

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

Утверждаю  
Декан СПФ  
\_\_\_\_\_ Т.  
«23» мая 2022 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Основы профессионального роста и супервизии в психологической практике»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология  
Направленность (профиль) программы: Педагогическая психология  
Квалификация выпускника: магистр  
Форма обучения: очная, очно-заочная  
Год начала подготовки – 2022

Разработана  
д-ром пед. наук, проф., проф. кафедры  
СГД  
\_\_\_\_\_ Т.В. Поштарева

Согласована  
зав. выпускающей кафедры СГД  
\_\_\_\_\_ Е.В. Смирнова

Рекомендована  
на заседании кафедры СГД  
от «23» мая 2022 г.  
протокол № 11  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Смирнова

Одобрена  
на заседании учебно-методической  
комиссии СПФ  
от «23» мая 2022 г.  
протокол № 9  
Председатель УМК  
\_\_\_\_\_ Т.В. Поштарева

Ставрополь 2022 г.

## Содержание

	Стр.
1. Цели освоения дисциплины	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	3
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы	3
5. Содержание и структура дисциплины	5
5.1. Содержание дисциплины	5
5.2. Структура дисциплины	6
5.3. Занятия семинарского типа	7
5.4. Курсовой проект (курсовая работа, расчетно-графическая работа, реферат, контрольная работа)	7
5.5. Самостоятельная работа	7
6. Образовательные технологии	8
7. Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	8
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	8
8.1. Основная литература	8
8.2. Дополнительная литература	8
8.3. Программное обеспечение	8
8.4. Профессиональные базы данных	9
8.5. Информационные справочные системы	9
8.6. Интернет-ресурсы	9
8.7. Методические указания по освоению дисциплины	9
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
10. Особенности освоения дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья	16
Приложение к рабочей программе дисциплины	17
Дополнения и изменения к рабочей программе	

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Основы профессионального роста и супервизии в психологической практике» является создание условий для успешного развития у магистрантов компетенций в области повышения профессионализма, организации и проведения супервизии в психологической практике.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Основы профессионального роста и супервизии в психологической практике» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» (Б.1.Б.9) ОПОП ВО по данному направлению подготовки и находится в логической и содержательно-методической связи с другими дисциплинами.

Предшествующие дисциплины (курсы, модули, практики)	Последующие дисциплины (курсы, модули, практики)
Производственная практика в профильных организациях	Преддипломная практика
Теория и практика психологического консультирования	

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы, использует их для достижения результата	<b>Знает</b> средства работы с самооценкой <b>Умеет</b> оценивать свои ресурсы и их пределы <b>Владет</b> навыками подбора упражнений для тренинга личностного роста
	УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	<b>Знает</b> пути и средства для профессионального роста <b>Умеет</b> определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования деятельности на основе самооценки
ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1. Ориентируется в области совершенствования профессиональной деятельности психолога	<b>Знает</b> признаки профессиональной деформации <b>Умеет</b> ориентироваться в области психологических технологий профессионального развития <b>Владет</b> навыками профилактики профессионального выгорания
	ОПК-8.2. Применяет модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	<b>Знает</b> основы психологической супервизии <b>Умеет</b> осуществлять профессиональную деятельность на основе работы под супервизией <b>Владет</b> навыками подбора методов супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

#### ОФО

Вид учебной работы	Всего часов	триместр
		5
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	30	30
из них	30	30

– лекции	-	-
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	24	24
из них		
– семинары (С)	10	10
– практические занятия (ПР)	14	14
– лабораторные работы (ЛР)	-	-
3) групповые консультации	-	-
4) индивидуальная работа	-	-
5) промежуточная аттестация	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего) (СР)</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
в том числе:		
Курсовой проект (работа)	-	-
Расчетно-графические работы	-	-
Контрольная работа	-	-
Реферат	-	-
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	54	54
Подготовка к аттестации	-	-
Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	зачет	зачет

#### ОЗФО

Вид учебной работы	Всего часов	триместр
		5
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	20	20
из них		
– лекции	-	-
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	14	14
из них		
– семинары (С)	6	6
– практические занятия (ПР)	8	8
– лабораторные работы (ЛР)	-	-
3) групповые консультации	-	-
4) индивидуальная работа	-	-
5) промежуточная аттестация	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего) (СР)</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
в том числе:		
Курсовой проект (работа)	-	-
Расчетно-графические работы	-	-
Контрольная работа	-	-
Реферат	-	-
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	74	74
Подготовка к аттестации		

Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	зачет	зачет

## 5. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Содержание дисциплины

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
1.	Самооценка личности	Самооценка как необходимый компонент самосознания. Виды самооценки. Тестирование самооценки. Пути и средства работы с самооценкой. Рефлексия. Типология рефлексии и возможности ее использования на практике. Методы и средства работы с рефлексией. Ресурсы личности и их пределы. Способы совершенствования деятельности на основе самооценки.
2.	Профессиональная деформация личности	Понятие и виды профессиональной деформации. Профессиональные деструкции личности. Классификация признаков профессиональной деформации. Причины профессиональных деформаций личности. Профессиональный стресс. Синдром выгорания. Группы риска профессионального выгорания. Симптоматика профессионального выгорания. Профилактика профессионального выгорания и рекомендации.
3.	Профессиональное развитие	Структура профессиональной компетентности психолога. Основные пути и средства для профессионального роста (базовое образование, курсы повышения и переподготовки, семинары-практикумы, тренинги, супервизия, мастер-классы и др.). Понятие «Эмоциональная гибкость» и «Эмоциональная устойчивость». Психологические технологии профессионального развития в сфере образования: Методы работы, ориентированные на профессиональное развитие. Основные методы тренинговой работы. Тренинг личностного роста. Гештальттерапия. Основные концепции и процесс терапии. Трансакционный анализ. Психодрама. Социометрия. Теория ролей. Стадии ролевого развития. Психодраматическая сессия. Телесно-ориентированная психотерапия. Нейролингвистическое программирование. Научно-практический семинар. Биодинамическая терапия. Рольфинг. Метод Александра. Психосоматическая медицина.
4	Теоретические и этические основы психологической супервизии	Определение супервизии. Задачи супервизии. Функции супервизии: образовательная поддерживающая, направляющая. Условия супервизии. Уровни супервизии: базовый уровень - супервизия как личностно-профессиональная поддержка; сертификационный уровень - супервизия как форма повышения квалификации. Роли и личность супервизора. Обучение и развитие супервизора. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров в системе помогающих профессий. Компетентность. Информированное согласие. Конфиденциальность. Защита прав клиента и супервизируемого консультанта. Базовые этические принципы супервизии. Стадии принятия этического решения. Этические проблемы в работе супервизора.
5	Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.	Процесс супервизии и его организация. Особенности специалистов помогающих профессий как клиентов. Первая супервизорская сессия. Характеристики супервизорского пространства. Контракт в супервизии: формирование контракта, элементы и обсуждение контракта. Подготовка к супервизии. Методические приемы супервизии: наблюдение, анализ, обсуждение, обратная связь, рекомендации. Процесс супервизии. Активность в супервизорском процессе. Оценивание супервизора (Бордеро и Леддик). Принятие ответственности в качестве супервизируемого по представлениям Инскипп и Проктор. Субъект и объект супервизии. Уровни супервизии. Формы супервизии: очная, заочная, очно-заочная.

6	Групповая супервизия. Баллинтовские группы	Классические баллинтовские группы и их краткая история. Цель, задачи, содержание, структура и принципы работы баллинтовских групп. Технология работы баллинтовской группы. Организация баллинтовских групп и руководство ими. Групповая супервизия: преимущества и недостатки. Отбор для участия в группе. Заключение контракта. Создание атмосферы общения. Работа с групповой динамикой в группе супервизии. Структурирование групповой работы. Командная супервизия.
7	Модели супервизии и супервизорские отношения.	Понятие, классификация и содержание моделей супервизии. Эволюционные модели. Модели специфичной ориентации. Модели развития. Процессуальная модель. Интегративная модель супервизии: уровни профессионального развития специалиста помогающей профессии и уровни рабочих проблем супервизора. Модель развития: ориентация на себя, на клиента, на процесс, на процесс в контексте. Процессуальная: семимерная модель. Супервизорские отношения. Ответственность супервизируемого. Супервизорские стили. Супервизорские стили по Фридендеру и Варду. Классификация Русселя и Теренса. Факторы, влияющие на супервизорский процесс: статические и динамические. Эффективные стили деятельности супервизора: ориентированный на решение проблемы, межличностно-сензитивный и располагающий. Неэффективные стили: аморфный, неподдерживающий, терапевтический.
8	Трудности и ошибки в осуществлении супервизорского процесса.	Границы, рамки и контрперенос в супервизии. Классификация ошибок супервизии: присоединения, диагностики, неумелое проведение интервью, трудности анализа полученных данных. Фокус-анализ: на клиенте, на другой личности, на проблеме, на работнике помогающей профессии, на общности, культурно-контекстный фокус. Перенос и контрперенос. Классификация контрпереносных реакций. Препятствующий контрперенос. Полезный контрперенос. Тактические ошибки: ограничение свободы выбора клиента, нечеткое формулирование запроса со стороны клиента, проблемы разделения ответственности между психотерапевтом и клиентом, неправильная интерпретация информации о целях и характере психотерапии клиентом, неучет психотерапевтом степени готовности семьи и клиента к психотерапии, несоответствие психотерапии ресурсам клиента, низкая мотивация на изменения со стороны клиента.

