

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Чорноморський національний університет імені Петра Могили  
Медичний інститут  
Кафедра психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”  
Перший проректор  
Іщенко Н.М.

“30” серпня 2018 року

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### СУПЕРВІЗІЯ В РОБОТІ ПСИХОЛОГА

Спеціальність 053 Психологія

Розробник

Астремська І.В.

Завідувач кафедри розробника

Васильєв Я.В.

Гарант освітньої програми

Каневський В.І.

Директор інституту

Грищенко Г.В.

Директор НН ІПО

Норд Г.Л.

Начальник НМВ

Потай І.Ю.

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Характеристика дисципліни	
Найменування дисципліни	Супервізія в роботі психолога	
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки	
Спеціальність	053 Психологія	
Спеціалізація (якщо є)	-	
Освітня програма	Психологія	
Рівень вищої освіти	Магістр	
Статус дисципліни	Вибіркова	
Курс навчання	5	
Навчальний рік	2019-2020	
Номер(и) семестрів (триместрів):	Денна форма	Заочна форма
	9	13-14
Загальна кількість кредитів ЄКТС/годин	5 кредитів / 150 годин	
Структура курсу: – лекції – семінарські заняття (практичні, лабораторні, півгрупові) – годин самостійної роботи студентів	Денна форма	Заочна форма
	30 годин 30 годин	10 годин 8 годин
	90 годин	132 години
Відсоток аудиторного навантаження	40%	12%
Мова викладання	Українська	
Форма проміжного контролю (якщо є)	-	
Форма підсумкового контролю	Екзамен	

## 2. Мета, завдання та результати вивчення дисципліни

**Мета:** формування професійних компетенцій в області теорії і практики супервізії в діяльності психолога, забезпечення поглибленими спеціальними вміннями та знаннями інноваційного характеру, отримання певного досвіду їх застосування та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань у психологічній діяльності.

**Завдання:**

- залучення до того досвіду, що вже є як в зарубіжній, так і вітчизняній практиці супервізії, надання необхідних базових навичок проведення супервізії;
- оволодіння знаннями щодо основних теоретико-методологічних положень супервізії як науки, історії її виникнення та розвитку;
- вивчення основних теоретико-емпіричних моделей, стилів, фокусів, форматів, факторів супервізії;
- вивчення етичних та юридичних принципів, базових цінностей;
- забезпечити засвоєння студентами супервізійних ролей і відносин, професійного розвитку супервізора, процесу який допомагає усвідомити свої сильні сторони і обмеження, визначити зони росту, цікаво і продуктивно існувати в своїй професії.

**Передумови вивчення дисципліни:** знання з соціальної, вікової психології, психологічного консультування, психокорекційної (тренінгової) роботи, конфліктології, психології управління.

**Очікувані результати навчання:** формування відповідних вмінь та навичок, професійних цінностей, майбутній фахівець-психолог повинен вміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати «мережу допомоги» та керувати процесом допомоги.

В результаті вивчення дисципліни студент

*має знати:*

- складові професій: базові цінності, етичні та юридичні принципи супервізії у психологічній діяльності, знання та вміння/навички;
- етичні засади супервізії у психологічній діяльності та шляхи реалізації цінностей на практиці;
- професійні якості, функції, ролі супервізора;
- професійно-орієнтовані фази розвитку супервізії;
- цілі та принципи ведення супервізорського процесу;
- основні стилі, фокуси, форми/формати супервізії;
- загальне уявлення про фактори, що впливають на супервізорський процес.

*має вміти:*

- інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід;
- реалізовувати професійні цінності на практиці;
- користуватися етичними принципами, кодексом супервізора;
- теоретично обґрунтовувати втручання;
- здійснювати первинне оцінювання;
- заключати контракт з клієнтом;
- безпосередньо надавати допомогу з використанням методів індивідуальної, групової роботи та роботи у громаді;
- представляти інтереси клієнта;
- оцінювати успішність втручання;
- дотримуватися меж професійної компетенції;
- аналізувати власні вміння та навички, рівень знань, особистісні риси;
- керувати процесом допомоги та постійно підвищувати свій професійний рівень.

## **Програмні компетентності**

### *Загальні компетентності*

Володіння базовими знаннями у практичних ситуаціях професійної діяльності.

Знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога.

