

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института истории,
международных отношений и
социально-политических наук
 Дитковская С.А.
« 11 » января 20 26 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и
промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Клиент-ориентированный подход в работе с молодежью

По направлению подготовки – 39.04.03 Организация работы с молодежью
(уровень магистратуры)

Программа магистратуры – Управление молодежной политикой

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 (3 семестр / 6 триместр)

Разработчики:

доцент кафедры социальной
педагогике и организации
работы с молодежью,
к. филос. н., доцент **Звонок А.А.**

Заведующий кафедрой социальной
педагогике и организации
работы с молодежью

 **Акиншева И.П.**

Протокол

от « 12 » января 2026 г. № 6

Луганск, 20 26

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Клиент-ориентированный подход в работе с молодежью» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. № 82 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Профессиональные	
ПК-2. Способен к определению плановых целей и задач подразделения и отдельных специалистов по организации деятельности в сфере работы с молодежью	ИПК-2.1. Составляет прогнозы, планы, проекты по работе с молодежью и в сфере работы с молодежью; ИПК-2.2. Организует планирование работы подразделений, ответственных за работу с молодежью в составе организаций; ИПК-2.3. Формулирует цели, задачи, определения обязанностей и трудовых действий специалистов подразделений, ответственных за работу с молодежью

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Сущность и функции клиентоориентированного подхода в организации работы с молодежью.	ПК-2	Устный опрос
Тема 5. Клиенты организации по работе с молодежью и их потребности.	ПК-2	Устный опрос
Тема 7. Методы сбора информации для оценки клиентоориентированности персонала и молодежной организации.	ПК-2	Реферат
Текущая аттестация	ПК-2	Контрольная работа

Промежуточная аттестация	ПК-2	Письменный экзамен
--------------------------	------	--------------------

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
ПК-2	<p>Знает: основные процедуры определения плановых целей и задач подразделения и отдельных специалистов по организации деятельности в сфере работы с молодежью с учетом клиент-ориентированного подхода;</p> <p>Умеет: осуществлять сбор необходимой информации, ее анализ, проводить диагностику молодежной среды для последующего определению плановых целей и задач подразделения и отдельных специалистов по организации деятельности в сфере работы с молодежью с учетом клиент-ориентированного подхода;</p> <p>Владеет: навыками критической оценки адекватности методов решения плановых целей и задач подразделения и отдельных специалистов по организации деятельности в сфере работы с молодежью с учетом клиент-ориентированного подхода.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
Устные ответы на семинарских занятиях	30	20
Контрольная работа	10	10
Самостоятельная работа	20	30
Экзамен	40	40
Всего	100	

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким	

		к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

1.7. Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

2025/2026 учебный год

ИНСТИТУТ ИСТОРИИ, МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И
СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК
кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

Экзамен (устный/письменный) по дисциплине: «Клиент-ориентированный
подход в работе с молодежью»

Код/название направления подготовки **39.04.03 Организация работы с
молодежью**

ОФО/ЗФО

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1.

2.

3.

Утверждено на заседании кафедры социальной педагогики и организации
работы с молодежью, протокол №__ от «__» _____ 202__ г.

Заведующий кафедрой социальной педагогики
и организации работы с молодежью _____ Акиншева И.П.

Экзаменатор _____ Звонок А.А.

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «клиентоориентированности», «клиентоцентричности»
2. Сущность клиентоориентированного подхода
3. История возникновения клиентоориентированного подхода
4. Функции клиентоориентированного подхода в организации работы с молодежью
5. Составляющие клиентоориентированности
6. Клиентоориентированное поведение
7. Мотивация, ценности, установки, личные качества
8. Знания, умения, навыки
9. Принципы клиентоориентированности персонала
10. Клиентоориентированность в молодежной организации
11. Признаки клиентоориентированной организации
12. Условия и факторы, влияющие на клиентоориентированность организации
13. Клиентоориентированная культура в организации
14. Сущность услуг, оказываемых персоналом в организации по работе с молодежью
15. Виды услуг: государственные, муниципальные и коммерческие
16. Особенности клиентов в организации по работе с молодежью
17. Потребности клиентов в организации по работе с молодежью
18. Особенности молодежного консультирования
19. Уровни развития клиентоориентированной организации
20. Методики оценки качества услуг
21. Шкалы оценки клиентоориентированности
22. Методы изучения клиентоориентированности персонала
23. Показатели личностных и поведенческих характеристик персонала (Интервью по анализу качеств работников, психологические тесты, профессиональные тесты и др.)
24. Показатели результатов работы персонала (Оценка количества реализованных услуг, привлеченных клиентов, обслуженных клиентов и др.)
25. Показатели клиентоориентированного поведения (Метод «тайный покупатель», метод поведенческих рейтинговых шкал, деловые игры, тренинги и др.)
26. Показатели удовлетворенности клиентов качеством обслуживания (Опрос клиентов, анализ информации в книге жалоб)
27. Основные принципы предоставления государственных и муниципальных услуг в федеральном законодательстве РФ
28. Реестры государственных услуг