## 5.2. Структура дисциплины Очная форма обучения

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Количество часов				
		Всего	ЛК	С	ПП	СР
1.	Самооценка личности	14	4		2	8
2.	Профессиональная деформация личности	16	6	2	2	6
3.	Профессиональное развитие	16	6	2	2	6
4.	Теоретические и этические основы психологической супервизии	12	2		2	8
5.	Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.	14	4	2	2	6
6.	Групповая супервизия. Баллинтовские группы	12	2	2	2	6
7.	Модели супервизии и супервизорские отношения.	14	4	2	2	6
8.	Трудности и ошибки в осуществлении супервизорского процесса.	10	2			8
Групповые консультации						
Промежуточная аттестация (зачет)						
Подготовка к аттестации						
<i>Общий объем</i>		<i>108</i>	<i>30</i>	<i>10</i>	<i>14</i>	<i>54</i>

## Очно-заочная форма обучения

№	Наименование раздела (темы)	Количество часов
---	-----------------------------	------------------

раздела (темы)		Всего	ЛК	С	ПР	СР
1.	Самооценка личности	12	2		2	8
2.	Профессиональная деформация личности	16	4	2	2	8
3.	Профессиональное развитие	18	4	2	2	10
4.	Теоретические и этические основы психологической супервизии	12	2			10
5.	Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.	14	2		2	10
6.	Групповая супервизия. Баллинтовские группы	12	2			10
7.	Модели супервизии и супервизорские отношения.	14	2	2		10
8.	Трудности и ошибки в осуществлении супервизорского процесса.	10	2			8
Групповые консультации						
Промежуточная аттестация (зачет)						
Подготовка к аттестации						
Общий объем		108	20	6	8	74

### 5.3. Занятия семинарского типа

#### ОФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.	ПР	Самооценка личности	2
2.	2.	С/ПР	Профессиональная деформация личности	2/2
3.	3.	С/ПР	Профессиональное развитие	2/2
4.	4.	ПР	Теоретические и этические основы психологической супервизии	2
5.	5.	С/ПР	Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.	2/2
6	6	С/ПР	Групповая супервизия. Баллинтовские группы	2/2
7	7	С/ПР	Модели супервизии и супервизорские отношения.	2/2
			Общий объем	10/14

#### ОЗФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.	ПР	Самооценка личности	2
2.	2.	С/ПР	Профессиональная деформация личности	2/2
3.	3.	С/ПР	Профессиональное развитие	2/2
4.	5.	ПР	Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.	2
5.	7	С	Модели супервизии и супервизорские отношения.	2
			Общий объем	6/8

### 5.4. Курсовой проект (курсовая работа, реферат, контрольная работа)

*Не предусмотрено*

### 5.5. Самостоятельная работа

№ раздела (темы)	Виды самостоятельной работы	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
1-6.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка к устному опросу	72	100
1-6	Подготовка к аттестации	-	-

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Технологии деятельностного и диалогового обучения (упражнения социально-психологического тренинга, презентации)

**Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

- сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

На практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft PowerPoint, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

**Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях**

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, С, ЛР)	Используемые интерактивные и активные образовательные технологии	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
3.	ПР	Упражнения социально-психологического тренинга	2	2
5.	ПР	Ситуационные задачи	3	2

Практическая подготовка обучающихся

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, ЛР)	Виды работ	Количество часов ОФО	Количество часов ОЗФО
-	-	-	-	-

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине приводятся в приложении.

## 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Основная литература

1. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — 978-5-4486-0379-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76798.html>

2. Пахальян, В. Э. Психопрофилактика в практической психологии образования: методология и организация [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. Э. Пахальян. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — 978-5-4487-0265-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76803.html>

3. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447487>

### 8.2. Дополнительная литература

1. Кулагина, И. Ю. Психология развития и возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / И. Ю. Кулагина, В. Н. Колюцкий. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический проект, 2015. — 421 с. — 978-5-8291-1823-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36766.html>

2. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. — 5-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88390.html>

3. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451538>

### 8.3. Программное обеспечение

Microsoft Windows, Яндекс 360, Google Chrome, Яндекс.Браузер.





#### 8.4. Профессиональные базы данных

База данных Scopus - <http://elsevierscience.ru/products/scopus/>

Международная реферативная база журналов и статей WebofScience - <https://www.clarivate.ru/products/web-of-science/>

#### 8.5. Информационные справочные системы

IC: Библиотека - <https://www.sksi.ru/environment/eor/library/>

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru/>

*Поисковые системы*

Поисковая система Yandex - <https://www.yandex.ru/>

Поисковая система Rambler - <https://www.rambler.ru/>

#### 8.6. Интернет-ресурсы

Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://www.window.edu.ru>

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - <http://school-collection.edu.ru/>

Электронная библиотека «Все учебники» - <http://www.vse-uchebniki.ru/>

Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>

Научная электронная библиотека - <http://www.elibrary.ru/>

Портал открытых данных – <https://data.gov.ru/>

Научная электронная библиотека «Киберленинка» - <http://cyberleninka.ru/>

Федеральный центр информационно- образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru/>

Свободная энциклопедия «Википедия»- <https://ru.wikipedia.org>

Национальная Электронная Библиотека (НЭБ)-<https://нэб.рф>

#### 8.7. Методические указания по освоению дисциплины

Материалы учебно-методического обеспечения самостоятельной работы приведены в методических указаниях к самостоятельной работе обучающихся.

Система знаний по дисциплине формируется в ходе аудиторных и внеаудиторных (самостоятельных) занятий. Используя учебники или учебные пособия, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, магистрант готовится к практическим занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизацию своих теоретических знаний.

Самостоятельная работа магистранта начинается с внимательного ознакомления им с программой учебного курса. Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют магистранта, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия. В итоге должно быть ясным, какие вопросы темы программы учебного курса и с какой глубиной раскрыты в данном учебном материале, а какие вообще опущены.

Любой научный предмет, также как и данная дисциплина, имеет свой категориально-понятийный аппарат. Научные понятия - это та база, на которой «стоит» каждая наука. Понятия - узловые, опорные пункты как научного, так и учебного познания, логические ступени движения в учебе от простого к сложному, от явления к сущности. Без ясного понимания понятий учеба крайне затрудняется, а содержание приобретенных знаний становится тусклым, расплывчатым, напоминая недостроенное здание или еще того хуже: здание без фундамента. Понятие в узком понимании – это определение (дефиниция) того или иного факта, явления, предмета. Такие определения составляют категориально-понятийный аппарат. Они, как правило, кратки по содержанию, схватывают суть дела.

Понятия в широком смысле есть обобщенная концептуальная характеристика определенного явления. Когда в заголовок темы вносится слово «понятие», то это первый признак того, что в данном случае речь идет не о дефиниции (определении), а о сжатой, обобщенной концептуальной характеристике изучаемого явления.

На первом занятии преподаватель доводит до обучающихся требования к текущей и промежуточной аттестации, порядок работы в аудитории и нацеливает их на проведение самостоятельной работы с учетом количества часов, отведенных на нее учебным планом по направлению подготовки и рабочей программой по дисциплине.

##### *Методические указания по организации самостоятельной работы*

Для индивидуализации образовательного процесса самостоятельную работу (СР) можно разделить на базовую и дополнительную.

Базовая СР обеспечивает подготовку магистранта к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности магистранта на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Базовая СР может включать следующие формы работ: изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы; поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса; выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях; изучение материала,

вынесенного на самостоятельное изучение; подготовка к практическим занятиям; подготовка к контрольной работе или коллоквиуму; подготовка к зачету, аттестациям; написание реферата (эссе) по заданной проблеме.

