

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО НГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)

УТВЕРЖДАЮ

Декан

факультета социальной работы и
клинической психологии

Гуляевская Н.В.

«05» июня 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг личностного роста

Шифр дисциплины: Б1.В.ДВ.01.01

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Форма обучения: очная

Год набора: 2024

Оценочные материалы по дисциплине «Тренинг личностного роста» является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета по специальности 37.05.01 – «Клиническая психология»

Оценочные материалы разработали сотрудники кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

Фамилия И.О.	Должность	Ученая степень, ученое звание
1	2	3
Ласовская Т.Ю.	доцент	к.м.н., доцент
Шперлинь А.В.	преподаватель	-

Рецензент(ы):

Фамилия И.О.	Должность	Ученая степень, ученое звание	Кафедра/организация
1	2	3	4
Ганпанцурова О.Б.	доцент	к.м.н., доцент	Кафедра практической и специальной психологии ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

Протокол № «07» от «05» июня 2024 г.

Зав. кафедрой д.м.н., профессор Овчинников А.А. 

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании цикловой методической комиссии по специальности «Клинической психологии» и «Социальная работа».

Протокол № «06» от «31» мая 2024 г.

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине
«Тренинг личностного роста»**

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Методические проблемы применения психологического тренинга. Знакомство, сбор ожиданий.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
2.	Организация и проведение психологического тренинга. Контракт с группой.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
3.	Обязанности тренера.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
4.	Ролевая структура группы	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
5.	Установки и ожидания участников.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
6.	Формированию рациональных убеждений.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
7.	Развитие способности к рефлексии.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
8.	Персональные стили поведения.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
9.	Повышение уровня доверия и заботы между членами группы.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
10.	Формирование навыков успешного взаимодействия членов группы в различных ситуациях.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
11.	Формирование навыков и умений управления творческим процессом.	УК-6, ПК-2, Зн.1, Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для зачета
12.	Развитие уверенности.	УК-6, ПК-2, Зн.1,	Устный опрос

		Ум. 1, По. 1, Зн.2, Ум. 2, По. 2	Ситуационные задачи Вопросы для зачета
--	--	-------------------------------------	--

**Итоговый контроль
Зачетные билеты**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Новосибирский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО НГМУ Минздрава России)
Факультет социальной работы и клинической психологии
Кафедра психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

Тренинг личностного роста

Билет № 1

1. Вопрос....
2. Вопрос....
3. Ситуационная задача...

Зав. кафедрой

А.А. Овчинников

М.П.

Перечень вопросов для подготовки

1. Понятие психологического тренинга.
2. История развития тренинговых форм работы.
3. Основные задачи психологического тренинга.
4. Условия и основные принципы работы тренинговой группы.
5. Личность и личностный рост.
6. Психологические концепции личностного роста.
7. Критерии личностного роста.
8. Специфика проведения тренинга личностного роста.
9. Основные правила работы группы.
10. Групповая дискуссия. Классификация групповых дискуссий.
11. Игровые методы. Классификация игровых методов.
12. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.
13. Методы телесно-ориентированной психотерапии.
14. Медитативные техники.
15. Основные линии группового развития.
16. Основные стадии (этапы) развития группы.
17. Кризисы «роста» тренинговой группы.
18. Общение психолога с участниками в тренинге.
19. Особенности установления контакта.
20. Четырехмерная функциональная модель ведения группы.
21. Разнообразие подходов к ведущему группы (И. Вачков).
22. Особенности личности ведущего группы.
23. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
24. Деятельность ведущего, направленная на отдельно члена группы.
25. Определение интерактивной игры.
26. Классификация интерактивных игр.
27. Четырехшаговая модель в работе с интерактивными играми.
28. Преимущества и ограничения интерактивных игр.
29. Классификация и основные виды тренинговых групп.
30. Организации групповой работы в тренинге.
31. Преимущества групповой формы работы.
32. Оценка эффективности психологического тренинга.

Критерии оценки на зачете

- Оценка «**зачтено**» предполагает:
 - знание основных терминов и понятий изученного курса;
 - логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса, при этом использует фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин;
 - показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;
 - владеет методами и средствами решения практических задач.
- Оценка «**не зачтено**» предполагает:
 - отсутствие знаний основных терминов и понятий курса или наличие большого количества ошибок при интерпретации основных определений;
 - затруднение при ответе на вопросы по основным темам курса и неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин в качестве опоры;
 - отсутствие навыков решения практических задач, опирающихся на базовые теоретические положения курса.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
2	Устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы занятия по дисциплине, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Ситуационные задачи	Описание проблемной клинической ситуации, позволяющей оценить знания и умения студентов в области диагностической деятельности	Фонд ситуационных задач

