**СИЛЛАБУС**

**Осенний семестр 2023-2024 учебного года**

**Образовательная программа «6В01801 Социальная педагогика и самопознание»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID и наименование дисциплины** | **Самостоятельная работа обучающегося****(СРО)** | **Кол-во кредитов**  | **Общее****кол-во кредитов** | **Самостоятельная работа обучающегося****под руководством преподавателя (СРОП)** |
| **Лекции (Л)** | **Практ. занятия (ПЗ)** | **Лаб. занятия (ЛЗ)** |
| TO 3215 Тренинги в образовании | 3 | 30 | 30 | - | 6 | 7 |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ** |
| **Формат обучения** | **Цикл,** **компонент** | **Типы лекций** | **Типы практических занятий** | **Форма и платформа****итогового контроля** |
| очное | Профилирующая дисциплина, вузовский компонент | Проблемно-методические, практико-ориентированные  | Практические, мастер-классы, семинары с проблемным содержанием | письменный традиционный экзамен |
| **Лектор - (ы)** | Махамбетова Ж.Т., PhD., старший преподаватель |
| **e-mail:** | mzhamilya@mail.ru |
| **Телефон:** | +7 7753069205 |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| **Цель дисциплины** | **Ожидаемые результаты обучения (РО)\*** В результате изучения дисциплины обучающийся будет способен: | **Индикаторы достижения РО (ИД)**  |
|  | 1.пониматьконцептуальные основы и технологии организации тренинговых программ; | * 1. знать и понимать специфику и различные аспекты тренинговой работы;
 |
| 1.2 усвоить теоретические концепции тренинга, теорий активного обучения и групповой динамики; |
| 2. владеть навыками ведения тренинга; технологией и методикой проведения тренингов разного типа в образовательных и развивающих учреждениях; | 2.1 применять методические приемы, упражнения и дискуссии в рамках тренинговой работы; методику тренинга в практическом решении проблем личности; |
| 2.2 знать и классифицировать типы тренингов, их методику и технологию проведения; |
| 3. эффективно взаимодействовать с тренинговой группой с учетом групповой динамики, процедур, правил работы и активности участников тренинговой группы; | 3.1 использовать для взаимодействия с тренинговой группой все известные тренинговые процедуры, правила, способы активизации и др. элементы групповой психологической работы; |
| 3.2 создавать благоприятную психологически развивающую среду в тренинговой группе; |
| 4. использовать тренинговые методы, различные тренинговые игры, упражнения и психотехники с целью организационно-методического обеспечения развития, обучения, психокоррекции, личностного роста и образования субъектов тренинговой работы; | 4.1 проводить подборку упражнений, игр, проективных методик и дискуссий для последующего использования в тренингах разного типа в соответствии с целями тренинговой программы;  |
| 4.2 грамотно подбирать и использовать соответствующие методы, психотехники, игры и упражнения в различных типах тренингов; |
| 5. проектировать и прогнозировать результаты психологического воздействия в тренинге в рамках деятельности по развитию и психокоррекции личности; | 5.1 оценивать промежуточную результативность тренинговой работы, степень адекватности обратной связи и используемых методик для конкретной тренинговой группы; |
| 5.2 проектировать, прогнозировать и оценивать эффективность групповой психологической работы;  |
| **Пререквизиты**  | Педагогическое мастерство |
| **Постреквизиты** | Технологии социально-педагогической работы |
| **Учебные ресурсы** | **Литература:** основная, дополнительная. 1. Клаус Фопель Технология ведения тренинга: теория и практика / Клаус Фопель. - Москва: Генезис, 2020. - 263 c. 2. Психологический тренинг: учебно-методическое пособие / М. А. Реньш, Е. Г. Лопес. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2016. - 235 с.3.Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология: учебное пособие. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 206 c. Дополнительная литература:1. Психологические тренинги в системе профессионально-личностного развития тренера: учебно-методическое пособие / сост. Н.Ю. Зыкова. - Воронеж: ФГБОУ ВО «ВГИФК», 2018. – 96 с.
2. Емельянова Е.В. Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге - Москва: Генезис, 2020. - 376 c.
3. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. Москва: Когито-Центр, 2019. - 251 c.

Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе (методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек). - Москва: Академический проект, 2020. - 249 c.**Исследовательская инфраструктура**Кафедра педагогики и образовательного менеджмента, 050040, г. Алматы, Масанчи 39/47, УК 4,факультет философии и политологии, кабинет № 408. тел.: +8 (727) 377-33-33, вн. 2121, 2126.**Профессиональные научные базы данных** Кафедра педагогики и образовательного менеджмента, 050040, г. Алматы, Масанчи 39/47, УК 4,факультет философии и политологии, кабинет № 408. тел.: +8 (727) 377-33-33, вн. 2121, 2126.**Интернет-ресурсы** 1.Тренинг в организации: учеб. пособие / А.Б. Невеев. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 256 с.- (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=641782>2. Методические рекомендации по методике организации и проведения тренингов: Тюмень, 2016. - 42 с. - Режим доступа: https://togirro.ru/assets/files/CNPO/progr\_met/cons/met\_trening.pdf |

|  |  |
| --- | --- |
| **Академическая политика дисциплины**  | Академическая политика дисциплины определяется [Академической политикой](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%90%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf) и [Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби.](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf) Документы доступны на главной странице ИС Univer.**Интеграция науки и образования.** Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРОП, СРО, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий изаданий.**Посещаемость.** Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. **Академическая честность.** Практические/лабораторные занятия, СРО развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют [«Правила проведения итогового контроля»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%9B%D0%AD%D0%A1%202022-2023%20%D1%83%D1%87%D0%B3%D0%BE%D0%B4%20%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA%D0%B5.pdf), [«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%202022-2023.pdf), «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».Документы доступны на главной странице ИС Univer.**Основные принципы инклюзивного образования.** Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающихся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех студентов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону/ е-mail +77753069205/ mzhamily@mail.ru либо посредством видеосвязи в MS Teams**Интеграция МООC (massive open online course).** В случае интеграции МООC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООC. Сроки прохождения модулей МООC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. **ВНИМАНИЕ!** Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.  |
| **ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ** |
| **Балльно-рейтинговая** **буквенная система оценки учета учебных достижений** | **Методы оценивания** |
| **Оценка** | **Цифровой** **эквивалент****баллов** | **Баллы,** **% содержание**  | **Оценка по традиционной системе** | **Критериальное оценивание** – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании.**Формативное оценивание –** вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателю образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции.**Суммативное оценивание** –вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины.Проводится 3-4 раза за семестр при выполнении СРО. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения. |
| A | 4,0 | 95-100 | Отлично |
| A- | 3,67 | 90-94 |
| B+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо |
| B | 3,0 | 80-84 | **Формативное и суммативное оценивание**Преподаватель вносит свои виды оценивания либо использует предложенный вариант | **Баллы % содержание**Преподаватель вносит свою разбалловку в пункты в соответствии с календарем (графиком). Не изменяются экзамен и итоговый балл по дисциплине. |
| B- | 2,67 | 75-79 | Активность на лекциях  | 5 |
| C+ | 2,33 | 70-74 | Работа на практических занятиях  | 20 |
| C | 2,0 | 65-69 | Удовлетворительно | Самостоятельная работа  | 25 |
| C- | 1,67 | 60-64 | Проектная и творческая деятельность  | 10 |
| D+ | 1,33 | 55-59 | Неудовлетворительно | Итоговый контроль (экзамен)  | 40 |
| D | 1,0 | 50-54 | ИТОГО  | 100  |
