

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт гражданской защиты  
Кафедра физической реабилитации

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Института гражданской защиты

Малкин В.Ю.

« 25 »



20 25 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине

«Тренинги по профилю»

44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

«Физическая реабилитация»

Разработчик:

доцент Яковлева Е. В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры физической реабилитации  
от « 25 » 02 20 25 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой

Мечетный Ю.Н.

Луганск 2025 г.

## **Комплект оценочных материалов по дисциплине «Тренинги по профилю»**

### **Задания закрытого типа**

#### **Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

1. Выберите один правильный ответ

Вид групповых методов обучения, основанный на тренировке межличностной чувствительности в процессе социального взаимодействия, это:

- А) сенситивный тренинг
- Б) тренинг делового общения
- В) тренинг личностного роста
- Г) тренинг профилактики ВИЧ

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-8

2. Выберите один правильный ответ

Способность улавливать настроения людей, выявлять их установки и ожидания, сопереживать им есть:

- А) эмпатия
- Б) суггестия
- В) игра
- Г) толерантность

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-13

#### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Это осмысленный эмоционально-насыщенный вид деятельности, фрагмент жизни, в миниатюре организуемый в соответствии с особым сводом правил. В психологической практике расширяет возможности направленные на личностное развитие, на диагностику и проработку тем, важных для человека. | А) Групповая динамика |
| 2) Метод решения задач, в котором участники обсуждения генерируют                                                                                                                                                                                                                        | Б) Мозговой штурм     |

максимальное количество идей решения задачи, в том числе самые фантастические и глупые. Затем из полученных вариантов выбирают лучшие решения, которые могут быть использованы на практике. Включает этап экспертной оценки. В развитом виде предполагает синхронизацию действий участников в соответствии с распознаваемой ими схемой (образом) оцениваемого процесса.

- 3) Процессы взаимодействия членов малой группы, а также изучающее эти процессы научное направление; его основателем считается Курт Левин, который и ввел термин групповая динамика, описывающий позитивные и негативные процессы, происходящие в социальной группе. Групповая динамика, по его мнению, должна рассматривать вопросы, связанные с природой групп, закономерностями их развития и совершенствования, взаимодействием групп с индивидами, другими группами и институциональными образованиями. В 1945 году Левин основал «Исследовательский центр групповой динамики» в Массачусетском технологическом институте. Это научное направление связано с психологией, социологией, теорией коммуникаций; изучает в первую очередь поведение небольших групп.

В) Игра

Правильный ответ

|   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| В | Б | А |

Компетенции (индикаторы): ОПК-5

2. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <p>1) Его роль — планирование, координация процесса, отслеживание, чтобы он прошел до конца (администрирование), не зависал и не затух; коммуникации между всеми участниками процесса, воодушевление. Еще раз проговорить с руководителем, какие изменения в навыках или знаниях подчиненных ожидалось после тренинга.</p>                                                      | <p>А) Участники обучения.</p>                           |
| <p>2) Его роль — обеспечить востребованность новых навыков и знаний в ежедневной работе, давать ежедневную поддержку, демонстрировать намерения компании получить отдачу от обучения.</p>                                                                                                                                                                                       | <p>Б) Тренер (внешний или внутренний).</p>              |
| <p>3) Его роль — восполнить пробелы, которые остались после тренинга, закрепить у участников полученные знания, поддерживать участников морально, вдохновлять.</p>                                                                                                                                                                                                              | <p>В) Руководитель участников обучения.</p>             |
| <p>4) Их роль — выполнять задания после тренинга и вырабатывать привычку использования нового на практике. Еще — поддерживать свою мотивацию на этот процесс, например, заглядывая в свой ИПР, где перечислены зоны роста. От того, насколько терпеливо сотрудник будет переносить полученные знания и навыки в ежедневную работу, зависит прогресс в развитии компетенций.</p> | <p>Г) HR (T&amp;D) менеджер / программный менеджер.</p> |