Устный опрос

1. Что такое тренинг личностного роста и какие цели он преследует?
2. Какие основные методы используются в тренингах личностного роста?
3. Какова роль тренера в проведении тренинга личностного роста?
4. Какие факторы способствуют эффективности тренинга личностного роста?
5. Как определяется программа тренинга личностного роста?
6. Какие навыки развиваются в ходе тренинга личностного роста?
7. Как проводится оценка результатов тренинга личностного роста?
8. Какие этические принципы должны соблюдать участники тренинга?
9. Каково место обратной связи в процессе тренинга личностного роста?
10. Какие ограничения существуют в применении тренингов личностного роста?
11. Как тренинги личностного роста помогают в профессиональной сфере?
12. Какие психологические концепции лежат в основе тренингов личностного роста?
13. Как формируется группа для проведения тренинга личностного роста?
14. Какие упражнения наиболее эффективны в тренингах личностного роста?
15. Как связаны тренинги личностного роста с развитием эмоционального интеллекта?
16. Как работать с сопротивлением участников в ходе тренинга?
17. Какие типы тренингов личностного роста существуют?
18. Как измеряются изменения в поведении участников после тренинга?
19. Как формируются индивидуальные планы развития на основе тренинга?
20. Какие риски связаны с проведением тренингов личностного роста?
21. Как разрабатываются программы долгосрочного сопровождения после тренинга?
22. Как учитываются культурные различия в тренингах личностного роста?
23. Как развивать лидерские качества в ходе тренинга личностного роста?
24. Как связан тренинг личностного роста с постановкой целей?
25. Какие методики используются для релаксации и снятия стресса в тренингах?
26. Как выбрать подходящий формат тренинга для конкретной аудитории?
27. Как учитывать индивидуальные особенности участников в групповом тренинге?
28. Как организовать обратную связь после завершения тренинга?
29. Как оценить готовность участника к проведению тренинга?
30. Как поддерживать мотивацию участников в течение всего тренинга?

Критерии оценки результатов текущего опроса

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему программный, в том числе лекционный, материал, последовательно, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, твердо знающему программный, в том числе лекционный, материал, грамотно и по существу, отвечающему на вопрос и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения). То же относится к освещению практически важных вопросов.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, который обнаруживает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности, отвечает на практически важные вопросы с помощью или поправками преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает значительной части программного, в том числе лекционного, материала и/или допускает существенные ошибки в изложении материала.

Ситуационные задачи

1. Директор обратился с запросом к психологу со следующей ситуацией: «Екатерина Сергеевна, учительница английского языка, пол года назад пришла работать в школу после вуза. Работу свою она любила, с учениками были замечательные отношения до недавнего времени. Началось все с урока английского языка, посвященного Дню Святого Валентина с 10 «Д» классом. В конце урока все сделали валентинки на английском, и несколько валентинок получила Екатерина Сергеевна. В одной из них было признание в любви от Егора, ученика этого класса. Екатерина Сергеевна сначала решила, что это просто шутка, но не тут-то было. Егор стал писать любовные записки Екатерине Сергеевне почти на каждом уроке, причем некоторые из них он декламировал на самих уроках. Помимо записок, Егор начал демонстративно оказывать молодой учительнице знаки внимания: открывал дверь, помогал носить книги и т. п. В последнее время даже начал пытаться дотрагиваться до Екатерины Сергеевны как бы случайно, но каждый раз при свидетелях».

1. Сформулируйте проблему и ее причины.

2. Какой алгоритм работы возможен с участниками ситуации (с указанием методов психологической работы)?

2. Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным.

Как себя вести?

3. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

4. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

5. Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу?»

6. Ориентируясь на психологические особенности партнера, напишите максимальное количество рекомендаций по оптимизации межличностного взаимодействия в данной ситуации:

С начала семестра студент чувствует неприязнь со стороны преподавателя, который игнорирует его на занятиях, занижает оценки за ответы. Студент беспокоится о предстоящем экзамене.

Определите феномен межличностного влияния (убеждение, психологическое заражение, внушение). Аргументируйте свой ответ.

7. Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».

8. Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации. Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.

9. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

10. Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для

поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре. Каковы возможны варианты решения проблемы?

11. Директор предприятия решил повысить уровень креативности своих сотрудников, предложив им следующие рекомендации: не жалейте времени и выдвигайте как можно больше идей; не предлагайте фантастические варианты, которые нельзя воплотить в жизнь; отбрасывайте идеи, которые могут потребовать больших затрат; старайтесь придумать, как можно использовать наше оборудование в других целях. Какие из перечисленных рекомендаций будут продуктивными и почему?

12. Один из членов команды предпочитает тишину и уединение, спокоен, вдумчив, медлителен, не любит новизну, с трудом знакомится с новыми людьми. Укажите тип темперамента сотрудника.

13. Специалисту, отличающемуся неуверенностью в себе, скромностью, боязнью неудачи, компания предоставила возможность участвовать в международной конференции, где необходимо выступить с докладом. Он отказался. Укажите возможную причину отказа, если известно, что никаких личных причин у специалиста не было.

