

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ СУСПІЛЬНИХ НАУК  
Кафедра соціології та соціальної роботи**



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Декан факультету суспільних наук**

**Остапець Ю.О.**

**\_\_\_\_\_ 2023 року**

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**СУПЕРВІЗІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ**

Рівень вищої освіти	<b>другий (магістерський)</b>
Галузь знань	<b>23 Соціальна робота</b>
Спеціальність	<b>231 Соціальна робота</b>
Освітня програма	<b>Соціальна робота</b>
Статус дисципліни	<b>обов'язкова</b>
Мова навчання	<b>українська</b>

**Ужгород 2023**

Робоча програма навчальної дисципліни «Супервізія в соціальній роботі» для здобувачів вищої освіти галузі знань **23 Соціальна робота** спеціальності **231 Соціальна робота** освітньої програми «Соціальна робота».

**Розробники: Попович Анна Михайлівна**, доцент, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи


Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри **соціології та соціальної роботи**

протокол № 12 від «29» червня 2023 р.

Завідувач кафедри  Федір ШАНДОР

Схвалено науково-методичною комісією **факультету суспільних наук**

протокол № 8 від «29» червня 2023 р.

Голова науково-методичної комісії  Олена ПОПАДИЧ

© Попович А.М., 2023 р.

© ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2023 р.

## 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма	Заочна форма
Кількість кредитів ЄКТС – 3	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 90	1	1
Кількість модулів – 2	Семестр:	
Тижневих годин для денної форми навчання:	1	1
аудиторних – 2	Лекції:	
самостійної роботи студента – 3	18	6
	Практичні (семінарські):	
	18	4
Вид підсумкового контролю: іспит	Лабораторні:	
Форма підсумкового контролю: тестування	Самостійна робота:	
	54	80

## 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета навчальної дисципліни «Супервізія в соціальній роботі» – опанування методологією супервізії у соціальній роботі, її основними стратегіями і практиками.

Основними завданнями навчальної дисципліни є: формування компетентностей, що забезпечують готовність до здійснення супервізійної діяльності, та набуття знань про сутність і принципи здійснення супервізії в соціальній роботі, розуміння особливостей організації супервізійного простору, вміння застосовувати методи підтримки у професійному розвитку працівників соціальних організацій, а також розвиток рефлексивних здатностей.

Відповідно до освітньої програми, вивчення дисципліни сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти таких компетентностей:

### *Загальні компетентності (ЗК):*

ЗК7. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК8. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК9. Навички міжособистісної взаємодії

ЗК10. Здатність працювати в команді.

### *Загальні компетентності (З)*

#### *Професійний стандарт «Фахівець із соціальної роботи»:*

З1. Здатність виконувати професійну діяльність згідно з етичними вимогами соціальної роботи та особливостями фізичного й емоційного стану отримувачів соціальних послуг.

З2. Здатність забезпечувати конфіденційність особистої інформації про отримувачів соціальних послуг.

З5. Здатність вчитися і бути навченим, до самоосвіти, постійного підвищення кваліфікації.

### *Фахові компетентності спеціальності (ФК):*

ФК1. Здатність до розуміння та використання сучасних теорій, методологій і методів соціальних та інших наук, у тому числі методи

математичної статистики та кількісні соціологічні методи, стосовно завдань фундаментальних і прикладних досліджень у галузі соціальної роботи.

ФК5. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (експертами з інших галузей/видів економічної діяльності), налагоджувати взаємодію державних, громадських і комерційних організацій на підґрунті соціального партнерства.

ФК7. Здатність до професійної рефлексії.

ФК8. Здатність до спільної діяльності та групової мотивації, фасилітації процесів прийняття групових рішень.

ФК9. Здатність доводити знання та власні висновки до фахівців та нефахівців.

ФК11. Здатність виявляти професійну ідентичність та діяти згідно з цінностями соціальної роботи.

***Фахові компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)***

***Професійний стандарт «Фахівець із соціальної роботи»:***

Л4. Здатність сприяти набуванню й удосконаленню фахівцями та нефахівцями спеціальних знань і навичок у сфері.

Л5. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати і розв'язувати конфлікти в професійному колективі.

