

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Смоленский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ
И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ**

для проведения процедуры контроля остаточных знаний и диагностических работ

специальность: 38.05.02 Таможенное дело

направленность: «Внешняя торговля, таможенное и валютное
регулирование»

очная форма обучения

*Одобрено на заседании кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол от 21 февраля 2024 г. №02)*

Смоленск

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Кодификатор фонда оценочных средств	3
2	Оценочные материалы	3
3	Примерные критерии оценивания	7
4	Ключ (правильные ответы)	8

1. Кодификатор фонда оценочных средств

Наименование учебной дисциплины: «Тренинг командообразования и групповой работы»

Планируемые результаты освоения учебной дисциплины:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

2. Оценочные материалы

1. Основная цель тренинга —

а) формирование новых моделей поведения и развитие межличностной компетентности

б) передача теоретических знаний

в) адаптация новых сотрудников

г) тестирование

2. Форма обучения, развивающая навыки общения, эмпатии и саморегуляции — это социально-психологический _____.

3. К социально- психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся

а) метод обращения к прошлому опыту;

б) разрушение «образа врага»;

в) метод соучастия;

г) снятие напряженности в переговорах;

д) метод альтернативного разделения.

4. Основное правило тренинговой группы — _____.

5. Групповые нормы формируются:

а) заранее ведущим

б) случайно

в) в процессе совместной работы и обсуждения участниками

г) по распоряжению организатора

6. Обратная связь на тренинге должна быть:

а) оценочной и критичной

б) описательной, конкретной и доброжелательной

в) эмоциональной

г) формальной

7. Главное отличие команды от группы —

- а) меньше участников
- б) руководитель
- в) формальный статус
- г) наличие совместной цели и распределения ролей

8. Признак эффективной команды —

- а) высокий контроль
- б) доверие и взаимная поддержка участников
- в) формальные отчёты
- г) одинаковые мнения

9. Группа с формальной целью, но без реального взаимодействия и ответственности — это _____

10. Формирование команды начинается с:

- а) постановки задачи
- б) подбора участников и распределения ролей
- в) подведения итогов
- г) проверки результатов

11. Критерий сплочённости команды —

- а) эмоциональная привязанность и идентификация с группой
- б) дисциплина
- в) страх наказания
- г) одинаковый стаж

12. Принцип доверия в команде означает:

- а) отсутствие критики
- б) открытость, честность и готовность делиться информацией
- в) согласие со всеми
- г) лояльность к лидеру

13. Групповая роль — это:

- а) должность
- б) модель поведения, ожидаемая от участника в рамках группы
- в) манипуляция
- г) лидерство

14. Теория ролевых позиций разработана Эриком _____
(трансактный анализ)

15. Согласно Белбину, эффективная команда сочетает:

- а) разные роли: мыслителей, исполнителей, координаторов, генераторов идей
- б) одинаковых специалистов

- в) руководителей
- г) консультантов

16. Ролевое напряжение возникает, когда:

- а) роль нравится
- б) требования роли противоречат личным ценностям
- в) человек устал
- г) нет лидера

17. Противоречие между несколькими ролями одного человека – это _____ конфликт.

18. Соционика рассматривает роли через:

- а) профессии
- б) тип личности и информационные аспекты взаимодействия
- в) возраст
- г) должность

19. Основная функция лидера —

- а) координация действий и поддержание мотивации
- б) контроль и наказание
- в) обучение
- г) распределение обязанностей

20. Ситуационная теория Фидлера утверждает, что:

- а) эффективность лидера зависит от стиля и ситуации
- б) лидерство врождённое
- в) есть универсальный стиль
- г) роль лидера незначительна

21. Ведущий, создающий условия для активного участия и самоорганизации группы – это лидер-_____.

22. Распределение функций между членами команды в зависимости от ситуации – это _____.

23. От лидерства к деспотизму — это:

- а) переход на высшую должность
- б) искажение лидерства при злоупотреблении властью и контролем
- в) усиление дисциплины
- г) формализация

24. Групповое решение — это:

а) совместный выбор, принимаемый в результате обсуждения и согласования позиций

б) указание лидера

в) голосование

г) компромисс

25. Основной эффект группового решения —

а) усиление крайних позиций (групповая поляризация)

б) компромисс

в) уменьшение конфликтов

г) делегирование

26. Метод «мозгового штурма» предполагает:

а) критику идей

б) свободное выдвижение идей без оценки и ограничений

в) письменные отчёты

г) контроль

27. Этапы принятия решения:

а) анализ, план, отчёт

б) выявление проблемы, сбор информации, обсуждение, выбор, реализация

в) голосование

г) оценка

28. Риск в групповых решениях связан с:

а) групповым давлением и желанием согласия

б) нехваткой информации

в) слабым лидером

г) ленью

29. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта?

30. Какие методы группового обсуждения возможно использовать для снижения конфронтации и конструктивного диалога?

3. Примерные критерии оценивания

Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса (зачет/экзамен)

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает

материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

Критерии оценки знаний при решении задач

Оценка **«отлично»** – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

4. Ключ (правильные ответы)

1. Ответ: А
2. Ответ: тренинг
3. Ответ: Б,Г,Д
4. Ответ: доверие и конфиденциальность
5. Ответ: В
6. Ответ: Б
7. Ответ: Г
8. Ответ: Б

9. Ответ: псевдокоманда
10. Ответ: Б
11. Ответ: А
12. Ответ: Б
13. Ответ: Б
14. Ответ: Берном
15. Ответ: А
16. Ответ: Б
17. Ответ: ролевой
18. Ответ: Б
19. Ответ: А
20. Ответ: А
21. Ответ: фасилитатор
22. Ответ: разделяемое лидерство
23. Ответ: Б
24. Ответ: А
25. Ответ: А
26. Ответ: Б
27. Ответ: Б
28. Ответ: А

29. Ответ: причина конфликта заключается в том, что начальник, получив критику со стороны подчиненного на совещании, отреагировал деструктивно, проявив отрицательные реакции — начал придирается к подчиненному по мелочам и усилил контроль за его деятельностью.

30. Ответ: для снижения конфронтации и проведения конструктивного диалога в группе можно использовать следующие методы группового обсуждения:

- Метод "Мягкого старта"
- Метод "Активного слушания"
- Метод "Общего поиска решений"
- Метод "Моделирования ситуации"
- Метод "Использования правил равноправия"
- Метод "Формулирования совместных целей"