| **Календарь (график) реализации содержания дисциплины. Методы преподавания и обучения.** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Неделя** | **Название темы** | **Кол-во часов** | **Макс.****балл** |
| **МОДУЛЬ 1 Теория и концептуальные основы психологического тренинга** |
| 1 | **Л 1.** Тренинг как метод личностных, групповых и организационных изменений | 2 |  |
| **Семинар 1.** Структура и особенности проведения тренинга  | 2 | 8 |
| 2 | **Л 2.** История возникновения групповых форм работы психологического тренинга | 2 |  |
| **СЗ 2.** Вклад теории Курта Левина в развитие тренинговых методов. Т-группы К. Левина, группы встреч К.Роджерса. | 2 | 8 |
| **СРОП 1.** Консультации по выполнению **СРО 1** Консультация по выполнению СРМ1 на тему: «Психогимнастические упражнения». |  | 5 |
| 3 | **Л 3.** Классификация тренинговых групп. Гуманистическое направление. Гештальт-модель. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Телесно-оринтированный подход. Бихевиорально-ориентированные группы. | 2 |  |
| **СЗ 3.** Функции тренинга. Содержательные результаты тренинга. | 2 | 8 |
| **СРО 1.** Выполнение творческой работы на тему: «Психогимнастические упражнения». |  | 35 |
| 4 | **Л 4.** Основы групповой динамики | 2 |  |
| **СЗ 4.** Групповые динамические феномены: причины возникновения и работа тренера с ними. Планирование и управление групповой динамикой. | 2 | 8 |
| 5 | **Л 5.** Основные подходы к организации и проведению тренинга | 2 |  |
| **СЗ 5.** Основные принципы комплектования групп. Требования к комплектованию групп.  | 2 | 8 |
| **МОДУЛЬ 2 Специфика тренинговой работы** |
| 6 | **Л 6.** Методы тренинга | 2 |  |
| **СЗ 6.** Специфика и методы тренинга в образовательных учреждениях | 2 | 8 |
| **СРОП 2.** Коллоквиум по теоретическим вопросам. Консультация по выполнению СРС 2 «Арт-терапевтические техники в тренинге: характеристики и использование». |  | 4 |
| 7 | **Л 7.** Методические процедуры и техники психологического тренинга | 2 |  |
| **СЗ 7.** Специфика и методы тренинга в развивающих учреждениях | 2 | 8 |
| **СРО 2.** «Арт-терапевтические техники в тренинге: характеристики и использование». |  |  |
| **Рубежный контроль 1** | **100** |
| 8 | **Л 8.** Специфика и классификация методических средств тренинга. | 2 |  |
| **СЗ 8.** Ролевая игра в тренинге: правила проведения, достоинства и недостатки. | 2 | 5 |
| **СРОП 3.** Выполнение творческой работы на тему «Ролевая игра в тренинге» |  | 12 |
| 9 | **Л 9.** Тренер – ключевая фигура группового процесса | 2 |  |
| **СЗ 9.** Видеообсуждение и видеообратная связь: технологические и содержательные аспекты | 2 | 5 |
| 10 | **Л 10.** Типовые тренерские ошибки, работа тренера по их профилактике. | 2 |  |
| **СЗ 10.** Анализ конкретных случаев. Подбор и подготовка тренером case studies, исходя из целей программы. | 2 | 5 |
| **СРОП 4.** Контрольная работа по модулю «Специфика тренинговой работы» |  | 12 |
|  |  |  |
| **МОДУЛЬ 3 Практика трениговой работы в психологической деятельности** |
| 11 | **Л 11.** Подходы к созданию тренинговых программ. Особенности конструирования тренинга, проводимого в открытом (наборном) и закрытом (корпоративном) формате. Этапы тренинга в открытом и корпоративном форматах. | 2 |  |
| **СЗ 11.** Адаптация готовых тренинговых программ. | 2 | 5 |
| **СРО 3.** Практическое проведение техник тренинга |  | 12 |
| 12 | **Л12.** Анализ тренинговых программ. | 2 |  |
| **СЗ 12.** Развивающие, коррекционные и обучающие программы тренингов | 2 | 5 |
| **СРО 3.** |  |  |
| 13 | **Л 13.** Проектирование и прогнозирование результатов психологического воздействия в тренинге | 2 |  |
| **СЗ 13.** Тренинговое занятие и его анализ | 2 | 5 |
| **СРОП 5.** Групповаяотработкатехник психологического тренинга |  | 12 |
| 14 | **Л 14.** Организационно-методическое обеспечение развития, обучения, психокоррекции, личностного роста и образования субъектов тренинговой работы | 2 |  |
| **СЗ 14.** Подборка упражнений, игр, проективных методик и дискуссий для последующего использования в тренингах разного типа в соответствии с выбранной целью тренинговой программы | 2 | 5 |
| **15** | **Л 15.** Личностно-ориентированные и инструментально-ориентированные программы тренингов. | 2 |  |
| **СЗ 15.** Технология реализации тренинговой процедуры. | 2 | 5 |
| **СРО 4.** Разработка и апробация программы тренинга |  | 12 |
| **Рубежный контроль 2** | **100** |
| **Итоговый контроль (экзамен)** | **100** |
| **ИТОГО за дисциплину** | **100** |