### **3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

Відповідно до освітньої програми «Соціальна робота», вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання (ПРН):

<b>Програмні результати навчання</b>	<b>Шифр ПРН</b>
Розв'язувати складні задачі і проблеми, що потребують оновлення й інтеграції знань в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог	<b>ПРН1</b>
Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях	<b>ПРН8</b>
Виконувати рефлексивні практики в контексті цінностей соціальної роботи, відповідальності, у тому числі для запобігання професійного вигорання	<b>ПРН9</b>
Аналізувати соціальний та індивідуальний контекст проблем особи, сім'ї, соціальної групи, громади, формулювати мету і завдання соціальної роботи, планувати раннє втручання в складних і непередбачуваних обставинах відповідно до цінностей соціальної роботи	<b>ПРН10</b>
Організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати командоутворення та координувати командну роботу	<b>ПРН11</b>
Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності	<b>ПРН13</b>

Самостійно будувати та підтримувати цілеспрямовані, професійні взаємини з широким колом людей, представниками різних спільнот і організацій, аргументувати, переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди, дискусії, толерантно ставитися до альтернативних думок	<b>ПРН17</b>
Демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи	<b>ПРН18</b>
Впроваджувати антидискримінаційну політику в організаціях, службах та установах; долати дискримінаційні практики та обирати необхідні методи і моделі соціальної роботи як систему прийомів і засобів соціального впливу щодо різних категорій клієнтів	<b>ПРН22</b>

Очікувані результати навчання, які повинні бути досягнуті здобувачами освіти після опанування навчальної дисципліни:

<b>Очікувані результати навчання з дисципліни</b>	<b>Шифр ПРН</b>
Студенти підготовлені розв'язувати складні задачі з проблем впровадження супервізії у соціальній роботі, її основних стратегій і практик	<b>ПРН1</b>
Студенти підготовлені автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях	<b>ПРН8</b>
Студенти виконують рефлексивні практики в контексті супервізії у соціальній роботі, відповідальності, у тому числі для запобігання професійного вигорання	<b>ПРН9</b>
Студенти демонструють уміння аналізувати соціальний та індивідуальний контекст проблем особи, сім'ї, соціальної групи, громади, формулювати мету і завдання супервізії у соціальної роботи, планувати раннє втручання в складних і непередбачуваних обставинах відповідно до цінностей соціальної роботи	<b>ПРН10</b>
Студенти демонструють уміння організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати командування та координувати командну роботу	<b>ПРН11</b>
Студенти демонструють ініціативу, самостійність, оригінальність для розв'язання завдань професійної діяльності	<b>ПРН13</b>
Студенти демонструють уміння самостійно будувати та підтримувати цілеспрямовані, професійні взаємини з широким колом людей, представниками різних спільнот і організацій, аргументувати, переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди, дискусії, толерантно ставитися до альтернативних думок	<b>ПРН17</b>
Студенти демонструють позитивне ставлення до власної	<b>ПРН18</b>

професії та відповідають своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи	
Студенти демонструють уміння впроваджувати антидискримінаційну політику в організаціях, службах та установах; долати дискримінаційні практики та обирати необхідні методи і моделі соціальної роботи як систему прийомів і засобів соціального впливу щодо різних категорій клієнтів	<b>ПРН22</b>

#### **4. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

##### **Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання**

Іспит, тестування; доповіді-повідомлення; підготовка презентацій результатів виконаної індивідуальної роботи.

##### **Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання**

*Форми поточного контролю:* усне опитування, виступ, доповнення, загальна активність, письмовий експрес-контроль, участь у груповій роботі з аналізу ситуацій; презентація виконаної індивідуальної роботи.

Знання, вміння та навички студентів оцінюються через визначення критерії виконання завдань. Кількісна оцінка певного поточного контролю за конкретним видом навчального заняття визначається як сума балів за окремі види навчальної роботи. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент за результатами поточного контролю протягом одного модуля – 50.

*Форма модульного контролю:* письмова робота (тестування). Максимальна оцінка за модульну контрольну роботу – 50 балів.

Відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в ДВНЗ «УжНУ», затвердженого наказом ректора ДВНЗ «УжНУ» № 61/01-0 від 24.12.2020 р., підсумкова оцінка за модуль складається із суми балів за поточне оцінювання і результату модульної контрольної роботи (максимальна оцінка – 100 балів). Його результат є одночасно підсумковою модульною оцінкою.

