

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ярошенко Николай Николаевич

Должность: проректор по учебно-методической деятельности

Дата подписания: 14.07.2026 15:41:21

Уникальный программный ключ:

25cc77c6d2a242799b1569189212ec549db4bb3f

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

Московский государственный институт культуры

УТВЕРЖДЕНО

Председатель УМС

факультета государственной

культурной политики

А.Ю. Единак

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕХНОЛОГИЯ ВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (код, наименование) 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки Практическая психология в образовании

Квалификация выпускника Бакалавр

(бакалавр, магистр, специалист)

Форма обучения Очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

*(РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

Химки 20____ г.

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

ПК-6- способен проводить психологические тренинги разной направленности, в том числе для решения конфликтных ситуаций	ПК-6.1. Имеет представление о разработке и проведении профилактических, диагностических, развивающих мероприятий в образовательных организациях различных типов ПК-6.2. Управляет процессом альтернативного урегулирования конфликтов с использованием технологии медиации.	Знает: теоретические основы психологического тренинга, типологии и классификации тренингов, основные подходы к пониманию личности и закономерностей ее развития, особенности организации и проведения тренинга; основные психотерапевтические техники и упражнения, используемых в рамках тренинга для обучающихся. Умеет: применять стандартные методы и приемы наблюдения за нормальным и отклоняющимся психическим и физиологическим развитием детей и обучающихся Владеет: приемами преподавания, организации дискуссий, проведения интерактивных форм занятий
---	---	--

СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Тема. Психологические особенности и принципы тренинговой работы

Вопросы для обсуждения:

1. Для чего служит типологизация тренинговых групп и как она может быть полезна ведущему тренинга?
2. Почему именно уровни взаимодействия могут служить основанием для выделения типов тренинговых групп?
3. Принципы тренинговой работы как условие ее эффективности.
4. Исследование ролевых позиций в группе.

Самостоятельная работа: Студентам предлагается подобрать упражнения, соответствующие направлениям работы основных видов тренинговых групп.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

- выполнение студентами работы с видеосюжетами, в которых представлены различные тренинговые группы; студентам необходимо определить тип тренинговой группы и ролевые позиции в ней используя полученные ранее знания;
- составление студентами в аудитории сравнительной таблицы по результатам обсуждения особенностей типологизации тренинговых групп.

Тема. Основные методы социально-психологического тренинга (СПТ)

Ключевые понятия: методы, дискуссия, психогимнастика .

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссионные методы в рамках тренингов.

Перечислите основные виды дискуссионных методов (по уровню организации и по содержанию).

Что такое структурированные и неструктурированные дискуссии; тематические дискуссии; биографические, ориентированные на прошлый опыт дискуссии; интеракционные дискуссии? Расскажите о методе «общественной дискуссии».

2. Психогимнастика как невербальный метод групповой работы.

Практическое задание:

Разработать сценарий дискуссии (на заданную тему) и провести его в тренинговой группе. Обсудить проблемы, возникшие при проведении дискуссии и определить пути их преодоления.

Тема. Методические средства и техники социально-психологического тренинга

Ключевые понятия: методические средства, игровые техники, игровые методы, игровая психотерапия.

Вопросы для обсуждения:

1. Игровые техники в социально-психологической тренинговой работе
2. Что такое игровые методы?
3. Каковы основные теоретические принципы психологии игры?
4. Опишите ситуационно-ролевые; дидактические; творческие; организационно-деятельностные; деловые имитационные игры.
5. На что направлены: игровая психотерапия; психодраматическая коррекция; трансактный метод осознания?

Практическое задание:

Подбор игровых техник для проведения социально-психологического тренинга.

Тема. Групповая динамика

Ключевые понятия: тренинговая группа, динамика тренинговой группы, управление динамикой тренинга.

Вопросы для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности развития тренинговой группы.
2. Стадии развития групп со спонтанной динамикой.
3. Стадии развития групп с управляемой динамикой.
4. Кризисы роста в развитии тренинговой группы.
5. Особенности групповой динамики в рамках социально-психологического тренинга.

Семинарское занятие предполагает:

Составление таблиц (по материалам кейс-стади):

«Факторы, повышающие групповую динамику тренинговой группы» и

«Факторы, снижающие групповую динамику тренинговой группы»

«Ресурсы тренинговой группы».

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов:

Просмотр видеокейса: «Проблемы в управлении динамикой тренинговой группы».

