наименование МООС, ссылка на МООС).

¹⁸ Таблицы шкал копируются из шаблона РПД. Менять их содержание не нужно.

	вследствие отказа обучающегося от ответа	Имели место грубые ошибки.	некоторыми недочетами	некоторыми недочетами	ошибок и недочетов.	и недочетов.	
--	--	----------------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------	--------------	--

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения¹⁹

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

а) Вопросы для оценки знаний²⁰

Вопрос	Код компетенции
1. Малая группа как объект управления.	УК-3, ПК-9.3
2. Специфические черты и основные парадигмы	ПК-9.3

¹⁹ Указываются соответственно таблице раздела 2 рабочей программы дисциплины.

²⁰ Оценочные средства указываются отдельно для знаний, отдельно для умений, отдельно для владения чем-либо по результатам освоения дисциплины.

фасилитации	
3. Управление коммуникацией в организации	УК-3
4. Подходы в управлении организационными изменениями	УК-3
5. Меры преодоления сопротивления организационным изменениям	УК-3
6. Управление конфликтами в организации	УК-3
7. Преимущества групповой формы психологической работы.	ПК-9.3
8. Уровни и модели фасилитации	ПК-9.3
9. Тип интервенций фасилитатора, тип итогового продукта, тип аудитории	ПК-9.3
10. Этапы сессии фасилитации	ПК-9.3
11. Инструменты и методы фасилитации	ПК-9.3
12. Оценка организационной потребности в фасилитации	УК-3
13. Методы конструирования сессии	ПК-9.3
14. Этапы и принципы подготовки к сессии	УК-3, ПК-9.3
15. Применение методов фасилитации в повседневной профессиональной деятельности менеджера	УК-3, ПК-9.3

б) Задания для оценки умений²¹

Вопрос	Код компетенции
Оценить по материалам кейса необходимость применения метода фасилитации для решения организационных задач	УК-3
Описать методы предварительной диагностики команды	ПК-9.3
Описать этапы подготовки к проведению сессии	ПК-9.3
Описать по материалам кейса сценарий сессии для решения организационной задачи	ПК-9.3, УК-3
Описать основные правила и ограничения для ведущего-фасилитатора	ПК-9.3
Описать и привести примеры проявления групповой динамики	ПК-9.3
Описать психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решений	УК-3
Описать социально-психологические аспекты процесса группового принятия решения	УК-3
Оценить по материалам кейса последствия группового конфликта в процессе группового принятия решений	ПК-9.3, УК-3

в) Задания для оценки владения²²

Вопрос	Код компетенции
Показать в самостоятельной работе владения методами управления организационными изменениями	УК-3
Показать в самостоятельной работе владение методами и постановки управленческой задачи для сессии фасилитации	УК-3
Показать в самостоятельной работе владение методами применения техник фасилитации для решения	УК-3

²¹ Пишутся в соответствии с планируемыми результатами обучения, казанными в разделе 2.

²² Пишутся в соответствии с планируемыми результатами обучения, казанными в разделе 2.

управленческих задач	
Показать в самостоятельной работе владение способами конструирования и подготовки фасилитационной сессии	ПК-9.3
Показать в самостоятельной работе владение средствами проведения эффективной фасилитации	ПК-9.3
Показать в самостоятельной работе владение средствами оценки и внедрения результатов сессии	ПК-9.3

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3.

а) Вопросы для оценки знаний

1. Перечислите принципы решения проблемы эффективности рабочих групп на основании модели МакГрата и модели команды Хакмана.

б) Задания для оценки умений²³

2. Приведите три примера организационных задач, в которых используются фасилитационные сессии со SWOT-анализом.

в) Задания для оценки владения²⁴

1. Руководитель проекта озвучил следующую цель стратегической сессии: определить возможные направления развития в кризис. Разработайте диагностический опросник для руководителя, как заказчика сессии, в соответствие с поставленной целью сессии.
- 2.
3. После просмотра видеофрагмента записи фасилитационной сессии ответить на вопросы:
 - Оцените эффективность действий руководителя
 - В чем было нарушение структуры креативной сессии
 - Как Вы можете охарактеризовать результаты сессии относительно поставленных управленческих задач

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-9.3.

²³ Пишутся в соответствии с планируемыми результатами обучения, казанными в разделе 2. Могут иметь вид заданий, которые надо выполнить, чтобы продемонстрировать умение. Это могут быть, в том числе, задания для самостоятельной работы.

²⁴ Пишутся в соответствии с планируемыми результатами обучения, казанными в разделе 2. Могут иметь вид заданий, которые надо выполнить, чтобы продемонстрировать владение. Это могут быть, в том числе, задания для самостоятельной работы. Например, проанализировать кейс и сделать определённые выводы.

а) Вопросы для оценки знаний

1. Раскройте детерминанты сплоченности в модели Д.Картрайта.

б) Задания для оценки умений

Какие модели фасилитации Вы будете использовать для решения следующих бизнес-задач:

1. **Создание вариантов решений:** когда барьеры для изменений кажутся непреодолимыми или когда у группы низкая уверенность.
2. **Оценка вариантов и принятие решения:** когда уже выявлены самые важные проблемы или сформированы варианты решений. Помочь группе оценить применимость потенциальных решений, сценариев.
3. **Выявление сил, которые помогают и мешают изменению,** решению проблемы, ситуации: при оценке изменений, принимаемых решений, при планировании реализации решений, программ изменений.

