

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Палиева Надежда Андреевна  
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета  
Дата подписания: 05.06.2026 09:18:43  
Уникальный программный ключ:  
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан психолого-педагогического факультета  
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Конструирование социально-психологического тренинга**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психологическое консультирование
Форма обучения	очно-заочная
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в 4 семестре	

## Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профилю) «Психологическое консультирование», по дисциплине «Конструирование социально-психологического тренинга»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Конструирование социально-психологического тренинга»

3. Разработчик Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель

Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя

Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций студентов по дисциплине «Конструирование социально-психологического тренинга».

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

## 1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<p><i>Компетенция:</i> ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>				
<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 1 П К - 4 Способен применять психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи.</p>	<p>Результат выполненной работы по применению психологических технологий решения управленческих задач и методов психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи</p>	<p>Использует некорректный способ применения психологических технологий решения управленческих задач и методов психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p>	<p>При применении психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности допускает существенные неточности</p>	<p>Способен без ошибок применять психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p>
<p>И Д - 2 П К - 4 Разрабатывает и использует</p>	<p>Результат выполненной работы при</p>	<p>Использует некорректный способ при</p>	<p>При разработке и использовании</p>	<p>Разрабатывает и использует без ошибок</p>

<p>психологическое технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, осуществляет психологическое консультирование и оказывает психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструирует программы социально- психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>	<p>разработке и использовании психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлении психологического консультирования и оказании психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировании программы социально- психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи</p>	<p>разработке и использовании психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлении психологического консультирования и оказании психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировании и программы социально- психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p>	<p>психологических технологий для сопровождения управленчески х задач в организации, осуществлении психологического консультирования и оказании психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировании программы социально- психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности допускает существенные неточности</p>	<p>психологическое технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, осуществляет психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструирует программы социально- психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>
<p>И Д - 3 П К - 4 Применяет психологические технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и</p>	<p>Не способен применить психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и квалификации</p>	<p>Применяет психологические технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения</p>	<p>Применяет психологические технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения</p>	<p>Применяет без ошибок психологические технологии для сопровождения управленчески х задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и</p>

повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.	сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга	квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга, нарушая целостность процесса	квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга, допуская неточности	повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.
--	--	---	--	--

*Компетенция:* ПК-2. Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и кризисных состояниях; осуществлять коррекцию поведенческих программ и супервизию профессиональной деятельности; разрабатывать и применять психологические приемы, методы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов; разрабатывать индивидуальные программы психологического консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 1 П К - 2 Оказывает психологическую помощь в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является частично верным и использован	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является
--	---	---	---	---

их особенностей и жизненных планов.		некорректный способ решения задачи	верным, но есть неточности	верным
<p>И Д - 2 п к - 2</p> <p>Разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов - психологических особенностей, жизненных планов, используя психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>	<p>Не способен разработать и реализовать программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов</p>	<p>Допускает существенные ошибки при разработке и реализации программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе</p>	<p>Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, но допускает незначительные ошибки при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе</p>	<p>Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, используя психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе</p>
<p>И Д - 3 п к - 2</p> <p>Оказывает психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в</p>	<p>Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам</p>	<p>Демонстрирует существенные ошибки при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам в трудных</p>	<p>Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных</p>	<p>Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных</p>

<p>кризисных состояниях, применяет психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе.</p>	<p>в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе</p>	<p>жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе, не позволяющие установить качество достигнутого результата</p>	<p>жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, но допускает незначительные ошибки в применении психологических приемов воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе.</p>	<p>жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе.</p>
---	--	--	--	---

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
<b>Форма обучения очно-заочная Семестр 4</b>			
1.	б	Человек часто употребляет в своей речи следующие слова-предикаты: «посмотрите», «яркий», «далеко», пользуется фразой «Решение проблемы уже вырисовывается», следовательно, его ведущей репрезентативной системой является: а) аудиальной б) визуальной в) кинестетической г) логической	ПК-2
2.	б	Очень быстрая речь ведущего тренинг: а) способствует изложению большего объема информации б) свидетельствует о внутреннем напряжении и нервозности в) способствует лучшему пониманию содержания г) поддерживает внимание и интерес слушающих	ПК-2
3.	г	Коммуникативная конгруэнтность подразумевает: а) соответствие интонации содержанию речи б) соответствие речи ведущей репрезентативной системе собеседника в) согласованность мимики, поз, интонации речи г) соответствие вербального сообщения невербальным проявлениям	ПК-2
4.	в	К техникам активного слушания <b>не</b> относится: а) перефразирование б) резюмирование в) помощь в формулировке фразы г) отражение чувств собеседника	ПК-2
5.	в	Обратная связь, прежде всего, является фактором: а) развития группы б) изменения участников в) управления группой г) распределения ролей в группе	ПК-2