Правильный ответ

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Г | В | Б | А |

Компетенции (индикаторы): ОПК-5

3. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

- |                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Сбор и анализ предварительной информации | А) Индивидуальные консультации по развитию навыков и умений участников.<br>Консультации руководства по дальнейшему развитию участников.<br>Осуществление индивидуальной и групповой пост-тренинговой поддержки (ситуационный анализ, определение проблем, разбор случаев, моделирование и др.).                                                                                                                     |
| 2) Подготовка тренинга                      | Б) Получение устной и письменной обратной связи по окончании тренинга.<br>Оценка результативности тренинга: проведение тестов, ролевых игр, супервизия на рабочем месте, оценка рабочих показателей.                                                                                                                                                                                                                |
| 3) Проведение тренинга                      | В) Реализация программы тренинга. Адаптация программы в зависимости от особенностей группового процесса и уровня подготовленности участников. Ежедневная устная обратная связь от участников.                                                                                                                                                                                                                       |
| 4) Оценка эффективности                     | Г) Конкретизация цели и задач тренинга.<br>Определение логической последовательности заданий, направленных на развитие необходимых компетенций, а также навыков и умений.<br>Определение методов тренинга: ролевые игры, ситуационные игры, дискуссии, упражнения в парах и тройках, демонстрации, «мозговой штурм», разбор случаев (case study), моделирование, анализ видео- и аудиоматериалов, микролекции и др. |

- Разработка гайда (сценария) тренинга.  
Составление поминутного расписания (тайминга) программы тренинга.  
Подготовка методических материалов: презентации, рабочей тетради участников, раздаточных материалов, кейсов, видеоматериалов, чек-листов.  
Подготовка оборудования и инвентаря.
- 5) Пост-тренинговая поддержка      Д) Определение стратегических целей и конкретных задач организации (подразделения).  
Анализ организационных отношений и корпоративной культуры.  
Выявление компетенций, нуждающихся в развитии.  
Определение состава и основных характеристик группы.  
Согласование времени, места и продолжительности тренинга.
- 6) Заключение      Е) Подготовка заключительного отчета и его обсуждение с руководством компании.  
Разработка совместных предложений по дальнейшему сотрудничеству.

| Правильный ответ |   |   |   |   |   |
|------------------|---|---|---|---|---|
| 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Д                | Г | В | Б | А | Е |

Компетенции (индикаторы): ПК-8

**Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

1. Прочитайте текст и установите последовательность.

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака) – метод решения задач, в котором участники обсуждения генерируют максимальное количество идей решения задачи, в том числе самые фантастические и глупые. Затем из полученных вариантов выбирают лучшие решения, которые могут

быть использованы на практике. Включает этап экспертной оценки. В развитом виде предполагает синхронизацию действий участников в соответствии с распознаваемой ими схемой (образом) оцениваемого процесса.

А) Экспертный этап – группировка, отбор и оценка идей. На этом этапе хаотичные идеи классифицируют, анализируют и оценивают. Этот этап позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. Качество экспертного этапа напрямую зависит от строгости и однообразия критериев отбора идей участников. Часто этот этап пропускают и участники просто выбирают понравившийся вариант.

Б) Предварительный этап – постановка проблемы. На этом этапе чётко формулируют задачу, отбирают участников штурма, определяют ведущего и распределяют прочие роли участников в зависимости от задачи и выбранного способа проведения штурма.

В) Основной этап – генерация идей. На этом этапе генерируют варианты решения задачи. Для максимальной эффективности в процессе генерации важно соблюдать несколько правил:

Главное – количество идей. Не делайте никаких ограничений.

Полный запрет на критику и любую оценку идей, включая положительную, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает ритм работы и творческий настрой.

Необычные и даже абсурдные идеи – желательны.

Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

Правильный ответ: Б, В А

Компетенции (индикаторы): ПК-13

2. Установите хронологическую последовательность проведения групповой дискуссии:

А) ориентировка

Б) сбор информации

В) оценка

Г) подведение итогов

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-8

3. Установите хронологическую последовательность этапов разработки тренинга.

