

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Командообразование и методы групповой работы»**

**Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки:
Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса

Квалификация (степень) выпускника:
Бакалавр

Форма обучения:
Очная, заочная

Брянск
2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01DAF20DF11AE8200080F7A381D0002
Владелец: Прокопенко Любовь Леонидовна
Действителен: с 19.08.2024 до 19.08.2025

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.

ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры психологии

протокол № 6 от «01» июля 2025 г.

Проректор по учебной работе

Т.Ю. Тюрина

Исполнитель:

И.З.Кезикова

к.псих.н., доцент кафедры психологии

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-3	Способен формировать детско-взрослые сообщества	ПК-3.1. Знать закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-3.2. Знать закономерности развития детских и подростковых сообществ.	
		ПК-3.3. Уметь формировать детско-взрослые сообщества.	
		ПК-3.4. Уметь формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся.	

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

2.1. ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Инструкция
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов	Прочитайте текст и выберите правильный ответ (Если несколько ответов, то прочитайте текст и выберите правильные ответы)
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы обосновывающие выбор ответа
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с	Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы обосновывающие выбор ответов

обоснованием	
Задания с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

2.2. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия	Верно/неверно
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Задание закрытого типа на установление правильной последовательности считается верным, если правильно указываются все последовательности	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием считается верным, если правильно указан ответ и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов из предложенных с обоснованием считается верным, если правильно указаны ответы и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания открытого типа с развернутым ответом	Задания открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталоном по содержанию и полноте.	Верно/неверно

2.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

1.3.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1	Доклад	Доклад - это результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собою публичное выступление. Тематика докладов доводится до сведения обучающихся ведущим преподавателем Выбор темы доклада осуществляется	«5» (отлично)- доклад содержит полную информацию и необходимый иллюстративный материал по представляемой теме, основанную на обязательных источниках и современных публикациях; выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.	ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

		обучающимся не менее, чем за неделю до планируемого выступления. Подготовка доклада осуществляется во внеаудиторное время. В ходе выступления автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления.	«4» (хорошо)- представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы. «3» (удовлетворительно)- выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно- понятийного аппарата и терминологии курса. «2» (неудовлетворительно)- доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
2	Устный опрос	Устный опрос регулярно проводится во время практических занятий с целью проверки базовых знаний обучающихся по изученным темам. Обучающимся предлагается ответить на ряд вопросов, касающихся основных терминов и понятий, концепций и фактов по материалу изученных тем. Ответы должны быть достаточно полными и содержательными. В ходе опроса преподаватель определяет, кто имен- но из обучающихся будет отвечать на тот или иной вопрос. К устному опросу должны быть готовы все обучающиеся.	«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание материала по теме, основанное на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6
3	Коллоквиум	Коллоквиумы проводятся по конкретным темам дисциплины. Для подготовки к коллоквиуму обучающиеся заранее получают перечень вопросов. В ходе коллоквиума выясняется степень усвоения обучающимися той или иной темы, проходит	«Зачтено» выставляется при наличии знаний по основному содержанию темы и умении дать содержательные и аргументированные ответы на вопросы. «Незачтено» выставляется при отсутствии базовых знаний по теме.	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

