




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП

  
Глушак Е.В.  
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)  
« 26 » июня 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор департамента  
психологии и образования

  
Калниболанчук И.С.  
(подпись)  
« 26 » июня 2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Психотехнологии командообразования и тренинговой работы

**Направление подготовки 37.04.02 Конфликтология**

магистерская программа «Семейная конфликтология»

**Форма подготовки очная**

курс 2 , семестр 3

лекции \_\_\_ (час.)

практические занятия - 36 (час.)

лабораторные работы не предусмотрены

в том числе с использованием МАО лек. \_\_\_ /пр. 12 /лаб. \_\_\_ час.

Контроль самостоятельной работы - час

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО \_\_\_ час.

самостоятельная работа 36 час.

в том числе на подготовку к экзамену 36 час.

контрольные работы (количество):

курсовая работа / курсовой проект не предусмотрена

зачет \_\_\_ семестр

экзамен 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями собственного образовательного стандарта ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 07.07.2015 № 12-13-1282.

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования ШИГН ДВФУ, протокол № 12 от «26» июня 2019 г.

Директор Департамента психологии и образования: канд. пед. наук Калниболанчук И.С

Составитель: канд. психол. наук Глушак Е.В.

**Оборотная сторона титульного листа РПД**

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись)

И. С. Калниболанчук  
(И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись)

И. С. Калниболанчук  
(И.О. Фамилия)

## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» разработана для направления подготовки 37.04.02 Конфликтология, магистерская программа «Семейная конфликтология». Она входит в вариативную часть Блока 1. Обучение рассчитано на 1 семестр. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы / 108 часов. Учебным планом предусмотрено 36 часов практических занятий, 36 часов самостоятельной работы студента. На подготовку к экзамену и процедуру проведения экзамена отведено 36 часов.

Групповая психологическая работа – одна из наиболее популярных в настоящее время форм психологической работы. Дисциплина «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» является практико-ориентированной, преломляя в решении конкретных повседневных задач, стоящих в любой организации и группе, знания, полученные при освоении теоретических дисциплин (таких, как «Возрастная психология» и др.) и дополняя дисциплины, ориентированные на практическую подготовку (например, «Психология управления конфликтами», «Технологии психологического воздействия», «Психодиагностика и консультирование семьи», «Психология семьи», «Психология супружеских отношений», «Психологическое консультирование семьи», «Психология насилия в семье», «Технологии урегулирования семейных конфликтов» и др.), а также практику по получению профессиональных умений и опыта организационно-управленческой деятельности магистратов – психологов.

**Цель дисциплины:** формирование умений по командообразованию и ведению группового процесса на основе комплекса усвоенных теоретических знаний в рамках компетенции выпускника соответствующего профиля.

**Задачи реализации дисциплины:**

- формирование внутренней готовности и развитие способности выпускника к осуществлению базовых процедур индивидуальной и

групповой психологической работы по командообразованию и тренинговой работе;

- усвоение профессиональных знаний о целях, задачах, правилах, принципах, динамике и механизмах ведения тренингового процесса и возможностей применения психотехник управления социально-психологическими процессами и состояниями в тренинге; представлений о методах и формах командообразования;
- формирование практических навыков применения традиционных методов и технологий командообразования и тренинговой работы.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции, что реализуется в соответствующих знаниях, умениях и владениях:

Формулировка и код компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-2 Готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем	Знает	Основные принципы формирования и эффективного функционирования рабочего коллектива, особенности и характеристики основных сфер профессиональной деятельности, основные технологии принятия управленческих решений
	Умеет	проявлять социальную и гражданскую активность, находить высококвалифицированных специалистов, формулировать основные цели и задачи рабочего коллектива, контролировать процесс их решения и достижения, брать на себя ответственность за полученные результаты
	Владеет	развитыми навыками руководящей и управленческой деятельности, методами и способами принятия управленческих решений, технологиями их реализации, оценки и контроля, навыками, позволяющими аргументировано отстаивать интересы трудового коллектива
ОК-3 Умение работать в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя	Знает	особенности и механизмы работы в коллективе; принципы; знать основы общения; современные стили и модели управления сотрудниками
	Умеет	кооперироваться в совместной деятельности с коллегами; формировать состав и механизм взаимодействия в команде; уметь общаться, вести гармоничный диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.
	Владеет	основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации для