У випадку, коли структура робочої програми передбачає більше ніж один модуль, результат підсумкової модульної оцінки визначається як середнє арифметичне значення усіх модулів.

Студент, який за результатами підсумкової модульної оцінки отримав оцінку «F» (0-34 бали), повинен до проведення підсумкового семестрового контролю покращити цю оцінку принаймні до показника FX ( $\geq 35$  балів). У протилежному випадку студент не допускається до підсумкового семестрового контролю.

Якщо підсумкова модульна оцінка становить не менше 60 балів, то за згодою студента вона може бути зарахована як підсумкова (семестрова) і виставлена у відомість обліку успішності та залікову книжку в день оголошення результатів. За бажання підвищити рейтинг студент складає іспит у формі тестування.

*Форма підсумкового семестрового контролю:* іспит у формі тестування.

### Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 1)

Поточне оцінювання та самостійна робота						Модульна контрольна робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	50	100
10 (5 практ + 5 експ-контр)	10 (5 практ +5 експ-контр)	5 (5 практ)	5 (5 практ)	5 (5 практ)	15 (5 практ + 10 ан.сит)		

### Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 2)

Поточне оцінювання та самостійна робота						ІНДЗ	Модульна контрольна робота	Сума
T7	T8	T9	T10	T11	T12	10	50	100
5 (5 практ)	5 (5 практ)	5 (5 практ)	5 (5 експрес-контроль)	15 (5 практ + 10 ан.сит)	5 (5 експрес-контроль)			

### Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1		Модуль 2	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Доповідь на практичному занятті. Підготовка і демонстрація презентації на визначену тему	6	30	4	20
Участь у груповій роботі з аналізу ситуацій	1	10	1	10
Індивідуальна робота			1	10
Письмовий експрес-контроль	2	10	2	10
Підсумковий модульний контроль	1	50	1	50
<b>Разом</b>		100		100

### Критерії оцінювання окремих видів навчальної роботи

*Виступ на практичному занятті – 3 бали.* Критерії оцінювання включають: 1) повноту і правильність відповіді; 2) міру усвідомленості, розуміння вивченого матеріалу; 3) володіння професійною лексикою; 4) здатність формулювати чіткі і змістовні висновки.

*Доповнення на практичному занятті – 2 бали.* Критерії оцінювання включають: вміння слухати попередні виступи і не повторювати сказане раніше; вміння систематизувати, узагальнювати, робити висновки; критичність; посилення на рекомендовані та самостійно підібрані джерела.

*Загальна активність студента на практичному занятті – 1 бал.* Критерії оцінювання включають: вагомість, логічність і коректність поставлених

запитань, зауважень, коментарів, пропозицій і т.ін.; уважність, дисциплінованість; участь в дискусіях.

### **Критерії оцінювання модульної контрольної роботи**

Виконання модульної контрольної роботи передбачає надання відповідей на відкриті запитання. Кожен варіант містить по 10 запитань. Максимум балів за кожну відповідь – 5 балів.

### **Критерії оцінювання підсумкового семестрового контролю**

Відповідно до «Положення про порядок та методику проведення семестрових (курсів) екзаменів і заліків в Ужгородському національному університеті» (затверджено Наказом Ректора ДВНЗ «УжНУ» № 698/01-17 від 08.05.2015 р.), знання студентів оцінюється як з теоретичної, так і з практичної підготовки за такими критеріями:

**оцінку «відмінно» (90-100 балів, А) – заслуговує студент, який:**

- всебічно і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв основну і ознайомлений з додатковою літературою, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

**оцінку «добре» (82-89 балів, В) – заслуговує студент, який:**

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання в достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;
- має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;
- під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправив, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу;

**оцінку «добре» (74-81 бал, С) – заслуговує студент, який:**

- в цілому навчальну програму засвоїв, але відповідає з певною кількістю помилок;
- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;
- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою;

**оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – заслуговує студент, який:**

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;
- виконує завдання непогано, але зі значною кількістю помилок;
- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;
- допускає помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

**оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – заслуговує студент, який:**

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

**оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється студенту, який:**

- виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

**оцінка «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється студенту, який:**

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;
- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;
- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

При виставленні оцінки враховуються результати навчальної роботи студента протягом семестру.