Володіння навичками аналізу своєї діяльності та застосування методів когнітивної та емоційної регуляції власної діяльності, фізичного та психічного стану.

### *Фахові компетентності*

Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

Уміння організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову).

Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту.

Здатність усвідомлювати межі своєї компетентності та дотримуватися норм професійної етики.

Здатність визначати й пояснювати психологічні механізми формування, функціонування та розвитку психічних явищ, процесів, властивостей, виокремлювати причини та фактори, що диференціюють характер їх індивідуального функціонування та розвитку.

Здатність виявляти толерантність (повагу та позитивне ставлення) до розмаїття культур, форм самовираження й самоздійснення індивідуальності, до несхожості наукових поглядів, методологічних підходів тощо.

#### *Програмні результати навчання*

Визначати, аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

Демонструвати розуміння закономірностей та особливостей розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.

Здатність враховувати вікові, гендерні, соціально-економічні, релігійні, культурні та інші відмінності при вирішенні завдань у професійній та соціальній діяльності. Здійснювати психологічне консультування осіб різних соціальних, вікових, гендерних, професійних груп з проблем особистісного та професійного розвитку, подолання нормативних та ненормативних життєвих криз, розвитку психологічних факторів життєстійкості.

Розробляти та реалізовувати індивідуальні та групові програми психологічної корекції та програми індивідуальної та групової реабілітації. Розуміти важливість збереження здоров'я (власного й навколишніх) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії.

Знати та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

Денна форма:

	Теми	Лекції	Практичні (семінарські, лабораторні, півгрупові)	Самостійна робота
1	Історія розвитку супервізії	2	2	6
2	Основні поняття супервізії	2	2	6
3	Етичні та юридичні принципи супервізії	2	2	6
4	Сеттінг в супервізії	2	2	6
5	Супервізорські відносини	2	2	6
6	Методичні прийоми в супервізії	2	2	6
7	Супервізорські стилі, фокуси та форми	2	2	6
8	Групова супервізія	4	4	8
9	Супервізорські моделі	2	2	6
10	Навчання та розвиток в супервізії	4	4	8
11	Становлення супервізора та вплив на результат	4	4	8

	супервізорської сесії			
12	Професійні ризики: стрес і травма	2	2	6
13	Супервізія та команда	-	-	12
	Всього за курсом	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>90</b>

## Заочна форма:

	Теми	Лекції	Практичні (семінарські, лабораторні, півгрупові)	Самостійна робота
1	Історія розвитку супервізії	2	-	8
2	Основні поняття супервізії	2	2	8
3	Етичні та юридичні принципи супервізії	2	2	8
4	Сеттінг в супервізії	-	-	8
5	Супервізорські відносини	-	-	8
6	Методичні прийоми в супервізії	2	2	8
7	Супервізорські стилі, фокуси та форми	-		8
8	Групова супервізія	-	-	14
9	Супервізорські моделі	-	-	8
10	Навчання та розвиток в супервізії			14
11	Становлення супервізора та вплив на результат супервізорської сесії	2	2	12
12	Професійні ризики: стрес і травма	-	-	8
13	Супервізія та команда			20
	Всього за курсом	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>132</b>

## 4. Зміст навчальної дисципліни

## 4.1. План лекцій

	Тема заняття / план
	<p><b>Тема 1</b> Історія розвитку супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Актуальність виникнення супервізорської практики.</li> <li>2) З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці.</li> <li>3) Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії. Угорська модель супервізії.</li> <li>4) Погляди на супервізорську практику в ХХ ст.</li> <li>5) Супервізія на сучасному етапі розвитку.</li> </ol>
	<p><b>Тема 2</b> Основні поняття супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поняття супервізії</li> <li>2) Мета та завдання супервізії.</li> <li>3) Рівні супервізії.</li> <li>4) Функції супервізії.</li> <li>5) Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.</li> </ol>