		получения различной информации и выполнения исследовательской работы и практических профессиональных заданий; коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающими успешную работу в коллективе; способности работать в коллективе, нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений; навыками кооперации и работы в коллективе; методами командообразования в проектных и сетевых структурах.
ОПК – 2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	как руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
	Умеет	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
	Владеет	навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
ПК-19 способность разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство	Знает	структуру и содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство
	Умеет	проектировать содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.
	Владеет	современными технологиями проектирования социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.
ПК-20 способность разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	Знает	знание основных принципов системного анализа социальных проблем и конфликтов; в сфере проектной деятельности, этапы, методы создания проектных идей, сбора проектной команды
	Умеет	разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом
	Владеет	способностью разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом

Для формирования выше обозначенных компетенций в рамках дисциплины «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» применяются следующие формы активного/интерактивного обучения: групповая дискуссия, тренинг, мозговой штурм, организационно-деятельностная игра.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

Не предусмотрена

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Раздел I. Что такое тренинг. Технологии создания тренинга (14 час.)**

#### **Занятие 1. Основные теоретические положения групповых форм психологической работы (4 час.)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

- Что такое тренинг.
- Открытые и корпоративные тренинги. Бизнес-тренинг, психологический тренинг и профессиональный тренинг. Тренинг командообразования.
- Мотивы создания тренинга: мотивы заказчика, мотивы тренера, мотивы участников.
- Основные цели и задачи групповых форм работы.
- Психология группы. Виды групповых форм психологической работы.
- Преимущества и уязвимые места группового метода работы. Области применения.
- Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция», «групповой тренинг».

#### **Занятие 2. Технологичность в создании тренинга**

### **Вопросы для обсуждения: (6 час.)**

- Алгоритм создания тренинга
- Определение планируемого результата, вида развития и графической концепции тренинга.
- Векторные модели тренинга.
- Характеристики модели паруса. Алгоритм создания модели паруса.
- Характеристики модели дома. Алгоритм создания модели дома.
- Модель пирамиды. Алгоритм создания модели пирамиды.
- Модель лодки. Алгоритм создания модели лодки.
- Характеристики модели полей. Алгоритм построения модели полей.
- Метафорические модели тренинга: модель мишени, модель плота, модель потоков, модель огурца, модель цветка.

### **Занятие 3. Жизнедеятельность малой группы (4 час.)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

- Цели, нормы, структура группы.
- Понятие роли в групповом процессе. Значение групповых ролей для формирования структуры группы.
- Фазы развития групп (групповая динамика): цели и задачи, психологическая характеристика. Принципы поведения психолога на каждой стадии.
- Форма и тема тренинга: выбор, проектирование, проведение. Оценка эффективности тренинга.

## **Раздел II. Создание программы групповой формы тренинговой работы (22 час.)**

### **Занятие 4. Групповые процессы (6 час.)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

– Социально-психологический тренинг: цель, тематика, технология, ведущий.

– Психотерапевтические группы: цель, специфика участников, критерии формирования, методология, ведущий. Основные направления работы (транзактный анализ, психодрама, Гештальт-группы, психосинтез, телесно-ориентированная терапия, арт-терапия, сказка терапия, гипноз)

– Продолжительность тренинга, количество встреч, периодичность.

– Численность группы и ее состав.

– Принципы комплектования группы. Подготовка помещения.

– Оценки эффективности программы групповой формы психологической работы.

### **Занятие 5. Фигура ведущего тренинговую группу (6 час.)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

– Требования к психологу, ведущему групповую работу.

– Фигура ведущего в группе: принципы поведения, функции, основные роли. Трудности в работе ведущего.

– Процесс подготовки ведущего для проведения групп.

Индивидуальный стиль.

– Процесс подготовки ведущего тренинговых групп.

– Обратная связь как инструмент процесса самопознания.

Основные характеристики и правила обратной связи.

