Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края
Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки
работников социальной сферы»

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГАУ ДПО «Центр
повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
работников социальной сферы»
К.В. Багмет
(подпись)
«11» января 2021 г.

Аннотация рабочей программы к модулю 5 «Консультирование специалистов учреждений социальной сферы» дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки

Социальная реабилитация и абилитация детей и взрослых
330 ч.

Автор-составитель:
Багмет Ксения Викторовна – доктор экономических наук, директор Центра
Литвинова Наталья Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, методист

Рецензент:
Королевская Татьяна Васильевна – директор ГБУСО «Грачёвский комплексный центр социального обслуживания»

Ставрополь
2021

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации образовательной программы

Формирование у слушателя профессиональной компетенции и повышение профессионального уровня, необходимые для консультирования специалистов учреждений социальной сферы.

Компетенции
в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.03 «Специальное (дефектологическое) образование»

№ п/п	Компетенции	Код компетенций
1.	Готовность к планированию образовательно-коррекционной работы с учетом структуры нарушения, актуального состояния и потенциальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.	ПК-3

1.2. Планируемые результаты обучения

№ п/п	Знать	Код компетенций
1.	З2: Нормативные правовые акты Российской Федерации в области трудового, гражданского и семейного законодательства, в том числе защиты персональных данных.	ПК-3
№ п/п	**Уметь**	**Код компетенций**
1.	У4: Работать в междисциплинарной команде.	ПК-3

Срок освоения модуля – 24 часа.

Раздел 2. Учебная программа
(заочная форма (полностью дистанционная) – бюджет; контракт)

Темы	Виды учебных занятий	Содержание
Тема 5.1. Принципы, методы, виды, процедуры и эффективные практики супервизии в психологии, социальной работе, администрировании и смежных областях.	Лекция – 6 часов	Принципы, методы, виды, процедуры и эффективные практики супервизии в психологии, социальной работе, администрировании и смежных областях.
	Самостоятельная работа – 6 часов	Ознакомиться с документами на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации https://rosmintrud.ru/docs
Тема 5.2. Методологические подходы, методики и эффективные практики обучения взрослых, индивидуального наставничества, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания.	Лекция – 6 часов	Методологические подходы, методики и эффективные практики обучения взрослых, индивидуального наставничества, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания.
	Самостоятельная работа – 6 часов	Ознакомиться с документами на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации https://rosmintrud.ru/docs

Раздел 3. Форма аттестации слушателей

Промежуточная аттестация слушателей к модулю 5 «Консультирование специалистов учреждений социальной сферы» проводится в форме тестирования в системе дистанционного обучения.

Тестирование к модулю 5 «Консультирование специалистов учреждений социальной сферы»

1. Супервизор, обеспечивая образовательную супервизию, использует следующие приемы:

а) определяет модель и образ желаемого поведения социального работника;

б) следует дидактическому обучению;

в) проводит диалектико-гипотетическое обучение, которое помогает социальным работникам найти их собственные ответы.

г) все выше перечисленное.

2. Если клиент не согласен с принятым социальным работником решением и говорит, что хочет заявить об этом администрации социального учреждения. Каковы должны быть действия супервизора:

а) встретиться с клиентом, чтобы обсудить проблему;

б) предложить социальному работнику решить эту ситуацию самому;
в) встретится с администрацией, чтобы обсудить проблему;
г) направит клиента рассказать о проблеме административному директору.

3. Безусловной целью супервизии в социальной работе является:
а) повышение способности социальных работников выполнять свою профессиональную деятельность более эффективно;
б) обеспечить клиентов наилучшим обслуживанием;
в) подготовить новых социальных работников;
г) планирование, делегирование и мониторинг социальной работы.

4. Традиционно супервизии приписывают следующие функции:
а) обучающая;
б) контролирующая;
в) поддерживающая;
г) консультирующая;
д) мотивирующая;
е) оценочная (экспертиза).

5. Ситуационное наставничество (Situational Mentoring):
а) наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;
б) подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях;
в) это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.

6. Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring):
а) сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненный опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации;
б) это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами;
в) наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

7. Скоростное наставничество (Speed Mentoring):
а) это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами;
б) сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненный опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации;
в) подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

8. Флэш-наставничество (Flash Mentoring):

а) наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

б) подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях;

в) это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами;

г) сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненный опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.