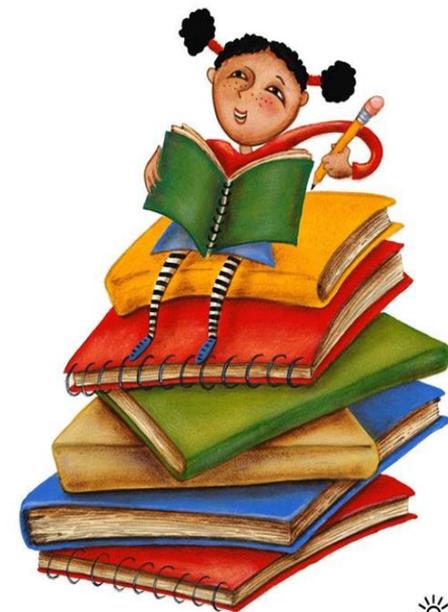


**«Индивидуальная программа  
профессионального развития (ИППР)  
педагогов-психологов с учетом  
требований профессионального  
стандарта»**



© Т.Н. Удина,  
директор МБУ «Центр ППМСП  
«Содружество» г. Чебоксары  
16/12/2016

- ✓ Приказ Минобрнауки РФ № 536 от 27.05.2015 года: состав рабочей группы, график разработки и применения профстандартов в сфере образования – 12 профессий
- ✓ Письмо Минобрнауки РФ № ВК-1819/07 от 10.07.2015 года: 12 пилотных регионов – апробация и внедрение профстандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»
- ✓ Приказ Минобразования Чувашии № 2664 от 01.12.2015 года «Об организации деятельности по апробации и внедрению профстандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»
- ✓ Приказ Управления образования администрации города Чебоксары № 38 от 21.01.2016 года «Об организации деятельности по апробации и внедрению профстандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» в муниципальной системе образования



**Апробация профессиональных стандартов  
в сфере образования в РФ в 2015-2018 годах**

# Попытка выделить актуальные тенденции профессионализации педагогов-психологов в сфере образования в РФ

- Постановка задачи стандартизации профессиональной деятельности
- Взаимопроникновение педагогических и психологических технологий деятельности
- Увеличение объема работы
- **Поощрение профессиональной позиции «многостаночника»**
- Межведомственное взаимодействие: границы помощи и зоны ответственности



# О теоретических основах

- **Индивидуация** - спонтанный процесс созревания или развертывания личности на протяжении всей жизни (инициация и посвящение «Я» во внутреннюю действительность)
- **Социализация** - процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему успешно функционировать в обществе
- **Индивидуализация** - обратная сторона социализации, социально культурный процесс накопления личностью особенного, уникального опыта, рост ее масштаба, творческого потенциала, универсальности, самостоятельности, свободы и ответственности

**Индивидуализация процесса обучения или профессионального развития** предполагает право обучающегося или работника на **выбор** содержания обучения или **развивающих видов деятельности**

- **Самоанализ** уровня подготовки педагога-психолога, его профессионально-личностного потенциала и профессиональной позиции
- **Анализ профессиональных проблем** педагогов-психологов специалистами ППМС-центра на методических объединениях и определение возможности решения их на уровне муниципальной службы психологии образования: мастер-классы, вебинары для молодых специалистов, профессиональные консультации и т.д.
- **Анализ подготовки педагога-психолога** в соответствии с требованиями профстандарта с точки зрения администрации ОО
- **Совместное обсуждение** результатов анализа и предложений педагогов-психологов, администрации ОО и ППМС-центра и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога-психолога – **составление ИППР**

**Сопровождение педагогов-психологов  
на базе муниципального ППМС-центра  
при подготовке к внедрению профстандарта**

---

## **В каждой ОО должен быть составлен План по организации применения профстандартов**

**План принимается с учётом мнения представительных органов работников и утверждается руководителем.**

### **План обязательно включает в себя:**

- 1.Список профессиональных стандартов, подлежащих применению в данной образовательной организации;
- **2.Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников;**
- 3.Этапы применения профессиональных стандартов;
- **4.Перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, регламентирующих трудовые отношения, где должны быть описаны вопросы аттестации, сертификации и **других форм оценки квалификации работников**, которые необходимо изменить с учётом подлежащих применению положений профессиональных стандартов.**