– Слушание как компонент межличностного общения. Понятие рефлексивного и нерефлексивного слушания. Роль эмпатии в процессе активного слушания.

### **Занятие 6. Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы (10 час.)**

В рамках практических занятий студенты в микрогруппах готовят программу групповой психологической работы, направленной на решение конкретной задачи, по одной из технологий, изученных ранее.



Делают ее презентацию перед участниками своей учебной группы и защищают. Преподаватель выступает в качестве супервизора. При необходимости осуществляют корректировку программы.

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
Раздел 1. Что такое тренинг. Технологии создания тренинга					
1	Занятие 1. Основные теоретические положения групповых форм психологической работы  Занятие 2. Технологичность в создании тренинга	ОК-2,3 ОПК-2 ПК-19 ПК-20	знает умеет владеет	УО-1 собеседование УО-2 Коллоквиум ПР-2 контрольная работа ПР-7 конспект	Вопросы к экзамену 1-20

	Занятие 3. Жизнедеятельность малой группы				
Раздел II. Создание программы групповой формы тренинговой работы					
4	Занятие 4. Групповые процессы  Занятие 5. Фигура ведущего тренинговую группу  Занятие 6. Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы	ОК-2,3 ОПК-2 ПК-19 ПК-20	знает умеет владеет	УО-1 собеседование УО-2 Коллоквиум  ПР-13 творческое задание (составление программы психологическ ого тренинга)  ПР-9 Проект (реализация программы психологическ ого тренинга)	Защита программы тренинговой работы.  Вопросы к экзамену 21- 30

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения: УО-1 собеседование, УО-2, Коллоквиум, ПР-2 контрольная работа, ПР-7 конспект, ПР-9 проект, ПР-13 творческое задание.

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Сафонова Н.М. **Лидерство и командообразование** [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Сафонова Н.М. – Электрон. текстовые данные. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. – 68 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>.

2. Старшенбаум Г.В. **Тренинг навыков практического психолога** [Электронный ресурс]: интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения/ Старшенбаум Г.В. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 281 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31712.html>.

3. Пахальян В.Э. **Групповой психологический тренинг. Методология и технология** [Электронный ресурс]: учебное пособие / Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 206 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76798.html>.

### **Дополнительная литература**

*(печатные и электронные издания)*

1. Соснова М.Л. **Тренинг коммуникативного мастерства** [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Электрон. текстовые данные. – М.: Академический Проект, 2017. – 266 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36610.html>.

2. **Тренинг в организации** : учеб. пособие / А.Б. Невеев. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/641782>

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

<http://elibrary.rsl.ru/> научная электронная библиотека

<http://e.lanbook.com> ЭБС Издательства «Лань»

<http://znanium.com> ЭБС znanium.com

<http://bookap.info/> Психологическая библиотека

<http://www.gumer.info> Электронная Библиотека Гумер

<http://www.piter.com> издательский дом «Питер»

<HTTP://PSYJOURNALS.RU> портал психологических изданий

## **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

Средства вычислительной техники для выполнения функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования данных, а также программное обеспечение при освоении дисциплины «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» не используются.

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1. Компетенция и компетентностная модель**

Обучение по дисциплине построено на основании компетентностной модели. Компетенция – это личностное свойство человека, потенциальная способность и готовность индивида справляться с различными задачами, формирующиеся в деятельности и интегрирующие ценностно-смысловое отношение к ней. Актуализация компетенции происходит в результате накопления опыта деятельности, который обучающийся приобретает, «находя и апробируя различные модели поведения в данной предметной области, выбирая из них те, которые в наибольшей степени соответствуют его стилю, притязаниям, эстетическому вкусу и нравственным ориентациям». Планируемые результаты освоения ООП – компетенции обучающихся, установленные ФГОС и компетенции обучающихся, установленные организацией дополнительно к компетенциям, установленным ФГОС с

учетом направленности (профиля) ООП. Планируемые результаты обучения по конкретной дисциплине (модулю) и практике – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижения планируемых результатов освоения ООП.