А) Анализ материалов и подготовка раздаточных материалов

Б) Встречи с клиентом для постановки задач. Обсуждение задач, потребностей и примеров сложных ситуаций, которые надо отработать на тренинге. Таким образом происходит определение необходимых навыков и знаний для поставленных задач

В) Изучение информации о клиенте

Г) Встречи с участниками тренинга. Выявление индивидуальных потребностей развития, понятие контекста, сложных ситуаций

Д) Анкетирование участников. Анкета нацелена на то, чтобы понять, какие темы вызывают наибольший интерес)

Правильный ответ: Б, В, Г, Д, А

Компетенции (индикаторы): ОПК-5

## **Задания открытого типа**

### **Задания открытого типа на дополнение**

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Четко построенная методика приведения группы к заранее известному результату – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: модерация

Компетенции (индикаторы): ПК-13

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: тренинг

Компетенции (индикаторы): ОПК-5

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

\_\_\_\_\_ тренинг направлен на формирование и выработку определённого навыка (навыков) (ответ запишите прилагательным).

Правильный ответ: навыковый

Компетенции (индикаторы): ПК-8

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло - это \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: фасилитация

Компетенции (индикаторы): ПК-13

### **Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

1. Один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путём применения специальных правил — сначала участникам предлагают высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Правильный ответ: мозговой шторм / шторм мозговой.

### Компетенции (индикаторы): ПК-13

2. Совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (её течение зависит от участников группового обсуждения), называется.

Правильный ответ: дискуссия / групповая дискуссия / дискуссия групповая

### Компетенции (индикаторы): ПК-8

3. Направлен на изменение в сознании. Изменение способа, которым человек воспринимает, что реально, а что нет, изменение стереотипного способа поведения. Эти группы соотносят с существующими направлениями психотерапии – психодраматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной, танце-двигательной терапии.

Правильный ответ: психотерапевтический тренинг / тренинг психотерапевтический

### Компетенции (индикаторы): ПК-8

4. Моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время. Её участники «отыгрывают» собственных персонажей, руководствуясь при этом характером своей роли и внутренними убеждениями персонажа в рамках игровых реалий.

Правильный ответ: ролевая игра / ролевая игра

### Компетенции (индикаторы): ПК-13

## **Задания открытого типа с развернутым ответом**

### 1. Ситуационная задача.

Тренировка (тренинг) (англ. «обучать, воспитывать») – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.

Какие виды тренингов вы знаете? Дайте им характеристику.

Время выполнения – 30 минут.

Ожидаемый результат:

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определённого навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыковые тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж.

Навыковый тренинг может включать в себя следующие тренировки: физические, психологические, специальные.

Психотерапевтический тренинг (более корректное название – «психотерапевтическая группа») направлен на изменение в сознании. Изменение способа, которым человек воспринимает что реально, а что нет,

изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки. Эти группы соотносят с существующими направлениями психотерапии – психодраматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной, танце-двигательной терапии.

Социально-психологический тренинг занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Бизнес-тренинг (и его наиболее характерная разновидность – корпоративный тренинг) – развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий. Бизнес-тренинг это ёмкий и сложный процесс, затрагивающий все аспекты бизнеса (деятельности компании, организации), требующий системного подхода. В структуру бизнес-тренинга могут входить тренинги по продажам и обслуживанию клиентов, тренинги по формированию управленческих навыков, тренинги наставничества на рабочем месте, тренинги командообразования, тренинг тайм-менеджмента, тренинг по внедрению корпоративной культуры, все вышеперечисленные тренинги. Но, не один из перечисленных тренингов не является бизнес-тренингом в частности. Бизнес-тренинг — процесс, с системным подходом, позволяющий развивать одновременно знания, умения и навыки, необходимые для продуктивного существования бизнеса (деятельности компании, организации) в целом, а не отдельного процесса. Отсюда и название бизнес-тренинг.

