

**Задания бакалаврам по дисциплине
ОРГАНИЗАЦИЯ СОБСТВЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (С ПРАКТИКУМОМ)**

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль подготовки
Психология и педагогика дошкольного образования

4	Маркетинг психологических услуг	Повторение лекционного материала	Разработать рекламу образовательных услуг.	16	Конспект
---	---------------------------------	----------------------------------	--	----	----------

Задания выполняются рукописно в своей тетради (фото и распечатанный текст не рассматриваются):

1 задание:

написать в тетрадь краткие ответы на вопросы к семинарским занятиям и выполните практические задания

Тема 1. Имитационный тренинг по преодолению синдрома профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания: понятие, структура, факторы возникновения и формы преодоления.

Посмотрите в интернете видеотренинг «Имидж деловой женщины или искусство самомаркетинга»: <https://www.youtube.com/watch?v=Z9NjRSBtMjk>

Тема 2. Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс

Традиционные формы повышения педагогической квалификации.

Уровни профессионализма.

Практические задания

Составить собственную психологическую характеристику и резюме.

Изучите циклограмму рабочего дня, недели, месяца педагога-психолога.

Подготовьте методики для самодиагностики синдрома профессионального выгорания.

Тема 3. Маркетинг и психология

Методы обогащения своего профессионализма в сфере позиционирования, продвижения и реализации своих психологических услуг.

Востребованность психологических услуг на современном этапе.

Документооборот практикующего психолога.

Практические задания

Разработка рекламы образовательных услуг.

Составить собственную психологическую характеристику.

Запланируйте путь продвижения карьеры и делового успеха на 5 лет

2 задание: выполните тестовые задания

Уровень А – вопросы-задания на конструирование ответа

1. Сконструируйте правило планирования карьеры:

Планирование карьеры – это:

(1) это целенаправленный процесс осознания себя, своих возможностей, препятствий на пути их реализации, выбора и последствий; 2) карьерного целеполагания; 3) про-

гнозирования и программирования профессиональной деятельности, образования и смежного опыта развития для придания ей определенного направления, временного распорядка и последовательности этапов на пути достижения заданной карьерной цели; 4) опыт и стаж работы специалиста; 5) система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, полезную для государства и общества, система ценностей.

2. Сконструируйте правило предупреждения кризисов карьеры:

Для того, чтобы успешно преодолеть кризис «середины карьеры» необходимо: 1) широкое использование метода вертикального и горизонтального перемещения; 2) проведение внутриорганизационного мониторинга (развитие и повышение эффективности деятельности структурных подразделений и организации в целом); 3) развитие системы подготовки и переподготовки кадров; 4) внедрение диагностического комплекса оценки персонала; 5) разработка и внедрение четких критериев оценки труда, положения и порядка проведения оценки и аттестации персонала, формирования резерва на выдвижение; 6) разработка индивидуальных акмеограмм и карьерограмм; 7) с учетом индивидуально-психологических и личностно-профессиональных особенностей расстановка кадров и формирование команд; 8) профессиональное консультирование; 9) организация и внедрение обучающих программ без отрыва от рабочего места; 10) представление лицам, поступающим на работу полной и объективной информации о специфике труда, правах и обязанностях; 11) назначения молодых специалистов на ответственные участки (или поручение ответственных заданий); 12) создание условий для большей ответственности и автономии; 13) поощрение и создание условий для обучения и переподготовки.

3. Сконструируйте соотношение критериев, показателей и уровней развития карьеры: С помощью ... мы можем описать каждый... по всем ... 1) критерий; 2) показатель; 3) уровень; 4) фактор; 5) условие.

4. Сконструируйте соотношение акмеологических условий и факторов оптимизации карьеры личности: ... – это значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности специалиста. ... – это основные причины, имеющие характер движущих сил, обуславливающие достижения высокого профессионализма личности. Более субъективны .., чем ... 1) Акмеологические условия; 2) Акмеологические факторы; 3) Акмеологические критерии; 4) Акмеологические показатели; 5) Акмеологические уровни.