## **2. Виды аттестации**

Оценка качества освоения ООП обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую (государственную итоговую) аттестацию. Текущая аттестация – оценка учебных достижений обучающегося по различным видам учебной деятельности в процессе изучения дисциплины. Промежуточная аттестация – оценивание учебных достижений обучающегося по дисциплине или содержательному модулю. Проводится в конце календарного модуля или в конце изучения данной дисциплины в форме экзамена или зачета. Итоговая аттестация – комплексная проверка учебных достижений обучающегося за весь период обучения; проводится в форме комплексного экзамена и защиты ВКР (дипломной работы, дипломного проекта, итогового экзамена).

Формы и процедуры текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся регулируются нормативными документами вуза.

## **3. Порядок работы при освоении дисциплины**

Освоение дисциплины «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы» включает освоение вопросов теории и практики планирования и реализации тренингового процесса. При этом подготовка к занятиям предполагает серьезную самостоятельную работу с литературой, на основе чего строится обсуждение общих теоретических вопросов на практических занятиях, а также накопление банка инструментария для непосредственной работы с группой. Т.е. вторая рабочая задача практических занятий – непосредственное освоение технологий, методов, форм тренинговой работы.

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются разнообразные методы работы: обсуждения, дискуссии, проживание отдельных форм, рабочие шеринги, составление проекта программы психологического тренинга, его презентация и защита перед своими однокурсниками, методический разбор самостоятельной работы студентов.

### **III. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Освоение дисциплины предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех

корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ  
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Психотехнологии командообразования и тренинговой работы

**Направление подготовки 37.04.02 Конфликтология**  
магистерская программа «Семейная конфликтология»

**Форма подготовки очная**

**Владивосток**  
**2019**



## План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	На протяжении всего периода реализации дисциплины	Изучение литературы по дисциплине, подготовка к практическим занятиям, в том числе конспектирование, составление глоссария, банка рабочих форм	18 недель	собеседование по теме - УО-1
2	Со 2 периода реализации дисциплины	Изучение литературы по дисциплине, подготовка к практическим занятиям, в том числе банка рабочих форм	9 недель	собеседование по теме – УО-1, контрольная работа – ПР-2
3	Со 2 периода реализации дисциплины	Составление программы групповой формы психологической работы	9 недель	ПР-13 творческое задание (проект программы, презентация программы)
4	Окончание периода аудиторных занятий	Презентация разработанной программы, проведение отдельных форм, защита программы.	3 недели	ПР-9 –проект (проведение части программы на учебной группе)
5	Окончание периода аудиторных занятий	Анализ разработанной программы, оптимизация и поиск методов оценки эффективности	1 неделя	ПР-9 –проект (проведение части программы на учебной группе)
6	Сессия	Подготовка к экзамену		Экзамен

### Характеристика заданий

По дисциплине предусмотрено самостоятельное и аудиторное изучение теоретических основ тренинговой работы. В качестве контроля усвоения

знаний предусмотрена контрольная работа с открытыми вопросами и вопросы к экзамену. Тестовые задания не предусмотрены.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. История возникновения групповых форм психологической работы.
2. Психотехнология – понятие, примеры, задачи.
3. Задачи, структура и прикладное значение социально-психологического тренинга.
4. Технологичность тренинга.
5. Основы содержательного и формального планирования тренинга
6. Виды тренингов.
7. Мотивация ведущего.
8. Мотивация заказчика.
9. Мотивация участника.
10. Обратная связь как инструмент процесса самопознания.
11. Слушание как компонент межличностного общения. Понятие рефлексивного и нерефлексивного слушания.
12. Эмпатия – понятие, виды. Роль эмпатии в процессе активного слушания.
13. Структурированный шеринг.
14. Динамика группового процесса.
15. Способы оценки эффективности программы.
16. Группы тренинга умений: история и развитие, концептуальная основа, виды.
17. Группы встреч. Основные принципы гуманистической концепции.
18. Основные понятия группы встреч, процедуры и этапы развития. Роль ведущего.
19. Терапевтические группы, их отличие.
20. Тренинг командообразования: задачи, участники, формы, оценка эффективности.
21. Индивидуальный стиль ведущего тренинговой группы.

22. Подготовка ведущего тренинговой группы.

23. Правила групповой работы.