Бизнес-мастерская – новейший вид бизнес-тренинга. Как и в бизнес-тренинге, в ней чередуются формы активности, от мини-лекции до деловых и ролевых игр. Существенное отличие – участники самостоятельно создают программу обучения во время мастерской, действуя в рамках темы, времени и опыта.

Критерии оценивания: смысловое соответствие приведенному объяснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-13

## 2. Ситуационная задача.

Говоря о тренинге, мы имеем в виду групповое занятие, целью которого становится приобретение практических умений. Теоретическая база составляет лишь 10-20 % всего плана обучения. Остальное время на тренинге посвящено отработке этих знаний и навыков с помощью сюжетно-ролевых игр и активного взаимодействия участников.

Бывает, что организаторы тренинга дают ему такое название, хотя на самом деле проводится лекция. Вниманию слушателей предлагается только теория, речь спикера совмещается с демонстрацией слайдов на экране или дополняется раздаточным материалом. Практика отсутствует вовсе, хотя именно она является неотъемлемой частью тренинга.

Перечислите этапы тренинга

Время выполнения – 60 минут.

Ожидаемый результат:

1. Вступление. Знакомство участников друг с другом и с тренером. Сначала вы рассказываете о себе, затем каждый участник коротко презентует себя. Этот этап необходим для создания доверительной атмосферы в группе.

Введение регламента и правил тренинга. Эти меры позволят вам предупредить возможные нежелательные действия участников и заранее договориться о важных организационных моментах.

2. Сбор ожиданий участников. Это необходимо для того, чтобы вы более точно понимали запрос вашей группы и могли заранее понять, на каких вопросах стоит остановиться более подробно.

3. Теория. Теория в совокупности не должна занимать более 40% тренинга. В противном случае тренинг превратится в семинар, а это совершенно другая форма обучения, которая не способствует формированию практических навыков у участников.

Теория должна быть разбита на части и подаваться участникам порционно. Такая форма подачи информации способствует легкому запоминанию и, кроме того, меньше утомляет участников.

Исключите все сложные термины, понятия, схемы или постарайтесь их заменить на более простые. Главная задача тренинга – не рассказать теорию, а сформировать у участников практические навыки.

Визуальное сопровождение. Продублируйте ключевые моменты в презентации, раздаточном материале, схемах на флипчарте. Информация, выраженная в простых символах и коротких тезисах, запоминается легче и остается в памяти более долгое время.

Старайтесь дать участникам только то, что они реально смогут освоить в течение тренинга. Часто тренеру хочется рассказать группе как можно больше разных интересных, «вкусных» подробностей. Однако, часто нет времени на их отработку, или группа не готова применить данные знания на практике, а это означает, что вы тратите время, которое могли бы уделить отработке практических навыков.

4. Практика. Этот этап должен занимать до 60% тренинга и являться основным. Практические упражнения должны следовать за каждым блоком теории и показывать, как она реализуется на практике.

Упражнения должны быть понятны для участников и носить практическую направленность. Заранее подготовьте список кейсов, которые будут описывать самые частые сложные ситуации из практики ваших сотрудников.

Старайтесь не мешать участникам. Не договаривайте за них презентацию, не подсказывайте в отработке возражений. Если вы будете вмешиваться часто, то участники не будут стараться, зная, что вы все сделаете сами.

Выстраивайте тренинг так, чтобы участники получили максимальное количество обратной связи о себе. На основе этой информации они смогут взглянуть на себя более объективно, понять свои преимущества и зоны развития. Один самых эффективных способов – использование видеокамеры в

упражнениях, которая всегда производит сильное впечатление на участников и является мощным толчком к профессиональному росту.

Заранее пропишите все инструкции к упражнениям – это поможет вам сэкономить время на разъяснение задания и избежать недопониманий.