**Декан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Мейрбаев Б.Б.

**Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Алгожаева Н.С.

**Лектор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Махамбетова Ж.Т.

**РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ**

**КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

Оформляется по желанию преподавателя для каждого запланированного суммативного оценивания (СРО)

**ШАБЛОН**

**Название задания** (баллы, % содержание от 100% РК, копировать из календаря (графика) реализации содержания дисциплины, методы преподавания и обучения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерий**   | **«Отлично»**  **Макс. вес в %**  | **«Хорошо»**  **Макс. вес в %**  | **«Удовлетворительно»**  **Макс. вес в %**  | **«Неудовлетворительно»**  **Макс. вес в %**  |
|    |    |    |    |    |

**Пример 1. Письменное задание «Моя профессиональная история» (25% от 100% РК)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерий**   | **«Отлично»** 20-25 %   | **«Хорошо»** 15-20%    | **«Удовлетворительно»** 10-15%  | **«Неудовлетворительно»** 0-10%  |
| **Понимание теорий** **и концепций профессиональной идентичности и профессионализма педагога**   | Глубокое понимание теорий, концепций профессиональной идентичности и профессионализма учителя. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники.   | Понимание теорий, концепций профессиональной идентичности и профессионализма учителя. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники.   | Ограниченное понимание теорий, концепций профессиональной идентичности и профессионализма учителя. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.   | Поверхностное понимание/ отсутствие понимания теорий, концепций профессиональной идентичности и профессионализма учителя.   Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты ) на ключевые источники.   |
| **Осознание ключевых вопросов профессиональной идентичности и профессионализма учителей в Казахстане**   | Хорошо связывает ключевые понятия профессиональной идентичности и профессионализма учителя с контекстом Казахстана. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).   | Связывает концепции профессиональной идентичности и профессионализма учителя с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.   | Ограниченная связь концепций профессиональной идентичности и профессионализма учителей с контекстом Казахстана.Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.   | Незначительная или отсутствуют связь концепций профессиональной идентичности учителя с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.   |
| **Предложение политики или практические рекомендации / предложения**   | Предлагает грамотные политические и/или практические рекомендации, предложения по повышению профессиональной идентичности и профессионализма учителей в Казахстане.   | Предлагает некоторые политические и/или практические рекомендации, предложения по повышению профессиональной идентичности и профессионализма учителей в Казахстане   | Ограниченная политика и практические рекомендации. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.   | Мало или вообще нет политики и практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.   |
| **Письмо,**  **АРА- стиль**   | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует APA- стилю.   | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует APAстилю.   | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании APA- стилю.   | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании APA- стилю.   |

   **Пример 2. Групповая презентация «Профессия учителя в Казахстане» (30% от 100% РК)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерий**   | **«Отлично»**  25-30%  | **«Хорошо»**  20-20%  | **«Удовлетворительно»**  15-20%  | **«Неудовлетворительно»**  0 – 15%  |
| **Понимание теорий и концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя**   | Глубокое понимание теорий, концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя.   | Понимание теорий, концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя.   | Ограниченное понимание теорий, концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя.   | Поверхностное понимание/ отсутствие понимания теорий, концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя.   |
| **Осведомленность о ключевых вопросах профессиональной идентичности учителя и профессии учителя в Казахстане**   | Грамотное соотношение ключевых понятий профессиональной идентичности учителя и профессии учителя с контекстом Казахстана. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).   | Присутствует связь концепций профессиональной идентичности учителя и профессии учителя с контекстом Казахстана. Аргументы подкреплены доказательствами эмпирического исследования.   | Ограниченное соотношение профессиональной идентичности учителя и концепций профессии учителя с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования   | Незначительная связь/ отсутствие связи концепций профессиональной идентичности учителя с контекстом Казахстана. Мало или вообще не используются эмпирические исследования.   |
| **Пилотное исследование**   | Отличное использование результатов пилотных исследований (интервью или опрос) в презентации   | Хорошее использование результатов пилотных исследований (интервью или опроса) в презентации.   | Удовлетворительное использование результатов пилотных исследований (интервью или опрос) в презентации.   | Плохое использование результатов пилотных исследований (интервью или опросов) в презентации.   |
| **Предложение политики или практических рекомендаций / предложений**   | Предлагает очень хорошую политику и / или практические рекомендации или предложения по улучшению профессиональной идентичности и профессии учителя в Казахстане.   | Предлагает некоторые политические и/или практические рекомендации или предложения по улучшению профессиональной идентичности и профессии учителя в Казахстане.   | Ограниченная политика и практические рекомендации. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.   | Мало или вообще нет политики и практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.   |
| **Презентация,** **командная работа**   | Отличная, привлекательная презентация, отличное качество визуальных эффектов, слайдов, материалов, отличная командная работа.   | Хорошая вовлеченность, хорошее качество визуальных эффектов, слайдов или других материалов, хороший уровень командной работы.   | Удовлетворительный уровень вовлеченности, удовлетворительное качество материалов, удовлетворительный уровень командной работы.   | Низкий уровень вовлеченности, низкое качество материалов, плохой уровень командной работы.   |