

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету соціології та управління


М. А. Лепський

“ 1 ”  2017 р.

ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ СУПЕРВІЗІЇ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

підготовки бакалаврів

напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота»

Укладач: Цапліна І.С., к.філос.н., доцент кафедри соціальної філософії та управління

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри соціальної філософії та
управління

Протокол № 1 від “30”серпня 2017 р.

Завідувач кафедри


Т.І. Бутченко

Ухвалено
науково-методичною радою
факультету соціології та управління

Протокол № 1 від “31”серпня 2017 р.

Голова науково-методичної ради
факультету


О.С.Маліновська

2017 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань 1301 Соціальне забезпечення	за вибором	
Розділів – 2	Спеціальність 6.130102 Соціальна робота	Цикл дисциплін вільного вибору студентів	
Загальна кількість годин - 150		Рік підготовки:	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи студента – 6,5	Рівень вищої освіти: бакалаврський	3-й	
		Лекції	
		32 год.	год.
		Семінарські	
		16 год.	год.
		Самостійна робота	
102 год.	год.		
		Вид підсумкового контролю: іспит	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: формування у студентів теоретичних знань та практичних вмінь й навичок щодо соціальної супервізії.

Завдання:

- вивчення теоретичних та методологічних засад супервізії у соціальній роботі;
- набуття практичних вмінь та навичок супервізії.

знати:

- основні підходи та принципи щодо супервізії в соціальній роботі;
- специфіку роботи супервізора: контракти та межі;
- особливості супервізорських відносин;
- варіанти супервізорських моделей;
- особливості впливу супервізора на результат супервізії.

вміти:

- застосовувати різні супервізорські стилі, фокуси та форми у конкретних ситуаціях;
- розрізняти групову та командну супервізію.
- визначати професійні ризики у супервізії в соціальній роботі.

Міждисциплінарні зв'язки пов'язують курс «Основи соціальної супервізії» з комплексом професійно орієнтованих дисциплін. У першу чергу він спирається на такі дисципліни як теоретичної, так і практичної спрямованості, як-от: «Теорія соціальної роботи», «Технології соціальної роботи» тощо. Крім цього, він безпосередньо пов'язаний з дисциплінами психолого-педагогічного циклу: «Психологія особистості», «Практична психологія в системі соціальної роботи», «Психодіагностика» тощо.

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи супервізії

Тема 1. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи

Сутність поняття «супервізія». Погляди на визначення та аналіз сторін, мета, завдання супервізії.

Основні функції супервізії. Типи супервізії.

Базові цінності супервізії. Супервізія в структурному контексті організації та суспільства. Орієнтованість на людину змісту та процесу. Супервізори та супервізовані. Регулярна супервізія.

Етичні і юридичні принципи супервізії. Компетентність. Інформована згода. Захист прав клієнта і молодого фахівця. Конфіденційність. Відповідальність. Базові етичні принципи супервізії П. Хоукінса та Р. Шохет.

Значення супервізії у підготовці соціальних працівників. Ефективність соціальної роботи в Україні. Багатоаспектність соціальної роботи. Менеджмент соціальної роботи. Супервізорство в соціальній роботі як принцип, функція і метод. Адміністративний та освітній методи супервізії.

Особливості взаємодії супервізора та супервізованого. Важливі завдання супервізора. Основні функції супервізора. Різновиди супервізії з огляду на особливості взаємодії супервізора і супервізованого. Супервізія внутрішня, зовнішня, взаємна (інтравізія). Зміст супервізії. Фокуси (проблеми) супервізії.

Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі

Ключові елементи контракту. Укладання контракту.

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

Тривалість, частота та інші практичні аспекти супервізії. Початок бесіди. Гнучкість у супервізії.

«Синдром ручки дверей». Конфіденційність.

Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів.

Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж. Супервізія як динамічний процес. Неубезпеченість супервізора і молодого фахівця соціальної роботи.