5. Сконструируйте технологию развития карьеры личности: технология развития карьеры личности – это... 1) цель технологии, 2) задачи технологии; 3) принципы разработки; 4) условия технологического процесса; 5) анализ конкретной ситуации; 6) характеристики субъекта и объекта технологии, особенности их взаимодействия; 7) этапы, приемы (стратегические, тактические) достижения цели; 8) методологическая основа технологии; 9) способы прогнозирования результатов; 10) внедрение; 11) концепция технологии; 12) вид и тип технологии; 13) автор технологии; 14) опыт и стаж деятельности разработчика технологии; 15) образование автора технологии.

Уровень Б – вопрос с точным ответом (ответом на вопрос будет слово, словосочетание или число)

6. В широком смысле карьера понимается как ... – от выбора профессии к овладению ею, затем упрочение профессиональных позиций, достижение мастерства. В таком понимании карьера близка ..., то есть к траектории движения человека к вершинам «акме» профессионализма.

7. В узком понимании карьера понимается как ... Такой тип карьеры предполагает достижение социально-признанных стандартов, социального престижа, результатом которого является определенный социальный статус, должность.

8. Р.Л. Кричевский определяет карьеру как ..., связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

9. Суть карьерной стратегии и тактики заключается в такой ... карьерного продвижения, которая обеспечивала бы оптимальное использование механизмов карьеры и ослабляла действие любых факторов сдерживания и сопротивления, способствуя устойчивости, а значит и успешности карьерного процесса.

10. На карьерное продвижение влияет не только необходимость соотнесения устремлений с реальными возможностями, но и суждения о своей способности выполнить поставленные задачей требования, необходимые для достижения целей, то есть суждения о

Уровень В – вопрос с множественным выбором (содержится несколько вариантов ответов, из которых верными могут быть несколько)

11. Карьера в современном понимании психологов – это: а) телега, повозка, бег, жизненный путь, поприще; б) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, научной и другой деятельности или как род занятий, профессия; в) путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения; г) индивидуально осознанные позиции и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека и не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида; д) индивидуально осознанные пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

12. Психолого-акмеологические особенности карьеры это: а) характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является; б) система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящая за этими мотивами система ценностей; в) степень актуализации в процессе деятельности способностей человека, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма; г) качество образования специалиста, его способность к самообразованию; д) опыт и стаж работы специалиста.

13. К карьерным компетенциям относятся: а) гибкость и динамичность мышления; умение работать в проектно-режиме; умение руководить группой; презентационные навыки; б) карьерный инсайт (карьерную интуицию), гибкая напористость (карьерная стойкость) и причастность к организации (идентификацию с карьерой); в) планирование и управление карьерой; г) целеполагание карьерного процесса; д) стрессоустойчивость; мотивация к достижениям; готовность к обучению; лояльность компании.

Уровень Г – вопрос на соответствие (ответ состоит из 2 столбцов, между которыми нужно установить соответствие)

14. Установите соответствие принципов постановки цели карьеры авторам, которые предложили эти принципы:

А.С. Гусева (1)	(1) Привлекательность, последовательная близость, реальность, прогрессивность и последовательность, возможность корректировки цели, возможность оценки результатов.
Е.А. Могилевкин (2)	(2) Конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность, заданность во времени, мотивации, наличие вызова (или амбициозность), ответственность, «экологичность».

15. Установите соответствие между параметрами дифференциации и видами карьеры, выделенными по этим параметрам:

(1) По сферам деятельности	(1) стабильная, нестабильная, прекращенная или прекращающаяся
(2) По характеру динамики:	(2) профессиональная, внутриорганизационную (вертикальная, горизонтальная), центростремительная
(3) По критерию занятости и безработицы	(3) обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная карьера
(4) По среде рассмотрения	(4) образовательная, трудовая, политическая, научная

16. Установите соответствие между автором типологии карьеры и самой типологией:

(1) И.П.Лотова	(1) Профессиональная и должностная карьера.
(2) Р.Л.Кричевский	(2) «Лестница», «Трамплин», «Змея», «Перепутье»
(3) А.Я.Кибанов	(3) Властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода)
(4) А.П.Егоршин	(4) «Прагматик», «Комсомолец», «Прораб», «Директор», «Преподаватель», «Партфункционер», «Администратор», «Хозяин», «Генерал», «Бизнесмен»
(5) А.И.Турчинов	(5) «Скалолаз», «Имитатор», «Мастер», «Муравей», «Вечный студент», «Организатор»

17. Установите соответствие между типом карьерной стратегии и ее основными признаками (по Е.А. Могилевкину):

«Академия»	<ul style="list-style-type: none"> • подчинение всей деятельности задаче выживания организации, предприятия, фирмы; • оперативное реагирование на динамику внешних условий; • сочетание как притока, так и оттока кадров.
«Крепость»	<ul style="list-style-type: none"> • преимущественно внутриорганизационное продвижение работников (внешние источники трудовых ресурсов используются редко); • низкая текучесть кадров, их высокая преданность целям и интересам организации; • сосредоточение внимания на статусе работника, его мотивации, социальной защищенности, а не на инновациях и производительности; • реализация принципа равноправного партнерства в отношениях с работником.
«Спортивная команда»	<ul style="list-style-type: none"> • система поощрений и вознаграждений, основанная на индивидуальных результатах деятельности; • низкая текучесть кадров; • достаточно интенсивные внутриорганизационные программы подготовки профессионального развития персонала.
«Клуб»	<ul style="list-style-type: none"> • набор и расстановка кадров является главной функцией кадрового

	<p>менеджмента;</p> <ul style="list-style-type: none"> • работники в большей степени привержены своей профессии подобно профессиональным спортсменам, а не какой-либо конкретной организации; • специалисты стремятся продать свой труд, знания и умения тому, кто больше заплатит.
--	---

18. Установите соответствие между автором карьерной концепции и самой концепцией:

<p>1. Психодинамическая (личностная) теория выбора карьеры А. Роэ</p>	<p>Эта теория представляет главным образом способы развития личности работника со всеми ее установками, ценностями и потребностями, навыками и способностями и форму их соотнесения с выбором карьерного пути. Согласно данной теории предполагается, что существует жесткое соответствие между личностными особенностями работника и выбором типа деятельности и карьеры. Ведущим понятием в рамках теории приспособления к работе является “подкрепление” (reinforcement), т.е. профессиональный опыт, который работник стремится получить, опираясь на свои личностные особенности.</p>
<p>2. Подход развивающейся перспективы, изложенный Д. Сьюпером</p>	<p>Теория была создана на основании обобщения результатов, полученных в ходе серии исследований личностного развития ученых. Она включает в себя три базовых компонента: концепцию сублимирования психической энергии в ходе реализации профессиональной карьеры; идею о существовании тесной взаимосвязи между выбором профессиональной карьеры и иерархией потребностей по А. Маслоу; постулат о существенном влиянии генетического фактора на выбор того или иного типа карьеры. Согласно данной теории на общий профессиональный контекст деятельности индивида и выбор им того или иного типа профессиональной карьеры решающее влияние оказывает развитие потребностей. Мотивация выбора карьеры является функцией интенсивности и выраженности определенных потребностей. Кроме того, выбор типа и уровня профессиональной активности рассматривается как результат генетических различий между индивидами. Генетические особенности задают прежде всего различия в интеллектуальном уровне и способах взаимодействия с разнообразными аспектами окружающего мира.</p>
<p>3. Теория социального научения (Social-learning Theory) – (А. Бандура и Д. Роттер).</p>	<p>Теория включает в себя два основных аспекта. Первый – “стадии жизни” и их влияние на развитие человека, а второй – пути взаимодействия этих стадий и личности. Данный подход акцентирует внимание на проблеме развития. Каждая стадия жизни характеризуется потребностью решить определенные задачи развития, прежде чем индивид сможет перейти к следующей стадии. В этом отношении теория соответствует в определенной степени иерархии потребностей А. Маслоу. Карьера детерминирована социально экономическими факторами, умственными и физическими способностями, личностными характеристиками и предоставляющимися возможностями. Люди ищут карьерного удовлетворения в профессиональных ролях, в которых они могут самовыразиться, воплотить и развить Я-концепции.</p>
<p>4. Теория</p>	<p>В этой теории успешность карьеры определяется соответствием между</p>

