

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет педагогічної освіти та соціальної роботи
Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

СИЛАБУС

нормативного освітнього компонента

СУПЕРВІЗІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

(назва освітнього компонента)

підготовки _____ бакалавра

(назва освітнього рівня)

Спеціальності _____ 232 Соціальне забезпечення

(шифр і назва спеціальності)

освітньо-професійної програми Соціальне забезпечення

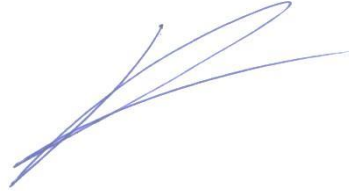
Луцьк – 2023

Силабус освітнього компонента «Супервізія в соціальній сфері» підготовки бакалавра, галузі знань 23 Соціальна робота, спеціальності 232 Соціальне забезпечення, за освітньо-професійною програмою Соціальне забезпечення.

Розробник: Петрович Валерій Степанович, кандидат педагогічних наук, доцент

Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми:



(доц. Колосок А.М.)

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи
протокол № 1 від 28 серпня 2023 р.

Завідувач кафедри:



(доц. Чернета С.Ю.)

I. Опис освітнього компонента

Таблиця 1

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика освітнього компонента
Денна форма навчання	23 Соціальна робота 232 Соціальне забезпечення ОПП Соціальне забезпечення ОС бакалавр	Нормативна
Кількість годин/кредитів <u>120/ 4</u>		Рік навчання <u>4</u>
		Семестр <u>7-ий</u>
		Лекції <u>20</u> год.
		Практичні (семінарські) <u>20</u> год. Лабораторні _____ год.
		Індивідуальні _____ год.
ІНДЗ: <u>немає</u>		Самостійна робота <u>72</u> год.
	Консультації <u>8</u> год.	
Мова навчання	Українська	
		Форма контролю: <u>екзамен</u>

II. Інформація про викладача (- ів)

Прізвище, ім'я та по батькові – Петрович Валерій Степанович

Науковий ступінь – кандидат педагогічних наук

Вчене звання – доцент

Посада – доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи

Контактна інформація

Телефон – 050 605 65 47,

Електронна пошта: petrovichv@ukr.net Petrovich.Valeriy@vnu.edu.ua

Дні занять <http://194.44.187.20/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

III. Опис освітнього компонента

1. Освітній компонент «Супервізія в соціальній сфері» належить до циклу нормативних дисциплін професійної підготовки бакалавра галузі знань 23 Соціальна робота спеціальності 232 Соціальне забезпечення, освітньо-професійної програми Соціальне забезпечення. Вивчається в сьомому семестрі, формою підсумкового контролю є екзамен. На вивчення освітнього компонента відведено 4 кредитів (120 годин), у тому числі: 20 год. лекційних, 20 год. практичних, 8 год. консультації та 72 год. самостійної роботи.

Предметом вивчення освітнього компонента є цілісне наукове уявлення і професійні знання та навички щодо супервізійної підтримки професійних груп і окремих фахівців; засвоєння моделей та методик здійснення супервізії (професійного супроводу) соціальних працівників/ФСР/соціальних інспекторів.

2. Пререквізити:

Для освоєння освітнього компонента використовують знання, вміння і навички сформовані у ході вивчення ОК «Система соціального захисту», «Соціальне партнерство», «Соціальний патронаж та консультування», «Соціальний супровід», «Соціальна допомога різним категоріям населення», «Технології соціальної роботи та соціального забезпечення»

Постреквізити:

Освоєння даного освітнього компонента є необхідним для подальшого вивчення ОК «Моніторинг та оцінка якості соціальних послуг», «Технології соціального аудиту та інспектування», «Соціальне проектування», написання кваліфікаційної роботи, виробничих практик.

3. Мета – забезпечення формування цілісного наукового уявлення і професійних знань та навичок по одному зі затребуваних практичних напрямів в управлінні та забезпеченні

діяльності закладів соціальної сфери – супервізійної підтримки професійних груп і окремих фахівців; засвоєння інструментарію здійснення супервізії (професійного супроводу).