29. Стандарт предоставления государственной или муниципальной услуги в организациях по работе с молодежью
30. Этические аспекты профессиональной деятельности организации работы с молодежью
31. Этические аспекты деятельности специалиста по работе с молодежью
32. Этические нормы работы с молодежью
33. Коммуникативная компетентность
34. Условия формирования коммуникативных навыков персонала
35. Оценка уровня коммуникативной компетентности персонала
36. Методы формирования коммуникативной компетентности персонала: тренинги, деловые игры
37. Материальная мотивация
38. Социальная мотивация
39. Психологическая мотивация

Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы

1. Зарубежные и отечественные концепции социально-педагогического консультирования
2. Многообразие консультационных услуг в современном мире. Функции, методы, приемы, технологии
3. Консультант-профессионал. Знания, умения, навыки, компетенции
4. Принципы взаимодействия консультанта и клиента
5. Особенности социально-педагогических проблем подростков, их характеристика
6. Модели семейного консультирования
7. Рекомендации для социального педагога по работе с неблагополучной семьей воспитанника.
8. План индивидуальной консультации социального педагога.

Вопросы для проведения контрольной работы:

Контрольная работа №1

I. Выберите правильный ответ.

1. Консультационная услуга – это:
 - а) любые методические рекомендации по вопросам воспитания и обучения;
 - б) индивидуальная беседа, проводимая консультантом с клиентом;
 - в) конструктивное разрешение проблемной ситуации;
 - г) консультация, имеющая нормативную правовую основу.
2. Модерирование (модерация) групповой работы – это:
 - а) свободная коммуникация в группе;
 - б) групповая дискуссия или дебаты;
 - в) технология педагогического консультирования, направленная на организацию структурированной коммуникации в группе;

г) ролевая игра, предполагающая актуализацию творческого потенциала участников группы.

II. *Закончите следующие предложения.*

Отличия педагогического консультирования от психологической и психотерапевтической помощи заключаются в следующем: ...

В основе психоаналитического подхода к консультированию лежит...

Центральной категорией бихевиористского подхода к консультационному взаимодействию является категория...

Гуманистические модели консультирования являются теоретическим источником педагогического консультирования, поскольку...

III. *Согласны ли вы со следующими утверждениями?*

Объектами педагогического консультирования могут являться трудные подростки, взрослые, имеющие наркотическую зависимость, лица, совершившие правонарушения.

Консультант не может ни при каких обстоятельствах предлагать клиенту готовое решение, содержащее детальный алгоритм действий по выходу из проблемной ситуации.

Консультант, организующий взаимодействие с педагогическим коллективом, необязательно должен быть специалистом в области педагогики и образования.

Востребованность консультантов зависит от социального статуса педагогической профессии и заинтересованности (в том числе материальной) в высоких результатах своей деятельности.

Контрольная работа №2

I. *Выберите правильный ответ.*

1. Структура педагогического консультирования включает следующие компоненты:

- а) цели, мотивы, содержание, методы, формы, результат;
- б) контакт-контракт, прояснение ситуации, диагноз, взвешивание альтернатив, рекомендации, последствия;
- в) приглашение к диалогу, оказание воздействия, организация взаимодействия, анализ результатов;
- г) сбор информации, доведение ее до клиента, получение обратной связи, подготовка рекомендаций.