Дополнительная СР направлена на углубление и закрепление знаний обучающегося, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. К ней относятся: подготовка к экзамену; выполнение курсовой работы или проекта; исследовательская работа и участие в научных конференциях, семинарах и олимпиадах; анализ научной публикации по заранее определенной преподавателем теме; анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов, составление схем и моделей на основе статистических материалов и др.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям. Основными формами самостоятельной работы магистранта с участием преподавателей являются: текущие консультации; коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин; прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий); выполнение курсовых работ (проектов) в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ (в часы, предусмотренные учебным планом); прохождение и оформление результатов практик (руководство и оценка уровня сформированности профессиональных умений и навыков); выполнение выпускной квалификационной работы (руководство, консультирование и защита выпускных квалификационных работ) и др.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется магистрантом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Основными формами самостоятельной работы магистрантов без участия преподавателей являются: формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.); написание рефератов, эссе; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий); составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.); углубленный анализ научно-методической литературы (подготовка рецензий, аннотаций на статью, пособие и др.); выполнение заданий по сбору материала во время практики; овладение обучающимися конкретными учебными модулями, вынесенных на самостоятельное изучение; подбор материала, который может быть использован для написания рефератов, курсовых и квалификационных работ; подготовка презентаций; составление глоссария, кроссворда по конкретной теме; подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (круглые столы, диспуты, деловые игры); анализ деловых ситуаций (мини-кейсов). Границы между этими видами работ относительны, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

#### *Методические указания по подготовке к устному опросу*

Самостоятельная работа магистрантов включает подготовку к устному опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей учебной программе и доводятся до магистрантов заранее. Эффективность подготовки магистрантов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации магистранта своей самостоятельной работы.

#### *Методические указания по изучению специальной методической литературы и анализа научных источников*

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность обучающемуся сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов обучающийся будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм: медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного; выделить ключевые слова в тексте; постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

*Методические указания по проведению упражнений социально-психологического тренинга*

Тренинг (от английского training – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков, умений, личностных качеств.

Тренинг является многофункциональным методом для психологических изменений отдельной личности или группы с целью ее развития и гармонизации. Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются:

- наличие постоянной группы и ее пространственная организация;
- обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- ориентация на психологическую поддержку участников;
- атмосфера доброжелательности, свободы общения.

Цели тренинга конкретизируются в частных задачах:

- создание благоприятных условий для развития личности (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального), формирования учебной мотивации;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
- изучение индивидуальных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;
- приобретение коммуникативных умений и навыков;
- овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;
- коррекция поведения, формирование и развитие социальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности;
- формирование профессионально значимых качеств и умений;
- развитие эмпатии, рефлексии, толерантности и пр.

Стоит отметить, что тренинг предполагает не только активную интеллектуальную деятельность его участников, но также работу с эмоциями и чувствами. Он позволяет очень быстро (за считанные дни) сплотить коллектив.

Достоинством тренинга, как формы проведения практических занятий, является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и саморазвития личности, а разнообразные методические приемы тренинга (ролевые игры, дискуссии, упражнения, анализ конкретных ситуаций и др.), игровые технологии (игры-знакомства, разминки, кооперативные игры и др.) выступают как современные составляющие учебного процесса.

В зависимости от того, на какую цель делается акцент в тренинге, их условно можно подразделить на два типа:

1. Инструментально-ориентированные тренинги, целью которых является овладение эффективными моделями поведения.

2. Личностно-ориентированные тренинги — тренинги, затрагивающие «Я» каждого члена группы и направленные на личностные изменения членов группы.

К первому типу, т. е. инструментально-ориентированным тренингам относится социально-психологический тренинг поведения.

Его цель — овладеть эффективными моделями поведения. К данной группе тренингов также относятся следующие виды:

- тренинг делового общения;
- тренинг уверенности в себе;
- тренинг социальных навыков и т. д.

Второй тип тренингов это личностно - ориентированные тренинги.

К личностно-ориентированным тренингам относятся группы личностного роста или, так называемые психокоррекционные группы. Основные задачи этих групп — взаимное исследование, получение знаний о собственной личности, её развитие и раскрытие. Основным процессом в данных группах является личностный рост — активный процесс открытия и развития самого себя через соприкосновение с внешним миром. Необходимо отметить, что данный тип тренингов используется в основном профессиональными психологами.

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К таким базовым методам традиционно относят групповую дискуссию, игровые методы (ролевую и деловую игру) и психогимнастику.

Групповая дискуссия в тренинге - это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса.

Игра эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством.

Приемы психогимнастики служат вспомогательным средством стимулирования активности и снятия усталости участников.

*Правила и принципы проведения тренинга*

Обучение с помощью тренингов существенно отличается от традиционных методов обучения (уроков, лекций, семинаров) не только по форме проведения, но и по основным принципам.

1. Принцип и правило максимальной активности.

В процессе тренинга участники должны вовлекаться в специально организованные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других, обсуждение своих и чужих действий. Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто процентов того, что делает сам.

2. Общение по принципу «здесь и теперь».

На тренинге дети общаются «здесь и теперь», т. е. обсуждают только то, что делается и говорится во время занятий. Считается, что таким образом уменьшается влияние психологической защиты и поддерживается психологическая безопасность.

3. Принцип и правило персонификации высказываний.

Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...», «я считаю...». Это важно, так как напрямую связано с одной из задач тренинга — научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

4. Принцип творческой позиции. Правило отсутствия критики и безоценочности высказываний.

В целях создания условий для творческой активности любая критика на тренинге должна быть сведена к минимуму и касаться только конкретного высказывания или поведения, а не личности.

5. Принцип партнерского общения. Правило доброжелательности. Партнерским общением является такое, при котором учитываются особенности каждого участника, его чувства, эмоции, переживания, создавая в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости.

6. Принцип объективности. Правило обратной связи.

Важнейшие моменты тренинга — осознание детьми мотивов своего поведения, переход от импульсивных действий к сознательной саморегуляции. Именно это позволяет ребенку не только на тренинге, но и в дальнейшем управлять своим внешним поведением и собственным внутренним миром. Поэтому так важны обсуждения всего, что происходит в группе.

7. Необходимо отметить, что в тренинговых группах, которые добровольно посещают незнакомые между собой люди, существует обязательное правило строгой конфиденциальности и доверительности общения.

8. Искренность и открытость. Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати дети, пока еще практически незнакомые,

станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное педагогом, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

9. Кроме того, всем участникам предлагается выбрать себе на время тренинговой работы "игровое имя" – то имя, по которому все остальные обязаны обращаться к нему.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат. Участники, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

*Методические указания по подготовке к решению ситуационных задач (кейсов):*

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Case – пример, взятый из реального бизнеса, представляет собой не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию.

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Методика решения кейсов

#### 1. Понимание задачи

Одно из ваших первых обязательных действий – понять, что от вас требуется:

— усвоение какой учебной темы предполагает решение кейса;

— какого рода требуется результат;

— должны ли вы дать оценку тому, что произошло, или рекомендации в отношении того, что должно произойти;

— если требуется прогноз, на какой период времени вы должны разработать подробный план действий;

— какая форма презентации требуется, каковы требования к ней;

— сколько времени вы должны работать с кейсом?

#### 2. Просмотр кейса

После того как вы узнали, каких действий от вас ждут, вы должны "почувствовать" ситуацию кейса:

— просмотрите его содержание, стараясь понять основную идею и вид предоставленной вам информации;

— если возникают вопросы, или рождаются важные мысли, или кажутся подходящими те или иные концепции курса, прочитав текст до конца, выпишите их;

— после этого прочтите кейс медленнее, отмечая маркером или записывая пункты, которые кажутся существенными.

#### 3. Составление описания как путь изучения ситуации и определения тем

При просмотре кейса вам необходимо:

— структурировать ситуацию, оценивая одни аспекты как важные, а другие как несущественные;

— определить и отобразить все моменты, которые могли иметь отношение к ситуации. Из них вы сможете построить систему взаимосвязанных проблем, которые сделали ситуацию заслуживающей анализа;

— рассмотреть факторы, находящиеся вне прямого контекста проблемы, так как они могут быть чрезвычайно важны;

— опишите ситуацию (сравнивайте свои действия с поведением воспитателя, родителя, или ребёнка), ответив на вопросы:

Кто считает, что проблема, и почему?

На каком основании базируется мнение этих людей?

Что происходит (или не происходит), когда и где?

Какие связанные с происходящим вещи не являются проблемными и почему?

Что составляет более широкий контекст существующей ситуации?

Кто или что может влиять на проблемную ситуацию?

Есть ли другие заинтересованные лица, и кто они?

Каковы сдерживающие факторы, ограничивающие "пространство решения"?

#### 4. Диагностическая стадия

Диагностическая стадия – одна из тех, к которым вы должны приложить максимум усилий, хотя ее успех зависит от эффективности предыдущих стадий:

— вспомните изученные вами ранее темы и проведите по ним мозговой штурм для выявления потенциально соответствующих кейсу теоретических знаний;

— вертикально структурируйте вопрос, начиная с тех, которые касаются отдельных работников, затем группы или подразделения, организации в целом и, наконец, окружающей среды. Таким образом, вы сможете создать матрицу основных вопросов и связанных с ними проблем и подумать о соответствующих концепциях для каждого "уровня".

