Критерии экспертизы навыков кандидата на вступление в ЧООО «ОПП»

Таблица 1. Компетенции специалиста в области индивидуального консультирования

Критерии экспертизы
Этапы консультирования
Соблюдает логику этапов консультирования
Последовательно решает задачи каждого из этапов
В случае необходимости, может вернуться к решению задач предыдущего этапа
Умеет резюмировать и обобщать результаты прохождения каждого этапа.
Навыки консультирования
Активное слушание (нерефлексивное слушание);
Отражение очевидного (невербальных проявлений клиента, чувств клиента, конгруэнтности поведения и содержания речи клиента);
Отражение собственных чувств и мыслей консультанта, я-высказывания
Вербальные навыки рефлексивного слушания (перефразирование, обобщение, резюмирование);
Прояснение (навыки использования разных типов вопросов);
Психологическая поддержка.
Навыки конфронтации
Методы психологического воздействия в процессе консультирования
Работа с чувствами
Работа с образами
Техники, направленные на структурирование и систематизацию опыта
Арт-терапевтические техники
Техники, ориентированные на изменение поведения
Телесно-ориентированные техники
Техники, ориентированные на развитие самосознания и личностную интеграцию

Другие техники
Профессиональная позиция
Полностью придерживается и разделяет профессиональную позицию, включающую в себя необходимость опоры в ходе проведения психологической консультации на:
Присутствие
Принятие
Контакт
Контракт
Метанавыки
Кандидат в своей работе опирается на какую-то из принятых в профессиональном сообществе методологическую модель (школу) и может внятно и доступно объяснить особенности ее реализации в консультации
Диагностика
Кандидат в ходе проведения психологической консультации видит модели, сценарии, установки, которые определяют решения и выборы клиента.
Может умело выделить ключевой внутренний конфликт и противоречие.
Способен достраивать общую картину происходящего в жизни клиента проводя параллели и делая видимыми причинно-следственные связи.
Отклик эксперта на взаимодействие с кандидатом во время проведения экспертизы и анализа видеоматериала
Кандидат находится в ресурсе для проведения психологической консультации;
Кандидат конгруэнтен в личностной и профессиональной позициях относительно работы с клиентом в режиме психологического консультирования.

Таблица 2. Компетенции специалиста в области семейного (в том числе, супружеского) консультирования

Таблица 3. Компетенции специалиста в области психологической работы с детьми (диагностика, психологическая коррекция, психологическое консультирование)

Таблица 4. Компетенции специалиста в области ведущего тренинговых и

терапевтических групп

№	Критерии экспертизы
1.	**Программа тренинга**
1.1.	Ясная, понятная, логичная концепция тренинга, описывающая психологические феномены, и их предполагаемые изменения в ходе тренинга, а также включающая теоретическое и методологическое обоснование
1.2.	Согласованность с концепцией тренинговой программы целей и задач тренинга, а также модулей тренинга (если они есть)
1.3.	Наличие разработанных клиентских технологий (инструкций, технологий, методических рекомендаций и пр.), если программа их предусматривает
1.4.	Соответствие выбранных методических средств (упражнений) целям и задачам тренинга
	Соответствие выбранных методических средств (упражнений) задачам этапов тренинга (ориентации, изменений, завершения)
1.5.	Наличие подробного описания методических средств (упражнений) с указанием целей, примерным перечнем вопросов для обсуждения,
2.	**Навыки ведения психологической группы**
2.1.	**Мониторинг групповых процессов (навык ситуативной**
2.1.1.	Видит и учитывает при ведении группы психологическое состояние участников, их реакции
2.1.2.	Замечает и учитывает особенности взаимоотношений участников группы
2.1.3.	Способен понимать мотивы поведения участников группы и учитывает это во взаимодействии с ними
2.1.4.	Видит общее состояние и реакции группы, реагирует на увиденное и учитывает это в работе
2.2.	**Навыки общения**
2.2.1	Конгруэнтность поведения ведущего (соответствие вербального и невербального поведения)
2.2.2	Отражение собственных чувств и мыслей ведущего, я-высказывания
2.2.3	Прояснение (навыки использования разных типов вопросов)
2.2.4	Вербальные навыки рефлексивного слушания (перефразирование, обобщение, резюмирование)

2.2.5	Активное слушание (нерефлексивное слушание)
2.2.6	Отражение очевидного (невербальных проявлений, чувств, конгруэнтности поведения и содержания речи участников группы)
2.3.	**Навыки влияния**
2.3.1.	Навыки убеждения (логика ясная, понятная, последовательная; учитывает внимание и понимание собеседника; проясняет его мнение и т.д.)
2.3.2.	Способность побуждать импульс к подражанию
2.3.3.	Использование ресурсов эмоционального заражения
2.3.4.	Слышит возражения и конструктивно отвечает на них
2.3.5.	Навыки снижения эмоционального напряжения участников группы
2.3.6.	Стиль взаимодействия ведущего с участниками отвечает целям и задачам
2.4.	**Организация процесса изменений**
2.4.1.	Навык работы с сопротивлением участников (своевременно замечает реакции сопротивления и конструктивно реагирует)
2.4.2.	Навык организации эффективной обратной связи между участниками группы
2.4.3.	Эффективная обратная связь ведущего группы
2.4.4.	Психологическая поддержка
2.4.5.	Управляет и организует пространство групповой работы
2.4.6.	Управляет временем групповой работы
2.4.7.	Навык создания тренинговой среды, отвечающей задачам программы
2.4.8.	Навык создания и поддержания работоспособности группы
3.	**Профессиональная позиция**
	Полностью придерживается и разделяет профессиональную позицию, включающую в себя необходимость опоры в ходе ведения групп на:
3.1.	Присутствие
3.2.	Принятие
3.3.	Контакт
3.4.	Контракт
4.	**Метанавыки**
4.1.	Кандидат в своей работе опирается на какую-то из принятых в профессиональном сообществе методологическую модель (школу) и может внятно и доступно говорить о ней

5.	**Отклик эксперта на взаимодействие с кандидатом во время проведения экспертизы и анализа видеоматериала.**
5.1.	Кандидат находится в ресурсе для ведения психологических групп
5.2.	Кандидат конгруэнтен в личностной и профессиональной позициях относительно работы с клиентами в форме групповой работы (тренинга,

*нет возможности оценить, ситуация не предполагала возможности проявить навык

** оценка проявления признака:

Оцен	**Критерий оценки**
+3	Уровень совершенства, образцового функционирования
+2	Уровень стабильного функционирования (компетенция проявляется
+1	Уровень развития (компетенция проявляется не стабильно и/или не
0	Уровень компенсации (компетенция отсутствует или проявляется в недостаточной для эффективной работы степени)
-1	Отсутствие признака (компетенция не сформирована; исполнитель совершает серьезные ошибки)