Основними завданнями освітнього компонента «Супервізія в соціальній сфері» є оволодіння знаннями щодо основних теоретико-методологічних положень супервізії як науки, історії її виникнення та розвитку, основних теоретико-емпіричних стилів, фокусів, форматів, факторів супервізії, етичних та правових принципів, базових цінностей, супервізійних ролей і відносин; вивчення моделей супервізії (професійного супроводу), які сприяють кращому менеджменту конкретного випадку і допомагають у навчанні/професійній діяльності; розвиток обізнаності та розуміння аспектів супервізії в контексті діяльності організацій соціальної сфери, зокрема щодо підтримувальної, навчальної та адміністративної складових супервізії; допомога здобувачам освіти розвинути професійну ідентичність та розуміння себе в професії; співпраця зі здобувачами освіти задля вирішення практичних дилем, властивих супервізії.:

4. Освітній компонент спрямований на формування *інтегральної* компетентності – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної діяльності соціального забезпечення або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов;

загальних компетентностей

ЗК 3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 4. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК 10. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 12. Здатність працювати в команді.

ЗК 13. Здатність до міжособистісної взаємодії.

ЗК 14. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

фахових компетентностей

ФК 1. Здатність аналізувати суспільні процеси, пов'язані з соціальним розвитком держави, регіонів і громад.

ФК 12. Здатність до організації та управління процесами в соціальному забезпеченні.

ФК 13. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів у професійній діяльності.

ФК 16. Здатність застосовувати сучасні інструменти і технології попередження, подолання або мінімізації наслідків конфліктів, соціальних ризиків та складних життєвих обставин.

Очікувані програмні результати навчання:

ПРН 9. Виявляти готовність до взаємодії з колегами по роботі, приймати управлінські рішення в організації роботи виконавців.

ПРН 11. Визначати соціальні проблеми та потреби і причини їх виникнення, тенденції розвитку, наслідки, соціальний стан певних категорій населення.

ПРН 13. Аналізувати та оцінювати рівень матеріально-економічного захисту різних категорій населення.

ПРН 17. Пояснювати актуальні процеси у соціальній сфері та соціальному забезпеченні на державному, регіональному та місцевому рівнях.

ПРН 19. Ефективно працювати як індивідуально, так і у складі міждисциплінарної команди фахівців.

ПРН 21. Застосовувати дієвий інструментарій та технології попередження, подолання або мінімізації наслідків конфліктів, соціальних ризиків та складних життєвих обставин.

Soft skills: вміння налагоджувати міжособистісні контакти; вміння працювати в команді; креативність; вміння прогнозувати, гнучкість, швидка адаптація до змін та ін.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ:

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації: словесні: лекція із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – презентація, платформа Zoom, MOODLE, Office 365, вебсервіс Google Classroom), пояснення, розповідь, бесіда; наочні: спостереження, ілюстрація, демонстрація; практичні: вправи.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом науково-педагогічного викладача; самостійна робота здобувачів освіти: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проєктів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо), ретроспективний метод.

5. Структура освітнього компонента

Таблиця 2

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ. (семін.)	Сам. роб.	Конс ·	Форма Контролю ¹ / Бали
Змістовий модуль 1. Сучасні уявлення про супервізію. Особливості становлення супервізії в професіях соціальної сфери						
Тема 1.1. Супервізія в соціальній роботі і соціальному забезпеченні: основні підходи та принципи	12	2	2	7	1	ДС, ДБ /4
Тема 1.2. Нормативно - правове забезпечення проведення супервізії в соціальних службах різного відомчого підпорядкування	12	2	2	7	1	ДС, ДБ; РМГ /4
Тема 1.3. Супервізія та команда (колектив) соціальної установи, служби, агенції. Супервізорські відносини	12	2	2	7	1	ДС, ДБ, РЗ/К /4
Тема 1.4. Супервізорські стилі. Фактори, фокуси та форми супервізії	12	2	2	7	1	ДС, ДБ; РМГ /4
Разом за модулем	48	8	8	28	4	16
Змістовий модуль 2. Теоретико-методологічні основи супервізії Професійний розвиток супервізора						
Тема 2.1. Групова супервізія фахівців установ та служб соціальної сфери	12	2	2	7	1	ДС, ДБ, РЗ/К /4
Тема 2.2. Адміністративна, навчальна та підтримувальна супервізії.	12	2	2	8	-	ДС, ДБ /4
Тема 2.3. Супервізорські моделі. Використання моделі GROW та циклу Колба при проведенні супервізії фахівців соціальної сфери	12	2	2	7	1	ДС, ДБ; РМГ /4
Тема 2.4. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи. Розвитковий підхід до навчання супервізорів.	12	2	2	7	1	ДС, ДБ /4
Тема 2.5. Процес	12	2	2	8	-	ДС, ДБ;