— изучите обстоятельства возникновения ситуации;

— не забывайте возвращаться к информации кейса и более внимательно рассматривать факторы, ставшие важными в ходе диагностики. Вам нужно будет предъявить доказательства в поддержку вашего диагноза.

— отделяйте доказательства от предположений, факты от мнений и ставьте перед собой два вопроса: до какой степени вы уверены в правильности своих представлений и до какой степени их правильность важна для вашего диагноза.

#### 5. Формулировка проблем

На этой стадии очень полезно письменно сформулировать ваше восприятие основных проблем.

Формулировка проблем окажется базисной точкой для последующих обсуждений:

— при наличии нескольких проблем полезно установить их приоритетность, используя следующие критерии: важность – что произойдет, если эта проблема не будет решена;

срочность – как быстро нужно решить эту проблему;

иерархическое положение – до какой степени эта проблема является причиной других проблем;

разрешимость – можете ли вы сделать что-либо для ее решения.

#### 6. Выбор критериев решения проблемы

Сразу после выяснения структуры проблемы следует подумать о критериях выбора решений. В определенном смысле структура и определит критерии. Например, если выяснилось, что самая серьезная проблема связана с профессиональной культурой воспитателя, тогда решения должны будут повлиять на ее улучшение. Но если существуют также проблемы воспитания (обучения, развития) ребёнка, тогда будут критерии выбора, связанные и с ними.

#### 7. Генерирование альтернатив

Достигнув ясного понимания своих целей, приняв решение о том, к каким областям проблемы вы хотите обратиться, и, имея достаточную уверенность, что проанализировали основные причины возникновения проблемы, вы должны обдумать возможные дальнейшие пути. Важно разработать достаточно широкий круг вариантов, опираясь на известные или изучаемые концепции, чтобы предложить лучшие способы действий, опыт решения других кейсов, креативные методы (мозговой штурм, аналогия и метафора, синектика и др.).

#### 8. Оценка вариантов и выбор наиболее подходящего

На стадии выбора вариантов определите критерии предпочтительности варианта. Критерии выбора варианта должны быть основаны на том, в какой мере они способствуют решению проблемы в целом, а также по признакам выполнимости, быстроты, эффективности, экономичности. Каждый из критериев необходимо проанализировать с позиций всех групп интересов. При оценке вариантов вы должны подумать о том, как они будут воздействовать не только на центральную проблему, но и на всю ситуацию в целом. Определите вероятные последствия использования ваших вариантов.

#### 9. Презентация ваших выводов

##### *Методические указания по подготовке к тестированию*

Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

– Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

– Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

– Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

– Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

– Лучше думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

– Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

– Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность описок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

– Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что обучающийся забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

– При подготовке к тесту или даже экзамену не следует просто заучивать раздел учебника, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Большую помощь оказывают разнообразные опубликованные сборники тестов, Интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля. Именно такие навыки не только повышают эффективность подготовки, позволяют более успешно вести себя во время экзамена, но и вообще способствуют развитию навыков мыслительной работы.

#### *Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации*

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачета определяются на основании результатов текущего контроля успеваемости студента в течение периода обучения.

На промежуточной аттестации определяется качество и объем усвоенных студентами знаний, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения, а также умение работать с нормативными документами в рамках дисциплины. Она может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к промежуточной аттестации – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи промежуточной аттестации является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение триместра. Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Целесообразно пошаговое освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины. Если, готовясь к промежуточной аттестации, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Готовясь к промежуточной аттестации, лучше всего сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий. Требования к знаниям студентов определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой дисциплины.

Цель промежуточной аттестации — проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий права. Оценка подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение триместра.

Дополнительной целью промежуточной аттестации является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к промежуточной аттестации важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Во время подготовки к студентам также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение триместра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к промежуточной аттестации во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала.

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

### *Требования к материально-техническому обеспечению дисциплины*

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа используются аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения: экраном, проектором, ноутбуком (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Для самостоятельной работы обучающихся используется аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для практической подготовки обучающихся используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Использование интернет-ресурсов предполагает проведение занятий в компьютерных классах с выходом в Интернет. В компьютерных классах обучающиеся имеют доступ к информационным ресурсам, к базе данных библиотеки (электронно-библиотечная система– <http://www.iprbookshop.ru> / <https://www.urait.ru>).

## **10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (тьютора), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а также в отдельных группах.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– присутствие тьютора, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

– письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,

– специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),

– индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,

– при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

– обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

– обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются тьютору;

– по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.



Приложение к рабочей программе

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
по дисциплине «Основы профессионального роста и супервизии в психологической практике»

**1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Описание показателей оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценивания и оценочные средства для оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Показатели оценивания (результаты обучения)	Процедуры оценивания (оценочные средства)	
			текущий контроль успеваемости	промежуточная аттестация
УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы, использует их для достижения результата	<b>Знает</b> средства работы с самооценкой	Устный опрос (вопрос № 31); Тест 2	Контрольные вопросы (вопрос № 23-30)
		<b>Умеет</b> оценивать свои ресурсы и их пределы	Ситуационные задачи (№1-4) Упражнения социально-психологического тренинга (6-9)	Ситуационная задача (№ 1-4)
		<b>Владет</b> навыками подбора упражнений для тренинга личностного роста	Ситуационные задачи (№5)	Ситуационная задача (№ 5)
	УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	<b>Знает</b> пути и средства для профессионального роста	Устный опрос (вопрос № 28-34); Тест 2	Контрольные вопросы (вопрос № 25-27)
		<b>Умеет</b> определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования деятельности на основе самооценки	Ситуационные задачи (№1-4) Упражнения социально-психологического тренинга (10-12)	Ситуационная задача (№ 1)
ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1. Ориентируется в области совершенствования профессиональной деятельности психолога	<b>Знает</b> признаки профессиональной деформации	Устный опрос (вопрос № 33)	Контрольные вопросы (вопрос № 28-29)
		<b>Умеет</b> ориентироваться в области психологических технологий профессионального развития	Ситуационные задачи (№ 1-5) Упражнения социально-психологического тренинга (1-5)	Ситуационные задачи (№ 4)

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Показатели оценивания (результаты обучения)	Процедуры оценивания (оценочные средства)	
			текущий контроль успеваемости	промежуточная аттестация
		<b>Владеет</b> навыками профилактики профессионального выгорания	Ситуационные задачи (№ 6-7) Упражнения социально-психологического тренинга (13)	Ситуационные задачи (№ 6-7)
	ОПК-8.2. Применяет модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	<b>Знает</b> основы психологической супервизии	Устный опрос (вопрос № 1-28) Тест 1	Контрольные вопросы (№ 1-22)
		<b>Умеет</b> осуществлять профессиональную деятельность на основе работы под супервизией	Ситуационные задачи (№ 1-4)	Ситуационные задачи (№ 1-4)
		<b>Владеет</b> навыками подбора методов супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	Ситуационные задачи (№ 1-4)	Ситуационные задачи (№ 1-4)
Знания, умения, навыки УК-6, ОПК-8				зачет

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

### 2.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках текущего контроля успеваемости

Процедура оценивания происходит с использованием метода оценивания качества выполнения практических заданий и ситуационных задач, уровня подготовки студента при ответе на вопросы при устном опросе. Все виды текущего контроля осуществляются на занятиях семинарского типа.

#### Методическое описание подготовки и проведения устного опроса

Устные опросы проводятся преподавателем во время аудиторных занятий (лекционных или практических).

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем занятии.

Количество вопросов определяется преподавателем.

Время проведения опроса от 10 минут до 1 академического часа.

Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Перечень вопросов для проведения устных опросов, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

#### Методическое описание подготовки и проведения ситуационных задач (кейсов)/практического задания

Преподаватель заранее подготавливает весь информационный комплекс, готовит бланки с кейсами/заданиями. Время решения кейса/задания указано в самом бланке. Студенты самостоятельно изучают и прорабатывают теоретический и справочный материал по теме. Кейсы/задания на усмотрение преподавателя могут быть предложены для решения как индивидуально, так и подгруппе студентов (до 3 человек).

Содержание кейсов/заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

#### Методическое описание подготовки и проведения тестирования

Не менее, чем за неделю до тестирования, преподаватель определяет обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, литературу и источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Тесты выполняются во время аудиторных занятий (практических).

Количество вопросов в тестовом задании определяется преподавателем.

На выполнение тестов отводится 0,5-1 академический час.

Индивидуальное тестовое задание выдается обучающемуся на бумажном носителе. Также тестирование может проводиться с использованием компьютерных средств и программ в специально оборудованных помещениях.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками не разрешено.

Примеры тестовых заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

#### **Методическое описание подготовки и проведения упражнений социально-психологического тренинга**

Во время проведения упражнений социально-психологического тренинга преподаватель выполняет роль ведущего тренинга, оценивая работу группы и соблюдая правила ведения групповой психологической работы. Ведущий оценивает вовлеченность участников группы в выполнении упражнений социально-психологического тренинга, точность выполнения тренинговых заданий.