Тема. Ведущий тренинговой группы

Ключевые понятия: ведущий тренинга, стиль руководства тренинговой группой, ошибки ведущего тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Роль ведущего в тренинговой работе. Стиль руководства тренинговой группой.
2. Назовите основные ошибки ведущего при проведении тренинга и раскройте их сущность.
3. Как зависит «выгорание» от личностных особенностей тренера?
4. Меняется ли стиль руководства тренера в зависимости от группы?
5. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И. Ялома.
6. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Обоснуйте свою точку зрения.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

Просмотр видеокейса «Ведущий тренинга: ресурсы и ограничения».

Определение уровня развития собственных профессионально и личностно значимых качеств.

Определение индивидуальных особенностей стиля руководства. Выполнить серию упражнений на экспрессивность и выразительность речи. Предлагается тренироваться в

произношении скороговорок и поговорок, выделять с помощью интонации ключевые слова в сложных фразах; выполнять упражнения для развития «полетности» голоса, например чтение стихов, речи- тативов.

Исследовать с помощью опросника Р. М. Белбина на определение характерных черт вашего поведения в групповой работе.

Исследовать с помощью шкалы измерения тактик самопрезентации (С. Ли, Б. Куигли) собственную тактику.

Тема. Подготовка программы тренинга

Ключевые понятия: тренинг, тренинговая программа, тренинговое занятие, тренинговое упражнение, сценарный метод.

Вопросы для обсуждения:

1. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления.
2. Чем отличается тренинговая программа от мотивационной?
3. Направленность тренинговой программы на специфические особенности участников.
4. Проектирование сценария тренинговой программы и прогнозирование проблем в ее реализации.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

Разработка тренинговой программы и демонстрация ее элементов на занятии с учебной тренинговой группой.

Указания по разработке и демонстрации тренинговой программы:

Программа разрабатывается микрогруппами по 2-3 человека; отдельные элементы программы (на выбор студента, по предварительному согласованию с преподавателем) затем демонстрируют на учебной группе, в которой проходят занятия.

Тема. Основные виды Тренинга: коммуникативный тренинг

Ключевые понятия: коммуникация, вербальные и невербальные методы, активное слушание.

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите наиболее подходящие внешние условия для проведения тренинга коммуникативных умений.
2. Объясните, почему желательно ограничить коммуникацию участников с «внешним» миром.
3. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга коммуникативных умений? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?
4. Подбор, систематизация тренинговых упражнений, направленных на развитие коммуникативных умений.

Самостоятельная внеаудиторная работа:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью для демонстрации его фрагментов. Возможные темы:

- коррекция имеющихся у студенческой молодежи представлений о природе, роли и ресурсности коммуникации;
- моделирование коммуникативного взаимодействия в будущей профессиональной деятельности;
- развитие профессиональной рефлексии.

Проведение самодиагностики при помощи методики «Критерии оценки убеждающей речи» (Вердербер Р., Вердербер К.).

Тема. Основные виды Тренинга: регулятивный тренинг

Ключевые понятия: эмоционально-волевая сфера личности, регуляция поведения, эмоциональная устойчивость.

Вопросы для обсуждения:

1. Саморегуляция произвольной активности человека.
2. Содержание и этапы регулятивного тренинга.
3. Понятие «регуляция поведения».
4. Общая структура регулятивного тренинга.
5. Составление тренингового занятия, направленного на развитие эмоциональной устойчивости и спонтанной саморегуляции.

Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью, направленного на развитие эмоциональной устойчивости и спонтанной саморегуляции.

Исследовать с помощью теста самомониторинга М. Снайдера индивидуальные различия в управлении впечатлением, выявление гибкости (лабильности) поведения во взаимодействии с другими людьми.

Тема. Основные виды СПТ: мотивационный тренинг

Ключевые понятия: мотивация достижения, мотивация на избегание неудач

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание. Этапы мотивационного тренинга.
2. Понятие «мотивации». Внутренняя и внешняя мотивация.
3. Классификации мотивов.
4. Возможность изменения мотивации в процессе тренинга.
5. Общая структура мотивационного тренинга. Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

В группах по 2-3 человека разработать и представить к защите содержание социально-психологического тренинга с молодежью, направленного на развитие внутренней и внешней мотивации.