**Формирование навыков практической работы** предусматривает самостоятельное составление проекта психологического тренинга и его презентацию на учебной группе с выполнением некоторых элементов (методов, процедур) тренинга.

Темы программ тренинга предлагаются преподавателем, однако магистрант может предложить свой проект, предварительно обсудив его с преподавателем на предмет научно-практического соответствия.

Темы программ групповых форм психологической работы:

1. Командообразование: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
2. Тренинг коммуникативной компетентности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
3. Тренинг ассертивности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
4. Тренинг развития лидерских качеств: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
5. Адаптационный тренинг: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
6. Тренинг разрешения конфликтов: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
7. Группы встреч: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
8. Тренинг делового общения: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
9. Тренинг социальной активности: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
10. Тренинг уверенности в межличностных отношениях: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.
11. Тренинг уверенности в себе: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.

12.Тренинг личностного роста: цель, задачи, участники, технологии, ведущий.

### **Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы**

Разработанная программа социально-психологического тренинга должна содержать следующее:

1. Тема.
2. Цель, задачи.
3. Продолжительность, целевая аудитория, размер группы.
4. Концептуальная основа тренинга.
5. Краткая программа в следующем виде:

<u>Модуль 1</u> Подготовительная фаза. Знакомство.	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 2</u> Разогрев	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 3</u> Реализация цели (стадия работоспособности)	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).
<u>Модуль 4</u> Интеграция. Завершение. (стадия завершения)	Задачи: Содержание: игры, психологические техники и процедуры (названия).

6. Подробная программа: описание форм (упражнений, процедур, игр и пр.) с указанием задачи, времени проведения, материально-технического обеспечения, процедуры проведения и варианта завершения (рефлексия, обратная связь или шеринг).

7) Методы проверки эффективности тренинга (психодиагностические методики, анкета обратной связи, интервью)

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг содержит как минимум из три слоя: содержательный, личностный и групповой. *Содержательный слой* включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в

совокупности используемых в нем процедур; *личностный слой* состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны; *групповой слой* проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1. С чем вы хотите работать:
  - а) характеристиками группы;
  - б) индивидуальными особенностями участников.
2. Какие изменения вы хотите произвести?
3. Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.
4. Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.
5. Как можно замотивировать участников и подготовить группу к выполнению данного упражнения.
6. Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.

Существует два основных принципа, которые необходимо учитывать при планировании программы групповой психологической работы: *принцип преемственности* (каждое действие и занятие должно содержательно стыковаться с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего) и *принцип поэтапности развития группы* (учет закономерностей групповой динамики).

### **Критерии оценки выполнения самостоятельной работы**

1. **По теоретическому разделу:** контрольная работа, вопросы к экзамену. Ответы на вопросы контрольной работы должны быть полными и содержательными.
2. **По практическому разделу:** составление программы социально-психологического тренинга и ее презентация (проведение элементов

программы). Программа должна быть представлена в соответствии с требованиями, указанными выше. Проведение элементов программы оценивается в соответствии с профессиональными компетенциями. Критерии оценки программы: содержательность, структурированность, знание теоретической основы, преемственность методов, стиль ведения группы.

По данной дисциплине реферат может быть использован в качестве отработки в случае нескольких пропусков занятий (более трех).



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Психотехнологии командообразования и тренинговой работы

**Направление подготовки 37.04.02 Конфликтология**

магистерская программа «Семейная конфликтология»