	<p>6) Сучасна практика супервізії в психотерапії.</p>
	<p><b>Тема 3</b> Етичні та юридичні принципи супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Актуальність етичного питання в супервізії.</li> <li>2) Основні етичні та юридичні принципи.</li> <li>3) Етичний кодекс супервізора.</li> <li>4) Практична професійна етика.</li> <li>5) Значення супервізії у підготовці психологів.</li> <li>6) Особливості взаємодії супервізора та супервізованого.</li> </ol>
	<p><b>Тема 4</b> Сеттінг в супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поняття сеттінга в психологічній допомозі.</li> <li>2) Супервізорський контракт.</li> <li>3) Ключові елементи контракту       <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1) Форма оплати роботи супервізора.</li> <li>3.2) Кількість годин</li> <li>3.3) Контакт в надзвичайних ситуаціях.</li> <li>3.4) Відповідальність за клієнта</li> <li>3.5) Оцінка прогресу.</li> <li>3.6) Оцінка супервізора.</li> <li>3.7) Претензії.</li> <li>3.8) Конфіденційність.</li> </ol> </li> <li>4) Основні практичні аспекти супервізорського контракту.       <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1) Тривалість, частота та інші практичні аспекти</li> <li>4.2) Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів</li> <li>4.3) Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж</li> </ol> </li> <li>5) Підготовка процесу супервізії</li> <li>6) Структурні компоненти ситуації супервізії</li> <li>7) Неубезпеченість супервізора і молодого фахівця       <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1) Неубезпеченість супервізора.</li> <li>7.2) Неубезпеченість молодого фахівця.</li> </ol> </li> </ol>
	<p><b>Тема 5</b> Супервізорські відносини</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Значення супервізійних відносин та відповідальності в професійній діяльності психолога</li> <li>2) Опірність (тривога) супервізованого та стратегії подолання опіру       <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) Основні фактори опору;</li> <li>2.2) Типи опору.</li> <li>2.3) Тривога в супервізорському процесі</li> <li>2.4) Напрямки роботи з опором</li> </ol> </li> <li>3) Паралельні процеси в супервізії.</li> <li>4) Робота з афектом в процесі супервізії.</li> </ol>
	<p><b>Тема 6</b> Методичні прийоми в супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Дебрифінг.</li> <li>2) Метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ДТКВ).</li> <li>3) Дослідження загрозливих наслідків («декатастрофізація»).</li> <li>4) Описово-образні, емотивні прийоми.</li> <li>5) Робота з дискурсом.</li> <li>6) Моделювання.</li> <li>7) Дидактичні інструкції.</li> <li>8) Сократичний метод.</li> <li>9) Рефлексивні питання       <ol style="list-style-type: none"> <li>9.1) Деконструктивні питання</li> <li>9.2) Контекстуальний вплив на переконання, досвід, почуття, установку.</li> </ol> </li> </ol>

	<p>9.3) Питання, що відкривають простір</p> <p>9.4) Питання розвитку історії</p> <p>9.5) Питання, що зв'язують минуле, сьогодення і майбутнє.</p> <p>10) Заохочення і дозвіл</p> <p>11) Роз'яснення.</p> <p>12) Рольова супервізія</p>
	<p><b>Тема 7</b> Супервізорські стилі, фокуси та форми</p> <p>1) Основні стилі супервізора</p> <p>2) Фокуси супервізії</p> <p>3) Форми супервізії</p> <p>3.1) Очна супервізія</p> <p>3.2) Заочна супервізія</p> <p>3.3) Індивідуальна супервізія.</p> <p>3.4) Групова супервізія</p> <p>4) Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги</p>
	<p><b>Тема 8-9</b> Групова супервізія</p> <p>1) Особливості групової супервізії.</p> <p>1.1) Поняття групової супервізії.</p> <p>1.2) Фази роботи групової супервізії.</p> <p>1.3) Завдання супервізора групи.</p> <p>2) Переваги та недоліки групової супервізії</p> <p>3) Колегіальна супервізія або інтервізія як різновид групової супервізії.</p> <p>3.1) Специфіка колегіальної супервізії (інтервізії).</p> <p>3.2) Функції, зміст, склад та частота сесій групи, їх структура.</p> <p>3.3) Подібності та відмінності інтервізії і супервізії.</p> <p>4) Обернена супервізія.</p> <p>5) Заміщена супервізія.</p> <p>6) Балінтовська група та групова супервізія.</p> <p>7) Основні елементи групової супервізії.</p> <p>8) Деякі варіанти структури групової супервізії.</p>
	<p><b>Тема 10</b> Супервізорські моделі</p> <p>1) Поняття супервізорської моделі.</p> <p>2) Коротка характеристика деяких основних моделей супервізії</p> <p>3) Змішана модель.</p> <p>4) Модель розвитку.</p> <p>4.1) Модель розвитку по К.Столтенбергу</p> <p>4.2) Модель К.Лонганбілла, Е..Харді і Дж.Делворса</p> <p>5) Модель для практики.</p> <p>5.1) Професійно-орієнтовані фази розвитку супервізії. <u>Індуктивна фаза</u></p> <p>5.2) Професійний аспект: взаємодія практики й працівника (фаза зв'язку).</p> <p>5.3) Інтеграція: фокус на роботі в цілому (фаза інтеграції).</p>
0	<p><b>Тема 11-12</b> Навчання та розвиток в супервізії</p> <p>1) Процес навчання та розвитку в супервізії.</p> <p>2) Створення в організації умов для ефективної супервізії.</p> <p>3) Знання та вміння супервізора.</p> <p>4) Розвитковий підхід до навчання супервізорів.</p> <p>4.1) Супервізія студентів.</p> <p>4.2) Навчання, яке передуює призначенню.</p> <p>4.3) Навчання нових супервізорів.</p> <p>4.4) Навчання авторитетних супервізорів.</p> <p>4.5) Підготовка тренерів.</p>