**Таблиця відповідності оцінок за різними шкалами**

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
82-89	<b>B</b>	добре	
74-81	<b>C</b>		
64-73	<b>D</b>	задовільно	
60-63	<b>E</b>		
35-59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

**Академічна доброчесність:** Політика щодо академічної доброчесності учасників освітнього процесу формується на основі дотримання принципів академічної доброчесності з урахуванням норм «Положення про академічну доброчесність в ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (затверджене вченою радою університету від 23.02.2017 р., протокол № 3).

**Правила перезарахування кредитів у випадку мобільності:** Політика щодо перезарахування кредитів ЄКТС у випадку мобільності формується з урахуванням норм «Положення про порядок визнання (перезарахування) кредитів ЄКТС для учасників програм академічної мобільності у Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет» (затверджене вченою радою університету від 30.05.2019 р., протокол № 6).

**Правила визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті:** Політика щодо визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, формується з урахуванням норм «Положення про порядок визнання в Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет» результатів навчання, здобутих протягом неформальної та/або інформальної освіти (затверджене вченою радою університету від 18.12.2023 р., протокол № 11).

## **5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

### **5.1. Зміст навчальної дисципліни**

#### **Модуль 1. Основні моделі, рівні, форми супервізії**

##### **Тема 1. Призначення, цілі, принципи і функції супервізії.**

Потреби спеціалістів «допомагаючих професій». Тлумачення поняття «супервізія». Призначення, цілі та функції супервізії. Супервізія як терапія і як освіта.

Основоположні принципи супервізії. Передумови здійснення супервізії. Ролі супервізора. Розвиток супервізорської теорії і практики в Україні.

##### **Тема 2. Нормативно-правові основи діяльності супервізора у соціальних службах в Україні.**

Призначення і спрямованість супервізії згідно «Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги» (наказ Мінсоцполітики від 12.06.2020 р. № 414). Функції та основні принципи проведення супервізії.

Основні види супервізії: 1) за призначенням (навчальна (наставницька), консультаційна; 2) за кількістю учасників: індивідуальна, парна/командна, групова; 3) за строками проведення: планова, позапланова (екстрена); 4) за форматом проведення: внутрішня, зовнішня.

Рекомендовані методи проведення супервізії: Сократівський метод діалогу, спостереження, інформування, консультування, аналіз документів (звітів, планів роботи), інтерактивні методи тощо.

Механізм організації проведення супервізії. Частота та етапи проведення супервізії як процесу. Фіксування результатів супервізії у «Картці здійснення супервізії» та в «Журналі проведення супервізії».

Показники досягнення мети й завдань супервізії.

##### **Тема 3. Основні різновиди та практичні аспекти супервізії.**

Основні різновиди супервізії, що використовуються в соціальних службах: наставницька супервізія (tutorial supervision), навчальна/тренінгова супервізія (training supervision), менеджерська супервізія (managerial supervision), консультаційна супервізія.

Питання відповідальності супервізора та супервізованого. Тривалість, частота та інші практичні аспекти супервізії.

Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів. Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж.

#### **Тема 4. Супервізорські відносини.**

Значення супервізорських відносин та відповідальності у професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи.

Опірність (тривога) молодого соціального працівника та стратегії подолання опору. Основні фактори та типи опору. Основні фактори опору: наявність оціночного компонента в супервізії (особливо негативної оцінки); відмінність у можливостях супервізора та молодого соціального працівника; розходження в теоретичній орієнтації; особистісно-демографічні розходження. Типи опору: покірність, відволікання уваги супервізора різноманітними питаннями, гра «Я поганий», гра в безпорадність і залежність, тактика самозахисту.

Паралельні процеси в супервізії (трансференція і контртрансференція).

#### **Тема 5. Супервізорські стилі, фокуси та формати.**

Базові компоненти стилю: спосіб спілкування, орієнтація на завдання чи на процес, стиль навчання/викладання. Ефективні стилі роботи супервізора: стиль, орієнтований на вирішення проблеми (завдання); міжособистісно-сензитивний стиль; прихильний стиль. Неefективні стилі супервізора: аморфний; невідтримуючий стиль; терапевтичний стиль.

Шестифокусна модель супервізії (Е.Уільямс): 1) розповіді фахівця-початківця; 2) дії супервізованого; 3) процес надання соціальних послуг; 4) стан супервізованого; 5) супервізорський процес; 6) враження супервізора.