Тема 3. Супервізорські відносини

Значення супервізорських відносин та відповідальності у профе-сійній діяльності молодого бакалавра соціальної роботи. Чинники супервізорських відносин. Психодинамічна теорія. Гуманістична теорія. Теорія систем. Структурна теорія. Супервізійний альянс. Відпо-відальність супервізора за фахівця-початківця соціальної служби. Базові принципи, навички та риси супервізії.

Опірність (тривога) супервізованого. Основні фактори опору.

Ігри супервізованих. Категорії ігор. Типи опору. Тривога. Стратегії роботи при використанні ігор супервізованими. Ефективні стратегії зворотного зв'язку для супервізованого.

Паралельні процеси в супервізії. Трансференція. Контртрансфе-ренція. Двоспрямованість паралельних процесів у супервізії.

Тема 4. Супервізорські стилі, фокуси та форми

Основні стилі супервізора. Базові компоненти стилю: спосіб спілкування, орієнтація на завдання чи на процес, стиль навчання/ викладання. Ефективні та неефективні стилі супервізії.

Трактування фокусу супервізії сучасною психологічною наукою. Найважливіші моменти фокусування.

Основні стадії фокусування. Класифікації фокусів у супервізії.

Форми супервізії. Індивідуальна супервізія: очна та заочна. Моніторинг супервізії. Групова та колегіальна супервізія.

Тема 5. Супервізорські моделі

Поняття супервізійної моделі. Класифікація супервізорських моделей.

Специфічно орієнтовані моделі: модель розвитку вмінь, модель супервізії в сімейній терапії, Роджеріанська модель супервізії.

Модель розвитку. Модель розвитку за К. Столтенбергом. Рівні розвитку супервізованого. Модель К. Лонганбілла, Е. Харді і Дж. Делворса (Loganbill, Hardy & Delworth).

Змішана модель. Базові положення, які належать до можливостей особистісних і професійних змін.

Модель для практики: основні системи, що визначають її зміст: практика, працівник, команда/колектив та установа/заклад.

Професійно орієнтовані фази розвитку супервізії. Індуктивна фаза. Фаза зв'язку: професійний аспект: взаємодія практики й працівника; аспект співпраці: взаємодія працівника й команди; аспект управління: взаємодія команди й установи; організаційний аспект: взаємодія установи й практики. Фаза інтеграції: фокус на роботі в цілому.

Тема 6. Групова супервізія

Поняття групової супервізії. Особливості її проведення в соціальній роботі. Завдання. Основні питання, які вирішує групова супервізія. Структура. Ролі. Делегування частин ролі супервізора групи. Різновиди ведення групової супервізії. Методи.

Переваги, недоліки та види групової супервізії. Обернена (або зворотна) супервізія. Заміщена супервізія. Якості та властивості супервізора групи. Важливі якості та властивості. Бажані якості та властивості.

Тема 7. Супервізія та команда

Поняття команди. Класифікації команд. Аспекти розгляду функціонування конкретної команди. Аспект завдання. Взаємо-залежність членів команди: інтегрованість, співробітництво, незалежність. Відмінності у формальній владі: ієрархічна, делегована, вирівняна. Аспект процесу. Зовнішні стосунки команди. Мультидисциплінарна команда.

Формати супервізії. Індивідуальні зустрічі. Зустріч із двома працівниками. Групова супервізія.

Перехресна командна супервізія. Консультації з консультантами. Консультації «рівний – рівному».

Розмір та склад команди. Зовнішні впливи та зосередження на команді. Зосередження на команді задля розв'язання проблем. Навчання роботі з командою.

Тема 8. Фактори супервізії

Загальні уявлення про фактори, що впливають на супервізорські відносини. Статичні фактори. Динамічні фактори. Найважливіші фактори ефективної супервізії. Другорядні (додаткові) аспекти супервізорських відносин.

Гендерні фактори та міжкультурні фактори. Сфери розгляду й оцінки гендерних впливів. Питання для оцінки ролі гендера в конкретній роботі. Аспекти прояснення наявності міжкультурних розходжень.