становлення супервізора. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму						РМГ /4
Тема 2.6. Вплив супервізора на результати супервізії. Етичні засади здійснення супервізії в закладах, службах та агенціях соціальної сфери	12	2	2	7	1	ДС, ДБ, Р /4
Разом за змістовим модулем 3	72	12	12	44	4	24
Види підсумкових робіт:						Бал
Модульна контрольна робота						60/тести
МКР1						24
МКР2						36
Всього годин / Балів	120	20³	20³	72	8	100

Примітки: ^{1/} *Методи та форми контролю:* ДС – дискусія, ДБ – дебати, Т – тести, ТР – тренінг, РЗ/К – розв’язування задач/кейсів, ІНДЗ/ІРС – індивідуальне завдання/індивідуальна робота здобувача освіти, РМГ – робота в малих групах, МКР/КР – модульна контрольна робота/ контрольна робота, Р – реферат, а також аналітична записка, аналітичне есе тощо.

У випадку набору здобувачів освіти менше 15 (малокомплектна група) кількість аудиторних годин зменшується вдвічі. Теми не розглянуті аудиторно опрацьовуються здобувачами освіти самостійно.

6. Завдання для самостійного опрацювання

Важливе значення при вивченні освітнього компонента «Супервізія в соціальній сфері» має організація самостійної роботи здобувачів освіти. Самостійна робота з освітнього компонента здійснюється за такими напрямками: підготовка теоретичних питань до семінарських занять; опрацювання першоджерел (друкованих видань та інтернет-ресурсів); виконання індивідуальних (професійно-орієнтованих) завдань, вирішення/розв’язання кейсів; підготовка до підсумкових модульних робіт; підготовка до екзамену.

Змістовий модуль 1. Сучасні уявлення про супервізію. Особливості становлення супервізії в професіях соціальної сфери

Тема 1.1. Супервізія в соціальній роботі і соціальному забезпеченні: основні підходи та принципи

1. Складіть порівняльну таблицю різних поглядів на визначення та аналіз мети та завдань супервізії, її сторін та аспектів,

2. Розкрийте сутність супервізорства в соціальній сфері як принципу, функції і методу. Проаналізуйте адміністративний та освітній аспекти супервізії.

3. Охарактеризуйте фундаментальні принципи та теорії, які використовуються в основі підходу до базових цінностей супервізії.

4. Розкрийте складові диференціювання супервізії як методу навчання в менеджменті соціальної роботи та соціального забезпечення?

5. Охарактеризуйте 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). Визначте ключові відмінності між ними.

Тема 1.2. Нормативно -правове забезпечення проведення супервізії в соціальних службах різного відомчого підпорядкування

1. Розкрийте основні функції та принципи проведення супервізії відповідно до вітчизняного соціального законодавства

2. Проаналізуйте специфіку оцінки якості супервізії завдяки відповідним джерелам інформації: документації щодо проведення супервізії; зворотного зв'язку від супервізованих; усних та письмових відгуків отримувачів соціальних послуг

3. Який різновид супервізії найчастіше використовується у вітчизняних соціальних службах і чому?

Тема 1.3. Супервізія та команда (колектив) соціальної установи, служби, агенції . Супервізорські відносини

1. Які підходи до визначення «команди» ви знаєте? Дайте власне визначення команди.

2. Які два аспекти покладені в основу класифікації команд? Які класифікації команди ви знаєте?

3. Чому дослідники віддають перевагу командному підходу в супервізії?

4. Задля чого потрібно зосереджуватися на команді? Поясніть.

Які фактори впливають на формування стосунків між супервізором і супервізованим?

5. Обґрунтуйте важливість встановлення меж супервізії.

6. Чим можна пояснити важливість неубезпеченості супервізора та супервізованого?

7. Які фактори впливають на формування стосунків між супервізором і супервізованим?

8. Чи впливає тривалість та частота зустрічей на супервізорські відносини?

Тема 1.4. Супервізорські стилі. Фокуси, форми та фактори супервізії

1. Які основні стилі супервізора у соціальній роботі? Назвіть основні компоненти стилю супервізора.

2. Які Ви знаєте неефективні стилі супервізора? Які суттєві недоліки аморфного та терапевтичного стилю?

3. Які найважливіші моменти фокусування у процесі супервізування Ви знаєте? Назвіть та охарактеризуйте основні стадії фокусування.

4. Яка з існуючих форм супервізії, на Вашу думку, є найефективнішою?