Исследовать с помощью «Теста мотивации достижения» два обобщенных устойчивых мотива личности: мотив стремления к успеху и мотив избегания неудач. ТМД разработан Альбертом Мехрабианом

Тема. Организация и проведение Тренинга

Ключевые понятия: тренинговое пространство, тренинговая атрибутика

Вопросы для обсуждения:

1. Прояснение «Я-социального». Расширение поведенческого репертуара.
2. Процедурные аспекты тренинга и комплектования тренинговых групп.
3. Предтренинговая диагностика.
4. Комплекс диагностических процедур, позволяющих определить степень эффективности проводимого тренинга.
5. Анализ тренинговых эффектов (на основе видеоматериала). Семинарское занятие предполагает следующие виды работ:

Знакомство с особенностями и трудностями тренинговой работы (на основе видеокейса).

Подбор диагностического инструментария, используемого в тренинговом занятии (на заданную тему).

Примерные темы для докладов

1. Общее представление о психологическом тренинге
2. Основные парадигмы тренинга
3. Краткая характеристика основных видов тренинговых групп
4. Основные тренинговые методы
5. Психологические особенности тренинговой группы
6. Групповые нормы

7. Принципы и критерии формирования тренинговых групп.
8. Применение видеосъемки на тренинге
9. Практические рекомендации по ведению социально- психологического тренинга
10. Социально-психологический тренинг как метод активного обучения
11. Этапы тренинга.
12. Роль тренера в организации социально-психологического тренинга
13. Критерии эффективности тренинга
14. Коммуникативный тренинг. Теоретические основания.Практическая часть
15. Тренинг делового общения.Теоретические основания.Практическая часть
16. Тренинг развития навыков активного слушания Теоретические основания. Практическая часть
17. Тренинг сензитивности .Теоретические основания. Практическая часть
18. Мотивационный тренинг .Теоретические основания. Практическая часть
19. Тренинг командообразования. Теоретические основания. Практическая часть
20. Танцевально-экспрессивный тренинг. Теоретические основания. Практическая часть

Примерные темы для эссе

1. Ассертивность: проблемы или ресурсы
2. Профессиональный тренинг для преподавателей психологии
3. Тренинг как активная технология обучения
4. Социально-психологический тренинг как метод практической психологии.
5. Характеристика личности группового тренера. Подготовка ведущих тренинговых групп
6. Психокоррекция страхов средствами социально-психологического тренинга
7. Групповая дискуссия в социально-психологическом тренинге
8. Основные направления психокоррекции агрессивности средствами социально-психологического тренинга
9. Этика тренера по социально-психологическому тренингу
10. Диагностика и коррекция тревожности методами социально-психологического тренинга

Оценивание доклада/ эссе

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	1. Полнота изложения темы; 2. Отсутствие фактических ошибок;	<i>Отсутствуют стилистические и грамматические ошибки, логика изложения, наличие причинно-следственных связей, нет фактических ошибок.</i>
<i>Хорошо</i>	3. Самостоятельность изложения темы;	<i>Отсутствуют фактические ошибки. Нет причинно-следственных связей, выводов.</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Изложение темы неполное, с существенными теоретическими или фактическими ошибками. Отсутствие понимания исторического процесса. Незнание элементарных дат, событий.</i>

Неудовлетворительно		Не соответствует формату самостоятельного изложения, нет промежуточных выводов, заключения, отсутствуют причинно-следственные связи
---------------------	--	---

Оценивание выполнения практических заданий (пример)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. <u>Полнота выполнения практического задания;</u> 2. <u>Своевременность выполнения задания;</u> 3. <u>Последовательность и</u>	<u>Задание выполнено самостоятельно. При этом выбран правильный алгоритм решения, в отборе иллюстративного материала, логических рассуждениях и выводах нет ошибок, получен верный ответ.</u>
Хорошо	<u>рациональность выполнения задания;</u> 4. <u>Самостоятельность решения;</u> 5. <u>Качество иллюстративного (примерного) материала и т.д.</u>	<u>Задание выполнено с помощью преподавателя. При этом найден правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и приводимом иллюстративном материале (примерах) нет существенных ошибок (допущено не более двух несущественных ошибок); правильно сделан вывод.</u>
Удовлетворительно		<u>Задание выполнено не полностью или в общем вид, а также с помощью преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в иллюстративном материале и выводах; задание.</u>
Неудовлетворительно		<u>Задание не выполнено.</u>

Оценивание выполнения тестов (пример)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично		<u>Выполнено 100 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос</u>
Хорошо		<u>Выполнено 80 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</u>