**Форма подготовки очная**

**Владивосток**

**2019**

## Паспорт ФОС

Формулировка и код компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-2 Готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем	Знает	Основные принципы формирования и эффективного функционирования рабочего коллектива, особенности и характеристики основных сфер профессиональной деятельности, основные технологии принятия управленческих решений
	Умеет	проявлять социальную и гражданскую активность, находить высококвалифицированных специалистов, формулировать основные цели и задачи рабочего коллектива, контролировать процесс их решения и достижения, брать на себя ответственность за полученные результаты
	Владеет	развитыми навыками руководящей и управленческой деятельности, методами и способами принятия управленческих решений, технологиями их реализации, оценки и контроля, навыками, позволяющими аргументировано отстаивать интересы трудового коллектива
ОК-3 Умение работать в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя	Знает	особенности и механизмы работы в коллективе; принципы; знать основы общения; современные стили и модели управления сотрудниками
	Умеет	кооперироваться в совместной деятельности с коллегами; формировать состав и механизм взаимодействия в команде; уметь общаться, вести гармоничный диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.
	Владеет	основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации для получения различной информации и выполнения исследовательской работы и практических профессиональных заданий; коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающими успешную работу в коллективе; способности работать в коллективе, нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений; навыками кооперации и работы в коллективе; методами командообразования в проектных и сетевых структурах.
ОПК – 2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	как руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
	Умеет	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические,



		конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
	Владеет	навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
ПК-19 способность разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство	Знает	структуру и содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство
	Умеет	проектировать содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.
	Владеет	современными технологиями проектирования социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.
ПК-20 способность разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	Знает	знание основных принципов системного анализа социальных проблем и конфликтов; в сфере проектной деятельности, этапы, методы создания проектных идей, сбора проектной команды
	Умеет	разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом
	Владеет	способностью разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
Раздел 1. Что такое тренинг. Технологии создания тренинга					
1	Занятие 1. Основные теоретические положения групповых форм психологической работы  Занятие 2. Технологичность в создании тренинга  Занятие 3. Жизнедеятельность	ОК-2,3 ОПК-2 ПК-19 ПК-20	знает умеет владеет	УО-1 собеседование УО-2 Коллоквиум ПР-2 контрольная работа ПР-7 конспект	Вопросы к экзамену 1-20

	малой группы				
<b>Раздел II. Создание программы групповой формы тренинговой работы</b>					
4	<p>Занятие 4. Групповые процессы</p> <p>Занятие 5. Фигура ведущего тренинговую группу</p> <p>Занятие 6. Подготовка, презентация и защита программы групповой психологической работы</p>	<p>ОК-2,3 ОПК-2 ПК-19 ПК-20</p>	<p>знает умеет владеет</p>	<p>УО-1 собеседование УО-2 Коллоквиум</p> <p>ПР-13 творческое задание (составление программы психологического тренинга)</p> <p>ПР-9 Проект (реализация программы психологического тренинга)</p>	<p>Защита программы тренинговой работы.</p> <p>Вопросы к экзамену 21-30</p>

### **Шкала оценивания уровня сформированности компетенций**

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>		<b>критерии</b>	<b>показатели</b>
ОК-2 Готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем	знает (пороговый уровень)	основные принципы формирования и эффективного функционирования рабочего коллектива, особенности и характеристики основных сфер профессиональной деятельности, основные технологии принятия управленческих решений	нормы, принятых в деловом общении, для успешной работы в коллектива с целью решения различных задач, в том числе и в сфере семейного консультирования	способен использовать - различия управленческой и регулирующей деятельности консультационных служб; - особенности организации работы по планированию и прогнозированию социальных процессов; - основы организации семейного консультирования; - нормативно-правовое регу-

				<p>лирование в сфере семейного консультирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях нестабильной, изменяющейся среды;</li> <li>- структуру, функции и механизмы профессионального развития</li> </ul>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>проявлять социальную и гражданскую активность, находить высококвалифицированных специалистов, формулировать основные цели и задачи рабочего коллектива, контролировать процесс их решения и достижения, брать на себя ответственность за полученные результаты</p>	<p>осуществлять личный выбор в процессе работы в исследовательских коллективах, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой, коллегами и обществом</p>	<p>способен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять ситуационный анализ и сценарное планирование в сфере семейного консультирования;</li> <li>- выявлять реальные проблемы и противоречия современной семьи;</li> <li>- анализировать и комментировать основные документы (программы, указы, приказы и постановления) в сфере семейного консультирования;</li> <li>- самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций;</li> <li>- работать в коллективе, принимать взвешенные решения,</li> </ul>

				убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь
	владеет (высокий)	развитыми навыками руководящей и управленческой деятельности, методами и способами принятия управленческих решений, технологиями их реализации, оценки и контроля, навыками, позволяющими аргументированно отстаивать интересы трудового коллектива	технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе применительно к семейному консультированию	способен использовать: <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыки самостоятельного поиска эффективных решений;</li> <li>- навыки профессиональной экспертно-аналитической деятельности в системе семейного консультирования;</li> <li>- навыки самостоятельного социального анализа;</li> <li>- навыки участия в подготовке кадров и формировании команды для решения поставленных задач в системе семейного консультирования</li> </ul>
ОК-3 Умение работать в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя	знает (пороговый уровень)	особенности и механизмы работы в коллективе; принципы; знать основы общения; современные стили и модели управления сотрудниками.	основные принципы организации групповой деятельности и командной работы. Знание основ общения; современных моделей управления сотрудниками	способен применять: <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы формирования и функционирования трудового коллектива в междисциплинарных командах.</li> <li>– принципы руководства проектными междисциплинарными коллективами.</li> <li>– технологию принятия управленческих</li> </ul>

				решений.
	умеет (продвинутый)	кооперироваться в совместной деятельности с коллегами; формировать состав и механизм взаимодействия в команде; уметь общаться, вести гармоничский диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.	находить высококвалифицированных специалистов, кооперироваться в совместной деятельности с коллегами. Умение вести гармоничский диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.	способен находить необходимые человеческие ресурсы; способен грамотно выстроить систему коммуникаций. способен выработать стратегию успешного управления междисциплинарной командой для выполнения задач междисциплинарного подхода к анализу конфликта.
	владеет (высокий)	основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации для получения различной информации и выполнения исследовательской работы и практических профессиональных заданий; коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающими успешную работу в коллективе; способности	методами принятия управленческих решений, направленных на развитие междисциплинарной команды. Владение основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации. Владение навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающим и успешную работу в коллективе	способен использовать методы принятия управленческих решений, направленных на научное творческое совершенство междисциплинарной команды, разрабатывающей различные аспекты теоретико-методологических подходов к анализу конфликта. - Способен пользоваться основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации.

		<p>работать в коллективе, нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений; навыками кооперации и работы в коллективе; методами командообразования в проектных и сетевых структурах.</p>		<p>– Способен пользоваться навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающим и успешную работу в коллективе, осуществляющем научную деятельность в сфере методологических оснований анализа конфликта.</p>
<p>ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (формируется частично)</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>как руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.</p>	<p>Знает психологическую составляющую руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p>Знает, как руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области</p>	<p>Умеет руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p>Умеет руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования</p>

		командообразования и тренинговой работы.		ия и тренинговой работы.
	владеет (высокий)	навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.	Сформированы навыки руководства коллективом с учетом психологической составляющей, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Владеет навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в области командообразования и тренинговой работы.
ПК-19 способность разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство	знает (пороговый уровень)	структуру и содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство	характеризует требования к социальным программам, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности, расширяющие пространство	способен определить требования к социальной программе, структуру и содержание.
	умеет (продвинутой)	проектировать содержание социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.	работать по готовым программам, может вносить уточнения, проектировать (уточняет и модифицирует) социальные программы	способен проектировать (уточняет и модифицирует) социальные программы, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.
	владеет (высокий)	современными технологиями	владение технологией	способен проектировать

		проектирования социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.	проектирования социальных программ, снижающих уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности.	(уточняет и модифицирует) социальные программы и внедрять.
ПК-20 способность разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	знает (пороговый уровень)	знание основных принципов системного анализа социальных проблем и конфликтов; в сфере проектной деятельности, этапы, методы создания проектных идей, сбора проектной команды	определение круга задач в рамках цели проекта и выбор оптимальных способов их реализации; - работа в рабочей группе и реализация командной роли;	способность определять круга задач в рамках цели проекта и выбор оптимальных способов их реализации;
	умеет (продвинутый)	разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	способность описывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом; способность работать в рабочей группе и реализация командной роли.
	владеет (высокий)	способностью разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	способностью разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом	способностью разрабатывать социальные проекты, направленные на укрепление социально-партнерских отношений в социально-трудовой сфере и обществе в целом