Очний (жива супервізія) і заочний формати (за допомогою запису, аудіо- і відеозапису, повідомлення фахівця-початківця).

#### **Тема 6. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму.**

Основні стресогенні чинники, які впливають на працівників соціальної служби. Акумуляція стресу з різних частин системи. Накопичений стрес та вигорання.

Проактивна реакція супервізора на стрес молодого соціального працівника.

Професійна психологічна травма. Профілактична робота із супервізованим. Процес адаптації до травми. Типові реакції супервізованих у процесі адаптації. Реакція супервізора на травму.

#### **Модуль 2. Методологія супервізії. Професійний розвиток супервізора**

#### **Тема 7. Індивідуальна супервізія.**

Поняття індивідуальної супервізії та особливості її організації. Адміністративні аспекти організації супервізії. Підготовка до супервізії. Очна індивідуальна та самосупервізія.

Методи: прояснює спостереження, метод роботи з «індивідуальним випадком», фокус-аналіз. Мета, особливості вибору, етапи прояснюючого спостереження. Правила зворотнього зв'язку. Особливості роботи з «індивідуальним випадком».

Метод фокус-аналізу. Елементи фокусу: особистість, проблема, контекстний фокус, фокус на супервізорі, фокус на єдності поглядів. П'ятиетапна модель інтерв'ю.

Особливості спеціалістів соціальної роботи як клієнтів. Моніторинг супервізії і самооцінка спеціаліста: зміст протоколу і можливості портфолію. Труднощі і типові помилки у процесі супервізії. Обмеження індивідуальної супервізії.

### **Тема 8. Групова супервізія.**

Поняття групової супервізії в соціальній роботі. Правила організації групової супервізії: структура (режим роботи), завдання, ролі). Стадії групової супервізії: завдання ведучого і учасників. Управління механізмом прийняття рішень у груповій супервізії.

Методи групової супервізії. Особливості «оберненої супервізії». Специфіка «заміщеної супервізії». Особистісні якості супервізора групи.

Переваги і обмеження групової супервізії.

### **Тема 9. Колегіальна супервізія.**

Тлумачення понять «інтервізія», «ко-візія». Ключові завдання інтервізії. Правила поведінки учасників інтервізійних сесій. Вимоги до ведучого інтервізії (правила вибору, особистісні якості, завдання).

Підготовка інтервізійної сесії. Особливості проведення інтервізії. Балінтовський підхід: історія становлення і визначення поняття. Характеристики балінтовської групи і рекомендовані фази у балінтовському підході. Технологія проведення балінтовських груп.

Переваги і обмеження інтервізії.

### **Тема 10. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи.**

Процес навчання та розвитку в супервізії. Створення умов для ефективної супервізії: 1) культура організації; 2) система супервізії як складова функціонування та організації соціальної служби.

Знання та вміння супервізора (концептуальні навички та знання; навички прямого втручання; вміння підтримувати стосунки з людьми).

Розвитковий підхід до навчання супервізорів. Супервізія студентів. Навчання, яке передуює призначенню. Навчання нових супервізорів. Навчання авторитетних супервізорів. Підготовка тренерів.

Ключові елементи ефективного навчання супервізорів.

### **Тема 11. Процес становлення супервізора.**

Особистісні властивості супервізора. Базові чинники, які формують характер супервізора: особистий досвід (удомата у школі); досвід професійної практики; досвід перебування в ролі супервізованого; досвід перебування в ролі вчителя практики або наставника студентів; розвиток робочого та навчального стилів.

Супервізорські ролі соціального працівника. Супервізія як одна із сервісних ролей. Основні («учитель», «фасилітатор» (терапевт), «консультант») і додаткові ролі («експерт», «менеджер», «адміністратор»).

Контекст, який впливає на становлення супервізора (заклад, користувачі послуг, команда чи колектив закладу). Діяльність супервізора в новому оточенні. Власні потреби супервізора.

### **Тема 12. Професійно-етичні основи діяльності супервізора у соціальних службах.**

Вимоги до підготовки і кваліфікації супервізора: модель підготовки супервізорів в Україні і за рубежом. Передумови організації супервізійної роботи.

Перепони у розвитку супервізійної служби. Розвиток політики і практики супервізії у соціальних службах: сім кроків.