	<p>5) Ефективне навчання супервізорів</p> <p>5.1) Антидискримінаційний або непригнічуючий підхід.</p> <p>5.2) Навички чи лабораторні заняття.</p> <p>5.3) Аудіо - та відеозапис реальних сесій.</p> <p>5.4) Обмін між рівними</p> <p>5.5) Контекст команди та зворотний зв'язок супервізованого.</p> <p>5.6) Концепції, теорії, моделі, дослідження – література, яка інформує практиків.</p> <p>5.7) Консультування в ході курсу щодо поточних супервізорських дилем.</p> <p>6) Розвиток професійної ідентичності психолога</p> <p>6.1) Набуття професійної ідентичності. Шість стадій професійної ідентичності.</p> <p>6.2) Стадія «Порушення і тривога передчуття»</p> <p>6.3) Стадія «Залежність і ідентифікація»</p> <p>6.4) Стадія « Діяльність та триваюча залежність»</p> <p>6.5) Стадія «Насичення і прийняття самостійності»</p> <p>6.6) Стадія «Ідентичність і незалежність»</p> <p>6.7) Стадія «Спокій і колегіальність»</p> <p>7) Професійна самосвідомість</p>
1	<p><b>Тема 13-14</b> Становлення супервізора та вплив на результат супервізорської сесії</p> <p>1) Особистісні властивості супервізора</p> <p>1.1) Вплив родини.</p> <p>1.2) Навчання у школі.</p> <p>1.3) Батьківство.</p> <p>1.4) Професійний досвід.</p> <p>1.5) Перебування в ролі супервізованого.</p> <p>1.6) Перебування в ролі наставника студентів, або вчителя практики.</p> <p>2) Якості та властивості супервізора.</p> <p>2.1) Важливі якості та властивості супервізора.</p> <p>2.2) Бажані якості та властивості супервізора.</p> <p>3) Супервізорські ролі соціального працівника. Супервізія як одна з сервісних ролей.</p> <p>3.1) Роль вчителя</p> <p>3.2) Роль терапевта, фасилітатора</p> <p>3.3) Роль консультанта</p> <p>3.4) Роль експерта</p> <p>3.5) Роль менеджера</p> <p>3.6) Роль адміністратора</p> <p>4) Деякі аспекти стилю супервізора</p> <p>5) Чинники контексту, які впливають на становлення супервізора</p> <p>6) Власні потреби супервізора</p> <p>7) Результат супервізії: фактори ефективної супервізорської сесії</p> <p>8) Питання оцінки в діяльності супервізора.</p> <p>9) Самооцінка супервізованого. Можливості портфолію.</p> <p>10) Типові тактичні помилки супервізора</p>
2	<p><b>Тема 15</b> Професійні ризики: стрес і травма</p> <p>1) Джерела стресу</p> <p>2) Накопичений стрес та вигорання</p> <p>3) Проактивна реакція супервізора на стрес психолога-початківця</p> <p>4) Професійна психологічна травма</p> <p>5) Реакція супервізора на травму</p>