Супервізія осіб з пригноблених груп. Функціональне обмеження та інвалідність. Лесбійки, геї та супервізія. Найбільш розповсюджені варіанти дискримінації в сексуальній орієнтації.

Значення непригноблюючої/наснажуючої супервізії. Передумови, які збільшують якість проведення супервізії.

Самопідготовка чи непригноблююче навчання супервізора та його чинники. Непригноблюючі супервізорські стосунки. Не-пригноблюючий підхід до змісту супервізії.

Розділ 2. Професійний розвиток супервізора

Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи

Процес навчання та розвитку в супервізії. Сучасні актуальні проблеми навчання супервізорів в Україні.

Створення в організації умов для ефективної супервізії. Підтримуюча й непригноблююча культура організації. Система супервізії як невід'ємна складова функціонування та організації соціальної служби.

Знання та вміння супервізора. Основні функції визначення базових навичок супервізора. Необхідні для консультаційної супервізії категорії вмінь. Політика розвитку персоналу.

Розвитковий підхід до навчання супервізорів. Супервізія студентів. Навчання, яке передує призначенню.

Навчання нових супервізорів.

Навчання авторитетних супервізорів. Підготовка тренерів.

Ефективне навчання супервізорів. Загальні аспекти навчальних програм для супервізорів: антидискримінаційний або непригноблюючий підхід; навички чи лабораторні заняття; аудіо- та відеозапис реальних сесій; обмін між рівними; контекст команди та зворотний зв'язок супервізованого; концепції, теорії, моделі, дослідження – література, яка інформує практиків; консультування в ході курсу щодо поточних супервізорських дилем. Визначення власних навчальних пріоритетів.

Тема 10. Процес становлення супервізора

Особистісні властивості супервізора. Чинники, які формують характер супервізора. Вплив родини. Навчання у школі. Батьківство. Професійний досвід/навички практика. Перебування в ролі супервізованого. Перебування в ролі наставника студентів, або вчителя практики.

Супервізорські ролі соціального працівника. Характеристика стилей «учитель», «фасилітатор» (терапевт) і «консультант», що є основними, та додаткові ролі, такі як «експерт», «менеджер» і «адміністратор», їх переваги й недоліки.

Аспекти стилю супервізора. «Робочий стиль». Базові компоненти стилю. Спосіб спілкування. Орієнтація на завдання чи процес. Стиль навчання або викладання. Основні умови ефективного навчання стосовно супервізії. Визначення та формування стилю стосунків у супервізії.

Контекст супервізії. Чинники контексту, які впливають на становлення супервізора. Користувачі послуг.

Контекст команди.

Діяльність супервізора в новому оточенні. Власні потреби супервізора.

Тема 11. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму

Джерела стресу. Основні стресогенні чинники, які впливають на працівників соціальної служби. Рух стресу в системі соціальної роботи.

Накопичений стрес та вигорання. Дії команди у випадку знаходження в ситуації стресу соціального працівника.

Проактивна реакція супервізора на стрес молодого соціального працівника. Фізичні та поведінкові ознаки стресу. Професійне вигорання. Коротка характеристика етапів емоційного вигорання: можливі наслідки та рекомендації щодо профілактичної та корекційної роботи.

Професійна психологічна травма. Травматичний, посттравма-тичний та накопичений стрес. Внутрішні стресори. Перші ознаки травмованості працівника соціальної служби. Профілактична робота. Адаптація до травми.

Реакція супервізора на травму. Посередницька реакція. Зміцнювальні реакції. Психологічний індивідуальний дебрифінг. Адаптація до травми.

Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії

Самооцінка молодого фахівця. Можливості його портфоліо. Відеозаписи. Оцінка прогресу клієнта соціальної служби. Консультаційні записи. Питання для аналізу самооцінки, помилок у роботі, діагностики та оцінки.

Функції супервізора щодо закінчення консультування (фактори, які впливають на результат консультування).

Характеристика результату консультування (супервізійної сесії), основні напрямки оцінки.