5. Завершающий этап. На этом этапе резюмируются все полученные знания и навыки. Это необходимо для того, чтобы участники еще раз вспомнили все пройденные темы и вспомнили ключевые моменты. Также можно опросить, что было самым важным и значимым для самих участников. Проговаривание того, что запомнилось, опять же помогает участникам резюмировать полученное, а тренер понимает, что было для них самым важным (это будет полезно для следующего тренинга). На этом этапе тренер возвращается к ожиданиям участников тренинга.

Критерии оценивания: смысловое соответствие приведенному объяснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-13

### 3. Ситуационная задача.

Социометрия – это одно из теоретических и прикладных направлений в современной зарубежной социальной психологии и микросоциологии.

Некоторые авторы считают, что социометрию можно рассматривать как социологически реформированную ветвь психоанализа. Она возникла в первой четверти XX века, когда ученые попытались применить математические методы к изучению социальных явлений. Социометрию связывают с именем американского ученого Морено (родился в 1892 г.) – психиатра и социального психолога, который был учеником З.Фрейда. Социометрические методы – это система технических средств и процедур для метрического и качественного анализа социально-эмоциональных связей данного индивида с членами той группы, в которой человек работает и живет.

Ограничением метода социометрии является то, что он может исследовать только уже сложившиеся коллективы. Для вновь созданных коллективов, необходимо использовать другие методы.

Дайте характеристику организации и этапам проведения социометрического опроса.

Время выполнения – 40 минут.

Ожидаемый результат:

Процедура социометрического опроса состоит из нескольких этапов:

Этап 1

определить проблему

выбрать объект исследования

выяснить, сколько человек в исследуемой группе

уточнить необходимые социально-демографические характеристики данного коллектива

Этап 2

исследователь должен войти в прямой контакт с членами группы и постараться внушить им доверие к себе

желательно познакомиться с исследуемой группой заранее.  
на этой фазе устанавливают содержание социометрических критериев.

### Этап 3

Проведение собственно опроса:

респондентов знакомят с условиями опроса,  
раздают им социометрические карточки, которые они заполняют и сдают.

### Этап 4

Полученную информацию обрабатывают и проверяют надежность полученных данных.

### Этап 5

делают выводы и  
разрабатывают рекомендации.

Термин «социометрия» состоит из двух латинских слов «socius» – товарищ, компаньон соучастник и «metrum» – измерение. То есть социометрическое измерение – это метрическое, количественное изучение эмоционально-психологических связей между людьми.

Социометрический метод – это метод опроса, направленный на выявление межличностных отношений путем фиксации взаимных чувств симпатий и антипатий среди членов группы (например, учебного, научного, армейского, спортивного или производственного коллектива).

С помощью социометрии можно:

получить информацию о динамике внутренних взаимоотношений в группе,

выявить характер и степень развития психологических взаимоотношений, диагностировать состояние не только внутригрупповых, но и межгрупповых процессов общения,

измерить степень сплоченности или разобщенности в группе;

выявить по признакам симпатии и антипатии «лидера» группы и «отвергнутого»;

обнаружить внутригрупповые подсистемы, то есть сплоченные образования, во главе которых могут быть свои формальные лидеры.

Данные социометрии широко используются в воспитательной работе в учебных заведениях, при изучении стилей руководства в группах на производстве, в армии, спортивных организациях.

Критерии оценивания: смысловое соответствие приведенному объяснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-8

## 4. Ситуационная задача

Правила для участников тренинга необходимы для того, чтобы сделать работу максимально плодотворной и комфортной для всех участников. Они обеспечивают корректное и уважительное отношение между участниками, а также существенно экономят время. Вы можете объявить правила своим участникам, а можете попросить их придумать те правила, которые им необходимы для работы.

Вводить правила для участников тренинга необходимо в самом тренинге, сразу после этапа знакомства с участниками. Вы можете записать правила на флипчарте или обозначить их символами/рисунками. В нужный момент, если участники нарушают правила, вы можете открыть лист с правилами и обратить внимание на то, что их приняли все участники до начала работы. Также вы можете совместно с группой придумать символические наказания.

1. Перечислите правила поведения участников тренинга.

2. Дайте характеристику организации и этапам проведения социометрического опроса.