<p><i>выбора карьеры, предложенной Д. Холландом</i></p>	<p>личностью и условиями работы (environment). Была предложена теория личностных профессиональных предрасположенностей и профессиональных окружений, которая была одной из первых теоретических концепций рассматривающих типологии организационно-личностных взаимодействий.</p> <p>Эта типология была разработана в ходе обработки и систематизации огромного объема данных о людях различных профессий и профессиональных окружений, для построения предположений и гипотез, объясняющих процессы свершения выбора профессиональной деятельности, удовлетворенности трудом и профессионального роста. «Люди могут оптимально функционировать, профессионально развиваться, обретая удовлетворение в профессиональной деятельности, если профиль профессионального окружения параметрально близок к личностному профилю индивида», чем ближе соответствие личности профессиональной деятельности, тем выше уровень удовлетворенности трудом.</p>
<p><i>5. Теория приспособления к работе (WAT – Work Adjustment Theory), предложенная Р. Девисом и Л. Лофквистом</i></p>	<p>В этой теории внимание акцентируется на взаимодействии “личность – рабочая обстановка”, помимо биологического аспекта (передача по наследству определенных признаков от родителей к детям) признается не менее важная роль школы и социального окружения. Различный опыт “подкрепления”, его взаимодействие с биологическими особенностями человека и рабочей обстановкой формируют у него соответствующий набор умений, навыков и установок. Одним из наиболее значимых умений, согласно теории, признается самоэффективность. Приоритет отдается изучению влияния самоэффективности на профессиональные устремления и установки.</p>
<p><i>6. Теория карьерных якорей (career anchor) Э. Шейна.</i></p>	<p>Совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Не случайно английское название данной модели – protean career – можно дословно перевести на русский язык как «протейная карьера», по имени древнегреческого морского божества Протея, «обладающего многознанием и способностью принимать облики самых разнообразных существ» в силу «свойства воды отражать наружность любого, кто в нее смотрит». Важно отметить, что критерий успешности такой карьеры интернален, т.е. для осуществляющего ее человека решающее значение имеет субъективное осознание своей успешности (Д. Холл еще определяет этот критерий как «психологический успех»), а не внешние знаки и оценки.</p>
<p><i>7. Концепция поливариативной карьеры</i></p>	<p>Согласно этой теории, планирование карьеры – это «процесс медленного развития профессиональной «Я-концепции» и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей». Центральным конструктом теории – интерес или ценность, от которых работник ни за что не откажется, если придется делать выбор карьеры. Карьерные ключевые моменты – это «фазовые непространственные пункты искривления линии карьеры, вокруг которых происходят колебания карьеры человека; личность осознает их существование в результате оценки своих способностей, мотивов и потреб-</p>

ностей, отношений и ценностей». Было идентифицировано пять ключевых моментов карьеры: функциональный (технический), управленческая компетентность, созидательность и инициативность, автономия и независимость), безопасность.
--

Уровень Д – вопрос на упорядочивание (ответы необходимо расположить в том или ином порядке).

19. Установите порядок следования стадий карьеры личности:

....Стадия консолидации

....Стадия адаптации

....Стадия сохранения или поддержания профессиональных навыков

20. Установите порядок следования этапов развития карьеры:

.... Этап реализации потребности передать знания более молодым коллегам

.... Этап реализации потребности в безопасности существования

.... Этап реализации потребности подготовки приемника

.... Этап реализации потребности в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости.