6.	в	<p>Когда участники задают вопросы тренеру, направленные на демонстрацию собственных знаний, ведущему целесообразно:</p> <p>а) ответить на вопросы  б) переадресовать вопросы другим участникам группы  в) попросить автора ответить на собственный вопрос  г) оставить вопрос без внимания</p>	ПК-2
7.	в	<p>Первоначальную диагностику участников тренер осуществляет на фазе:</p> <p>а) сотрудничества  б) агрессии  в) ориентации и зависимости  г) завершения</p>	ПК-2
8.	г	<p>Первые «заявки» на социальную нишу в группе осуществляются на фазе:</p> <p>а) ориентации и зависимости  б) умирания группы  в) устойчивой работоспособности  г) «притирки» и конфликта</p>	ПК-2
9.	г	<p>Самый продолжительный этап содержательной работы в тренинге приходится на фазу:</p> <p>а) агрессии  б) умирания  в) ориентации и зависимости  г) сотрудничества и целенаправленной деятельности</p>	ПК-2
10.	б	<p>Способ организации разыгрывания ролей, когда роль главного героя поочередно исполняется всеми участниками группы, называется:</p> <p>а) «дублирование»  б) «ротация ролей»  в) «отражение»  г) «параллель»</p>	ПК-2
11.	а б	<p>К основным условиям, критериям отказа в принятии в группу социально-психологического тренинга относятся:</p> <p>а) Низкий уровень саморегуляции, социальной зрелости  б) Психическая болезнь  в) Выраженная акцентуация характера</p>	ПК-2

		<p>г) Замедленность психических реакций</p> <p>д) Кризисная жизненная ситуация</p> <p>е) Завышенная самооценка, неадекватное стремление к лидерству</p>	
12.	б	<p>Рекомендуемое количество участников тренинга:</p> <p>а) 30-35 человек</p> <p>б) 8-15 человек</p> <p>в) 25-30 человек</p>	ПК-2
13.	а	<p>По какой причине происходит ограничение количества участников тренинговой группы?</p> <p>а) в больших группах происходит спонтанное разделение всех участников на подгруппы, что снижает эффективность тренинговой работы</p> <p>б) в больших группах отмечается чрезмерно высокая активность при межличностном взаимодействии участников тренинга</p> <p>в) в больших группах мало времени на отработку упражнений</p>	ПК-2
14.	а	<p>Социально-психологический тренинг представляет собой:</p> <p>а) метод преднамеренных изменений</p> <p>б) метод психологического консультирования</p> <p>в) современный вид молодежного досуга</p> <p>г) обучающую программу</p>	ПК-2
15.	г	<p>Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает</p> <p>а) принцип взаимодействия в стиле диалога</p> <p>б) принцип гомогенности</p> <p>в) принцип качественного состава тренинговых групп</p> <p>г) принцип постоянной обратной связи</p>	ПК-2
16.	г	<p>Упражнение, в котором ведущий называет число, равное или меньшее количеству участников, необходимо одновременно встать числу людей, названному ведущим, при этом нельзя переговариваться, направлено на все <b>за исключением:</b></p> <p>а) командное взаимодействие</p> <p>б) выявление лидерства</p> <p>в) развитие эмпатийности</p> <p>г) выявление инициативных, ответственных участников</p>	ПК-2

17.	а	Способ организации разыгрывания ролей, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ними, называется: а) «аквариум» б) «зеркало» в) «дублирование» г) «параллель»	ПК-2
18.		Преимущества групповой формы работы	ПК-2
19.		Назовите принципы предоставления обратной связи в процессе групповой работы	ПК-2
20.	б	В тренинге изменения происходят: а) в начале работы группы б) в ходе работ группы в) по окончании тренинга г) в ходе анализа варианта решений	ПК-2
21.	в	Социально-психологические тренинги может проводить а) любой желающий б) только специалист с медицинским образованием в) только специалист, прошедший подготовку по направлению социально-психологических тренингов	ПК-4
22.	а б г	К активным групповым методам социально-психологического тренинга относят: а) дискуссионные методы б) игровые методы в) психоанализ г) сензитивный тренинг	ПК-4
23.	а	Вмешательство ведущего в групповые процессы в затруднительных ситуациях обусловлено выполнением им следующей функции: а) посреднической б) аналитической в) руководящей г) экспертной	ПК-4
24.	г	Предоставление информации и оценка происходящего в группе относится к следующей функции ведущего: а) аналитической	ПК-4