14. Сотрудник самолюбивый, принципиальный, раздражительный, не терпит возражений и критики, бурно реагирует на замечания, гордый и легко эмоционально ранимый. Определите, какие из перечисленных качеств описывают его характер.

15. Сотрудник нервный, самолюбивый, не сдержан в проявлении эмоций, не терпит возражений со стороны коллег, при их несогласии устраивает скандалы, бурно реагирует на критику. Определите, какие из перечисленных качеств характеризуют его тип темперамента.

16. Специалист часто прибегает к такому приему: прерывает чтение интересной книги на самом захватывающем месте и не прикасается к ней 2-3 дня. Какие качества он тренирует, как можно назвать этот прием?

17. Один из членов команды любит оживленную суету вокруг себя, общителен, предпочитает быть в центре внимания, энергичен, чрезмерно эмоционален. Укажите тип темперамента сотрудника.

18. Старательность, низкая адаптация к темноте, общительность, хорошая координация обеих рук, медленная скорость узнавания, большая эмоциональная

возбудимость, трудолюбие, аккуратность, высокая чувствительность органов чувств, трудности в овладении новым двигательным навыком.

Записи оформляйте следующим образом:

Поведение индивида: ... Потому что ...

Поведение личности: ... Потому что ...

19. Четыре здоровых молодых человека желают стать летчиками-испытателями. Тестирование показало, что Х. — холерик, С. — сангвиник, М. — меланхолик, Ф. — флегматик. Кстати, Х. — мастер спорта по дзюдо, Ф. — давно и весьма эффективно занимается бегом на длинные дистанции, М. — мастер спорта по прыжкам в воду, а С. — великолепный альпинист.

Каково, скорее всего, будет заключение специальной комиссии? Почему?

20. Определите феномен межличностного влияния (убеждение, психологическое заражение, внушение). Аргументируйте свой ответ.

Подчиненный обращается к начальнику: "Сергей Васильевич, я заинтересован в том, чтобы наша компания была одной из самых лучших на рынке, и думаю, Вы со мной согласитесь, что многое зависит от атмосферы внутри коллектива, от того, насколько согласованно мы все действуем и как относимся к своей работе. В последний месяц мы работаем без выходных, так как много заказов, и внутри коллектива чувствуется сильное напряжение, все работают без особого желания, участились конфликты, результативность от этого хуже. Мы просим Вас, как нашего руководителя, дать нам два выходных дня, чтобы мы восстановили свои силы и после отдыха работали в несколько раз лучше". - "Хорошо, эти выходные все будут отдыхать"

21. Вы купили билет на интересный фильм. Со звонком входите в зрительный зал и видите, что ваше место уже занято. Еще раз посмотрели на билет. Нет, все правильно: ряд 12, место 5.

Как вы должны поступить в таком случае? Что должен сказать тот, кто занял ваше место?

22. Решите задачу. Аргументируйте свой ответ.

Между двумя сотрудниками возник конфликт, который мешает успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к непосредственному начальнику с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Как наиболее эффективно разрешить данную ситуацию?

23. . Решите задачу. Аргументируйте свой ответ.

Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие

«человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только выполнение работы.

Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

24. Решите задачу. Аргументируйте свой ответ.

У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но Вы хотите нормализовать отношения, чтобы не страдала работа. Что бы Вы предприняли в первую очередь.

25. Решите задачу. Аргументируйте свой ответ.

Вы приняли на работу молодого специалиста (только что окончившего колледж), который превосходно справляется с работой. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими членами команды. Вы каждый день получаете такого рода сигналы.

Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Критерии оценки задач

Оценка **«отлично»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

Оценка **«хорошо»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны

Темы рефератов
(докладов, сообщений)

по дисциплине *«Тренинг личностного роста»*

1. История развития тренингов личностного роста.
2. Современные методы и подходы в тренингах личностного роста.
3. Роль тренера в процессе личностного роста участников.
4. Эмоциональный интеллект и его развитие в тренингах личностного роста.
5. Тренинги личностного роста в профессиональной среде: возможности и ограничения.
6. Оценка эффективности тренингов личностного роста: методы и инструменты.
7. Этические аспекты проведения тренингов личностного роста.
8. Индивидуальные и групповые тренинги: сравнительный анализ.
9. Развитие лидерских качеств в тренингах личностного роста.
10. Тренинги личностного роста и культура организации: взаимосвязь и влияние.

Критерии оценки реферата

Оценка **«отлично»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на результаты современных исследований (за последние 5-10 лет), примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Студент в своей работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на результаты современных исследований (за последние 5-10 лет), примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Объем реферата должен быть не менее 20 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст TimeNewRoman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист и список литературы. В списке литературы должно быть указано не менее 10 источников (научных статей и монографий). Цитирование учебной литературы в реферате недопустимо.