**ПИСЬМО от 24 июня 2014 г. N АК-1666/05 «ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СООТВЕТСТВИЙ ПРИ УТВЕРЖДЕНИИ НОВЫХ ПЕРЕЧНЕЙ ПРОФЕССИЙ, СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ УКАЗАННЫМ В ПРЕДЫДУЩИХ ПЕРЕЧНЯХ ПРОФЕССИЙ, СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ»**

# С чего мы начали?

- Августовская конференция педагогических работников -2016, город Чебоксары
- Секция «Самоанализ профессиональных компетенций и составление ИППР (индивидуальной программы профессионального развития) в рамках апробации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), 24.08.2016

# Информация

## об уровне образования педагогов-психологов, работающих в настоящее время в ОУ города Чебоксары

Наименование образовательной организации	Количество педагогов-психологов, имеющих уровни образования (чел.):				
	Высшее образование – бакалавриат	Высшее образование – магистратура	Высшее образование – специалист	Среднее профессиональное образование	Всего
Дошкольная образовательная организация	3*	2	85	0	91
Общеобразовательная организация	8	3	60	0	71
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	0	0	25	0	25
<b>ВСЕГО:</b>	11/6%	5/3%	<b>170/91%</b>	0	187/100%

- **Квалификация работника** – это уровень его знаний, **умений**, профессиональных навыков и опыта работы.
- **Профессиональная компетенция** – способность успешно действовать на основе практического опыта, **умения** и знаний при решении профессиональных задач.

Умения (компетенции) - сложные структурные образования личности, включающие чувственные, интеллектуальные, волевые, творческие, эмоциональные ее качества, обеспечивающие достижение поставленной цели деятельности в изменяющихся условиях ее протекания.

- **Умение** — освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков; **способность выполнять некое действие по определенным правилам**, причем действие еще не достигло автоматизированности.
- Умение **формируется путем упражнений** и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.
- Для группы сотрудников со схожими этапами профессионализации, затруднениями или целями может составляться **План профессионального развития(ППР)**.

**Что такое умение?**

**Как оно формируется?**

## Анкета

### «Самоанализ профессиональных компетенций в рамках апробации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»

Ниже приведены **перечни необходимых умений** в разрезе каждой трудовой функции (ТФ) и по каждой обобщенной трудовой функции (ОТФ), перечисленные в профессиональном стандарте «Педагог-психолог (психолог в сфере образования).

Вам необходимо в отношении каждого перечня умений (всего их - 12):

1. отметить **кружком** умения (компетенции), которыми вы уже обладаете сейчас в достаточной мере;
  2. отметить **галочкой** умения (компетенции), требующие дополнительного развития;
  3. **подчеркнуть одно умение** (компетенцию) из числа требующих дополнительного развития, которое у вас наименее развито.
- Важно! Каждое нижеперечисленное умение (компетенция) должно быть вами оценено либо как развитое в достаточной мере (обвести кружком), либо как требующее дополнительного развития (отметить галочкой).
  - Таким образом, у вас **должно быть подчеркнуто 12 умений (компетенций) или менее**, которые будут включены в вашу ИППР (индивидуальную программу профессионального развития).

## Инструкция по работе с анкетой

## Анкета

# «Самоанализ профессиональных компетенций в рамках апробации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»

**ОТФ А.** Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ

**Умения по ТФ 1.** *Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ*

1. Использовать качественные и количественные методы психологического обследования
2. Обрабатывать и интерпретировать результаты обследований
3. Анализировать возможности и ограничения используемых педагогических технологий, методов и средств обучения с учетом возрастного и психофизического развития обучающихся
4. Разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, обеспечивающей преемственность содержания и форм организации образовательного процесса по отношению ко всем уровням реализации основных общеобразовательных программ
5. Проводить мониторинг личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовательной программы с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)
6. Разрабатывать и реализовывать дополнительные образовательные программы, направленные на развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей) обучающихся
7. Владеть приемами преподавания, организации дискуссий, проведения интерактивных форм занятий
8. Разрабатывать индивидуальные учебные планы, анализировать и выбирать оптимальные педагогические технологии обучения и воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями

# Перечень видов развивающей деятельности

1. Курсы повышения квалификации.
2. Переподготовка.
3. Магистратура.
- 4а. Чтение специальной литературы.
- 4б. Специальные задания от супервизора для самостоятельной работы.
5. Внутриорганизационное обучение в группах.
6. Дистанционное обучение.
7. Изучение лучших практик (мастер-классы).
8. Вовлечение в новые области работы (новые профессиональные обязанности).
9. Усвоение новых ролевых моделей (новые общественные обязанности).
10. Работа с персональным тьютором или с наставником.
11. Стажировка.
12. Участие в тренинговых программах, деловых играх.
13. Индивидуальный коучинг (профессионально-личностная консультация).
14. Выездные мероприятия(фестивали и т.д.).
15. Индивидуальные методические консультации опытного профессионала.
16. Участие в научно-практических конференциях, круглых столах.
17. Тематические методические семинары.
18. Подготовка рефератов, обзоров, докладов, написание и публикация статей и эссе.
19. Временное замещение должности («обмен» рабочими местами).
20. Участие в профессиональных конкурсах.
21. Участие в грантовых конкурсах.
22. Иное (указать - что именно).

## Моя ИППР (индивидуальная программа профессионального развития)

**Инструкция.** Заполните нижеприведенную таблицу, используя данные вашей Анкеты и Перечень видов развивающей деятельности.

Наименование ОО				
ФИО педагога-психолога				
<b>ОТФ А</b>				
Номер ТФ	Номера развитых умений (компетенций)	Номера умений (компетенций), требующих дополнительного развития	Номер умения (компетенции) - дефицита	Номера предпочитаемых видов развивающей деятельности для снижения дефицитарности умения (компетенции)- дефицита
ТФ 1				
ТФ 2				
ТФ 3				
ТФ 4				
ТФ 5				
ТФ 6				
ТФ 7				
<b>ОТФ В</b>				
Номер ТФ	Номера развитых умений (компетенций)	Номера умений (компетенций), требующих дополнительного развития	Номер умения (компетенции) - дефицита	Номера предпочитаемых видов развивающей деятельности для снижения дефицитарности умения (компетенции)- дефицита
ТФ 1				
ТФ 2				
ТФ 3				
ТФ 4				
ТФ 5				

## ИППР (индивидуальная программа профессионального развития) педагога-психолога

**Инструкция.** Заполните нижеприведенную таблицу, используя данные Вашей Анкеты и Перечень видов развивающей деятельности, а затем вышлите ее по адресу: [lenpsix@mail.ru](mailto:lenpsix@mail.ru)

Наименование ОО	МБОУ "Центр образования №2" г.Чебоксары			
ФИО директора	Буданцова А.А			
ФИО педагога-психолога	Лабазова К.В			
Педагогический стаж педагога-психолога	1 год	Квалификационная категория педагога-психолога	нет	
<b>ОТФ А</b>				
Номер ТФ	Номера развитых умений (компетенций)	Номера умений (компетенций), требующих дополнительного развития	Номер умения (компетенции) - дефицита	Номера предпочитаемых видов развивающей деятельности для снижения дефицитарности умения (компетенции)- дефицита
ТФ 1	12345	678	6	1,7
ТФ 2	1346	25	2	1,6
ТФ 3	34	12	1	1,10
ТФ 4	345	12	1	15
ТФ 5	123467	569	5	17,6
ТФ 6	2	134	1	1
ТФ 7	14	23	2	6,7
<b>ОТФ В</b>				
Номер ТФ	Номера развитых умений (компетенций)	Номера умений (компетенций), требующих дополнительного развития	Номер умения (компетенции) - дефицита	Номера предпочитаемых видов развивающей деятельности для снижения дефицитарности умения (компетенции)- дефицита
ТФ 1	12	34	3	10,12
ТФ 2	123	456	4	15,17
ТФ 3	136	245	4	6,7
ТФ 4	12	34	3	1
ТФ 5	1247	3568	5	1