Время выполнения – 40 минут.

Ожидаемый результат:

Правила для участников тренинга:

1. Приходить вовремя

Приходите вовремя после перерывов, а лучше за несколько минут до окончания. К началу тренинга желательно приходить за 10-15 минут.

2. Отключить мобильный телефон

Желательно, чтобы все участники выключили телефоны либо поставили их на беззвучный режим. В случае необходимости ответить на звонок участник тихо молча покидает аудиторию и также молча возвращается, стараясь не отвлекать своих коллег.

3. Правило активности

Все участники принимают активное участие в обсуждениях, выполнении заданий. Предупредите участников, что от выполнения упражнений отказаться нельзя и все в любом случае попробуют свои силы.

4. Здесь и сейчас

Во время работы участники обсуждают только те вопросы, которые значимы именно в данный промежуток времени. Мы стараемся не вспоминать то, что было когда-то давно и не заглядывать далеко в будущее. Это правило помогает обсуждать действительно актуальные вопросы и не тратить время на пустые рассуждения.

5. Правило круга

Это правило актуально для тех тренингов, в которых каким-то образом затрагиваются личные темы. Оно означает, что участники обещают друг другу, что информация, озвученная во время тренинга, не будет вынесена за его пределы. Тренер также обещает, что не будет озвучивать информацию о каком-либо участнике.

6. 1 микрофон

Этим правилом мы напоминаем участникам, что перебивать друг друга, даже при обсуждении очень интересной темы, недопустимо.

7. Я-высказывания

Это правило призывает участников высказывать свое личное мнение, выражая его во фразах, которые начинаются со слов «я думаю...», «я считаю...», «мне это не понятно...». Старайтесь не использовать обобщенные высказывания: «все знают...», «никому не нравится...», «все согласны...»

8. Принцип доброжелательности

Это правило означает, что мы относимся к другим участникам доброжелательно и уважительно, стараемся их поддержать и помочь. Все слова критики необходимо выражать в корректной форме, а также не забывать озвучивать достоинства других участников.

Критерии оценивания: смысловое соответствие приведенному объяснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-8

#### 5. Ситуационная задача.

На любом тренинге процесс установления контакта, повышения доверия между участниками очень важен. От того, насколько людям будет комфортно общаться между собой, работать в одном помещении в течение нескольких часов, напрямую зависит результат обучения. Каждому из нас (в разной степени) необходима поддержка, а в процессе освоения новых навыков, когда вероятность ошибки возрастает в геометрической прогрессии, хочется быть уверенным, что тебя не засмеют, а наоборот, помогут найти верное решение. Поэтому процесс знакомства, на мой взгляд, нельзя сводить к простой формальности, а стоит выбирать способ объединения людей и повышения доверия в группе осознанно, опираясь на состав аудитории. Для себя я определила несколько классификаций формата знакомства. Вот основные из них:

- индивидуальная / групповая работа с последующей презентацией
- знакомый / незнакомый между собой коллектив присутствующих
- отвлеченное знакомство / связанное с тематикой тренинга
- информация о личности участника / его опыте и профессиональных качествах или достижениях
- знакомство для объединения коллектива / для повышения индивидуальной самооценки

Вопрос:

Перечислите пять любых упражнений на знакомство.

Дайте характеристику организации и этапам проведения социометрического опроса.

Время выполнения – 40 минут.

Ожидаемый результат:

Великолепная Валерия. Участники встают в круг. Первый участник называет свое имя и прилагательное, характеризующее его (игрока) и начинающееся с той же буквы, что и его имя. Например, Великолепная Валерия, Интересный Игорь и т. д. Второй участник называет словосочетание первого и говорит свое. Третий же участник называет словосочетания первых двух игроков и так до тех пор, пока последний участник не назовет свое имя.

Снежный ком. Участники берутся за руки, образуя круг. Начинает игру первый игрок, называя свое имя. Второй участник по кругу повторяет имя первого участника и говорит свое. Третий участник повторяет имена первых двух и называет свое имя. И так игра длится до тех пор, пока последний человек не назовет все имена, включая свое.