Професійно-особистісні якості супервізора. Оцінка потреб супервізора у навчанні. Процес навчання супервізора. Самооцінка супервізора. Навички надання зворотнього зв'язку.

Етичні дилеми. Критерії прийняття етичного рішення.

### **5.2. Структура навчальної дисципліни**

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Форма навчання: <i>денна</i>					
	Усього	у тому числі				
лекції		практичні (семінарські)	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота	
<b>Модуль 1</b>						
<b>Тема 1.</b> Призначення, цілі і функції супервізії	6	1	1			4
<b>Тема 2.</b> Нормативно-правові основи діяльності супервізора у соціальних службах в Україні	6	2	1			3
<b>Тема 3.</b> Основні різновиди та практичні аспекти супервізії	6	1	2			3
<b>Тема 4.</b> Супервізорські відносини	8	1	2			5
<b>Тема 5.</b> Супервізорські стилі, фокуси та формати	8	2	2			4
<b>Тема 6.</b> Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	8	1	2			5
Модульна контрольна робота	2	2	0			0
Разом за модуль 1	44	10	10			24
<b>Модуль 2</b>						
<b>Тема 7.</b> Індивідуальна супервізія	8	1	2			5
<b>Тема 8.</b> Групова супервізія	8	1	2			5
<b>Тема 9.</b> Колегіальна супервізія	6	1	2			3
<b>Тема 10.</b> Навчання та розвиток у супервізії	6	1	0			5

соціальної роботи						
<b>Тема 11.</b> Процес становлення супервізора	8	1	2			5
<b>Тема 12.</b> Професійно-етичні основи діяльності супервізора у соціальних службах	8	1	0			7
Модульна контрольна робота	2	2	0			0
Разом за модуль 2	46	8	8			30
<b>Разом за семестр</b>	<b>90</b>	<b>18</b>	<b>18</b>			<b>54</b>

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Форма навчання: заочна					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практичні (семінарські)	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
<b>Тема 1.</b> Призначення, цілі і функції супервізії	6	1	0			5
<b>Тема 2.</b> Нормативно-правові основи діяльності супервізора у соціальних службах в Україні	6	1	0			5
<b>Тема 3.</b> Основні різновиди та практичні аспекти супервізії	6	0	1			5
<b>Тема 4.</b> Супервізорські відносини	8	1	0			7
<b>Тема 5.</b> Супервізорські стилі, фокуси та формати	8	1	0			7
<b>Тема 6.</b> Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	8	0	1			7
<b>Тема 7.</b> Індивідуальна супервізія	8	1	0			7
<b>Тема 8.</b> Групова супервізія	8	1	0			7
<b>Тема 9.</b> Колегіальна супервізія	6	0	0			6
<b>Тема 10.</b> Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	6	0	0			6
<b>Тема 11.</b> Процес становлення супервізора	8	0	1			7
<b>Тема 12.</b> Професійно-етичні основи діяльності супервізора у соціальних службах	8	0	1			7
Модульна контрольна робота	4	0	0			4
<b>Разом за семестр</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			<b>80</b>

### 5.3. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	<b>Тема 1.</b> Призначення, цілі і функції супервізії	1	0
2	<b>Тема 2.</b> Нормативно-правові основи діяльності супервізора у соціальних службах в Україні	1	0
3	<b>Тема 3.</b> Основні різновиди та практичні аспекти супервізії	2	1
4	<b>Тема 4.</b> Супервізорські відносини	2	0
5	<b>Тема 5.</b> Супервізорські стилі, фокуси та формати	2	0
6	<b>Тема 6.</b> Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	2	1
7	<b>Тема 7.</b> Індивідуальна супервізія	2	0
8	<b>Тема 8.</b> Групова супервізія	2	0
9	<b>Тема 9.</b> Колегіальна супервізія	2	0
10	<b>Тема 10.</b> Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	0	0
11	<b>Тема 11.</b> Процес становлення супервізора	2	1
12	<b>Тема 12.</b> Професійно-етичні основи діяльності супервізора у соціальних службах	0	1
<b>Разом</b>		<b>18</b>	<b>4</b>