# Умения-Дефициты (ОТФ А)

## (усредненная оценка в ходе самоанализа педагогов-психологов школ)

- **1.ТФ 1: № 4, 7** (Разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, обеспечивающей преемственность содержания и форм организации образовательного процесса по отношению ко всем уровням реализации основных общеобразовательных программ, Владеть приемами преподавания, организации дискуссий, проведения интерактивных форм занятий) / **Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **2. ТФ 2: № 5** (Разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения инновационных процессов в образовательной организации, в том числе программы поддержки объединений обучающихся и ученического самоуправления)/Вовлечение в новые области работы (новые профессиональные обязанности)
- **3. ТФ 3: № 2** (Разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося)/Чтение специальной литературы
- **4. ТФ 4: № 5** (Оценивать эффективность коррекционно-развивающей работы в соответствии с выделенными критериями) /Вовлечение в новые области работы (новые профессиональные обязанности)
- **5. ТФ 5: № 7** (Проводить мониторинг личностных и метапредметных образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования соответствующего уровня) )/**Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **6. ТФ 6: № 2** (Разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся) /Чтение специальной литературы
- **7. ТФ 7: № 1** (Планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии обучающихся, в том числе социально уязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации)/Чтение специальной литературы

# Умения-Дефициты (ОТФ А)

## (усредненная оценка директорами педагогов-психологов школ)

- **1.ТФ 1: № 8** (Разрабатывать индивидуальные учебные планы, анализировать и выбирать оптимальные педагогические технологии обучения и воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями) /Чтение специальной литературы
- **2. ТФ 2: № 5** (Разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения инновационных процессов в образовательной организации, в том числе программы поддержки объединений обучающихся и ученического самоуправления)/Индивидуальные методические консультации опытного профессионала, Тематические методические семинары
- **3. ТФ 3: № 2** (Разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося)/Индивидуальные методические консультации опытного профессионала, Тематические методические семинары
- **4. ТФ 4: № 4** (Проводить коррекционно-развивающие занятия с обучающимися и воспитанниками) / Изучение лучших практик (мастер-классы)
- **5. ТФ 5: № 5** (Осуществлять социально-психологическую диагностику особенностей и уровня группового развития формальных и неформальных коллективов обучающихся, диагностику социально-психологического климата в коллективе) )/Индивидуальные методические консультации опытного профессионала, Тематические методические семинары
- **6. ТФ 6: № 2** (Разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся) /Чтение специальной литературы
- **7. ТФ 7: № 2** (Проводить диагностическое обследование обучающихся по ст. 42 с использованием стандартизированного инструментария, включая первичную обработку результатов)/Тематические методические семинары

# Совпадение и несовпадение результатов оценки по ТФ( Директора и педагоги-психологи школ)

## Совпадение

- Экспертиза
- Консультирование
- Просвещение

## Несовпадение

- Сопровождение
  - Коррекция
  - Диагностика
- Профилактика

# Каков же вывод?

- Директорам более понятно, как оценивать такие трудовые функции педагога-психолога как *Экспертиза, Консультирование, Просвещение*
- Директорам при оценке труда педагога-психолога замечают иные дефициты по таким трудовым функциям педагога-психолога как *Сопровождение, Коррекция, Диагностика, Профилактика* либо имеют иные ожидания