		обсуждение отдельных вопросов изучаемой дисциплины. Во время коллоквиума могут быть опрошены все обучающиеся или значительная часть обучающихся в группе.		
4	Групповая дискуссия	Групповая дискуссия проводится на практических занятиях и предполагает обязательное активное участие обучающихся в обсуждении, предоставление ими информационного материала для обсуждения, аргументированное отстаивание своей точки зрения, привлечение дополнительной информации по теме дискуссии, корректное участие в дискуссии. Тема дискуссии определяется заранее, чтобы обучающиеся имели возможность самостоятельно подготовиться к ней. В дискуссионной форме рассматриваются неоднозначные и не имеющие общего решения социально-психологические вопросы.	«Зачтено» выставляется при активном участии в обсуждении темы, аргументированном представлении точки зрения по обсуждаемому вопросу. «Незачтено» выставляется в случае неучастия в обсуждении или отсутствии знаний по обсуждаемой теме.	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6
5	Контрольный срез	Контрольный срез проводится с целью текущего контроля и предполагает ответ на два контрольных вопроса по изученным темам дисциплины. Контрольный срез организуется как элемент учебного занятия. Вопросы для подготовки к контрольному срезу предлагаются обучающимся заранее, с тем, чтобы у них была возможность подготовиться к процедуре проверки.	«5» (отлично) - представлены полные и содержательные ответы на оба вопроса; «4» (хорошо) - представлены содержательные, но недостаточно развернутые ответы на вопросы, есть претензии по объему и полноте информации; «3» (удовлетворительно) - представлен содержательный ответ на один вопрос, ответ на второй вопрос отсутствует (не раскрывает содержания вопроса), - в ответах на оба вопроса допущены ошибки по содержанию и/или отсутствует часть содержания; «2» (неудовлетворительно) - отсутствуют ответы на оба вопроса, либо допущены существенные	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

			отклонения от темы, не позволившие раскрыть содержание вопросов.	
6	Экзам ен	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	1 оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; 2 ~ оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; 3 оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Управление финансовыми рисками», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины не полные. Задания не решены.	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

7	Тестирование на экзамене	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.	ДПК -3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6
---	--------------------------	--	---	---

2.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
2	Экзамен ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6	Экзамен проводится по билетам, каждый из которых включает два вопроса. Перечень вопросов к экзамену охватывает весь пройденный материал. Процедура оценивания предполагает учет следующих показателей: правильность ответов на все вопросы (верное, четкое изложение идей, понятий, фактов и т.д.) сочетание полноты и лаконичности ответа ориентированность в учебной, научной и научно-практической литературе знание основных источников по проблемам социальной психологии логика и аргументированность	Отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; Оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; Оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;

		изложения грамотное комментировани е, приведение примеров содержательные ответы на дополнительные вопросы - культура ответа	Оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины не полные. Задания не решены.
--	--	---	---

2.3.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

База тестовых заданий по учебной дисциплине «Командообразование и методы групповой работы»

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

1. доминирование
2. **сотрудничество**
3. избегание уступчивость компромисс

2. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

1. консервативно-аналитический
2. консервативно-интуитивный
3. новаторско-интуитивный
4. **новаторско-аналитический**

3. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...

1. **функция лидерства**
2. креативная функция
3. коммуникативная функция
4. деятельность по основному бизнес-процессу

4. В процессе превращения новации в инновацию стадия внедрения осуществляется при помощи ... мышления

1. **конвергентного**

2. дивергентного

5. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел ...

1. Д. Майерс

2. Р. Зайенц

3. **Дж. Марч**

4. Р. Белбин

6. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

1. **мотиватора**

2. социального работника

3. реализатора председателя

7. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...

1. отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия

2. каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль

3. **самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов**

4. команды, составленные исключительно из отличников и супер интеллектуалов, оказываются самыми неэффективными

8. По Р. Белбину, в команде ... должно быть

1. не менее двух генераторов идей

2. **не должно быть более одного генератора идей**

3. должно быть от двух до четырех генераторов идей

9. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу

1. не относится ни к консервативному, ни к креативному

2. **относится к креативному относится к консервативному**

3. относится как к консервативному, так и к креативному

10. Руководитель с демократически-коллегиальным стилем наиболее эффективен в ситуациях с ... контролем

1. ситуационным
2. низким
3. высоким
4. **умеренным**

11. Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, — это ...

1. **Рефрейминг**
2. Интеграция
3. Адаптация

12. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

1. обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные
2. люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
3. меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства
4. **для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы**

13. ... решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные

1. Интуитивные
2. Рациональные
3. **Организационные**

14. Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление (мышление вширь), когда для начала требуется представить, раскрыть веер вариантов и веер возможностей

1. **Дивергентное**

2. Конвергентное

15. Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление, когда все идеи собираются и концентрируются в одной точке, то есть веер возможностей схлопывается на оптимальном решении

1. Конвергентное

2. Дивергентное

16. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

1. высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми
2. **высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией**
3. крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования
4. высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

17. Согласно теории X, предложенной Дугласом МакГрегором, ...