Рекомендації для роботи супервізора (щодо самооцінки, зворотного зв'язку, удосконалення) на різних рівнях його професійного розвитку. Якості супервізора. Адаптовані системи оцінок для супервізора незадовільної оцінки.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин										
	денна форма						заочна форма				
	усьог о	у тому числі					усього	у тому числі			
		л	п	лаб	сам.роб.	інд.завд. (при наявності)		л	п	лаб	сам.роб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи супервізії											
Тема 1. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи	7	2			5						
Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі	7	2			5						
Тема 3. Супервізорські відносини	9	2	2		5						
Тема 4. Супервізорські стилі, фокуси та форми	8	2			6						
Тема 5. Супервізорські моделі	12	4	2		6						
Тема 6. Групова супервізія	7	2			5						
Тема 7. Супервізія та команда	9	2	2		5						
Тема 8. Фактори супервізії	9	2	2		5						
Разом за розділом 1	68	18	8		42						
Розділ 2. Професійний розвиток супервізора											
Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	16	4	2		10						
Тема 10. Процес становлення супервізора	16	4	2		10						

Тема 11. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	16	4	2		10							
Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії	14	2	2		10							
Разом за розділом 2	62	14	8		40							
Усього годин	150	32	16		82	20						

5. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи	2	
2	Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі	2	
3	Тема 3. Супервізорські відносини	2	
4	Тема 4. Супервізорські стилі, фокуси та форми	2	
5	Тема 5. Супервізорські моделі	4	
6	Тема 6. Групова супервізія	2	
7	Тема 7. Супервізія та команда	2	
8	Тема 8. Фактори супервізії	2	
9	Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	4	
10	Тема 10. Процес становлення супервізора	4	
11	Тема 11. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	4	
12	Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії	2	
	Усього:	32	

6. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи		
2	Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі		
3	Тема 3. Супервізорські відносини	2	
4	Тема 4. Супервізорські стилі, фокуси та форми		
5	Тема 5. Супервізорські моделі	2	
6	Тема 6. Групова супервізія		
7	Тема 7. Супервізія та команда	2	
8	Тема 8. Фактори супервізії	2	
9	Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	2	
10	Тема 10. Процес становлення супервізора	2	
11	Тема 11. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і	2	

	травму		
12	Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії	2	
	Усього:	16	

7. Самостійна робота

Самостійна робота студента передбачає вивчення тем, які передбачені навчальною програмою і потребують поглибленого розгляду у зв'язку із недостатньою кількістю аудиторних навчальних годин

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи	5	
2	Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі	5	
3	Тема 3. Супервізорські відносини	5	
4	Тема 4. Супервізорські стилі, фокуси та форми	6	
5	Тема 5. Супервізорські моделі	6	
6	Тема 6. Групова супервізія	5	
7	Тема 7. Супервізія та команда	5	
8	Тема 8. Фактори супервізії	5	
9	Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи	10	
10	Тема 10. Процес становлення супервізора	10	
11	Тема 11. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму	10	
12	Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії	10	
	Усього:	102	

Індивідуальне завдання

Полягає у письмовому моделюванні і розборі супервізійної ситуації за моделлю А.Брауна і А.Боурн. Ситуації обговорюються на підсумковому занятті.

8. Види контролю і система накопичення балів

1. Участь у семінарському занятті шляхом підготовки повноцінної відповіді на питання з використанням наукової літератури – від 1 до 5 балів;
2. Доповнення на семінарському занятті – до 1 білу (в залежності від глибини доповнення);
3. Виконання теоретичної контрольної роботи – 10 балів у першому модулі і 12 у другому;
4. Підготовка конспекту до семінарського заняття – 6 балів за перший модуль і 12 за другий;

Оцінювання відповідей на семінарському занятті:

- 5 балів – чітка повна змістовна відповідь на питання, оперування багатьма теоретичними джерелами, висока аргументованість відповіді, переконливе демонстрування власної авторської позиції;
- 4 бали – все вище перелічене, але при відсутності авторської позиції;
- 3 бали – поверховий виклад матеріалу;
- 2 бали – змістовне доповнення;

1 бал – коротке доповнення.