## Умения-Дефициты (ОТФ А)

### (усредненная оценка в ходе самоанализа педагогов-психологов ДООУ)

- **1.ТФ 1:** № 4, 6 (Разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, обеспечивающей преемственность содержания и форм организации образовательного процесса по отношению ко всем уровням реализации основных общеобразовательных программ, Разрабатывать и реализовывать дополнительные образовательные программы, направленные на развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей) обучающихся / **Курсы повышения квалификации**
- **2. ТФ 2:** № 5 (Разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения инновационных процессов в образовательной организации, в том числе программы поддержки объединений обучающихся и ученического самоуправления)/**Курсы повышения квалификации**
- **3. ТФ 3:** № 2 (Разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося)/**Чтение специальной литературы, Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **4. ТФ 4:** № 2 (Разрабатывать программы коррекционно-развивающей работы) /**Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **5. ТФ 5:** № 7 ((Проводить мониторинг личностных и метапредметных образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования соответствующего уровня) /**Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **6. ТФ 6:** № 2 (Разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся) /**Индивидуальные методические консультации опытного профессионала**
- **7. ТФ 7:** № 4 (Осуществлять диагностическую работу по выявлению особенностей и причин дезадаптации обучающихся с целью определения направлений оказания психолого-педагогической помощи)/**Чтение специальной литературы**

# Совпадение и несовпадение результатов оценки по ТФ (педагоги-психологи школ и ДОУ)

## Совпадение

- Сопровождение
  - Экспертиза
- Консультирование
  - Диагностика
  - Просвещение

## Несовпадение

- Коррекция
- Профилактика

# Каков же вывод?

- По таким трудовым функциям педагога-психолога как *Экспертиза, Сопровождение, Консультирование, Диагностика, Просвещение* можно планировать общие для школ и ДОУ развивающие мероприятия
- По таким трудовым функциям педагога-психолога как *Коррекция, Профилактика* наиболее проявляются различия в подготовке и характере работы педагогов-психологов школ и ДОУ

## Документы, которые можно разработать на уровне муниципалитета

- • Концепция профессионального развития педагогов-психологов ОУ
- • Регламент «Политика подбора педагогов-психологов в ОУ»
- • Регламент **«Политика оценки педагогов-психологов в ОУ»**
- • Регламент **«Политика развития педагогов-психологов ОУ»**
- • Регламент «Политика стимулирования педагогов-психологов в ОУ»

# Наставничество как технология эффективного управления педагогами-психологами

- Наличие разработанного и утвержденного профстандарта как модели общих и специальных компетенций педагогов-психологов позволяет обеспечить внедрение **регулярной оценки педагогов-психологов в формате мониторинга**.
- При этом у руководителей образовательных учреждений появляется **информационная основа для управления показателями труда педагогов-психологов на «входе»**. А на «выходе» будут использоваться критерии продуктивности, результативности и эффективности труда работника.
- Наставник- **тот ,кто обеспечивает «овладение компетенциями»**

# Модель

## «Наставник-ментор»

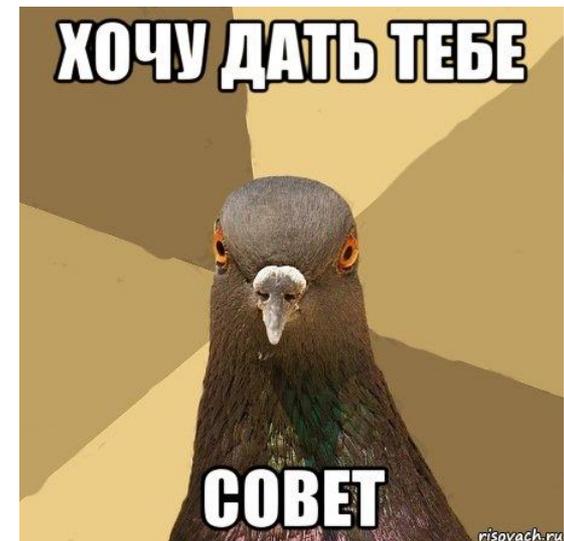
- *мен-«тот, кто думает», «тор»-суффикс, обозначающий мужской пол;*
- *имидж более опытного и мудрого покровителя, обладающего властью оказывать влияние на события;*
- *свободно и регулярно дает советы и высказывает оценочное мнение относительно работы наставляемого и его поведения;*
- *передает личный опыт.*