1. **большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать**
2. истинный профессионал способен решать задачи творчески в том случае, если его поддержат и оценят единомышленники
3. профессионал вполне способен осуществлять самоконтроль при выполнении тех задач, за которые он персонально отвечает

18. Основоположителем так называемой интегральной теории (Integral Theory) считается ...

1. Р. Зайенц
2. Д. Майерс
3. Р. Белбин
4. **К. Уилбер**

19. Харизма – это греческое слово, буквально означающее ...

1. «личностная установка»
2. «своеволие»
3. **«снисхождение святых даров»**
4. «уникальная особенность человека»

20. Такая форма авторитета руководителя, как психологический авторитет, состоит из ... авторитета

1. функционального и формального
2. формального и морального
3. **морального и функционального**

21. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать все возможности, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению

1. управленческая команда
2. команда внедренцев-реализаторов
3. **поисковая команда**

22. Ученый-этнограф Лев Гумилев ввел в оборот понятие «...», понимаемое как проявление харизмы применительно уже не к отдельной личности, а к социуму, сообществу взаимодействующих личностей

1. **Пассионарность**
2. Апрозекция
3. Акцентуация

23. Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место ...

1. **Деспотия**
2. Коллегиальность

24. Роберт Зайенц открыл ...

1. синдром группового мышления
2. синдром «Аполлона»
3. **эффект социальной фасилитации**

25. Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д).

1. **Малой**
2. Средней
3. Референтной

4. Целевой

26. Для того чтобы реально запустить инновацию в реальный производственный процесс, необходимо последовательное прохождение четырех этапов, на ... из которых осуществляется генерация идей

1. первом
2. **втором**
3. третьем
4. четвертом

27. Феномен огруппления мышления впервые описал ...

1. С. Московичи
2. Л. Фестигер
3. **И. Джанис**
4. Д. Майерс

28. Понятие харизмы ввел в научный оборот ...

1. Т. Парсонс
2. **М. Вебер**
3. Д. Майерс
4. Б. Рассел

29. Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать ...

1. **Анархией**
2. Монархией
3. Иерархией

30. В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

1. **генерация идей**
2. внедрение
3. критический
4. анализ и отбор идей

31. ... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

1. Демократический
2. Деловой
3. **Авторитарный**
4. Либеральный

32. Стратегия максимизации субъективно ожидаемой полезности относится ... стратегиям выбора

1. к эвристическим
2. как к эвристическим, так и к алгоритмическим
3. **к алгоритмическим**

33. Идею «всестороннего подхода» впервые предложил в конце 1960-х годов ...

1. Ирвинг Янис
2. Альберт Бандура
3. **Эдуард де Боно**
4. Эрих Фромм

34. Синонимом командообразования в тренерской практике является ...

1. коучинг
2. группирование
3. интервенция
4. **тимбилдинг**

35. Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

1. 60-х гг.
2. **40-х гг.**
3. 70-х гг.
4. 50-х гг.

36. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

1. **Бюрократический**
2. Функциональный
3. Демократический

37. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки ... критики.

1. **Конструктивной**
2. Эффективной
3. Контрманипулятивной
4. Целенаправленной

38.... Лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

1. Авторитарный
2. Авторитетный
3. **Функциональный**
4. Традиционный

39. Слаборазвитые группы, как группы находящиеся на начальном этапе своего существования, называют ...

1. **диффузными**
2. аморфным
3. стартовым
4. примитивным

40. Двухфакторная модель ... описывает динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа

1. М. Шерифа
2. А. Тэшвела
3. П. Клее
4. **Б. Такмена**

41. М. Вудкок описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им ... и радость»

1. **Удовлетворение**
2. Сплоченность
3. Счастье
4. Оптимизм

42. Идея командных методов работы заимствована из ...