Удовлетворительно		<u>Выполнено 50 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.</u>
Неудовлетворительно		<u>Выполнено 0-40 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</u>

Контрольные вопросы для самостоятельной работы

1. Тренинг личностного роста в системе методов групповой психологической работы.
2. Соотношение понятий групповое психологическое обучение и тренинг личностного роста.
3. Цели и задачи тренинга личностного роста.
4. Преимущества групповой психологической работы.
5. Ограничения групповой психологической работы.
6. Разработка тренинговой программы: основные принципы и структура программы.
7. Принципы построения отдельного дня тренинга.
8. Принципы тренинга личностного роста: создания тренинговой среды, организационные и этические принципы.
9. Основные правила работы в группе. Заключение контракта с группой.
10. Количественный состав группы и виды групп.
11. Качественный состав тренинговой группы, соотношение гомогенности и гетерогенности.
12. Методы отбора участников и формирования группы.
13. Внутриличностная динамика в тренинге.
14. Ролевая структура группы: роли участников, виды ролевых структур.
15. Основные механизмы тренингового воздействия, две линии развития тренинговой группы.
16. Обратная связь и ее значение в тренинге личностного роста.
17. Групповая сплоченность и групповое напряжение.
18. Требования, предъявляемые к личности ведущего группы.
19. Микронавыки ведущего группы.
20. Перенос и контрперенос в групповой работе.
21. Способы изучения тренингового воздействия. Проблема эффективности тренинга.

Тесты

Внимательно прочтите задания и выберите 1 вариант ответа на предлагаемые задания Тест № 1

№ п/п	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
1.	ПК-6- способен проводить психологические тренинги разной направленности, в том числе для	1. ... – это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана,	а) Ролевая игра б) Деловая игра в) Личностный план г) Ситуативная обстановка

	решения конфликтных ситуаций	а также состояние каждого участника в отдельности	
2.		2. ... определяет тренинг как группу активных методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности	а) С.И. Макшанов б) Ю.Н. Емельянов в) Б.Д. Парыгин г) К. Левин
3.		В 1950–1960-е гг. в США в результате широкого распространения идей гуманистической психологии и параллельного развития движения Т-групп образовалось новое направление групповой работы – «группы ...»	а) тренировки б) встреч в) доверия г) контакта
4.		В 1970-е гг. в ГДР под руководством М. Форверга разрабатывался ряд программ, которые автор назвал ... тренингом	а) социально- психологическим б) личностно-адаптивным в) личностно- коммуникативным г) функционально- адаптивным
5.		В настоящее время Т- группы в основном разделились на три течения, такие как ...	а) общее развитие индивидуума б) индивидуальное развитие личности в) формирование и развитие межличностных отношений г) организационное развитие
6.		В психологии обратная связь выступает как определенный вид ...	а) самонаблюдения б) социального знания в) познания человеческой природы
7.		Совокупность внутригрупповых социально- психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности	а) организационно- управленческая динамика б) жизненный цикл в) личностный план г) групповая динамика

		малой группы (образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад), – это ...	
8.		Ведущим методическим средством тренинга сенситивности выступают ...	а) психогимнастические упражнения б) ролевые игры в) психологические тесты г) деловые игры
9.		Группы встреч, создаваемые на Западном побережье США, были ориентированы прежде всего на ...	а) решение конкретных задач, исследование конкретных вопросов б) развитие способностей к установлению близких межличностных отношений в) создание чувства общности г) личностное развитие
10.		Зарождение групп тренинга (Т-групп) связано с учением ... о групповой динамике	а) Вертгеймера б) К. Левина в) В. Келера г) Л. Фестингера
11		К. Роджерс проводил «энкаунтер-группы», которые именовал группами ...	а) сенситивности б) активности в) контакта
12		На Восточном побережье США группы встреч были ориентированы прежде всего на ...	а) решение конкретных задач б) исследование конкретных вопросов, касающихся эффективных коммуникаций, лидерства, разрешения проблем в) личностное развитие г) развитие способностей к установлению близких межличностных отношений
13		Неверно, что, согласно теории межличностных отношений В. Шутца, одной из стадий развития группы считается стадия ...	а) адаптации б) негативизма в) конфликтов г) сплоченности
14		Основная задача тренинга сенситивности	а) адаптация в обществе, коллективе