Содержание упражнений социально-психологического тренинга, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

### **2.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет по дисциплине проводится за счет часов, отведённых на изучение дисциплины.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: оценку результатов текущего контроля успеваемости студента в течение периода обучения по дисциплине.

Для получения зачета необходимо иметь оценки, полученные в рамках текущего контроля успеваемости, по каждой теме, предусмотренной дисциплиной.

В критерии итоговой оценки уровня подготовки обучающегося по дисциплине входят:

уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного рабочей программой;

уровень практических умений, продемонстрированных студентом при выполнении практических заданий;

уровень освоения компетенций, позволяющих выполнять практические задания;

логика мышления, обоснованность, четкость, полнота ответов.

## **3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНКИ**

### **Типовые задания для текущего контроля успеваемости**

#### **3.1. Перечень типовых тестовых заданий**

Тест 1.

Выберите один правильный ответ

Супервизия-это....

1) научный метод исследования, не ограниченный простой регистрацией фактов, а научно объясняющий причины того или иного психологического явления;

2) один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и методов;

3) психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в ведении тематически направленного диалога между психологом и респондентом с целью получения сведений от последнего;

4) метод качественно-количественного анализа содержания документов с целью выявления или измерения различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах.

Вопрос 2. Выберите несколько правильных ответов.

Задачи супервизии:

1) профессиональное развитие консультанта;

2) профилактика профессионального выгорания;

3) развитие способности к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите;

4) исследовать особенности культуры социальной жизни, благополучия, поведения в социальной сфере различных национально-этнических и половозрастных, а также социально-классовых групп.

Тест 2

1. Групповая форма работы, способствующая личностному росту участников называется тренинг:

1. профессиональных навыков;

2. коммуникативной компетентности;

3. личностного роста;

4. сензитивности.

2. Раскрытие, осознание глубинных установок и интерпретаций, влияющих на результаты, получаемые в жизни, дает:

1. обучающая среда тренингов личностного роста;
  2. теоретическая подготовка к тренингу;
  3. индивидуальная консультация тренера;
  4. семинары-практикумы.
3. Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что:
1. участники получают возможность свободно общаться;
  2. участники могут копировать образцы поведения тренера;
  3. участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это;
  4. участники учатся общаться.

4. Изучение глубинных установок и отношений, составляющих основу жизненного опыта людей происходит на тренинге:

1. личностного роста;
  2. коммуникативных умений;
  3. социально-психологических умений и навыков;
  4. профессиональных умений и навыков.
5. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:
1. развитие адекватного понимания самого себя;
  2. развитие гуманистического отношения к другим людям;
  3. формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей;
  4. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
  5. развитие мышления.

6. Бурное развитие тренингов личностного роста началось в

1. 70-е годы 20 в.;

2. первой половине 20 в.;

3. середине 20 в.;

4. конце 19 в.;

7. Первоначальное развитие тренинги личностного роста получили в:

1. Великобритании;

2. Германии;

3. Франции;

4. США.

8. Групповая форма работы, способствующая личностному росту участников называется:

1. тренинг;

2. профессиональных навыков;

3. коммуникативной компетентности;

4. личностного роста;

5. сензитивности.

9. Раскрытие, осознание глубинных установок и интерпретаций, влияющих на результаты, получаемые в жизни, дает:

1. обучающая среда тренингов личностного роста;

2. теоретическая подготовка к тренингу;

3. индивидуальная консультация тренера;

4. семинары-практикумы.

10. Уникальность тренингов личностного роста заключается в том, что:

1. участники получают возможность свободно общаться;

2. участники могут копировать образцы поведения тренера;

3. участникам не говорят, как им следует жить: они сами обнаруживают это;

4. участники учатся общаться.

11. Изучение глубинных установок и отношений, составляющих основу жизненного опыта людей происходит на тренинге

1. личностного роста

2. коммуникативных умений

3. социально-психологических умений и навыков

4. профессиональных умений и навыков

12. В задачи тренинга личностного роста НЕ входит:

1. развитие адекватного понимания самого себя;

2. развитие умений делового общения;

3. формирование жизненных планов и корректировка жизненных ценностей;
4. развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях;
5. коррекция агрессивного поведения.

13. Развитие умений преодолевать жизненные трудности, формирование профессионально важных качеств и умений:

1. могут быть задачами тренинга личностного роста;
2. не могут входить в задачи тренинга личностного роста;
3. являются обязательными задачами тренинга личностного роста;
4. редко включаются в задачи тренинга личностного роста.

14. Заключение первичного психологического контакта, притирка, рост эмоциональной напряженности происходят:

1. на среднем этапе;
  2. на первом этапе;
  3. последнего этапа тренинга;
  4. во время всего тренинга.
15. Социальная реабилитация, завершение являются содержанием:
1. первого этапа тренинга;
  2. могут происходить на разных этапах тренинга;
  3. последнего этапа тренинга;
  4. средних этапов тренинга.

16. Проявление агрессии в сторону тренера со стороны участников является:

1. ожидаемым и желательным явлением;
2. недопустимым явлением;
3. нежелательным явлением;
4. исключительным явлением.

17. Оптимальным составом участников тренинговой группы считается такой, когда участники:

1. являются членами одной учебной или трудовой группы;
2. являются студентами;
3. НЕ являются членами одной учебной или трудовой группы;
4. являются взрослыми людьми.

18. Эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего тренинговой группы являются проявлением:

1. рефлексивных процессов и эмоциональной открытости участников группы;
2. ошибок ведущего тренинговой группы;
3. социально-психологических особенностей участников группы;
4. закрытости участников группы.

19. Форма активного обучения, позволяющая человеку самостоятельно развивать в себе способности познания и понимания себя и других:

1. деловая игра;
2. тренинг;
3. практикум;
4. коллоквиум.

20. Тренинг саморегуляции, обучающий тренинг, тренинг личностного роста, тренинг коммуникативных умений и навыков:

1. являются психотерапевтическими группами;
2. являются учебными группами;
3. не имеют ничего общего;

21. Понятия эффект тренинга и эффективность тренинга являются:

1. различными по содержанию;
2. близкими по смыслу;
3. синонимами;
4. разновидностями одного феномена.

22. Эффект тренинга подразделяют на:

1. естественный и искусственный;
2. кратковременный и долговременный;
3. обязательный и дополнительный;
4. общий и частный.

## Критерии и шкала оценки

Количество правильных ответов:

Менее 52% - «неудовлетворительно»

53-70% – «удовлетворительно»

71-85% – «хорошо»

86-100% – «отлично»

### 3.2. Перечень типовых упражнений социально-психологического тренинга

Упражнения «Тренинга личностного роста»

#### 1. Блок направлен на формирование умения ориентироваться в области психологических технологий профессионального развития

##### 1. Упражнение с техникой интерпретация

Цель: отработка умения формулировать свои предположения о причинах или целях высказывания партнера.

Дополнительная цель тренера: развитие взаимопонимания в группе и более глубокая диагностика личностных свойств и мотивов участников.

Необходимое время: 15-20 минут.

Процедура проведения. Предлагаю потренироваться в умении формулировать пробные гипотезы. Карл Роджерс говорил о вреде ложных интерпретаций и бесполезности истинных. Мы будем работать в режиме пробных вопросов. Один из нас расскажет о каком-либо своем поступке, возможно, о таком, который он сам не до конца понимает.

Потом каждый из нас сможет задать ему пробный вопрос, который будет начинаться со слов: «А может быть так, что ты...»

Когда участник почувствует, что его правильно поняли, сессия интерпретаций закончится. Возможно, в результате этого упражнения участник сам начнет лучше понимать причины и цели своего поступка...

При подведении итогов упражнения тренер может спросить: «Какие вопросы были наиболее удачными для прояснения причин или целей высказывания другого человека?» или «Что помогает лучше понять причины и цели, выраженные в высказывании другого человека?»

«Сухой остаток» упражнения. Интерпретация чужих слов должна содержать элемент сомнения. Человеку легче обсуждать причины и цели своих поступков в предположительных терминах.

##### 2. Упражнение «Эмоциональное состояние»

Цель: совершенствование умений выражения и понимания эмоциональных состояний. Необходимое время: 15 минут.

Процедура проведения. Участники в группе делятся на две подгруппы. Каждой подгруппе дается пять минут на подготовку, за которые надо будет выбрать какое-либо чувство или эмоцию (эмоциональное состояние) и продумать, как его можно изобразить. Это может быть или скульптурное изображение, или невербальное действие. В изображении должны принимать участие все члены подгруппы. В то время как первая подгруппа показывает то, что она подготовила, вторая подгруппа отгадывает, какое чувство или эмоция изображены. Затем подгруппы меняются местами

##### 3. Упражнение "Старый заброшенный магазин" (гешталь-терапия)

Цель: участники могут прикоснуться к тем аспектам своей личности, которые ранее не осознавались.