2. К основным типам педагогического консультирования относятся:

- а) информационно-экспертное, диагностическое, процессное;
- б) авторитарное, демократическое, либеральное;
- в) подлинное консультирование и квазиконсультирование;
- г) консультирование, центрированное на клиенте, и консультирование, центрированное на консультанте

II. *Закончите следующие предложения.*

Побуждающая модель педагогического консультирования предполагает, что консультант принимает на себя роль...

«Готовые рецепты» консультанта часто являются неэффективными, потому что...

Целями барьерного консультирования являются...

Кооперативное собеседование содержит психологический и педагогический блоки. Последний включает: ...

III. *Согласны ли вы со следующими утверждениями?*

Лечебная (оберегающая) модель консультирования является наиболее гуманной по отношению к клиенту, что создает для него наиболее благоприятный сопутствующий фон консультаций, предполагает доверительное отношение с консультантом.

Инструктирующая модель педагогического консультирования является неэффективной и носит деструктивный характер, поскольку нарушает активную позицию клиента и не способствует развитию его самостоятельности.

Сценарное консультирование, несмотря на внешнюю эффективность и привлекательность, имеет весьма ограниченные рамки применения, поскольку связано с длительной подготовкой, особым эмоциональным настроением участников, наличием специальных артистических способностей.

4. Сценическое консультирование не является продуктивным, так как делит участников консультационного процесса на активных «игроков» и пассивных «зрителей».

Контрольная работа №3

I. *Выберите правильный ответ.*

1. Буллинг — это:

а) специальное транспортное средство, оборудованное для консультирования;

б) тактика директивного вмешательства консультанта;

в) ролевая игра, снимающая эмоциональное напряжение клиента;

г) физическое или психологическое насилие над личностью.

2. К стилям семейного воспитания относятся:

а) авторитарный, демократический, либеральный;

б) партисипативный, субсидиарный, автократический;

в) сотрудничество, конфронтация, невмешательство, диктат, опека.

II. *Закончите следующие предложения.*

Источником «Они-препятствий» для ребенка является...

В качестве тактики профессиональной и предпрофильной консультации могут быть использованы...

Тактика защиты может быть эффективной, если...

Формами деструктивного поведения ребенка в процессе педагогического консультирования могут быть...

III. *Согласны ли вы со следующими утверждениями?*

1 Невмешательство не может быть эффективной тактикой педагогического консультирования, ибо оно предполагает преднамеренное самоустранение взрослого от решения проблемы ребенка.

Наиболее эффективной формой группового консультирования, связанного с преодолением насилия и жестокости, разрушением буллинг-систем, является психодрама.

Причины многих нерешенных семейных проблем находятся в опыте детства, приобретенном в родительском доме.

4. Просветительские модели консультирования родителей абсолютно бессмысленны, поскольку родители располагают необходимой информацией о воспитании детей из других источников

Контрольная работа №4

I. Выберите правильный ответ.

1. Ситуация профессионального затруднения – это:
 - а) любая ситуация профессионального поведения;
 - б) конфликтная ситуация, возникающая в педагогическом коллективе;
 - в) профессиональное затруднение, имеющее личностный смысл для специалиста и вызывающее у него эмоционально-психологическое напряжение;
 - г) не осознаваемое профессионалом препятствие в творческой деятельности.
2. К стрессовым факторам ситуации профессионального затруднения относятся:
 - а) дефицит профессионального опыта, профессиональные конфликты, неформальные отношения внутри педагогического коллектива;
 - б) отстраненный, кооперативный и конкурентный контексты конфликта;
 - в) медиация и фасилитация;
 - г) биографический стресс, ролевое рассогласование, «повседневные неприятности».

II. Закончите следующие предложения.

Конфликтная ситуация имеет следующие контексты развития: ...

Посредническая роль консультанта может осуществляться в виде...

В качестве стратегий разрешения ситуаций профессионального затруднения могут выступать...

Стратегию вооружения консультант осуществляет с помощью следующих тактик...

III. Согласны ли вы со следующими утверждениями?

1. Компромисс – единственный путь разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной среде.

2. Любая ситуация профессионального затруднения является конфликтной.

3. Дефицит информации сам по себе не может служить причиной ситуации профессионального затруднения.