1. Семейной сферы
2. Образования

3. Спорта

4. Профессиональной деятельности

43. В практику менеджмента идея «командообразования» вошла в ... XX в.

1. 60-70-е гг.
2. 40-50-е гг.
3. 50-60-е гг.
4. **80-90-е гг.**

44. Наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и ...

1. **Идентификация**
2. Аутентичность
3. Идентичность
4. Регламентированность

45. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе

1. высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми
2. **высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования**
3. высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

46. ... (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

1. **Сплоченность**
2. Толерантность
3. Единообразие
4. Целостность

47. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ...ее членов

1. Нейтральность
2. **Совместимость**
3. Толерантность
4. Неконфликтность

48. Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия

1. **Реструктуризация**
2. Модернизация
3. Развития
4. Формирования

49. Объяснение феномена команды через взаимозависимость берет свое начало в работах ...

1. А. Маслоу
2. С. Грофа
3. З. Фрейда
4. **К. Левина**

50. В западной традиции командообразования известна формула « $1+1=...$ »

1. 2
2. 3
3. 4
4. **5**

51. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и ...

1. **Синергия**
2. Эмпатия
3. Понимания
4. Альтруизм

52. Группа — это ограниченная ... общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития.

1. **Размером**
2. Территорией
3. Стереотипами
4. Нормами

53. Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных...

1. **Умений**
2. Навыков
3. Компетенций
4. Знаний

54. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

1. достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников;
2. **забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы;**
3. выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения;
4. высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием.

55. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией «Эмоционального лидерства»:

1. **самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;**
2. самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;
3. психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;
4. эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

56. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это:

1. рабочая группа
2. общество

3. **команда**
4. коллектив

57. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

1. **формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование;**
2. формирование, шторм, нормирование, работа;
3. становление, работа, контроль, расформирование;
4. становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

58. Получает роль наблюдателя. Он тщательно следит за обстановкой в коллективе, оценивает качество работы, даёт обратную связь. Поощряет созидательные инициативы, поддерживает сплочённость группы - задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды:

1. Нормирования
2. Формирования
3. **Функционирования**
4. Бурления

59. Командная роль - это:

1. внешнее поведение (поступки/действия), доступное для наблюдения всех окружающих людей;
2. **модель поведения человека, которая отражает способ выполнения им своей работы. Это не функционал;**
3. действия, которые человек снова и снова повторяет в каких-то ситуациях

60. В соответствии с классификацией ролей Р.М. Белбина динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это:

1. вдохновитель команды
2. **мотиватор**
3. генератор идей
4. исполнитель.

61. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

1. вдохновитель, контролер, специалист, генератор
2. **производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор**
3. генератор, исследователь, исполнитель, контролер
4. аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

62. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу:

1. сложность квалификации
2. трудность организации
3. **проблема исполнения**
4. нет верного ответа

63. Член команды, который способен заставлять других работать над распределенными целями. В межличностных отношениях он быстро раскрывает индивидуальные наклонности и таланты и мудро их использует для достижения целей команды:

1. интегратор
2. предприниматель
3. **координатор**
4. исполнитель

64. Член команды, который способен сеять зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно предпочитает работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем:

1. **генератор идей**
2. исследователь
3. координатор
4. исполнитель

65. Член команды, который способен очень легко подхватывать идеи других и развивать их. Он всегда открыт и любознателен, готов найти возможности во всем новом.

1. генератор идей
2. **исследователь**
3. координатор
4. исполнитель

66. Что такое коучинг в командной работе?

1. направление исследований в социальной психологии, в котором изучается процесс возникновения, функционирования и развития разных групп.
2. **метод сопровождения и развития людей. Он может быть использован для развития лидерских навыков, повышения мотивации и эффективности работы команды.**

3. специфический вид человеческой активности, направленной на творческое преобразование, совершенствование действительности и самого себя.

67. Какие методы решения конфликтов в команде существуют?