#### 4.2. План практичних (семінарських, лабораторних, півгрупових) занять

	Тема заняття / план
--	---------------------



	<p><b>Тема 1</b> Історія розвитку супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Актуальність виникнення супервізорської практики.</li> <li>2) З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці.</li> <li>3) Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії. Угорська модель супервізії.</li> <li>4) Погляди на супервізорську практику в ХХ ст.</li> <li>5) Супервізія на сучасному етапі розвитку.</li> </ol>
	<p><b>Тема 2</b> Основні поняття супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поняття супервізії</li> <li>2) Мета та завдання супервізії.</li> <li>3) Рівні супервізії.</li> <li>4) Функції супервізії.</li> <li>5) Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.</li> <li>6) Сучасна практика супервізії в психотерапії.</li> </ol>
	<p><b>Тема 3</b> Етичні та юридичні принципи супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Актуальність етичного питання в супервізії.</li> <li>2) Основні етичні та юридичні принципи.</li> <li>3) Етичний кодекс супервізора.</li> <li>4) Практична професійна етика.</li> <li>5) Значення супервізії у підготовці психологів.</li> <li>6) Особливості взаємодії супервізора та супервізованого.</li> </ol>
	<p><b>Тема 4</b> Сеттінг в супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поняття сеттінга в психологічній допомозі.</li> <li>2) Супервізорський контракт.</li> <li>3) Ключові елементи контракту       <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1) Форма оплати роботи супервізора.</li> <li>3.2) Кількість годин</li> <li>3.3) Контакт в надзвичайних ситуаціях.</li> <li>3.4) Відповідальність за клієнта</li> <li>3.5) Оцінка прогресу.</li> <li>3.6) Оцінка супервізора.</li> <li>3.7) Претензії.</li> <li>3.8) Конфіденційність.</li> </ol> </li> <li>4) Основні практичні аспекти супервізорського контракту.       <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1) Тривалість, частота та інші практичні аспекти</li> <li>4.2) Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів</li> <li>4.3) Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж</li> </ol> </li> <li>5) Підготовка процесу супервізії</li> <li>6) Структурні компоненти ситуації супервізії</li> <li>7) Неубезпеченість супервізора і молодого фахівця       <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1) Неубезпеченість супервізора.</li> <li>7.2) Неубезпеченість молодого фахівця.</li> </ol> </li> </ol>
	<p><b>Тема 5</b> Супервізорські відносини</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Значення супервізійних відносин та відповідальності в професійній діяльності психолога</li> <li>2) Опірність (тривога) супервізованого та стратегії подолання опіру       <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) Основні фактори опору;</li> <li>2.2) Типи опору.</li> <li>2.3) Тривога в супервізорському процесі</li> <li>2.4) Напрямки роботи з опором</li> </ol> </li> <li>3) Паралельні процеси в супервізії.</li> <li>4) Робота з афектом в процесі супервізії.</li> </ol>

	<p><b>Тема 6</b> Методичні прийоми в супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Дебрифінг.</li> <li>2) Метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ДТКВ).</li> <li>3) Дослідження загрозливих наслідків («декатастрофізація»).</li> <li>4) Описово-образні, емотивні прийоми.</li> <li>5) Робота з дискурсом.</li> <li>6) Моделювання.</li> <li>7) Дидактичні інструкції.</li> <li>8) Сократичний метод.</li> <li>9) Рефлексивні питання</li> <li>9.1) Деконструктивні питання</li> <li>9.2) Контекстуальний вплив на переконання, досвід, почуття, установку.</li> <li>9.3) Питання, що відкривають простір</li> <li>9.4) Питання розвитку історії</li> <li>9.5) Питання, що зв'язують минуле, сьогодення і майбутнє.</li> <li>10) Заохочення і дозвіл</li> <li>11) Роз'яснення.</li> <li>12) Рольова супервізія</li> </ol>
	<p><b>Тема 7</b> Супервізорські стилі, фокуси та форми</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Основні стилі супервізора</li> <li>2) Фокуси супервізії</li> <li>3) Форми супервізії</li> <li>3.1) Очна супервізія</li> <li>3.2) Заочна супервізія</li> <li>3.3) Індивідуальна супервізія.</li> <li>3.4) Групова супервізія</li> <li>4) Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги</li> </ol>
	<p><b>Тема 8-9</b> Групова супервізія</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Особливості групової супервізії.</li> <li>1.1) Поняття групової супервізії.</li> <li>1.2) Фази роботи групової супервізії.</li> <li>1.3) Завдання супервізора групи.</li> <li>2) Переваги та недоліки групової супервізії</li> <li>3) Колегіальна супервізія або інтервізія як різновид групової супервізії.</li> <li>3.1) Специфіка колегіальної супервізії (інтервізії).</li> <li>3.2) Функції, зміст, склад та частота сесій групи, їх структура.</li> <li>3.3) Подібності та відмінності інтервізії і супервізії.</li> <li>4) Обернена супервізія.</li> <li>5) Заміщена супервізія.</li> <li>6) Балінтовська група та групова супервізія.</li> <li>7) Основні елементи групової супервізії.</li> <li>8) Деякі варіанти структури групової супервізії.</li> </ol>
	<p><b>Тема 10</b> Супервізорські моделі</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Поняття супервізорської моделі.</li> <li>2) Коротка характеристика деяких основних моделей супервізії</li> <li>3) Змішана модель.</li> <li>4) Модель розвитку.</li> <li>4.1) Модель розвитку по К.Столтенбергу</li> <li>4.2) Модель К.Лонганбілла, Е..Харді і Дж.Делворса</li> <li>5) Модель для практики.</li> </ol>