5. Назвіть переваги та недоліки колегіальної супервізії?

6. Яку роль відіграють міжкультурні та гендерні фактори в діяльності супервізора?

7. Перелічіть основні передумови, виконання яких підвищить якість супервізії.

8. Назвіть основні фактори, що можуть впливати на супервізорські відносини.

9. Яку роль відіграють міжкультурні та гендерні фактори в діяльності супервізора?

10. Перелічіть основні передумови, виконання яких підвищить якість супервізії.

Змістовий модуль 2. Теоретико-методологічні основи супервізії Професійний розвиток супервізора

Тема 2.1. Групова супервізія фахівців установ та служб соціальної сфери

1. Підготуйте порівняльну таблицю, в якій мають бути відображені основні переваги та суттєві недоліки групової супервізії, порівняно з індивідуальною супервізією.

2. Розкрийте етапи та особливості розвитку динаміки командної роботи в процесі групової супервізії

3. Якими якостями та властивостями, на вашу думку, має володіти супервізор групи? В чому головна відмінність між оберненою та заміщеною супервізіями?

4. Якими якостями повинен володіти супервізор групи?

Тема 2.2. Адміністративна, навчальна та підтримувальна супервізії

1. Окресліть та охарактеризуйте знання, вміння та навички, ставлення, що формують лідерський стиль супервізора.

2. Наведіть приклади застосування підходу сильних сторін у супервізійних стосунках.

3. Опишіть специфіку здійснення супервізії у ситуаціях конфлікту. Супервізія як технологія подолання психологічного пресингу на роботі.

Тема 2.3. Супервізорські моделі. Використання моделі GROW та циклу Колба при проведенні супервізії фахівців соціальної сфери

1. Підготуйте порівняльну таблицю, в якій мають бути відображені ключові аспекти моделей супервізії за К. Столтенбергом та за К. Лонганбіллом, Е. Харді і У. Делвортом (Loganbill, Hardy & Delworth).

2. Розкрийте специфіку Роджеріанська моделі супервізії.

3. З яких специфічних стадій та навичок складається модель Е. Харді та У. Делуорта?

4. Охарактеризуйте професійно орієнтовані фази розвитку супервізії.

5. Наведіть аргументацію твердження, що цикл Колба є ефективною моделлю проведення супервізії для фахівців соціальної сфери та соціально спрямованих НУО.

Тема 2.4. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи. Розвитковий підхід до навчання супервізорів.

1. Які проблеми можна виділити у процесі навчання та розвитку в супервізії фахівців соціальної роботи та соціального забезпечення?

2. Які передумови може і має створити організація/соціальна агенція для здійснення ефективною супервізії?

3. У чому полягає розвитковий підхід до навчання супервізорів? Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ефективного навчання супервізора.

4. Як Ви вважаєте, чи повинен фахівець-початківець повністю довіряти своєму наставнику? Якщо ні, то за яких умов?

5. Чи є суттєві відмінності у призначенні особи на посаду супервізора у власній команді та від просування у новому оточенні? Якщо є, то які?

Тема 2.5. Процес становлення супервізора. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму

1. У чому, на Вашу думку, полягають власні потреби супервізора?

2. Які чинники впливають на становлення характеру майбутнього супервізора?

3. Як Ви вважаєте, чи повинен фахівець-початківець повністю довіряти своєму наставнику? Якщо ні, то за яких умов?

4. Які особливості виконання соціальним працівником ролі менеджера?

5. Як ви розумієте поняття робочого стилю в супервізії?

6. Що таке стресогенні чинники і як вони діють на молодого соціального працівника?

7. Назвіть основні етапи професійного вигорання. Як виникає професійна психологічна травма в супервізора/супервізованого?

8. Опишіть стресогенні чинники, які можуть існувати у системі «команда»?

9. Визначте етапи профілактичної роботи з травмами працівників. Поясніть основні шляхи адаптації до травми працівника.

10. В чому полягає посередницька реакція супервізора на травму? Розкрийте сутність зміцнювальної реакції супервізора на травму.

11. Яка існує технологія проведення психологічного дебрифінгу в процесі індивідуальної супервізійної підтримки фахівців соціальних агенцій.

Тема 2.6. Вплив супервізора на результати супервізії. Етичні засади здійснення супервізії в закладах, службах та агенціях соціальної сфери

1. Дайте власні рекомендації як можна мінімізувати суб'єктивні впливи супервізора на результати його роботи з індивідуальним супервізованим та командою (колективом).