21. Установите порядок следования этапов субъектогенеза карьеры:

.....этап характеризуется переживанием возможности реализации различных вариантов будущего, своей причастности к построению образа желаемого результата и своей способности желаемое реализовать – проявлением себя как субъекта целеполагания. Человек тогда является субъектом своей карьеры, когда он сам определяет для себя цель профессионального и должностного продвижения. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

.....этап включает принятие человеком на себя ответственности за непредреженный заранее исход своих действий – проявление себя как субъекта предстоящего действия.

Наэтапе субъектогенеза происходит принятие ответственного решения о завершении действия – проявление себя как первопричины, субъекта окончания действия. Будучи субъектом карьеры, работник четко осознает, что не его что-то останавливает и вынуждает завершить очередной этап продвижения, а он сам принимает решение о завершении данного этапа и переходе к следующему.

.....этап характеризуется оцениванием результата как лично значимого новообразование детерминированного собственной активностью, – проявлением себя как субъекта состоявшегося действия. В качестве субъекта карьеры человека можно рассматривать, когда он понимает и принимает, что «творец» своей карьеры он сам, и достигнутый результат продвижения является лично значимым, прежде всего, для него самого.

.....этап связан с реализацией открывающихся возможностей в совершаемых по собственной воле – действиях – проявлением себя как субъекта слагающих совершаемого «здесь и теперь» действия. Человек в той мере является субъектом своей карьеры, в какой он видит возможные варианты, альтернативы своего продвижения, самостоятельно и осознанно выбирает те или иные модели карьеры.

22. Установите порядок следования этапов два возрастных этапа становления профессионализма субъектов без выраженного промежуточного – «плато», две качественно разные части карьерного пути:

...этап профессиональной карьеры можно условно назвать «целенаправленное формирование». Он определяется полнотой овладения человеком своими изменяющимися биологическими и психологическими ресурсами, навыками регуляции поведения и деятельности, полноценной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности, его становлением как активного субъекта своей жизнедеятельности.

.....этап можно назвать «спонтанное становление». Его детерминантами являются более молодой возраст и природная одаренность человека.

23. Установите порядок следования этапов развития профессиональной карьеры (по И.П. Лотовой):

...этап характеризуется оцениванием специалистом результата профессиональной карьеры как личностно-значимого новообразования, детерминированного собственной активностью – т.е. проявлением себя как субъекта состоявшегося действия.

...этап профессиональной карьеры, связанный с вхождением в должность и профессиональной адаптацией, характеризуется установлением отношения человека к профессии. Необходимыми предпосылками являются психический склад системы регуляции поведения, интерес к различным проявлениям жизнедеятельности, первичные трудовые ориентации, степень сформированности мотивационно-потребностной, когнитивной, эмоционально-волевой и других сфер личности, формирование информационных основ моральной, социальной и профессиональной направленности.

Ведущим психологическим механизмом на данном этапе становится механизм идентификации. Этап характеризуется зарождением потребности в новой роли и формированием восприятия социальной роли как образа желаемого результата, определением намерений и притязаний, а также принятием специалистом на себя ответственности за не предпринятый заранее исход своих действий, т.е. проявлением себя как субъекта предстоящего действия.

...этап профессиональной карьеры сопряжен с выбором карьеры, поиском своего места в жизни, профессиональным самоопределением и получением профессионального образования. Профессиональная карьера в данном случае выступает как эмоционально насыщенный, но слабо структурированный образ и нередко конкретизируется в «значимом другом». В этой роли могут выступать: руководитель ведомства, родители, сверстники, политические деятели.

...этап профессиональной карьеры, соответствующий этапу становления в должности, характеризуется овладением ролью, формированием ролевых умений и навыков прогнозировать социальные ожидания, связанные с данной профессиональной деятельностью. В отношении профессиональной карьеры третий этап связан с целеполаганием. Человек тогда является субъектом своей карьеры, когда он сам определяет для себя цель профессионального и должностного продвижения. Цель карьеры может меняться с возрастом, по мере накопления профессиональных, квалификационных или личностных изменений.