4. Стратегия отключения не является эффективной, поскольку уход от конфликта не приводит к его разрешению, а лишь отражает неспособность специалиста разрешать противоречия, возникающие в профессиональной среде

Контрольная работа №5

I. Выберите правильный ответ.

1. Развитие школы – это:

- а) поэтапное улучшение успеваемости;
- б) повышение квалификации педагогического персонала;
- в) закономерное, целесообразное, управляемое позитивное изменение самой школы;
- г) сотрудничество учителей, учащихся и их родителей;
- д) любая инновация, реализованная коллективом.

2. Стратегия – это:

- а) любая программа действий, имеющая конечную цель и предполагаемый результат;
- б) паттерн, или план, интегрирующий главные цели организации;
- в) совокупность приемов, обеспечивающая принятие эффективного управленческого решения;
- г) вид управленческой деятельности, направленный на перевод организации из состояния «сущее» в состояние «должное».

3. К группам влияния на процесс стратегического управления школой могут относиться:

- а) люди, имеющие властные полномочия;
- б) группы лиц, способных оказать школе финансовую помощь;
- в) эксперты, осуществляющие аттестацию и аккредитацию образовательного учреждения;
- г) информационные источники, содержащие полезные рекомендации для принятия стратегических решений.

4. Социальное партнерство – это:

- а) форма социального взаимодействия различных институтов, объединенных солидарными связями и узами сотрудничества;
- б) согласованные действия администрации школы и профсоюзной организации по социальной защите и поддержке сотрудников;
- в) ведущий способ укрепления материально-технического и инвестиционного потенциала вуза;
- г) сотрудничество различных институтов и организаций на договорной основе.

II. Закончите следующие предложения.

Команда управления в школе, как правило, состоит из...

Школа чаще всего обращается к услугам внешнего консультанта, если...

В процессе инновационного развития школы педагоги играют такие роли, как...

Успех управленческого консультирования зависит от таких факторов, как...

Контрольная работа №6

I. Выберите правильный ответ.

1. Конфронтация – это:
 - а) затянувшийся спор между родителями и детьми;
 - б) неприятие консультантом точки зрения клиента;
 - в) отказ от консультаций, нарушающий условия контракта;
 - г) прием предъявления консультируемому противоречий в его поведении или амбивалентных установок.
2. Визуализация – это:
 - а) использование аудиовизуальных технических средств на учебных занятиях;
 - б) принцип наглядности в дидактике;
 - в) наглядная презентация наиболее удачных ответов учащихся;
 - г) процесс оптического представления мнений участников группы, осуществляемый модератором групповой работы.

II. Закончите следующие предложения.

Условиями получения консультантом в процессе групповой работы обратной связи от консультируемых являются...

Суггестивный вопрос используется модератором в ходе групповой работы, если...

Позитивный «фитбэк» не только улучшает социально-психологический климат в группе, но и...

В процессе группового консультирования могут возникнуть такие барьеры для самораскрытия клиентов, как...

Схематизация как вид визуализации представляет собой...

III. Согласны ли вы со следующими утверждениями?

Наличие в группе профессионалов отдельных подгрупп, возникающих спонтанно, следует рассматривать как отрицательное явление, поскольку оно негативно влияет на сплоченность группы.

Сплоченность группы не всегда является положительным фактором, способствующим принятию оптимальных решений, ибо групповая солидарность часто мешает самораскрытию отдельных личностей и затушевывает их индивидуальные мнения и предложения.

Конфронтация – это забота о другом человеке, позволяющая обратить внимание на противоречия в его поведении, неиспользованные возможности, нереализованный потенциал.