2. Чи варто, на вашу думку, продовжувати супервізії у випадку, коли між супервізором та супервізованим є занадто приязні або ворожі стосунки. Аргументуйте свої міркування

3. Розкрийте базові вміння та навички міжкультурної комунікації, міжкультурної толерантності, інтерсекціональності та антидискримінаційної практики у супервізійній діяльності.

4. Підготуйте порівняльну таблицю, в якій охарактеризуйте вимоги щодо здійснення супервізійної підтримки працівників соціальних служб/агенцій в: а) Декларації етичних принципів соціальної роботи Міжнародної федерації соціальної роботи; б) Етичному кодексі Національної асоціації соціальних працівників США, в) Кодексі етики Канадської асоціації соціальної роботи; г) Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи в Україні.

IV. Політика оцінювання

Оцінювання знань здобувачів освіти ОК «Супервізія в соціальній сфері» здійснюється на основі результатів поточного і підсумкового модульного контролю знань згідно «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки». Завдання поточного контролю – перевірка навчальних досягнень здобувачів освіти. Завдання підсумкового модульного контролю – перевірка розуміння і засвоєння здобувачами освіти програмового матеріалу загалом, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання засвоєних знань, уміння сформулювати своє ставлення до певної проблеми ОК тощо. Оцінювання здійснюється за **100-бальною** шкалою.

Формою контролю вивчення ОК «Супервізія в соціальній сфері» є екзамен. Максимальна кількість балів за поточний контроль з освітнього компонента становить 40 балів. Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має за мету перевірку рівня підготовленості здобувачів освіти до виконання конкретної роботи. Поточний контроль реалізується в різних формах, зокрема опитування, захист проєктів, робота в малих групах, індивідуальна робота студентів, виступи на практичних заняттях, участь у дискусіях та дебатах, експрес-контроль, перевірка результатів виконання різноманітних індивідуальних науково-дослідних завдань, контроль засвоєння того навчального матеріалу, який заплановано на самостійне опрацювання здобувачем освіти тощо. Максимальний бал за кожну з форм роботи визначено у таблиці 2 силабуса освітнього компонента. Результат самостійної роботи здобувачів освіти оцінюється на практичних заняттях із відповідної теми. За активність на заняттях здобувач освіти може додатково отримати до 20 % максимального поточного бала, але при цьому сума поточних балів за семестр не повинна перевищувати, як правило, 40.

За рішенням кафедри студентам, які брали участь у роботі конференцій, підготовці наукових публікацій, в олімпіадах, конкурсах студентських наукових робіт й досягли значних результатів, може бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю. Систему бонусних балів погоджує науково-методична комісія факультету.

Підсумковий модульний контроль здійснюється після завершення вивчення тем змістового модуля у формі виконання здобувачем освіти модульної контрольної роботи у вигляді письмового або комп'ютерного тестування та проводиться або під час навчального заняття (його частини), або в позааудиторний час. Максимальний бал, отриманий за модульні контрольні роботи, становить 60 балів.

Підсумкова модульна оцінка визначається в балах як сума поточної та контрольної модульних оцінок. Модуль зараховується здобувачеві, якщо він успішно виконав всі види навчальної роботи, передбачені силабусом освітнього компонента. Перескладання будь-яких видів робіт, передбачених силабусом освітнього компонента, з метою підвищення підсумкової модульної оцінки не дозволяється. Заборгованість із модуля повинна бути ліквідована здобувачем у позааудиторний час на консультаціях за графіком, затвердженим на засіданні кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи до початку підсумкового контролю з наступного модуля. Кінцевий термін ліквідації заборгованості з модульного контролю обмежується початком заліково-екзаменаційної сесії.

Якщо з освітнього компонента підсумкова оцінка (бали) (сума підсумкових модульних оцінок) становить не менше як 75 балів, то, за згодою здобувача освіти, вона може бути зарахована як підсумкова оцінка з ОК (навчальної дисципліни). Така оцінка виставляється в день проведення екзамену в присутності здобувача освіти. Іспит складається у випадку, якщо здобувач освіти бажає підвищити рейтинг або у випадку незадовільної підсумкової семестрової оцінки. У цьому випадку бали, набрані здобувачем за результатами модульних контрольних робіт, анулюються.

Політика щодо дедлайнів та перескладання. Якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття – на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати відповідну кількість балів, які були визначені на дану тему заняття. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності. Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної освітньої (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації».

Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату чи обману. Списування під час контрольних та самостійних робіт, іспиту заборонені (зокрема, з використанням мобільних девайсів). Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються. У випадку таких подій – реагування відповідно до Кодексу академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, навчання за програмою подвійного диплома, з використанням елементів дуальної форми здобуття освіти, міжнародне стажування) навчання може відбуватись за індивідуальним графіком (в онлайн режимі за погодженням із деканом факультету).

Визнання результатів навчання, отриманих здобувачами вищої освіти у неформальній та/або інформальній освіті, здійснюється на добровільній основі та передбачає підтвердження того, що здобувач досяг результатів навчання, передбачених ОПП, за якою він навчається. Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, курсовій роботі (проекту), контрольній роботі тощо, які передбачені програмою (силабусом) освітнього компонента (Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у ВНУ імені Лесі Українки).

V. Підсумковий контроль

Іспит проводиться у вигляді письмового або комп'ютерного тестування. Здобувачам освіти пропонуються тестові завдання у кількості 30 запитань (по 2 бали). Максимальна оцінка за іспит – 60 балів.

Види тестових завдань:

- з вибором однієї правильної відповіді;
- з вибором декількох правильних відповідей;
- на встановлення відповідності запропонованих наборів тверджень;
- завдання на відтворення правильної відповіді (формулювань понять) по пам'яті;
- завдання відкритого типу, що передбачає розгорнуту відповідь.

Тестові завдання складаються відповідно до питань, винесених на іспит.

Програма іспиту затверджується на засіданні кафедри. Складання та перескладання іспиту проводиться згідно розкладу. Повторне складання екзамену допускається не більше як два рази: один раз – викладачеві, другий – комісії, яку створює декан факультету.

Орієнтовні питання іспиту

1. Супервізія: характеристика поняття, аналіз підходів до визначення.
2. Основні цінності супервізії.
3. Принципи супервізії (етичні та правові).
4. Супервізія як модель аналізу і компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами.
5. Супервізія як метод підготовки соціальних працівників до практичної діяльності.
6. Особливості становлення супервізії в організаціях соціальної сфери в Україні.
7. Супервізія соціальних агенцій та НУО в європейських країнах.

8. Сучасний стан розвитку супервізії в різних державних та недержавних соціальних установах України.
9. Місце та роль супервізії у підготовці соціальних працівників.
10. Супервізор та супервізований: особливості їх взаємодії.
11. Значення обміну досвідом та очікуваннями для формування стосунків.
12. Види супервізії та їх характеристика.
13. Відповідальність і конфіденційність супервізора і супервізованого.
14. Тривалість і частота зустрічей у процесі супервізії. Підготовка, планування поточних дій, ведення записів. Проблеми часових меж у супервізії.
15. Відповідальність та конфіденційність у процесі супервізії.
16. Переваги та недоліки індивідуальної і групової супервізії.
17. Моделі колегіальної супервізії.
18. Значення супервізійних відносин та відповідальності у професійній діяльності молодого фахівця соціальної роботи.
19. Опірність молодого соціального працівника та стратегії подолання опору.
20. Поняття команди. Класифікації команди. Розмір та склад команди.
21. Зовнішні впливи та зосередження на команді. Навчання роботі з командою.
22. Стили супервізії у соціальній роботі.
23. Порівняльна характеристика колегіальної, групової та індивідуальної супервізії.
24. Фокуси супервізії. Шестифокусна модель Е. Уільямса.
25. Групова супервізія та її особливості проведення в соціальній роботі.
26. Суть та особливості проведення групової супервізії.
27. Основні переваги та недоліки групової супервізії.
28. Обернена та заміщена супервізія: поняття, основні характеристики.
29. Зміст поняття «модель супервізії», види моделей.
30. Специфічно орієнтовані моделі супервізії.
31. Стадії розвитку супервізованого.
32. Основні характеристики навичок у моделі Е. Харді та У. Делуорта.
33. Основний зміст семи базових положень змішаної моделі.
34. Професійно орієнтовані фази розвитку супервізії. Модель для практики.
35. Змішана модель супервізії супервізії.
36. Фактори, що впливають на супервізорські відносини. Гендерні фактори та міжкультурні фактори.
37. Адміністративна супервізія
38. Навчальна супервізія
39. Підтримувальна супервізія.
40. Значення непригноблюючої/наснажуючої супервізії. Супервізія осіб із пригноблених груп.
41. Процес навчання в супервізії. Розвиток супервізора.
42. Створення умов для ефективної супервізії у соціальних агенціях.
43. Ефективність навчання супервізорів.
44. Етапи розвитку професійної кар'єри супервізора. Знання та вміння, що необхідні супервізору для професійного розвитку.
45. Особистісний досвід, що формує характер майбутнього супервізора.
46. Ролі соціального працівника як супервізора.
47. Особливості стилю супервізора.
48. Потреби супервізора в організації.
49. Джерела стресу. Основні стресогенні чинники, які впливають на працівників соціальної служби.
50. Види факторів супервізорських відносин.
51. Супервізія з пригнобленими групами.