		– ...	б) развитие профессионального самоопределения в условиях социума в) развитие межличностной чувствительности
15		Основной целью тренинга, как считают специалисты, является повышение ...	а) социально-психологической и коммуникативной компетентности, развитие личности человека б) личностной самооценки в) адаптационных способностей в обществе г) межличностного доверия
16		Основным средством стимуляции в группах тренинга сенситивности является ...	а) поставленная цель тренинга (цель формулируется тренером, который руководит действиями участников согласно утвержденным процедурам коммуникативной деятельности) б) импровизация действий (взаимоотношения участников внутри группы и процедуры коммуникативной деятельности формируются естественным образом в процессе тренинга) в) разработанная структура (взаимоотношения участников внутри группы организует и направляет тренер, он же разрабатывает процедуры коммуникативной деятельности) г) отсутствие структуры (участники сами организуют свои взаимоотношения внутри группы и разрабатывают процедуры коммуникативной деятельности)
17		Первая Т-группа возникла случайно на семинаре, посвященном внутригрупповым отношениям, в ...	а) 1946 году б) 1936 году в) 1953 году г) 1978 году
18		Первое употребление термина «встреча» в	а) Р. Липпиту б) Л. Бредфорду

		психотерапевтическом контексте приписывается ...	в) Дж. Кэмпбеллу г) Я. Морено
19		По мнению Г.Н. Королевой, суть дискуссии состоит в ...	а) том, чтобы прийти к единому мнению б) коллективном обсуждении вопроса, проблемы в) убедительной аргументации собственного мнения г) публичном изложении своих взглядов перед оппонентами
20		Понятие «дискуссия» происходит от латинского слова <i>diskussio</i> , которое переводится как ...	а) «исследование, рассмотрение, разбор» б) «спор» в) «личное мнение» г) «точка зрения»

Промежуточная аттестация в форме зачета

№п/п	Задание	Требования к результатам выполнения проекта и процедуре оценивания
1.	зачет	Проводится в учебной аудитории письменно, состоит из 2-х вопросов, Вопросы студенты получают от преподавателя вместе с листом для ответов, время, отводимое на выполнение задания составляет 15 минут. При выполнении задания недопустимо пользоваться вспомогательными материалами, в т.ч. в сети Интернет
Темы: - История развития групповых методов психотерапии и практической психологии. - Сущность и специфические черты группового психологического тренинга. - Цели, предмет и задачи группового тренинга. - Классификация и основные виды тренинговых групп. - Условия эффективного тренинга. - Принципы и правила в групповом тренинге. - Требования к группе: гомогенность и гетерогенность, качественный и количественный состав групп. - Процедура отбора участников группы. - Тренинг в системе методов практической психологии. - Классификация тренинговых методов. Дискуссия как один из основных методов. - Игра как один из основных тренинговых методов. - Психогимнастика. Медитативные техники. - Метафоры и ритуалы в тренинге. - Разнообразие и критерии выбора тренинговых упражнений. - Обратная связь в тренинге. - Применение интерактивных средств в тренинге. - Психодиагностика и психологический практикум в тренинге. - Лестница компетентности в построении жизненных целей. - Приемы создания тренинговых техник. - Структура тренингового занятия. - Логика построения тренинговых программ. - Модель подготовки к тренингу.		

23. Понятие о групповой динамике. Стадии развития группы.
24. Группы со спонтанной и управляемой динамикой.
25. Понятие о групповой сплоченности и напряжении.
26. Умения, приобретаемые в группе.
27. Логика построения группового процесса.
28. Нестандартные и кризисные ситуации в тренинге.
29. Критерии оценки тренинга и его эффективности.
30. Основные роли ведущего группы.
31. Стили руководства группой.
32. Эффективный ведущий. Требования к личности тренера.
33. Эффективный ведущий. Навыки, которыми должен владеть ведущий группы.
34. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
35. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы.
36. Этические принципы и проблемы в контексте группового тренинга.

Шкала перевода для недифференцированного зачета (зачет/незачет)

52-100 баллов

Зачет

51 балл и ниже

Не зачтено

Критерии оценки результатов по дисциплине¹

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если компетенция(ии), закрепленная за дисциплиной, сформирована (по индикаторам/ результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и обучающийся демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: обучающийся глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.
«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

¹ Могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания.

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
	Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший».
«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «достаточный».
«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Разработано в соответствии с требованиями ФГОС ВО

Разработчик: Христидис Т.В., доктор педагогических наук, профессор.

Рассмотрено на заседании кафедры *педагогики и психологии*