	<p>5.1) Професійно-орієнтовані фази розвитку супервізії. <u>Індуктивна фаза</u></p> <p>5.2) Професійний аспект: взаємодія практики й працівника (фаза зв'язку).</p> <p>5.3) Інтеграція: фокус на роботі в цілому (фаза інтеграції).</p>
0	<p><b>Тема 11-12</b> Навчання та розвиток в супервізії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Процес навчання та розвитку в супервізії.</li> <li>2) Створення в організації умов для ефективної супервізії.</li> <li>3) Знання та вміння супервізора.</li> <li>4) Розвитковий підхід до навчання супервізорів.       <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1) Супервізія студентів.</li> <li>4.2) Навчання, яке передуює призначенню.</li> <li>4.3) Навчання нових супервізорів.</li> <li>4.4) Навчання авторитетних супервізорів.</li> <li>4.5) Підготовка тренерів.</li> </ol> </li> <li>5) Ефективне навчання супервізорів       <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1) Антидискримінаційний або непригнічуючий підхід.</li> <li>5.2) Навички чи лабораторні заняття.</li> <li>5.3) Аудіо - та відеозапис реальних сесій.</li> <li>5.4) Обмін між рівними</li> <li>5.5) Контекст команди та зворотний зв'язок супервізованого.</li> <li>5.6) Концепції, теорії, моделі, дослідження – література, яка інформує практиків.</li> <li>5.7) Консультування в ході курсу щодо поточних супервізорських дилем.</li> </ol> </li> <li>6) Розвиток професійної ідентичності психолога       <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1) Набуття професійної ідентичності. Шість стадій професійної ідентичності.</li> <li>6.2) Стадія «Порушення і тривога передчуття»</li> <li>6.3) Стадія «Залежність і ідентифікація»</li> <li>6.4) Стадія «Діяльність та триваюча залежність»</li> <li>6.5) Стадія «Насичення і прийняття самостійності»</li> <li>6.6) Стадія «Ідентичність і незалежність»</li> <li>6.7) Стадія «Спокій і колегіальність»</li> </ol> </li> <li>7) Професійна самосвідомість</li> </ol>
1	<p><b>Тема 13-14</b> Становлення супервізора та вплив на результат супервізорської сесії</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Особистісні властивості супервізора       <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1) Вплив родини.</li> <li>1.2) Навчання у школі.</li> <li>1.3) Батьківство.</li> <li>1.4) Професійний досвід.</li> <li>1.5) Перебування в ролі супервізованого.</li> <li>1.6) Перебування в ролі наставника студентів, або вчителя практики.</li> </ol> </li> <li>2) Якості та властивості супервізора.       <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) Важливі якості та властивості супервізора.</li> <li>2.2) Бажані якості та властивості супервізора.</li> </ol> </li> <li>3) Супервізорські ролі соціального працівника. Супервізія як одна з сервісних ролей.       <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1) Роль вчителя</li> <li>3.2) Роль терапевта, фасилітатора</li> <li>3.3) Роль консультанта</li> <li>3.4) Роль експерта</li> <li>3.5) Роль менеджера</li> <li>3.6) Роль адміністратора</li> </ol> </li> <li>4) Деякі аспекти стилю супервізора</li> <li>5) Чинники контексту, які впливають на становлення супервізора</li> <li>6) Власні потреби супервізора</li> </ol>