Оцінювання контрольної роботи:

11-12 балів – повна змістовна відповідь на всі завдання, оперування багатьма теоретичними джерелами, висока аргументованість відповіді, переконливе демонстрування власної авторської позиції;

8-10 балів – авторська позиція заявлена, але повністю не обґрунтована, викладення матеріалу засноване на знанні джерел, але без аналітичної позиції;

3-7 бали – поверховий виклад матеріалу, слабке знання теоретичних джерел;

1-2 бали – короткий поверховий виклад матеріалу, нечіткі та помилкові визначення понять.

Оцінювання виконання індивідуальних завдань

Моделювання ситуації супервізії - 0-20 балів

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота						Сума
Атестація з розділу 1		Атестація з розділу 2		ІДЗ	залік	
Форми роботи	К-ть балів	Форми роботи	К-ть балів			
1.Доповнення на семінарі	3	1.Доповнення на семінарі	3			6
2.Повноцінна відповідь на семінарі	12	2.Повноцінна відповідь на семінарі	12			24
3.Підготовка конспекту до семінару	5	3.Підготовка конспекту до семінару	5			10
4.Виконання контрольної роботи	10	4.Виконання контрольної роботи	10			20
Разом	30	Разом	30			60
				20	20	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

ЗА ШКАЛОЮ ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		

F	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
FX	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)		

9. Рекомендована література

Основна:

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн ; [пер. з англ. Т. Семигіної]. – К. : Унів. вид-во «Пульсари», 2003. – 240 с.
2. Будник А. П. Супервізія і кураторство в соціальних службах: Роздуми про запровадження нових форм підвищення якості послуг / А. П. Будник // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. — 2003. — № 1. – С. 11 – 13.
3. Булюбаш І. Д. Основы супервизии в гештальт-терапии / И. Д. Булюбаш. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2003. – 223 с.
4. Бурцева Е. Размышляя о супервизии / Е. Бурцева // Гештальт – 2000 : сб. м-в Московского Гештальт - Института, 2000. – С. 59 – 70.
5. Винер Дж. Супервизия супервизора. Практика в поиске теории / Дж. Винер, Р. Майзен, Дж. Дакхэм. – М. : «Когито-Центр», 2006. – 360 с.
6. Кулаков С. А. Супервизия в психотерапии. Учебное пособие для супервизоров и психотерапевтов. – СПб., 2004. – 258 с.
7. Супервізія : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / І. В. Ушакова. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. – 228 с.
8. Уильямс Э. Вы – супервизор: Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии. – М.: Класс, 2001. – 215 с.
9. Хоукинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы / П. Хоукинс, Р. Шохет. – СПб. : Речь, 2002. – 352 с.

Додаткова:

1. Витакер Д. С. Группа как инструмент психологической помощи / Д. С. Витакер. – М. : Независимая фирма «Класс», 2000.
2. Гронский А. Дидактическая модель работы с групповым процессом / А. Гронский, Т. Пушкина // Российский гештальт. – Новосибирск, 2001. – С. 57–79.
3. Кори Дж. Техники групповой психотерапии / Дж. Кори и др. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
4. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии / И. Ялом. – СПб: Питер, 2000. – 576 с.
5. Куттер П. Элементы групповой терапии / П. Куттер. – СПб : Питер, 1998. – 198 с.
6. Малкина-Пих И. Г. Психологическая помощь в критических ситуациях. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 960 с.
7. Ормонт Л. Групповая психотерапия: от теории к практике / Л. Ормонт. – Т. 2. – СПб. : Изд-во РАН, 1998. – 124 с.
8. Психология социальной работы. Учебник. 2-е издание / Под ред. М.А.Гулиной. – СПб. : Питер, 2010. – 384 с.

Інформаційні ресурси:

1. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського: <http://nbuv.gov.ua>.
2. Проект Положення про супервізію в центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ssw.ukma.kiev.ua/index>.
3. Сайт зі статтями про сучасну соціальну роботу: <http://www.socialworktoday.com>

Погоджено _____
відділ з навчальної роботи
« _____ » _____