«Три факта». Каждый участник сообщает группе свое имя и три факта о себе. Один из них является реальным, а два других — вымышленными. Задача остальных участников — определить, какой именно из представленных фактов соответствует действительности (участникам предлагается поочередно проголосовать за истинность каждого из фактов). Потом участник, который представлялся, раскрывает истину: говорит, какой из приведенных фактов реален.

Одеяло. Участники делятся на две команды, располагаясь, друг напротив друга. Между ними натянуто одеяло. С каждой команды по одному человеку подсаживаются ближе к одеялу. Как только одеяло опускают, необходимо успеть произнести имя того, кто сидит напротив. Кто быстрее назвал — забирает к себе в команду игрока. Побеждает та команда, которая » перетянет» к себе больше игроков, т. е. та команда, которая знает больше имён.

А я еду, а я тоже, а я заяц. Участники игры сидят на стульях по кругу, одно место — не занято никем. В центре — водящий. Все участники во время игры пересаживаются по кругу против часовой стрелки. Игрок, сидящий около пустого стула, пересаживается на него со словами «а я еду». Следующий игрок — со словами «а я тоже». Третий участник говорит «а я заяц» и, левой рукой ударяя по пустому стулу, называет имя человека, сидящего в кругу. Тот, чьё имя произнесли, должен как можно быстрее перебежать на пустой стул. Задача водящего — успеть занять стул быстрее того, кого назвали. Кто не успел, становится водящим. Игра начинается сначала.

Мы идём в поход. Участники встают в круг. Начинает игру первый участник, называя своё имя и предмет, который он берёт с собой в поход. Ведущий начинает: » Меня зовут Катя, я беру с собой калачи». Всем участникам необходимо догадаться о том, что предмет должен начинаться с той же буквы, с какой и имя. Кто догадался, того ведущий берёт в поход. И так до тех пор, пока все не скажут правильно.

Я змея, змея, змея. Участники стоят в круге, через одного — мальчик, девочка. Начинает вожатый, подходя к кому-нибудь со словами: «Я змея, змея, змея, хочешь быть моим хвостом?». Если ответ положительный, то спрашиваемый проползает под ногами ведущего, знакомится и своей правой рукой берёт левую руку спрашиваемого через ноги. В случае отрицательного ответа звучит фраза: «А придётся!», и идёт сцепление. Таким образом, с каждым разом змея всё больше и больше увеличивается. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не присоединятся друг к другу.

Дрозд. Участники образуют два круга — внутренний и внешний, равные по численности. Игроки внутреннего круга разворачиваются спиной в центр, образуются пары. Далее вместе с ведущим произносят: «Я дрозд, ты дрозд, у меня нос и у тебя нос, у меня щёчки аленькие и у тебя щёчки аленькие. Мы с тобой два друга. Любим мы друг друга». При этом пары выполняют движения: открытой ладонью показывают на себя и соседа, прикасаются кончиками пальцев к своему носу и к носу соседа, к щёчкам, обнимаются или пожимают руку, называя свои имена. Затем внешний круг делает шаг вправо, и образуются новые пары, игра продолжается.

Ритм. Участники стоят в кругу. Все вместе делают два хлопка по коленкам, щелчок пальцами правой руки, щелчок пальцами левой руки, два хлопка и т. д. Желательно, чтобы начинал вожатый. Итак, при щелчке пальцами правой и левой руки ведущий произносит «Привет, я <имя>», затем два хлопка, после этого при щелчке пальцами правой руки произносит «Привет», а при щелчке пальцами левой руки — имя одного из участников. Тот игрок, чье имя назвали, сначала здоровается с тем, кто назвал его имя, а при следующих щелчках называет имя другого участника из круга. Например: щелчок/Привет, щелчок/я Оля, два хлопка, щелчок/привет, щелчок/Игорь, Игорь: щелчок/привет, щелчок/Оля, два хлопка, щелчок/привет, щелчок/Света, и т. д. Кто не успел — тот «прошляпил».