# Модель

## «Наставник- консультант»

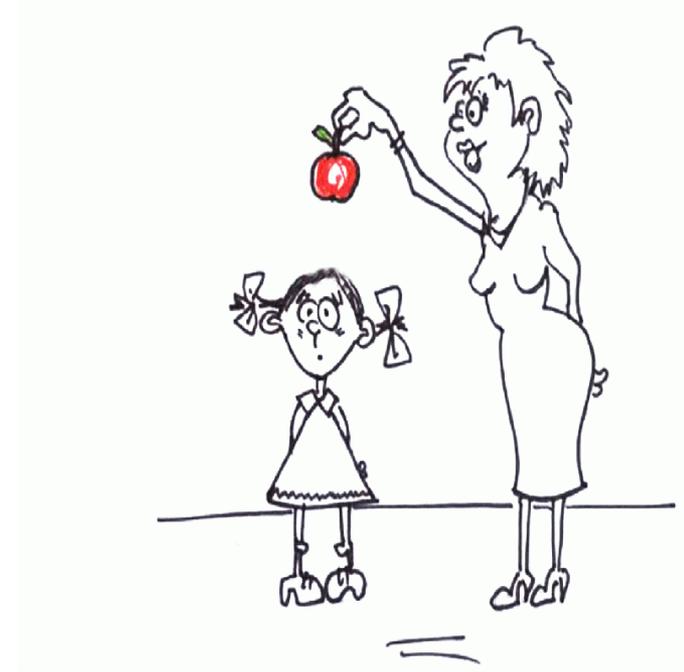
- (*лат. consultants - советующий*);
- *имидж опытного и авторитетного коллеги, обладающего ноу-хау;*
- *периодически и по запросу дает советы и высказывает варианты относительно способов выполнения работы наставляемого и его поведения;*
- передает личный опыт.*



# Модель

## «Наставник- тьютор»

- *(англ. tutor — домашний учитель, репетитор, наставник, опекун );*
- *имидж амбициозного и авторитетного коллеги, знающего «как искать путь»;*
- *периодически и по запросу организует обсуждение проблем при выполнении работы наставляемым и в связи с его поведением;*
- *не передает личный опыт.*



# ТРИ ВЕКТОРА ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

- **Социальный вектор**

Тьютор через фасилитацию создания личностно-ресурсной карты раскрывает образовательный потенциал окружающего социума – образовательных и иных учреждений, событий и т.д. при формировании и реализации ИППР, включая ИОП

- **Антропологический вектор**

Тьютор через модерирование работы групп помогает овладеть техниками и технологиями развития профессионально-важных качеств, необходимых в образовании, создает условия для саморазвития и самоопределения у разных групп персонала

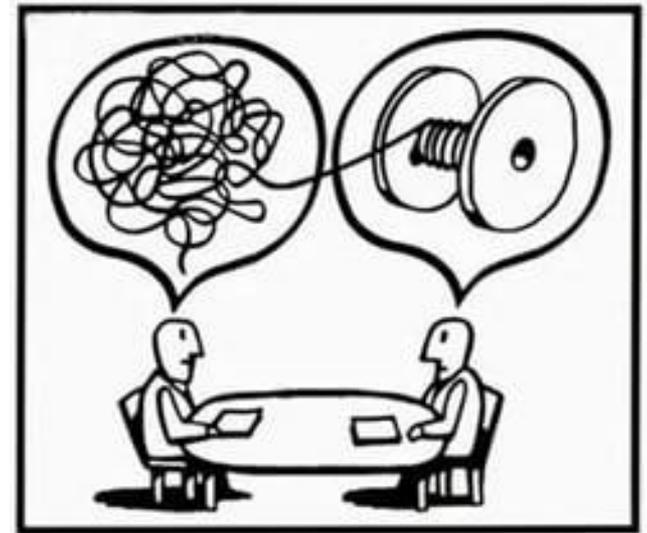
- **Культурно-предметный вектор**

Тьютор через тьюторскую консультацию раскрывает образовательный потенциал литературных источников, курсов ПК, обращения к консультантам и специалистам, помогает осуществить их подбор при формировании и реализации ИППР, включая ИОП