1. подстановки, введения новых переменных, графический
2. проектный, кейс, мозговой штурм, интеллект-карты
3. **диалог, поиск компромисса, применение третьей стороны, разделение обязанностей**

68. Что такое SWOT-анализ и как он может помочь команде?

1. **метод анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Помогает команде определить стратегию развития и выработать план действий.**
2. маркетинговый инструмент, предназначенный для выявления политических, экономических, социальных и технологических аспектов внешней среды, которые влияют на бизнес компании.
3. стандартный метод исследования в области общественных наук, предметом анализа которого является содержание текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции.

69. Каковы основные принципы построения эффективной команды?

1. **общая цель, доверие, открытость, взаимодействие, ответственность, уважение и др**
2. гибкость в управлении, точность, объективность контроля, достижение экономии средств, улучшение контроля, выявление исключений и др
3. дружелюбность, эффективность, автоматизация, безопасность, однократность ввода и др

70. Какие методы мотивации команды существуют?

1. нейросонография, магнитно-спиральная, рентгенодиагностическая, ультразвуковая
2. **поощрение, постановка ясных целей, обратная связь, возможность развития, участие в принятии решений**
3. организационные, административные, экономические, социально-психологические

71. Что такое «мозговой штурм» и как он применяется в работе команды?

1. психоаналитическая процедура изучения бессознательного, в процессе которого индивидуум свободно говорит обо всём, что приходит в голову
2. способ конструирования нового объекта путем применения к нему свойств или признаков случайно выбранных других объектов.
3. **метод генерации идей, пригодный для обсуждения и поиска решений. Он может быть использован для творческого поиска решений задач командой.**

72. Какой из перечисленных факторов НЕ является важным для успешного командообразования?

1. Общие цели и задачи
2. Эффективное общение
3. **Индивидуализм**

73. Какие шаги обычно включают в себя процесс формирования команды?

1. **Установление целей, подбор участников, установление средств связи**
2. Разработка стратегии, проведение тренингов, назначение лидера
3. Распределение ролей, решение конфликтов, оценка результатов

74. Какие из перечисленных факторов способствуют повышению эффективности командной работы?

1. **Доверие, взаимопомощь, принятие решений**
2. Конкуренция, конфликты, недоверие
3. Изоляция, недостаток обратной связи, неясные роли

75. Какие из нижеперечисленных методов могут использоваться для стимулирования команды?

1. **Поощрение достижений, обучение новым навыкам, создание командной идентичности**
2. Критика участников, недоверие к членам команды, отсутствие целей
3. Изоляция от общества, отсутствие поддержки лидера, ограничение обратной связи

76. Какие преимущества дает развитие командной работы в организации?

1. **Улучшение коммуникации, повышение продуктивности, увеличение удовлетворенности сотрудников**
2. Уменьшение числа сотрудников в команде, повышение уровня конфликтов, снижение результативности
3. Отсутствие обратной связи, недоверие сотрудников, неясные роли и ответственность

77. Какой из нижеперечисленных факторов НЕ влияет на успешное командообразование?

1. Разнообразие членов команды
2. **Игнорирование проблем и конфликтов**
3. Работа над доверием и коммуникацией

78. Что такое "социометрия" в контексте командообразования?

1. **Метод изучения социальных связей и взаимодействия в команде**
2. Метод изучения физической подготовки участников команды
3. Метод изучения экономических показателей работы команды

79. Какие последствия может иметь недостаток доверия в команде?

1. Повышение эффективности работы, укрепление отношений, развитие командного духа
2. **Снижение производительности, конфликты, отсутствие взаимопонимания**
3. Увеличение мотивации сотрудников, расширение круга общения, повышение самооценки

80. Какие факторы могут влиять на формирование командного духа?

1. Разногласия и конфликты, секреты и скрытность, отсутствие обратной связи

2. Соревновательность, отсутствие целей, деспотичное лидерство

3. Общие цели и задачи, взаимная поддержка, четкое распределение ролей

81. Какой из нижеперечисленных видов конфликтов полезен для команды?