Необходимое время: 15 минут

Процедура проведения. "Представьте себе, что вы идете вниз по городской улице поздней ночью. Что вы видите, слышите, чувствуете? Вы замечаете маленькую боковую улочку, на которой находится старый заброшенный магазин. Окна его грязные, запыленные. Но если заглянуть в эти окна, вы можете заметить какой-то предмет. Тщательно его рассмотрите. Отойдите от заброшенного магазина, идите, пока не вернетесь в город". В паре или в малой группе опишите этот предмет, обнаруженный вами за окнами заброшенного магазина. Затем поговорите от имени этого предмета, от первого лица.

Как Вы чувствуете себя?

Почему Вы оставлены в магазине?

Кто Вас оставил?

На что похоже ваше существование в качестве этого предмета?

Через несколько минут "станьте собой" и вернитесь мысленно в тот же город. Подойдите к магазину, и еще раз рассмотрите предмет в окне.

Видите ли вы в нем что-нибудь новое?

Хотите ли что-нибудь сказать ему? (По Джону Стивенсу).

Вариант 1. "Представьте себе, что Вы прогуливаетесь по большому старому городу. Может быть, это знакомый Вам город, или воображаемый. На улице Вы можете найти предмет, унесите его с собой".

Вариант 2. Вы турист, на экскурсии Вы находите "Волшебный магазин сувениров". Заходите в помещение, оглядываетесь. Первая помещение – старинная мебель, картины, лампы, люстры, зеркала. В другой комнате Вы видите старинную посуду, ковры, утварь. В отдельной витрине – куклы, экзотические раковины, сувениры из экзотических стран. А в глубине небольшая комната, где сокровища букиниста. Какой-то интересный предмет привлечет Ваше внимание. Вы понимаете, что это сувенир, этот предмет – для Вас" (предложено Ф.Перлзом).

#### *4. Упражнение Ролевая игра «Претендент»*

Цель: отработка техники формулирования открытых вопросов.

Необходимое время: 15 минут.

Процедура проведения. Представим себе, что каждый из нас является менеджером по персоналу (или директором по персоналу, в зависимости от реального статуса участников). Пусть наша фирма будет заниматься продажей строительных материалов (или, в зависимости от состава участников, продажей автомашин, информационных услуг, тренинговых программ и т. п.). Нам требуется специалист в определенный отдел, скажем, в отдел... (маркетинговых исследований, продаж, управления персоналом, основного производства и т. п. — можно предоставить группе самой решить это). К нам явился некий претендент, пусть на этот раз это будет претендентка. Нужно задать ей такие открытые вопросы, чтобы мы смогли установить, каковы ее мотивы поступления на работу в нашу организацию.

Предположительный «сухой остаток» игры. Наиболее информативны открытые и нейтральные (безопасные, безмятежные) вопросы о будущем. Это могут быть вопросы о практических аспектах ближайшего будущего и о будущих возможностях какой-то категории людей вообще.

#### *5. Упражнение «Открытые вопросы»*

Цель: развитие рефлексии, умения активного слушания, умения задавать вопросы, спонтанности.

Необходимое время: 10 минут.

Процедура проведения. Участники разбиваются на пары. Один из них должен задавать только открытые вопросы, исходя из высказываний собеседника. Его цель - выяснить что-то по заданной ведущим теме (путешествия, отношение к чему-то). Второй должен давать как можно более подробные ответы, отвечая на вопрос, но стараясь уйти от заданной темы. Затем участники меняются местами.

Обсуждается способность спрашивающего достичь цели, используя только открытые вопросы. Что показалось сложным в упражнении?

## ***2. Блок «Психотехнологии блока личностного познания» направлен на формирование умения оценивать свои ресурсы и их пределы***

#### *6. Упражнение «Кто Я?»*

Цель: повышение самопонимания на основе осознания своих положительных и отрицательных качеств, своих индивидуальных особенностей.

Необходимое время: 15—20 минут.

Вспомогательные материалы: листы бумаги, ручки и карандаши.

Процедура проведения. Упражнение выполняется в круге, в центре которого надпись: «Кто Я?». Участникам предлагается нарисовать лучики и написать то, что придет в голову. Например, «Я — студент». И вновь задать тот же вопрос и опять ответить на него. И так до тех пор, пока не будет ответа. После того, как все написали, по очереди начинают называть и показывать один ответ. Если у кого-то закончились ответы, то он просто пропускает ход.

Вопросы для обсуждения: Кому сколько ответов удалось написать? Какие ответы назывались чаще других, а какие показались необычными? Какие ответы часто проявляются в вашем поведении, а какие редко?

#### *7. Упражнение «Ассоциация»*

Цель: найти свое ресурсное состояние через образ животного и растения

Необходимое время: 20 мин.

Инструкция: найдите себе образ (одно растение и одно животное), в который вы хотели бы превратиться, если бы была такая возможность. В этих образах вы чувствуете себя комфортно и хорошо. Назовите эти образы и расскажите про них.

#### *8. Упражнение «Личностные качества в изменчивом мире»*

Цель: осознание своего опыта жизни в изменчивом мире

Необходимое время: 10 мин.

Инструкция: Сосредоточьтесь на идее изменчивости мира, в котом мы живем.

Как вы чувствуете себя в этом изменчивом, сложном мире, Какие мысли у вас возникают (повторить 2-3 раза).

Подумайте о том, какие качества помогают вам жить в этом мире, а какие мешают.(3 мин.)

Объединитесь в группы по 5 человек. И поделитесь своими размышлениями.

Напишите перечень качеств. Не стремитесь к обобщениям. Будьте готовы в конце работы поделится тем, что у вас получилось (названные качества записываются на доске).

### 9. Упражнение «Принятие себя»

Цель: повышение самопонимания на основе осознания своих положительных и отрицательных качеств, своих индивидуальных особенностей.

Необходимое время: 25 минут.

Вспомогательные материалы: бланки для записи своих достоинств и недостатков, листы бумаги и карандаши.

Процедура проведения. Участникам предлагается поработать с некоторыми недостатками и достоинствами. Для этого необходимо разделить лист бумаги на две половинки. Слева, в колонку «Мои недостатки», предельно откровенно запишите все то, что вы считаете своими недостатками именно сегодня, сейчас, на этом занятии (пять качеств). На эту работу всем отводится пять минут. Не жалейте себя, заполняя левую часть таблицы, недостатки есть у всех, и в этом нет ничего страшного.

После этого напротив каждого недостатка, о котором вы вспомнили и который внесли в список, напишите одно из своих достоинств, т. е. то, что можно противопоставить недостатку, что есть у вас в данный момент и что принимают в вас окружающие люди. Запишите их в колонке «Мои достоинства». На второй этап работы вам также отводится пять минут.

Следующий этап — объединение в группы по три-четыре человека и обсуждение записей. Будет лучше, если вы сядете в группу с теми людьми, которых вы меньше всего знаете, с которыми еще не общались на данном занятии. Во время обсуждения будьте предельно откровенны в своих высказываниях и внимательны к тому, что вам говорит ваш партнер. Помните, пожалуйста, о наших правилах. Вы можете задавать друг другу вопросы, но ни в коем случае не «критиковать» выступившего перед вами. Просто поблагодарите его за искренность и доверие к вам.

На обсуждение внутри группы вам дается 10 минут.

Вопросы для обсуждения:

Какие качества было легче написать?

Какие вопросы чаще звучали при обсуждении написанных качеств в группах?

Изменилось ли после обсуждения твое отношение к какому-либо качеству?

### **3. Блок «Психотехнологии блока социально-активного поведения» направлен на формирование умения определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования деятельности на основе самооценки**

#### 10. Упражнение «Определение достижения Вашей цели»

Цель: осознание возможности достижения целей, оптимального количества действий и необходимых средств».

Необходимое время: 15 минут.

Вспомогательные материалы: листы бумаги, карандаш.

Процедура проведения.

Ведущий дает участникам инструкцию:

1. Вначале возьмите лист бумаги и карандаш и вверху запишите цель, которую вы хотите достичь. Затем разбейте лист на 4 колонки: «Что мне нужно сделать», «Необходимые мне средства», «Порядок выполнения» и «Важность действия».

2. Положив перед собой этот лист бумаги, некоторое время расслабляйтесь и концентрируйтесь. Когда Вы почувствуете абсолютное спокойствие и медитативное состояние ума, начинайте.

3. Начинайте с обдумывания всех шагов, которые Вам необходимо предпринять для достижения целей. Начните с обдумывания всех шагов, которые Вам необходимо предпринять для достижения целей. Не пытайтесь оценивать, насколько важны эти действия. Просто запишите все, что Вам приходит на ум, в первую колонку «Что мне нужно сделать». Продолжайте «мозговой штурм» и выдвижение идей, пока Вы не почувствуете, что исчерпали все варианты.