### 5.4. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	<b>Тема 1.</b> Призначення, цілі і функції супервізії	4	5
2	<b>Тема 2.</b> Нормативно-правові основи діяльності супервізора у соціальних службах в Україні	3	5
3	<b>Тема 3.</b> Основні різновиди та практичні аспекти супервізії	3	5
4	<b>Тема 4.</b> Супервізорські відносини	5	7
5	<b>Тема 5.</b> Супервізорські стилі, фокуси та формати	4	7
6	<b>Тема 6.</b> Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	5	7
7	<b>Тема 7.</b> Індивідуальна супервізія	5	7
8	<b>Тема 8.</b> Групова супервізія	5	7
9	<b>Тема 9.</b> Колегіальна супервізія	3	6
10	<b>Тема 10.</b> Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	5	6
11	<b>Тема 11.</b> Процес становлення супервізора	5	7
12	<b>Тема 12.</b> Професійно-етичні основи діяльності супервізора у соціальних службах	7	7
Модульна контрольна робота		0	4
<b>Разом</b>		<b>54</b>	<b>80</b>

## **5.5. Індивідуальне завдання**

**Індивідуальне навчально-дослідницьке завдання (ІНДЗ)** виконується під час самостійної роботи і сприяє більш поглибленому вивченню теоретичного матеріалу, формуванню вмінь використовувати знання для вирішення відповідних практичних завдань.

ІНДЗ полягає у розробці структурно-логічної таблиці «Порівняльна характеристика індивідуальної, групової, колегіальної супервізії». За бажанням студента індивідуальна робота може бути виконана у формі науково-дослідної статті, тез доповіді на конференції, конкурсної наукової роботи і т.ін.

За індивідуальну роботу студент має можливість отримати максимально 10 балів. Оцінюються: якість оформлення та представлення презентації; якість відповідей на питання «експертів»; якість участі в дискусії. Результати індивідуальної роботи надаються студентом для перевірки та оцінювання за тиждень до модульного оцінювання.

### **Перелік питань, що виносяться на підсумковий контроль**

1. Сутність поняття «супервізія».
2. Нормативно-правове регулювання супервізії в Україні.
3. Мета і завдання супервізії.
4. Ключові функції супервізії.
5. Етичні принципи проведення супервізії.
6. Організаційно-технічні умови проведення супервізії.
7. Основні види супервізії (за призначенням, за кількістю учасників, за строками проведення, за формами проведення).
8. Періодичність супервізії.
9. Етапи проведення супервізії.
10. Алгоритм проведення супервізії.
11. Документування супервізії.
12. Сутність очної («живої»), заочної, очно-заочної форм індивідуальної супервізії.
13. Методи проведення індивідуальної супервізії.
14. Умови професійної взаємодії у процесі індивідуальної супервізії.
15. Ключові аспекти фокусування.
16. Основні стадії фокусування.
17. Шестифокусна модель супервізії (Е.Уїльямс).
18. Інтервенції супервізора.
19. Ефективні та неефективні стилі супервізора.
20. Опірність супервізованого та стратегії подолання опору.
21. Паралельні процеси в супервізії (трансференція, контртрансференція).
22. Переваги та обмеження індивідуальної супервізії.
23. Поняття групової супервізії у соціальній роботі.
24. Методи групової супервізії.
25. Організація групової супервізії: структура (режим роботи), завдання, ролі супервізора.
26. Обернена (або зворотна) супервізія.

27. Особистісні якості супервізора групи.
28. Переваги та обмеження групової супервізії.
29. Тлумачення понять «інтервізія», «ко-візія».
30. Ключові завдання інтервізії.
31. Загальна характеристика процесу інтервізії.
32. Вимоги до ведучого інтервізії (правила вибору, особистісні якості...).
33. Правила поведінки учасників інтервізійних сесій.
34. Сильні фактори та ризики інтервізії.
35. Правила проведення та предмет аналізу у Балінтовських групах.
36. Завдання і результат роботи Балінтовської групи.
37. Технологія роботи Балінтовської групи (8 етапів/кроків).
38. Балінтовська група як особливий формат супервізії. Історія створення Балінтовської групи.
39. Відмінність Балінтовської групи від класичних супервізійних та інтервізійних сесій.
40. Джерела стресу. Основні стресогенні чинники, які впливають на працівників соціальної служби.
41. Фізичні та поведінкові ознаки стресу.
42. Накопичений стрес та професійне вигорання.
43. Етапи емоційного вигорання. Можливі наслідки та рекомендації щодо профілактичної та корекційної роботи.
44. Професійна психологічна травма. Перші ознаки травмованості.
45. Процес адаптації до травми.
46. Посередницька та зміцнювальна реакції супервізора на травму.
47. Профілактична робота супервізора. Психологічний індивідуальний дебрифінг.
48. Знання та вміння супервізора.
49. Розвитковий підхід до навчання супервізорів (п'ять етапів).
50. Особистісні властивості супервізора.
51. Супервізорські ролі соціального працівника.
52. Чинники контексту, які впливають на становлення супервізора.
53. Створення умов та перепони для розвитку супервізійної служби в Україні.