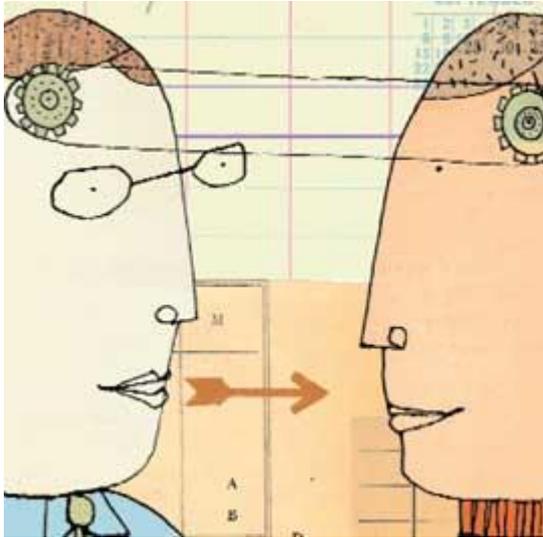
# Модель

## «Наставник- супервизор»

- (англ. *supervisor* - букв. – наблюдатель, надсмотрщик);
- имидж профессионала, знающего «как сделать лучше всего»;
- по запросу организует обсуждение проблем при выполнении работы наставляемым и в связи с его поведением;
- не передает личный опыт.



# Процесс планирования профессионального развития педагогов-психологов



1. Оценить профессиональные умения по каждой ОТФ в разрезе ТФ
2. Определить групповые (индивидуальные) цели развития
3. Выбрать виды развивающей деятельности
4. Составить программу группового (индивидуального) профессионального развития

# План эссе «Осознание профессиональной позиции педагога-психолога в условиях введения профстандарта»

1. Описание профессиональной позиции, то есть перечисление принимаемых автором эссе трудовых функций и аргументация готовности педагога-психолога к их практическому применению в современных условиях.
2. Критическая оценка собственного профессионального опыта (профессиональные достижения, профессиональные неудачи, профессиональные сомнения, профессиональные надежды).
3. Описание профессиональных притязаний, которые хотелось бы реализовать в данной профессиональной среде.
4. Предложения (конкретные и аргументированные) администрации образовательного учреждения по организации определенных видов развивающей деятельности\*, которые бы в большей степени, на взгляд самого педагога-психолога, способствовали бы его дальнейшему профессиональному развитию.
5. Предложения (конкретные и аргументированные) родителям по взаимодействию педагога-психолога с ними в области создания условий для обучения и развития обучающихся (воспитанников).



## Полезные мысли...

- *«Как говорят психологи, принимают на работу за профессиональные качества, а увольняют всегда за личные»*
- *«Мудрый руководитель начинает разговор с жалоб сотрудников, а не с создания организационных планов»*
- *«Хорошо, когда тебе плохо, подумать о хорошем!..  
Но в том-то вся и проблема, что, когда тебе плохо, трудно думать о хорошем...»*



**ВОЗМОЖНО ВСЕ!**

ПРОСТО НА НЕВОЗМОЖНОЕ  
ТРЕБУЕТСЯ БОЛЬШЕ ВРЕМЕНИ.

***Спасибо за внимание!***

***e-mail: [tanudin@mail.ru](mailto:tanudin@mail.ru)***



Удачи Вам и душевного  
благополучия!

Приглашаем к  
сотрудничеству!

# До новых встреч!



**Наш адрес:**

428034, Чувашская Республика,  
г. Чебоксары, ул. Университетская, 25

*МБУ «Центр ППМСП «СОДРУЖЕСТВО»  
г. Чебоксары*



**Тел.: (8352) 41-22-17, 40-28-38**

E-mail: [lenpsix@mail.ru](mailto:lenpsix@mail.ru)

**Сайт: <http://sodrugestvo.citycheb.ru>**

**Страница в социальной сети «ВКонтакте»:**

**<http://vk.com/sodr21>**