3 Задание: написать в тетрадь краткие ответы на вопросы к зачету

№	Формулировка вопроса
1.	Требования к организации умственного труда.
2.	Классификация проявлений внешней среды.
3.	Антропометрические и биомеханические требования к организации рабочего места.
4.	Требования к организации рабочего поля.

5.	Факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на здоровье и работоспособность.
6.	Пути повышения работоспособности.
7.	Основные требования к организации кабинета практического психолога в учреждении образования.
8.	Виды пространственной организации в кабинете психолога.
9.	Зона первичного приема и беседы с клиентом
10.	Зона консультативной работы.
11.	Зона диагностической работы.
12.	Зона коррекционно-развивающей работы.
13.	Зона игровой терапии (тренинговая зона).
14.	Зона релаксации и снятия эмоционального напряжения.
15.	Личная (рабочая) зона психолога.
16.	Зона ожидания приема.
17.	Зона первичного приема и беседы с родителями.
18.	Перечень обязательных и вспомогательных нормативно-правовых и специализированных документов.
19.	Функциональные обязанности психолога.
20.	Права педагога-психолога.
21.	Психолого-педагогические условия преодоления профессионального выгорания.
22.	Степень, симптомы утомления и переутомления.
23.	Факторы и виды утомления.
24.	Регуляция хода профессиональной деятельности.
25.	Моделирование профессиональной теоретической и практической подготовки и переподготовки педагога-психолога.
26.	Участие в программах краткосрочного повышения квалификации.
27.	Традиционные формы повышения педагогической квалификации.
28.	Стажировка.
29.	Пути повышения профессионализма педагога-психолога на современном этапе.
30.	Маркетинг психологических услуг.
31.	Документооборот практикующего психолога.
32.	Синдром профессионального выгорания: понятие, структура, факторы возникновения.
33.	Современные концепции изучения синдрома профессионального выгорания.
34.	Концепция смысловой сферы личности К. А. Абдульхановой-Славской
35.	Концепция смысловой сферы личности Д. А. Леонтьева.
36.	Концепция смысловой сферы личности В. Франкла.
37.	Исследования В. В. Бойко о профессиональном выгорании.
38.	Регуляция хода профессиональной деятельности.
39.	Ритмы в профессиональной деятельности.
40.	Состояния динамического рассогласования.

Учебная литература и другие информационные источники

а) основная литература

1. Гуслова, М. Н. Инновационные педагогические технологии : учеб. пособие для образоват. учреждений сред. проф. образования / М. Н. Гуслова. – М. : Академия, 2010. – 287 с.

2. Корепанова, М. В. Основы педагогического мастерства : учеб. пособие для вузов по спец. "Дошк. педагогика и психология" / М. В. Корепанова, О. В. Гончарова, И. А. Лавринцев. – М. : Академия, 2010. – 239 с

3. Кузнецов, В. В. Введение в профессионально-педагогическую специальность : учеб. для студентов учреждений высш. проф. образования / В. В. Кузнецов. – 2-е изд., перераб. – М. : Академия, 2011. – 173 с.

б) дополнительная литература

Бухарова, Г. Д. Общая и профессиональная педагогика : учеб. пособие для вузов по спец. 050501 – Проф. обучение (по отраслям) / Г. Д. Бухарова, Л. Д. Старикова. – М. : Академия, 2009. – 336 с.

Шаграева О.А., Кошелева А.Д., Перегуда В.И., Филиппова Г.Г. Детский практический психолог: Программы и методические материалы / Под ред. О.А. Шаграевой, С.А. Козловой. – М., 2004.

Якушева, С. Д. Основы педагогического мастерства : учеб. для сред. проф. образования по пед. спец. / С. Д. Якушева. – 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2009. – 256 с.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

<http://www.voppsy.ru/issues/1980/803/803088.htm>

<http://www.partner-online.ru/44.htm>

<http://practic.childpsy.ru/cabinet/detail.php?ID=22853>

<http://stud24.ru/psychology/kabinet-pedagoga--psihologa-v/40238-125770-page1.html>

html

<http://psy-marketing.ru/?p=151>

<http://psy-marketing.ru/?p=996>