4. Теперь посмотрите на каждое действие, которое Вам необходимо выполнить и напротив него перечислите все необходимые средства, занеся их во вторую колонку «Необходимые мне средства». И также не пытайтесь обсуждать или оценивать ваши мысли.

5. Перейдите к третьей колонке «Порядок выполнения», в которой вы последовательно пронумеруете действия, перечисленные в первой колонке. Начинайте с того действия, которое вы намерены выполнить первым, затем присвойте номер второму действию, третьему и т. д. Если Вы не уверены в их последовательности или думаете, что будете выполнять некоторые действия в одно и то же время, присвойте им одинаковые номера.



6. Вновь посмотрите на действия в первой колонке, и как можно быстрее оцените их по степени важности, поставив в четвертой колонке «Важность действия» соответствующий знак: А - очень важно; В - важно; С- выполнить, если будет возможность

#### *11. Упражнение «Идеальная модель» (П. Ферручи)*

Цель: Формирование уверенности в достижимости поставленной цели.

Необходимое время: 20 минут

Технология выполнения:

1. Представьте себе жизненную цель, которую Вы стремитесь достигнуть.
2. Выберите качество, которое, как Вам кажется, поможет на данный момент реализовать выбранную цель в жизни.
3. Теперь представьте, что вы обладаете этим качеством и в высочайшей степени его чистоты и интенсивности. Дайте образу оформиться во всех деталях. Смотрите взглядом, который проникнут этим качеством, она в вашей позе и в выражении лица (образ может быть вначале нестабильным, мерцать и исчезать). Удерживайте этот образ некоторое время, поощряя возрастающее выражение выбранного Вами качества.
4. Представьте проникновение в это качество, Ваше слияние с ним, подобно тому, как передевание в новую одежду.

Проникнувшись образом, почувствуйте, что это качество становится частью Вас.

Представьте, каким ощущением сопровождается обладание этим качеством. Почувствуйте, что оно просочилось через Ваше тело, через каждую Вашу клетку, течет в каждой вене, наполняя Вас. Представьте, что это качество пропитывает и Ваши чувства, образ мышления и мотивы.

5. Наконец, представьте себя в одной или нескольких ситуациях повседневной жизни, проявляя это качество в большей степени, чем имели до этого. Представляйте эти ситуации в динамике, со всеми деталями.

После этого упражнения отрабатывается упражнение «Идеальная модель», данное в соответствующей теме учебных материалов к занятиям для участников тренинга. Строится модель деятельности практического психолога «глазами группы».

#### *12. Упражнения и мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».*

Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности

Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

*Упражнение.* Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе (посмотреть на них «со стороны»), а также для последующего выявления ресурсов проф. деятельности, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» (наиболее актуальный, либо другой, если его нет в общем списке) и изобразить в виде рисунка, схемы, символа. Желающие могут поделиться впечатлениями, но основной анализ изображений состоится после следующего упражнения.

*Упражнение: «16 ассоциаций».* Горизонтальный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д.

Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

Теперь у каждого есть два изображения – рисунок помехи к удовлетворению от работы и образное ассоциативное представление о самой работе. Их необходимо сравнить, выделить общие и различные элементы, проанализировать с точки зрения наличия сильных и слабых черт, возможных направлений роста.

#### **4. Блок «Психотехнологии блока профилактики» направлен на формирование навыка профилактики профессионального выгорания**

##### *13. Упражнение «Я рисую радость»*

Цель – профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Арт-терапевтическая техника «Картина радости»

«Я хочу вам предложить технику арт-терапии «Картина радости». Когда ее можно применять? Если вам грустно, скучно, нет цели в жизни или вы пребываете в «подвешенном» состоянии. А может быть, просто накопилась моральная и физическая усталость? Тогда нужно взять краски или цветные карандаши (маркеры тоже сгодятся) и... нарисовать свою радость.

Когда будете водить кисточкой или карандашом по бумаге, обязательно прислушайтесь к своим ощущениям и внутреннему голосу. Погрузитесь в рисование, как будто вы знаменитый художник - Тициан или Ван Гог. Но все время помните, что вы рисуете свою РАДОСТЬ. Это может быть что-то конкретное или просто абстрактная «мазня», круги и всякие завихрения. Не ограничивайте свою фантазию!

Закончив, отложите работу на 10-15 минут. Если потом при взгляде на нее вы будете чувствовать тепло, значит, вы отдалились своей картине полностью. И она на долгие годы станет вашим талисманом в рамке).

Рефлексия, получение обратной связи.

### Критерии и шкала оценки социально-психологического тренинга

За участие в социально-психологическом тренинге обучающемуся начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице баллы (по 10 бальной шкале, где 10 максимальное значение).

	Критерий оценки	Балл
1.	<u>Отношение обучающегося к тренингу и непосредственно к тренеру.</u> Этот критерий позволяет оценить, насколько участники тренинга были подготовлены в плане мотивации и восприятия подаваемой информации.	
2.	<u>Активность обучающегося</u> во время проведения тренинга, степень вовлеченности в тренинговые упражнения.	
3.	<u>Уровень рефлексии.</u> Обучающийся активно участвует в обратной связи, высказывая личную точку зрения касаясь упражнения и личной эмоциональной реакции на него.	
4.	<u>Выполнение правил тренинга.</u> Во время проведения тренинговых упражнений, обучающийся соблюдает правила, ранее установленные тренером и группой участников тренинга.	
5.	<u>Установление навыков, приобретенных слушателями во время тренинга.</u> Измерить этот критерий можно, проследив по сравнению с периодом времени до использования тренинга. Данные измерения производятся с помощью оценочных мероприятий: интервью, устных и письменных опросов.	
6.	<u>Успешность применения на практике полученных на тренинге знаний и навыков.</u> Преподаватель анализирует критерии до проведения тренинга и после (коммуникативные составляющие).	

**Количество полученных баллов в результате участия в социально-психологическом тренинге:**

**60-54** – «отлично»

**53-42** – «хорошо»

**44-35** «удовлетворительно»

**Менее 35** - «неудовлетворительно»

### 3.3. Перечень типовых ситуационных задач (кейсов)

#### Ситуация-задача 1.

Вы наблюдаете очную работу психолога (терапевта) как супервизор.

Опишите фокусы внимания супервизора при наблюдении очной работы.

Какие этапы очной супервизии вы осуществите, работая с терапевтом сразу после завершения его сессии?

Какие методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога Вы можете предложить?

#### Ситуация-упражнение 2.

Доброволец на основе согласия работы под супервизией садится на горячий стул и рассказывает о себе все, что захочет.

Остальные члены группы активно слушают и задают вопросы, направленные на сбор анамнеза. В конце упражнения проводится обсуждение: удалось ли собрать полный анамнез, с какими трудностями столкнулись при формулировке вопросов, как себя чувствовал «клиент», был ли налажен консультативный контакт, и как это сказалось на результатах работы.

Групповое обсуждение – рефлексия.

#### Ситуация -упражнение 3.

Цель: отработка умения осуществлять профессиональную деятельность на основе работы под супервизией

Работа в тройках: «клиент», «психолог», «супервизор». Отработка третьего этапа консультирования (желаемый результат).

Задача психолога прояснить, каким клиент видит желаемый результат, чего он хочет достигнуть, добиться в случае идеального решения проблемы.

Супервизор отслеживает насколько целесообразным было использование техник выслушивания и воздействия, удалось ли психологу помочь клиенту в осознании цели, идеала клиента, не навязывал ли психолог клиенту своего видения проблемы и ее возможного решения.

Групповое обсуждение – рефлексия.

#### **Ситуация -задача 4.**

Супервизор становится свидетелем очной сессии, где клиентка сообщает о ситуации кризиса в ее браке, описывает постепенное охлаждение ее чувств и чувств партнера, растущее отчуждение и непонимание. Клиентка сообщает о том, что не может принять решение, продолжать ли отношения в будущем. Она сообщает о том, что не знает, как будут реагировать на ситуацию развода ребенок и другие члены семьи, вместе с тем сомневается, что отношения могут улучшиться. Психолог (осуществляя профессиональную деятельность на основе работы под супервизией), выслушав пациентку, сообщает ей что, по его мнению, ее отношения с партнером себя изжили и ей стоит развестись.

*Вопросы:*

- 1) С каким феноменом сталкивается супервизор?
- 2) Чем может быть вызвано такое поведение психолога?
- 3) Психолог спрашивает супервизора о том стоит ли его пациентке развестись. Может ли супервизор сказать свое мнение на этот счет?
- 4) Психолог спрашивает супервизора о том, как лучше стоило провести сессию? Может ли супервизор сказать свое мнение на этот счет? Что супервизор может рекомендовать психологу?