		б) руководящей в) посреднической г) экспертной	
25.	г	Раскрытие психологических понятий, описание случаев, анализ конкретной складывающейся в группе ситуации, происходит через: а) анализ ситуации б) диагностику в) групповую дискуссию г) информирование	ПК-4
26.	а	Упражнение, в котором необходимо угадать количество рук, приложенных к спине, направлено на развитие: а) сензитивности б) рефлексии в) группового сплочения г) креативности	ПК-4
27.	б	Упражнение, в котором без предварительной договоренности должны одновременно подняться количество участников, равное названному числу ведущим, <b>не</b> позволяет выявить: а) невербальное взаимодействие участников б) социальную лень участников в) организованность группы г) лидерство, инициативность	ПК-4
28.		Что собой представляет групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга	ПК-4
29.	а	Дать возможность членам группы уделить большее внимание тому, что они переживают непосредственно в данный момент, с целью осознания и интеграции отвергаемых частей собственной личности: а) парадигма гештальт-тренинга б) парадигма трансактного тренинга в) парадигма поведенческого тренинга г) парадигма психодраматического тренинга	ПК-4
30.	б	Тренинговый метод – это а) способ достижения цели, осуществления познания, освоения и	ПК-4

		преобразования объектов действительности б) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих в) способ познания действительности посредством участия в групповой работе	
31.	а	Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры – а) игровая терапия б) арттерапия в) психодрама	ПК-4
32.	г	Прогноз результатов тренинга затруднен в связи с неизвестностью: а) личности тренера б) содержания тренинга в) стиля ведения тренинга г) взаимоотношений в тренинговой группе	ПК-4
33.	б	Методы, используемые в тренинге бихевиористами: а) расщепления и структурирования б) позитивного и отрицательного подкрепления в) наказания, систематической десенсибилизации	ПК-4
34.	в	Выбор того или иного методического приема в тренинге определяется факторами а) содержанием тренинга, особенностями группы б) особенностями ситуации, возможностями тренера в) все ответы верны	ПК-4
35.	б	Наличие протагониста характерно для: а) психогимнастики б) психодраматических приемов в) ролевой игры г) дебрифинга	ПК-4
36.	в	Процесс, обратный инструктажу, называется: а) групповой дискуссией б) брейнстормингом в) дебрифингом г) психогимнастикой	ПК-4
37.	б	Работа ведущего с личностными особенностями участников группы направлена	ПК-4

		<p>в первую очередь на:</p> <p>а) помощь в самопознании, самопонимании и самопринятии</p> <p>б) на коррекцию Я-концепции</p> <p>в) развитие рефлексии</p> <p>г) развитие коммуникативной компетентности</p>	
38.	б	<p>К основным принципам работы в тренинговой группе не относится:</p> <p>а) Принцип добровольности</p> <p>б) Принцип аутентичности</p> <p>в) Принцип конфиденциальности</p> <p>г) Принцип равного доверительного общения</p> <p>д) Принцип активности</p>	ПК-4
39.	г	<p>Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга отражает</p> <p>а) принцип взаимодействия в стиле диалога</p> <p>б) принцип гомогенности</p> <p>в) принцип качественного состава тренинговых групп</p> <p>г) принцип постоянной обратной связи</p>	ПК-4
40.		Преимущества групповой психологической работы	ПК-4
41.		Определите функции ведущего социально-психологического тренинга	ПК-4
42.		Требования, предъявляемые к ведущему группы	ПК-4
43.	а	<p>Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне информацию называется</p> <p>а) Убеждение</p> <p>б) Внушение</p> <p>в) Подражание</p> <p>г) Заражение</p>	ПК-4
44.	в	<p>Групповая динамика – это:</p> <p>а) комплекс, направленный на развитие личности</p> <p>б) комплекс, направленный на развитие группы</p> <p>в) комплекс социально-психологического взаимодействия между участниками группы; развитие или движение группы во времени</p>	ПК-4

45.		Определите этические принципы тренинговой работы	ПК-4
46.	в	<p>Форма активного обучения, основной направленностью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков:</p> <p>а) тренинг как форма дрессуры</p> <p>б) тренинг как тренировка</p> <p>в) тренинг как форма активного социально-психологического обучения</p> <p>г) тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем</p>	ПК-4
47.		Назовите основные стадии развития группы тренинга	ПК-4
48.		Охарактеризуйте этапы социально-психологического тренинга	ПК-4
49.		Что означает качественный состав тренинговой группы?	ПК-4
50.		Что значит количественный состав тренинговой группы?	ПК-4

## **2. Описание шкалы оценивания**

### **Критерии оценивания компетенций\***

*Оценка «отлично» выставляется студенту, если он четко осознает свою роль в системе межличностного взаимодействия, анализирует стратегии поведения в группе; анализирует особенности поведения людей в группе, определяет статус и роль членов группы в системе межличностных отношений и учитывает на практике эти показатели; определяет эффективность групповой работы в тренинге; применяет основы социально-психологического тренинга в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями.*

*Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет вести самостоятельный поиск научных источников по выделенной проблеме, анализировать полученный материал, но допускает неточности в ответе, выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга, но допускает незначительные ошибки.*

*Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, нарушает логическую последовательность в ответе на вопрос, с трудом выбирает соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.*

*Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает грубые ошибки в ответе на вопросы, не владеет основным материалом темы, не может выбрать соответствующие методы работы с отдельными индивидами и группой в организации с использованием социально-психологического тренинга.*