	7) Результат супервізії: фактори ефективної супервізорської сесії 8) Питання оцінки в діяльності супервізора. 9) Самооцінка супервізованого. Можливості портфолію. 10) Типові тактичні помилки супервізора
2	<b>Тема 15</b> Професійні ризики: стрес і травма 1) Джерела стресу 2) Накопичений стрес та вигорання 3) Проактивна реакція супервізора на стрес психолога-початківця 4) Професійна психологічна травма 5) Реакція супервізора на травму

#### 4.3. Завдання для самостійної роботи

Теми рефератів:

1. Методи і принципи супервізії у психологічній діяльності.
2. Супервізія як модель аналізу і компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами.
3. Супервізія як метод підготовки соціальних працівників до практичної діяльності. Особливості становлення супервізії в Україні.
4. Історія розвитку супервізії в соціальній роботі у країнах СНД.
5. Супервізія в європейських країнах.
6. Сучасний стан розвитку супервізії в різних державних та недержавних соціальних установах України.
7. Типи супервізії та їх характеристика.
8. Проблеми часових меж у супервізії.
9. Відповідальність та конфіденційність у процесі супервізії.
10. Методи та техніки супервізії.
11. Паралельні процеси в супервізії.
12. Опірність (тривога) молодого соціального працівника та стратегії подолання опору. Супервізійні відносини у професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи.
13. Команда та її значення для супервізії.
14. Команда та робота з нею.
15. Команда та вплив на неї.
16. Форми супервізії: сутність, порівняльна характеристика.
17. Фокусування в супервізії.
18. Переваги та недоліки індивідуальної і групової супервізії.
19. Моделі колегіальної супервізії.
20. Групова супервізія та її особливості проведення в соціальній роботі.
21. Види групової супервізії, їх переваги і недоліки у використанні в соціальній роботі. Типові якості та властивості супервізора, їх вплив на групову супервізію.
22. Модель розвитку вмінь супервізії.
23. Модель супервізії Т. Харді та У. Делуорта.
24. Змішана модель супервізії.
25. Види факторів супервізорських відносин.
26. Супервізія з пригнобленими групами.
27. Дискримінації співробітників, котрі є лесбійками чи геями.
28. Навчання та розвиток як головна умова кар'єрного росту супервізора.
29. Особливості розв'язкового підходу до навчання супервізорів.
30. Необхідність навчання супервізорів у соціальній роботі.
31. Ролі соціального працівника як фактори формування характеру супервізора.
32. Чинники контексту та аспекти стилю, які впливають на становлення супервізора.
33. Власні потреби діяльності супервізора в новому оточенні.

34. Професійна психологічна травма.
35. Профілактична робота при психологічних травмах супервізованих.
36. Професійне вигорання: характеристика етапів та корекція наслідків
37. Портфоліо молодого фахівця.
38. Функції супервізора.
39. Рекомендації для ефективної роботи супервізора.

#### 4.4. Забезпечення освітнього процесу

Навчальні посібники, конспект лекцій, навчальна програма, мультимедійна презентація, відеоматеріали, таблиці, рисунки.

### 5. Підсумковий контроль

Теми контрольних робіт:

#### Модуль I. СУЧАСНІ УЯВЛЕННЯ ПРО СУПЕРВІЗІЮ

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

1. Супервізія: характеристика поняття, аналіз підходів до визначення.
2. Основні цінності супервізії.
3. Принципи супервізії (етичні та юридичні).
4. Місце та роль супервізії у підготовці соціальних працівників.
5. Супервізор та супервізований: особливості їх взаємодії.

Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі

1. Значення обміну досвідом та очікуваннями для формування стосунків.
2. Види супервізії та їх характеристика.
3. Відповідальність та конфіденційність супервізора і супер-візованого.
4. Тривалість і частота зустрічей у процесі супервізії.
5. Підготовка, планування поточних дій, ведення записів.
6. Оцінка та перегляд контракту.
7. Неубезпеченість супервізора і супервізованого.