1. Эмоциональный конфликт

2. Конфликт задач

3. Личностный конфликт

82. Что такое стадия "разогрева" в формировании команды?

1. Это первая стадия, на которой участники знакомятся друг с другом

2. Это стадия, когда возникают разногласия и конфликты

3. Это фаза, на которой устанавливаются цели и задачи команды

83. Какая из перечисленных характеристик НЕ характерна для высокоэффективной команды?

1. Взаимная ответственность

2. Отсутствие конструктивного конфликта

3. Общие цели и видение

84. Каким образом лидер может стимулировать коллектив к лучшей работе?

1. Создавать психологическую безопасность, поддерживать коммуникацию, поощрять инициативу

2. Ограничивать свободу действий сотрудников, навязывать свое мнение, игнорировать проблемы

3. Контролировать каждый шаг сотрудников, наказывать за ошибки, устанавливать строгие рамки

85. Каким образом можно повысить уровень взаимодоверия в команде?

1. Ограничивать общение между участниками, чтобы избежать конфликтов

2. Игнорировать проблемы взаимодоверия, считая их незначительными

3. Проводить общие мероприятия для укрепления дружеских отношений

86. Какие методы помогают решить конфликт в команде?

1. Обходить конфликтные ситуации, надеясь на самопреодоление

2. Обсуждать проблему открыто и искать конструктивные решения

3. Игнорировать конфликт, надеясь, что он разрешится сам по себе

87. Как важно учитывать индивидуальные особенности в процессе формирования команды?

1. Не обращать внимания на индивидуальные различия, чтобы сохранить единство

2. Разделять участников по характеристикам для минимизации конфликтов

3. Учитывать индивидуальные потребности и качества для создания сбалансированной команды

88. Какой тип лидерства способствует развитию команды?

1. Диктаторское лидерство

2. Трансформационное лидерство

3. Лидер без лидерства

89. Какое из перечисленных ниже является основным этапом командообразования?

1. Принятие решений

2. Формирование групповой динамики

3. Разделение обязанностей

90. Каким образом можно стимулировать развитие командообразования?

1. Изоляция и отчуждение

2. Обучение и развитие навыков

3. Деспотизм и авторитаризм

91. Какой из нижеперечисленных видов конфликтов может помочь в процессе командообразования?

1. Конструктивный конфликт

2. Пассивный конфликт

3. Агрессивный конфликт

92. Что является одним из препятствий на пути к успешному командообразованию?

1. Тотальное доминирование одного участника

2. Адекватное распределение обязанностей

3. Соответствие личных целей общим задачам

93. Какие роли могут быть распределены в команде?

1. Масштабирование и однородность

2. Лидерские и исполнительские

3. Иерархические и демократические

94. Каким образом можно оценить уровень командообразования?

1. Анализ личных характеристик

2. Опрос и обсуждение внутри команды

3. Пренебрежение и игнорирование

95. Какие шаги могут быть предприняты для улучшения командного сотрудничества?

1. Обучение навыкам манипуляции

2. Проведение корпоративных мероприятий

3. Доверие и открытость

96. Какие трудности могут возникнуть в процессе формирования команды?

1. Отсутствие общих целей и задач

2. Сотрудничество и доверие

3. Эффективное взаимодействие и взаимопонимание

97. Какой метод активного обучения может быть полезен в процессе командообразования?

1. Лекции и презентации

2. Кейс-метод и игры

3. Индивидуальная работа без общения

98. Какие решения позволяют улучшить эффективность работы команды?

1. Отсутствие обратной связи
- 2. Поддержка и обмен опытом**
3. Изоляция и конкуренция

99. Какой подход к решению задач эффективнее – индивидуальный или коллективный?

1. Коллективный
2. Индивидуальный

3. Сочетание индивидуальных и коллективных решений

100. Какими инструментами управления командой можно воспользоваться для достижения целей?

1. Планирование и расстановка приоритетов
2. Делегирование задач
3. Поощрение достижений
- 4. Все варианты верны**