**Методические рекомендации, определяющие процедуры  
оценивания результатов освоения дисциплины  
Оценочные средства для промежуточной аттестации**

**Вопросы контрольной работе:**

Вариант 1

1. Групповой психологический тренинг – это
2. Дифференцируйте понятия «психотерапевтическая группа», «тренинговая группа».
3. Является ли улучшение психического здоровья одной из целей тренинга?
4. Перечислите факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в психологической группе.
5. На какой из фаз (стадий) развития психологической группы должны реализовываться задачи, поставленные перед тренингом?
6. Основные ролевые позиции в тренинговой группе:
7. Что такое групповая сплоченность? Для чего она нужна?
8. Основные параметры гомогенности и гетерогенности психологических групп:
9. Функции ведущего группы:
10. Роль ко-тренера:
11. Является ли анализ ситуации методом, производным от дискуссии?
12. В каком виде может использоваться музыка в тренинге?
13. Какие параметры необходимо учитывать при подготовке тренинга?
14. Перечислите три логических этапа построения группового процесса, которые используются всеми концептуальными направлениями в психологическом тренинге.
15. Что такое технологичность в построении тренинга?

Вариант 2

1. Групповой психологический тренинг – это
2. Что такое Т-группы?

3. Основные преимущества групповой формы психологической работы:
4. Что такое групповая динамика?
5. Фазы (стадии) развития тренинговой группы:
6. На какой из фаз (стадий) развития тренинговой группы происходит распределение ролей и образование лидеров? Возможно ли это на другой стадии?
7. Основные групповые правила:
8. Причины снижения групповой сплоченности:
9. Оптимальное количество участников СПТ (поясните почему):
10. Два основных направления деятельности ведущего в тренинговой группе, которые постоянно пересекаются:
11. Как влияет личность ведущего на процесс и результат работы тренинговой группы?
12. Основные роли ведущего группы:
13. Чем групповая дискуссия отличается от "мозгового штурма"?
14. С какой целью проводится дебрифинг?
15. Какие возможны варианты домашней работы как вспомогательного метода групповой работы?

#### **Примерные вопросы к экзамену:**

1. Основные характеристики социально-психологического тренинга
2. В чем созвучны и в чем различаются понятия «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой психологический тренинг».
3. Открытые и корпоративные тренинги. Основные характеристики.
4. Тренинг командообразования. Основные характеристики.
5. Психологический тренинг как инструментальное действие.
6. Основные цели и задачи группового психологического тренинга.
7. Основные преимущества групповой формы психологической работы.

8. Факторы, способствующие изменению участников психологической группы.
9. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в психологической группе.
10. Принципы и правила работы в группе.
11. Два основных подхода к подготовке тренинга.
12. Базовые групповые методы и методические средства.
13. Вспомогательные методы групповой работы.
14. Фазы (стадии) развития группы.
15. Модель конструктивного изменения поведения в специально организованной психологической группе.
16. Групповая динамика.
17. Групповые нормы.
18. Групповая сплоченность как компонент групповой динамики.
19. Основные параметры гомогенности и гетерогенности психологических групп.
20. Ролевые позиции в группе. Проблема лидерства.
21. Качественный и количественный состав психологических групп.
22. Влияние личности ведущего на эффективность психологической группы. Модель личности эффективного психолога.
23. Ко-тренерство: специфика, преимущества и минусы и ограничения.
24. Базовые правила групповой работы.
25. Мотивы создания тренинга: мотивы заказчика, мотивы тренера, мотивы участников.
26. Технологичность в создании тренинга.
27. Алгоритм создания тренинга.
28. Функции и роли ведущего тренинга.
29. Этапы подготовки психолога-ведущего групп.
30. Проверка эффективности тренинга.

**Оценочные средства для текущей аттестации**  
**Критерии выставления оценки студенту на экзамене**  
**по дисциплине «Психотехнологии командообразования и**  
**тренинговой работы»**

<b>Баллы</b> (рейтинговой оценки)	<b>Оценка экзамена</b> (стандартная)	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
100-85 баллов	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76 баллов	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61 балл	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-50 баллов	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.