Паровоз. Участники стоят в кругу. Ведущий подходит к любому игроку и говорит: «Привет, я — паровоз. Как тебя зовут?» Участник называет свое имя, » паровоз» повторяет. Важно повторять с той же интонацией, с какой произнес участник. Кто представился, присоединяется к паровозу. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не присоединятся друг к другу.

Я знаю пять имён. Участники стоят в кругу — мальчик, девочка. По очереди каждый игрок называет 5 имён мальчиков и 5 имён девочек своего отряда, начиная с фразы: » Я знаю 5 имён...»

Любимое занятие. Все участники сидят в кругу на стульях. Ведущий в центре, он произносит некую характеристику (например, кто любит танцевать, кто играет на гитаре, кто любит мороженое и др.), относящиеся к себе игроки должны поменяться местами. Если ведущий первым занимает свободный стул, то игрок без стула становится ведущим.

Суeta суeta. Всем участникам раздаются карточки, которые разделены на 9-16 клеточек. В каждой клеточке записано задание. Суть одна: записать в клеточку имя человека, который (тут открывается простор для фантазии) любит рыбу, держит дома собаку, любит звёзды... Чем неожиданней будет задание, тем лучше. Можно заложить в эту карточку то, что нужно вам. Например, выявить любителей рисования, пения, игры на гитаре и т. д. Побеждает тот, кто быстрее и точнее соберёт имена.

Ветер дует в сторону. Играющие становятся в круг. Ведущий говорит: «Ветер дует в сторону...» (пример: того у кого есть брат) — те играющие, к которым относится высказывание ведущего (те у кого есть братья) — должны встать в круг.

5 важных вещей. Выполняется в парах. Пары расходятся на пять минут и молча жестами показывают друг другу пять самых важных для себя вещей. А затем пара жестами представляет друг друга кругу. Возможны варианты: пять самых страшных для меня вещей, самых неприятных и т.п.

Мяч по кругу. Все сидят в кругу. У первого игрока в руках мяч. Он называет чье-либо имя и кидает этому человеку мячик. Поймавший мяч должен назвать другое имя и кинуть ему мяч. Так до тех пор, пока не будет обойден весь круг, причем мяч должен побывать у каждого только один раз.

Построиться по именам в алфавитном порядке. Хорошо при первой встрече.

Поздороваться за руку с максимальным количеством людей  
Каждый должен за определенное время (1-3 мин.) успеть поздороваться за руку с максимальным количеством людей. Внимание участников фиксируется на том, что руку надо пожимать доброжелательно, глядя в глаза человеку. Вариант: обязательно называть свое имя. Можно оговорить то, что необходимо подсчитать количество людей, с которыми ты поздоровался. Тогда по завершении упражнения ведущий спрашивает: «Кто поздоровался больше, чем с 10 людьми? А больше чем с 20?» Выявляются несколько лучших.

Имя – жест. Участники игры, по очереди, называют свою имя, но сопровождают характерным для себя жестом, движением (присесть, лечь, все на что хватит фантазии), затем все хором называют имя участника игры и повторяют его жест.

Критерии оценивания: смысловое соответствие приведенному объяснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-13

### Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Тренинги по профилю» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии  
института гражданской защиты



Д.В. Михайлов

### Лист изменений и дополнений

| №<br>п/п | Виды дополнений<br>и изменений | Дата и номер протокола<br>заседания кафедры<br>(кафедр), на котором<br>были рассмотрены и<br>одобрены изменения и<br>дополнения | Подпись<br>(с расшифровкой)<br>заведующего<br>кафедрой<br>(заведующих<br>кафедрами) |
|----------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                |                                                                                                                                 |                                                                                     |
|          |                                |                                                                                                                                 |                                                                                     |
|          |                                |                                                                                                                                 |                                                                                     |
|          |                                |                                                                                                                                 |                                                                                     |