в) Задания для оценки владения

1. **Ситуация:** выездное совещание «Стратегия Компании на год».

Участники совещания: менеджеры и сотрудники строительной компании.

Количество участников: 60 человек

Задание: Опишите организационные условия проведения сессии: материально-техническое оснащение, средства визуальной поддержки, длительность сессии, необходимое количество фасилитаторов.

2. Какие действия необходимо предпринять для коррекции групповой работы в процессе фасилитационной сессии, если:
 1. забалтывается программа, участники часто переключаются на смежные или отвлеченные вопросы
 2. некоторые люди доминируют как в обсуждении, так и в принятии решений
 3. часть людей отсиживаются, отмалчиваются
 4. происходит выяснение отношений между участниками
 5. решения не принимаются

5.2.4. Темы кейсов для самостоятельной работы

2. Проблема отличия фасилитации от других видов работы в команде.
3. Проблема групповой формы принятия решений.
4. Проблема влияния индивидуально-типологических особенностей работника на групповые процессы.
5. Проблема диагностики индивидуальных особенностей личности.
6. Проблема факторов, ограничивающих возможность принятия эффективного решения.
7. Проблема выбора метода фасилитационной сессии
8. Проблема управления процессом группового принятия решений.
9. Проблема выбора степени и формы интервенции фасилитатора

10. Проблема управления конфликтом в групповой дискуссии.
11. Проблема организации разделения ответственности за принятые групповые решения.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ²⁵

а) основная литература:

1. Авдеев В. В. – Управление персоналом : технология формирования команды: [учеб. пособие]. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 554 с. – ISBN 5-279-02380-9 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
2. Згонник Л. В. - Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" . – М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2010. –232 с. – ISBN 978-5-394-00378-3 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 10)
3. Кларин Михаил Владимирович. Корпоративный тренинг от А до Я : науч.-практ. пособие / Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - М. : Дело, 2000. - 224 с. - ISBN 5-7749-0204-8 : 101.77 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2)
4. Королев Л. М. Психология управления: учеб. пособие. – М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. – 188 с. – ISBN 978-5-91131-734-8(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 8).
5. Сартан Г.Н. Тренинг командообразования. - СПб.: Речь, 2005. —187 с Режим доступа: <https://bipars.ru/upload/files/Trening-komandoobrazovaniya.pdf>
6. Свенцицкий А. Л. Социальная психология : учеб. для студентов высших учеб. заведений, обучающихся по направлению подгот. "Психология" и специальностям "Психология" и "Клин. психология". - М. : Проспект, 2011. - 332 с. - ISBN 978-5-392-02236-6 : 180.00 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 5)
7. Шакирова И. Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. - СПб.: Речь, 2008. - 144 с - (Психологический тренинг). - ISBN 5-9268-0699-2 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3)
8. Щегорцов В.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами: монография / Щегорцов В. А., Таран В. А., Особенков О. М., Щегорцов М. В. –М.: [б. и.], 2010. – 1304 с. – ISBN 978-5-88149-401-8 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 11).

б) дополнительная литература:

1. Бессонов А.А. Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды // Научное обеспечение системы повышения

²⁵ Указывается литература из электронных библиотечных систем ННГУ, в том числе методические пособия по данной дисциплине (при наличии) с указанием адреса размещения.

- квалификации кадров. –2014. – № 3 (20). – С. 48-55. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22907543>.
2. Ворожейкин И. Е. Конфликтология: учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Гос. и муниципальное управление" / Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К.. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 240 с. – ISBN 5-16-000256-1 (обл.) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 8).
 3. Зарипова З.А., Сляднева Н.С. Тренинги командообразования // Виртуальные технологии в медицине. 2017. № 1 (17). С. 32-42. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35451790>
 4. Каплева В.А., Полынова Л.В. Роль психологической компетенции руководителя в формировании команды // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. – 2012. –№ 1. – С. 70-74. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20447340>
 5. Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53-91. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/fasilitatsiya-kak-tehnologiya-organizatsionnogo-razvitiya-i-izmeneniy/viewer>
 6. Морозов М.Н., Кощенец К.С. Методические подходы к формированию эффективных межфункциональных команд // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. –№ 6-1 (87). – С. 187-189. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26184684>
 7. Пак В.Д. Виды тренингов командообразования // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 3-1 (57). С. 125-127. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28825799>
 8. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с. – ISBN 5-7567-0240-7 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
 9. Сабadoш Л.Ю., Доценко Н.В., Чумаченко И.В. Комплексный подход к формированию команды проекта // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2012. – Т. 1. № 10 (55). – С. 16-18. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28120181>
 10. Свалова С.В. Влияние тренинга командообразования на социально-психологический климат в организации // В сборнике: Психологические и психоаналитические исследования Ежегодник 2010-2011. Москва, 2011. С. 212-216. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29892400>
 11. Урюпов И.А., Леякова К.Е., Пацук О.В. Психологический тренинг как эффективный способ командообразования // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. № 32. С. 58-62 Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23303418>

в) Интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
2. Научная электронная библиотека znanium.com
3. Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
4. Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
5. Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
6. Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
7. <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
8. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Михайлова В.В., к.с.н.

Руководитель программы: _____

Заведующий кафедрой: _____

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 25.02.2021, протокол № 6