#### **Ситуация -задача 5.**

С учетом данных заключений психологических диагностик (общее количество 404 заключения) и результатов консультативной работы с категорией дезадаптированных личностей был сделан запрос на разработку программы тренинга личностного роста, направленного на формирование навыков произвольной саморегуляции, так как способность личности к устойчивому функционированию в изменяющихся условиях жизнедеятельности во многом зависит от ее способности к саморегуляции.

Вам необходимо подобрать упражнения для тренинга личностного роста по данной проблематике.

#### **Ситуация-задача 6.**

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам».

Девушка работает продавцом-консультантом в отделе косметики. Рабочая смена длится с 9.00 и до 20:00 часов, график «2 через 2». Часто работает без выходных, так как ее некому заменить. Отдел косметики находится в оживленном торговом центре. «На прежнем месте работы все было по-другому, – жалуется Анастасия, – не больше 10-ти покупателей за день, я даже могла спокойно отлучаться с рабочего места, не опасаясь, что кого-то не обслужу, а здесь – только каждые полчаса по 10-15 человек. И каждому клиенту нужно улыбаться и говорить приветственные слова, ни в коем случае не оставлять его наедине, пока он принимает решение о покупке. Задача продавца – предложить, как можно большее число вариантов, наилучшим образом удовлетворяющих его запросу.

Самое неприятное – несмотря на то, что я старалась выглядеть компетентной, далеко не каждый приобретал товар». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с людьми с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Выполните следующие задания:

1. Опишите проблему, с которой столкнулся клиент;
2. Укажите возможные причины возникновения проблемы;
3. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы:
  - физические проявления;
  - социально-поведенческие признаки;
  - психоэмоциональные признаки.
4. Предположите возможные варианты решения проблемы (психологическое сопровождение).
5. Укажите возможные направления психопрофилактики в области профессионального выгорания.

Кейс: как зазечь эмоционально выгоревших сотрудников

#### **Ситуация-задача 7 «Как зазечь эмоционально выгоревших сотрудников»**

Один психологический центр столкнулся с проблемой эмоционального выгорания сотрудников отдела «Телефон доверия»: "Регулярно проводим анонимные опросы об удовлетворенности условиями труда. Жалобы отсутствуют, но при этом руководитель отмечает потерю сотрудниками драйва и интереса к работе." Специфическая область деятельности специалистов не позволяет существенно изменить функционал.

В чем проявляется эмоциональное выгорание в рамках трудового процесса, и как на него может повлиять руководитель? И может ли вообще?

Предложите средства профилактики профессионального выгорания на трех ступенях – начальная стадия, реальная проблема и внутренний анализ.

#### Критерии и шкала оценивания решения ситуационной задачи (кейса)

Оценка	Критерии оценки
отлично	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса
хорошо	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
удовлетворительно	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
неудовлетворительно	Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

#### 3.4. Перечень типовых вопросов для устного опроса

1. История возникновения и развития супервизии в России и за рубежом.
2. Современное состояние и перспективы развития супервизии.
3. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров.
4. Этика супервизора.
5. Типы супервизии.
6. Профессиональное развитие супервизора.
7. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
8. Супервизорские стили.
9. Супервизорские отношения.
10. Организационные условия супервизии.
11. Уровни супервизии.
12. Формы супервизии.
13. Организация процесса супервизии.
14. Безопасное пространство.
15. Контракт.
16. Подготовка к супервизии.
17. Процесс супервизии.
18. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
19. Личность супервизора.
20. Форматы супервизии.
21. Супервизорская система.
22. Супервизорские вмешательства.
23. Обучение и развитие супервизора.
24. Проблемы и вопросы этики в супервизии.
25. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).
26. Трудности осуществления супервизорского процесса.
27. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.
28. Обучение и развитие супервизора.

- 28.Балинтовские группы, дебрифинг
- 30.Психодрама как особая форма профессиональной подготовки.
31. Самооценка. Виды. Способы изменения.
- 32.Пути и средства профессионального роста психолога.
- 33.Профессиональная деформация. Причины и признаки.
34. Профилактика профессионального выгорания.

#### **Критерии и шкала оценки ответа при устном опросе**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии</b>
<b>Отлично</b>	<i>Отлично</i> ставится, если обучающийся демонстрирует глубокое, полное раскрытие вопросов. Выдвигаемые им положения аргументированы и иллюстрированы примерами. В освещении содержания вопроса используется аналитический подход, обосновывается своя точка зрения; делаются содержательные выводы. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный.
<b>Хорошо</b>	<i>Хорошо</i> ставится, если обучающийся демонстрирует достаточно полный и правильный ответ; выдвигаемые теоретические положения подтверждены примерами; в ответе представлены различные подходы к рассматриваемой проблеме, но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения; сделаны краткие выводы; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя.
<b>Удовлетворительно</b>	При <i>удовлетворительном</i> ответе обучающийся допускает одну существенную ошибку; ответ недостаточно логически выстроен; базовые понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаток раскрытия теории; выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный, а не концептуальный характер; научная терминология используется недостаточно.
<b>Неудовлетворительно</b>	При <i>неудовлетворительном</i> ответе обучающийся допускает ряд существенных ошибок, которые он не может исправить при наводящих вопросах преподавателя; не может дать научное обоснование проблемы; выводы отсутствуют или носят поверхностный характер; преобладает бытовая лексика; наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии.

#### **Типовые задания для промежуточной аттестации**

#### **3.4. Типовые контрольные вопросы для устного опроса**

1. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров.
2. Типы супервизии.
3. Профессиональное развитие супервизора.
4. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
5. Супервизорские стили. Их характеристика
6. Особенности супервизорских отношений.
7. Организационные условия супервизии.
8. Уровни и формы супервизии.
9. Особенности организации процесса супервизии.
10. Подготовка к супервизии.
11. Процесс супервизии.
12. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
13. Личность супервизора. Профессионально-личностные качества
14. Форматы супервизии: очная, заочная, очно-заочная.
15. Обучение и развитие супервизора.
16. Проблемы и вопросы этики в супервизии.
17. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).
18. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.
19. Балинтовские группы, дебрифинг
20. Групповая супервизия: преимущества и недостатки.

21. Модели супервизии. Их характеристики
22. Характеристика методических приемов супервизии: наблюдение, анализ, обсуждение, обратная связь, рекомендации.
23. Самооценка. Виды. Способы изменения.
24. Типология рефлексии и возможности ее использования на практике.
25. Пути и средства профессионального роста психолога.
26. Психологические технологии профессионального развития в сфере образования
27. Особенности тренинга личностного роста
28. Профессиональная деформация. Причины и признаки.
29. Профилактика профессионального выгорания.
30. Ресурсы личности и их пределы

### **3.5. Типовые контрольные ситуационные задачи**

Представлены в п. 3.3

### **3.6. Типовые контрольные упражнения социально-психологического тренинга**

Представлены в п.3.2

### **Критерии и шкала оценки промежуточной аттестации - зачета**

Оценка «зачтено» ставится, если студент получил оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и/или «зачтено» за 80% и более семинаров и практических работ.

Оценка «не зачтено» ставится, если студент получил оценки «неудовлетворительно» и/или «зачтено» за менее чем 80% семинаров и практических работ.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины  
«Основы профессионального роста и супервизии в психологической практике»  
направление подготовки 37.04.01 Психология  
направленность (профиль) программы: Педагогическая психология  
на 2021/2022, 2022/2023, 2023/24 уч.г.**

Внесенные изменения на 2023/2024 учебный год



ТВЕРЖДАЮ

Декан социально-психологического факультета

Т.В. Поштарева

19 мая 2023 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

**8.3. Программное обеспечение**

Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus 2019, Google Chrome, Яндекс Браузер, Яндекс 360, Антивирус

**8.4. Профессиональные базы данных**

База данных психологов, работающих на территории РФ - <http://www.psychology-guide.ru>

База данных психологических методик - [https://hr-portal.ru/psy\\_tools?ysclid=l6yr3dpf27651016965](https://hr-portal.ru/psy_tools?ysclid=l6yr3dpf27651016965)

**8.5. Информационные справочные системы**

1С: Библиотека - <https://www.sksi.ru/environment/eor/library/>

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru/>

*Поисковые системы*

Поисковая система Google - <https://www.yandex.ru/>

Поисковая система Yandex - <https://www.rambler.ru/>

Поисковая система Yahoo - <https://www.yahoo.com/>

Рабочая программа пересмотрена и рекомендована на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин от «19» мая 2023 г. протокол № 9  
зав. кафедрой Е.В. Смирнова

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии СПФ «19» мая 2023 г. протокол № 9

Председатель УМК Т.В. Поштарева

СОГЛАСОВАНО:

Зав. выпускающей кафедрой социально-гуманитарных наук Е.В. Смирнова  
«19» мая 2023 г. протокол № 9