4. Модерация как технология профессионального консультирования неэффективна, поскольку не дает педагогу ничего нового, а только «выуживает» у него оригинальные идеи и инновационные замыслы.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Понятия «клиентоориентированности», «клиентоцентричности»
2. Сущность клиентоориентированного подхода
3. История возникновения клиентоориентированного подхода
4. Функции клиентоориентированного подхода в организации работы с молодежью
5. Составляющие клиентоориентированности
6. Клиентоориентированное поведение
7. Мотивация, ценности, установки, личные качества
8. Знания, умения, навыки
9. Принципы клиентоориентированности персонала
10. Клиентоориентированность в молодежной организации
11. Признаки клиентоориентированной организации
12. Условия и факторы, влияющие на клиентоориентированность организации
13. Клиентоориентированная культура в организации
14. Сущность услуг, оказываемых персоналом в организации по работе с молодежью
15. Виды услуг: государственные, муниципальные и коммерческие
16. Особенности клиентов в организации по работе с молодежью
17. Потребности клиентов в организации по работе с молодежью
18. Особенности молодежного консультирования
19. Уровни развития клиентоориентированной организации
20. Методики оценки качества услуг
21. Шкалы оценки клиентоориентированности
22. Методы изучения клиентоориентированности персонала
23. Показатели личностных и поведенческих характеристик персонала (Интервью по анализу качеств работников, психологические тесты, профессиональные тесты и др.)
24. Показатели результатов работы персонала (Оценка количества реализованных услуг, привлеченных клиентов, обслуженных клиентов и др.)
25. Показатели клиентоориентированного поведения (Метод «тайный покупатель», метод поведенческих рейтинговых шкал, деловые игры, тренинги и др.)
26. Показатели удовлетворенности клиентов качеством обслуживания (Опрос клиентов, анализ информации в книге жалоб)

27. Основные принципы предоставления государственных и муниципальных услуг в федеральном законодательстве РФ
28. Реестры государственных услуг
29. Стандарт предоставления государственной или муниципальной услуги в организациях по работе с молодежью
30. Этические аспекты профессиональной деятельности организации работы с молодежью
31. Этические аспекты деятельности специалиста по работе с молодежью
32. Этические нормы работы с молодежью
33. Коммуникативная компетентность
34. Условия формирования коммуникативных навыков персонала
35. Оценка уровня коммуникативной компетентности персонала
36. Методы формирования коммуникативной компетентности персонала: тренинги, деловые игры
37. Материальная мотивация
38. Социальная мотивация
39. Психологическая мотивация
40. Консультирование детей-сирот (социальных сирот) разных возрастов.
41. Консультирование детей, имеющих особые образовательные потребности.
42. Семейное консультирование опекунов, приемных родителей и родителей, имеющих девиантных детей.
43. Психолого-педагогическое консультирование родителей подростков и старшеклассников.
44. Помощь при различных типах отклоняющегося воспитания и несогласованности родительских стратегий.
45. Специфика консультирования опекунов, приемных родителей.
46. Специфика консультирования родителей, имеющих девиантных детей.
47. Консультирование родителей по проблемам взаимоотношений с детьми.
48. Типичные случаи и ситуации обращения в консультацию родителей старшеклассников и самих юношей и девушек.
49. Основные причины плохих взаимоотношений между старшеклассниками и их родителями.
50. Способы устранения плохих взаимоотношений и установления нормальных взаимоотношений между родителями и взрослыми детьми.
51. Недовольство родителей тем, как их дети выбирают себе друзей.
52. Рекомендации, которые психолог-консультант может дать родителям.
53. Расхождения между родителями и детьми из-за выбора ребенком будущей профессии.
54. Конфликт между разведенной матерью (отцом) и ребенком.
55. Психологический анализ конфликтной ситуации и способы ее разрешения.
56. Нормализация взаимоотношений между взрослыми детьми от разных родителей в одной и той же семье.
57. Понятие буллинга в социально-педагогическом консультировании.

58. Особенности работы с подростком, находящимся под воздействием буллинга.
59. Виды и типы социально-педагогических проблем подростков.
60. Психодрама как форма группового консультирования при работе с подростками.
61. Основные тактики работы социального педагога с подростками в рамках консультативной деятельности.
62. Концепции и модели семейного консультирования.
63. Диагностическая деятельность социального педагога как форма подготовительной работы с семьей.
64. Работа социального педагога с неблагополучной семьей в процессе консультирования. Специфика организации взаимодействия.
65. Организация консультативной деятельности в системе «педагог-педагог».
66. Тактики, методы и способы проведения социально-педагогического консультирования педагога.
67. Формы проведения консультаций для учителей. Индивидуальное консультирование педагога.
68. Сущность лечебной и барьерной модели консультирования.
69. Сущность инструктирующей и побуждающей модели консультирования.
70. Сущность актуализирующего диалога и сценического консультирования.