## **6. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ, ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА**

В умовах використання формату онлайн-навчання (дистанційного навчання) із застосуванням мережі Google Meet названі засоби, методи та форми визначаються за домовленістю зі здобувачами і в залежності від зручного виду взаємодії, застосовуються з допомогою існуючих функцій групових чатів та відеоконференцій.

Для ефективного засвоєння тематики є можливість демонстрації необхідних матеріалів на робочому столі комп'ютерного технічного засобу під час занять і семінарів. Зокрема, у разі потреби, під час онлайн-заняття можна надати доступ до свого екрану, щоб показати презентації або іншу тематичну інформацію на робочому столі.

Планування лекційних і практичних (семінарських) занять, модульних контрольних робіт, звітування за індивідуальну та іншу передбачену програмою роботу зі студентами, а також підсумкова перевірка знань у формі іспиту (заліку) здійснюється заздалегідь за допомогою прив'язки до Google-календаря. Синхронізація запланованих заходів виконується автоматично на всіх зручних для їх проведення пристроях.

Технічні засоби: комп'ютер, мультимедійний проектор.

Засоби Microsoft Office: Microsoft Office Word (текстовий редактор); Microsoft Office PowerPoint (програма підготовки презентацій).

Платформа електронного навчання Moodle.

## **7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

### **Основна література**

1. Астремська І.В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім.Петра Могили, 2017. 396 с.
2. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах: Пер. з англ. Київ: Пульсари, 2003. 240 с.
3. Мушкевич М.І. Супервізія: навчальний посібник (до курсу «Супервізія»). Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 188 с.
4. Про соціальні послуги: закон України № 2671-VIII від 17.01.2019 р. Редакція від 31.12.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги: наказ Мінсоцполітики № 414 від 12.06.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>
6. Ушакова І.В. Супервізія: навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів]. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім.Петра Могили, 2011. 228 с.

### **Допоміжна література**

7. Грищенко С.В. Професійна підготовка соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді. URL: <https://epub.chnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7093/1/96.pdf>
8. Інтервізія для психологів: простий та корисний посібник / Упоряд. О.Павлишина, Т.Руденко. Київ: б.в, 2019. 28 с.
9. Кривоконь Н.І. Труднощі та дилеми супервізорів в Україні. Psychological Counseling and Psychotherapy, 2021. № 16. С.53-62.
10. Порядок організації супервізії фахівців з надання послуг із психологічної реабілітації: наказ Міністерства у справах ветеранів України. 2022. URL: [https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/2\\_97.pdf](https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/2_97.pdf)
11. Романовська Д.Д. Організація роботи інтервізійних груп практичних психологів і соціальних педагогів. URL: [http://cvoippro.edu.ua/files/Nauk\\_semin.doc](http://cvoippro.edu.ua/files/Nauk_semin.doc)
12. Савчук О.М., Миргородська І.В. Стандарти супервізії в соціальній роботі Наукові записки НаУКМА. 2012. Том 136. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С.67-71

13. Супервізія в соціальній роботі: навчальний посібник / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Ю.В.Підвальна; [рец.: Кравченко О.О., Коляда Н.М., Стойка В.О.]. Умань: Візаві, 2022. 102 с.

#### **Методична література**

1. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги: наказ Міністерства соціальної політики України № 414 від 12.06.2020 р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>

#### **Інформаційні ресурси в мережі Інтернет**

1. Групова супервізія. URL: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/300/9.pdf>
2. ТОВ «Науково-навчальний Інститут професійної супервізії». URL: <https://prof-supervision.com/pro-institut/>
3. ЕС Vision: Європейський голосарій URL: <https://ussc.org.ua/superviziia-ta-kouchynh/evropeiskyi-holosarii/>