52. Професійне вигорання. Етапи емоційного вигорання: можливі наслідки та рекомендації щодо профілактичної та корекційної роботи.
53. Професійна психологічна травма. Реакція супервізора на травму.
54. Перші ознаки травмованості працівника соціальної служби. Адаптація до травми.
55. Профілактична робота. Психологічний індивідуальний дебрифінг.
56. Навчання та розвиток як головна умова кар'єрного росту супервізора.
57. Особливості розвиткового підходу до навчання супервізорів.
58. Необхідність навчання супервізорів у соціальній роботі.
59. Функції супервізора щодо закінчення консультування. Характеристика результату консультування.
60. Якості супервізора. Адаптовані системи оцінок для супервізора при незадовільному оцінюванні.

VI. Шкала оцінювання

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

4 бали – оцінюється робота здобувача освіти, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом за відповідною темою, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, в т.ч. самостійної роботи, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки за умови особистого мультимедійного представлення завдання на практичному занятті.

2,5 бали – оцінюється робота здобувача освіти, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом за відповідною темою, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, в т.ч. самостійної роботи, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.

1,5 бал – оцінюється робота здобувача освіти, який відтворює значну частину навчального матеріалу за відповідною темою, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень та понять. Нездатний до глибокого, різнобічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.

0 балів – оцінюється робота здобувача освіти, який не володіє навчальним матеріалом за відповідною темою та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Шкала оцінювання знань здобувачів освіти з освітніх компонентів, де формою контролю є іспит

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка	Оцінка за шкалою ECTS	
		оцінка	пояснення
90 – 100	Відмінно	A	відмінне виконання
82 – 89	Дуже добре	B	вище середнього рівня
75 – 81	Добре	C	загалом хороша робота
67 – 74	Задовільно	D	непогано
60 – 66	Достатньо	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
1 – 59	Незадовільно	F _x	необхідне перескладання

VI. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Основна

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. Березіна І.М., Сєдих О.І. Супервізія в соціальній роботі: навчальний посібник. К.: Вид. дім «Слово», 2018.
3. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / пер. з англ.. Т. Семигіної. К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.
4. Все про соціальну роботу: навч. енциклопед. словник-довідник / [За ред. В. М. Пічі. Вид. 2-ге, виправлене, перероблене та доповнене]. Львів: «Новий Світ 2000», 2013. 616 с.
5. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. редакцією проф. І. Д. Звереві. Київ, Сімферополь: Універсум. 2013. 536 с.
6. Іванова І.Б. Методи соціальної роботи (на основі Державних стандартів соціальних послуг): навч. посіб. К.: Університет «Україна», 2018. 302 с.
7. Карагодіна О.Г., Байдарова О.О. Запровадження супервізії у соціальній роботі: бар'єри та ресурси. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія* : збірник / Черніг. нац. технол. ун-т. Чернігів : ЧНТУ, 2014. № 1 (4). С. 29 - 36.
8. Ковальчук В. О. Супервізія в педагогічній діяльності. К.: Основа, 2016.
9. Кривоконь Н. І. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія.* 2016. Вип. 61. С. 64-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2016_61
10. Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціальна робота: теорія і практика [підручник]. 2-е вид. К: Каравела, 2015. 368 с.
11. Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15/print>
12. Мушкевич М. І. Супервізія [Текст] : навч. посіб. (до курсу «Супервізія»). Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 188 с.
13. Петрович В., Долиняк У. Супервізія як інструмент професійної підтримки тренерів просвітницьких програм. *Актуальні проблеми педагогічної освіти : європейський і національний вимір* : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (12–15 жовтня 2020 року) [Текст] / за заг. ред. В. З. Антонюка. Луцьк : ФОП Іванюк В. П., 2020. С.307-311 с.
14. Слезанська Г. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи / Г. Слезанська. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2014. Вип. 30. С. 155-159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58
15. Смеречак Л. Особливості навчання майбутніх соціальних працівників супервізорству. *Молодь і ринок* №10 (153), 2017. С.103-107.
16. Ушакова І. В. Супервізія : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів]. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228 с.
17. Ушакова І. В. Особливості супервізії в соціальній роботі . *Наукові праці [ЧДУ імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія.* 2011. Т. 156, Вип. 144. С. 80-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_19.
18. Beata Mańkowska, Superwizja. Jak chronić się przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia, Wolters Kluwer Polska, 2020.
19. [Kadushin A., Harkness D. Supervision in Social Work \(4th ed.\). – New York : Columbia University Press, 2002.](#)
20. Longanbill C., Hardy E., Delworth U., Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 1982. 10 (1): 3-42
21. Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak, Superwizja w pracy socjalnej, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa, 2014

Додаткова

1. Актуальні питання соціальної роботи : навч. посіб. / О.М.Денисюк та ін. : ред.кол. : О.В.Епель, Т.Л.Лях, І.В.Силантьєва. Ужгород. РІК-У, 2023. 420 с.
2. Астремська І.В. Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до робіт із клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. II (16), Issue : 33, 2014. URL: www.seanwdim.com.
3. Астремська І.В. Моделі супервізії. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова*. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: збірник наукових праць. 2012. Випуск 15. С. 3-6.
4. Кривоконь Н.І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи. Харків: видавництво ФОП Олійник, 2011. 480 с.
5. Петрович, В., Жуков, В., Лях, Т., Пруденко, Г. (2023). Морально-етичні засади соціальної роботи у територіальній громаді. *Ввічливість. Humanitas*.2023. Вип. 2. С.32-37
6. Петрович В.С. Професійне вигорання педагогів у контексті викликів часу інформаційного суспільства *Психолого-педагогічні передумови успішності функціонування особистості в інформаційному суспільстві*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної заочної конференції 25-26 листопада 2022 р. Дніпро, 2022. С.84-87.
7. Савка В. Супервізія в управлінні недержавними організаціями соціальної сфери: інституційний аналіз. *Соціологічні студії*. 2013. № 2 (3). с. 34 – 39.
8. [Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів. Порадник для супервізорів \(наставників\). 2018. 60 с.](#)
9. Bernard J. M., Goodyear R. K. (1992) Fundamentals of clinical supervision. Boston : Allyn&Bakon.
10. Brown, A. (1988) Consultation for groupworkers: models and methods, *Social Work with Groups*, 11(1/2): 145-63.
11. Carroll M. (1996) Counseling Supervision: Theory, Skills and Practice. London : Cassels.
12. Ellis M. (1991) Critical incidents in clinical supervision and supervisor supervision; Assessing supervisory issues. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3): 342-349.
13. Friedlander M. L., Seigel S. M., Brenock K. (1989) Parallel processes in counseling and supervision: A case study. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2): 149-157.
14. Getz G. H. (1999) Assesment of clinical supervisor competencies. *Journal of Counseling and Development*, 77(4): 491-497
15. Hawkins, P. and Shohet, R. (1989) Supervision in the Helping Professions. Milton Keynes : Open University Press.
16. Hess A. K. (1986) Growth in supervision. Stages of supervisee and supervisor development. *The Clinical supervisor*. 4(1-2): 51-67.
17. Williams, A. (1995). Visual and active supervision: Roles, focus, tech-nique. New York: W.W. Norton. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1995-97218-000>.

Інтернет-ресурси

1. Веб-ресурс «Громадські ради». <http://gromrady.org.ua>
2. Електронна бібліотека підручників: <http://studentam.kiev.ua/>
3. Електронні бібліотеки: <http://dir.meta.ua/ua/science-education/e-libraries/>
4. Законодавство України. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/zak> (дата звернення: 01.08.2023).
5. Ініціативний центр сприяння активності та розвитку громадського почину «Єднання». <http://www.ednannia.kiev.ua>
6. Міністерства освіти і науки. URL: [http:// mon.gov.ua](http://mon.gov.ua)(дата звернення: 01.08.2023).
7. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 01.08.2023).
8. Національна соціальна сервісна служба України. URL: <https://nssu.gov.ua/>.
9. Сайт «Громадський простір». <http://www.civicua.org.ua>
10. Соціальна робота в Україні: теорія і практика: науково-методичний журнал. <http://www.irbis-nbu.gov.ua>