Тема 3. Супервізорські відносини

1. Значення супервізорських відносин.
2. Відповідальність у професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи.
3. Опірність молодого соціального працівника та стратегії подолання опору.
4. Паралельні процеси в супервізії.

Тема 4. Супервізія та команда

1. Поясніть термін «команда» і дайте класифікацію команд.
2. Визначте склад команди та її розмір.
3. Назвіть формати супервізії.
4. Обґрунтуйте навчання роботі з командою.

#### Модуль II. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СУПЕРВІЗІЇ

Тема 5. Супервізорські стилі, фокуси та форми

1. Стилi супервізора у соціальній роботі.
2. Порівняльна характеристика колегіальної, групової та індивідуальної супервізії.
3. Фокуси супервізії.
4. Стадії фокусування. Шестифокусна модель Е. Уїльямса.

Тема 6. Групова супервізія

1. Суть та особливості проведення групової супервізії.
2. Основні переваги та недоліки групової супервізії.
3. Обернена та заміщена супервізія: поняття, основні характеристики.
4. Якості та властивості супервізора групи.

Тема 7. Супервізорські моделі

1. Зміст поняття «модель супервізії», види моделей.
2. Специфічно орієнтовані моделі.
3. Стадії розвитку супервізованого.
4. Основні характеристики навичок у моделі Т. Харді та У. Делуорта.

5. Основний зміст семи базових положень змішаної моделі.
6. Зміст чотирьох основних систем моделі для практики.
7. Професійно орієнтовані фази розвитку супервізії.
8. Модель для практики.

#### Тема 8. Фактори супервізії

1. Фактори, що впливають на супервізорські відносини.
2. Гендерні фактори та міжкультурні фактори.
3. Супервізія осіб з пригноблених груп.
4. Значення непригноблюючої/наснажуючої супервізії.
5. Самопідготовка чи непригноблююче навчання супервізора та його чинники.
6. Найважливіші фактори ефективної супервізії. Другорядні (додаткові) аспекти супервізорських відносин.

### Модуль III. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СУПЕРВІЗОРА

#### Тема 9. Навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи

1. Процес навчання в супервізії.
2. Розвиток супервізора.
3. Створення умов для ефективної супервізії у соціальних організаціях.
4. Знання та вміння, що необхідні супервізору для професійного розвитку.
5. Розвитковий підхід як основа для навчання супервізорів.
6. Етапи розвитку професійної кар'єри супервізора.
7. Ефективність навчання супервізорів.

#### Тема 10. Процес становлення супервізора

1. Особистісний досвід, що формує характер майбутнього супервізора.
2. Ролі соціального працівника як супервізора.
3. Особливості стилю супервізора.
4. Контекст супервізії та його чинники.
5. Переваги супервізора в новому оточенні.
6. Потреби супервізора в організації.

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

1. Джерела стресу.
2. Основні стресогенні чинники, які впливають на працівників соціальної служби.
3. Проактивна реакція супервізора на стрес молодого соціального працівника.
4. Фізичні та поведінкові ознаки стресу.
5. Професійне вигорання.
6. Коротка характеристика етапів емоційного вигорання: можливі наслідки і рекомендації щодо профілактичної та корекційної роботи.
7. Професійна психологічна травма.
8. Травматичний, посттравматичний та накопичений стрес. Внутрішні стресори.
9. Перші ознаки травмованості працівника соціальної служби. Адаптація до травми.
10. Профілактична робота.
11. Реакція супервізора на травму.
12. Психологічний індивідуальний дебрифінг.

#### Тема 12. Вплив супервізора на результат супервізії

1. Самооцінка молодого фахівця.
2. Можливості портфолію супервізованого.
3. Аналіз самооцінки, помилок у роботі, діагностики та оцінки.
4. Функції супервізора щодо закінчення консультування.
5. Характеристика результату консультування (супервізійної сесії), основні напрямки оцінки.
6. Рекомендації щодо роботи супервізора на різних рівнях його професійного розвитку.
7. Якості супервізора. Адаптовані системи оцінок для супервізора незадовільної оцінки.

## Перелік питань підсумкового контролю

1. Значення супервізійних відносин та відповідальності психолога.
2. Основні фактори опору.
3. Основні типи опору у супервизії.
4. Паралельні процеси в супервизії.
5. Робота з афектом в процесі супервизії.
6. Стратегії подолання опору в супервизії.
7. Рольова супервизія.
8. Декатастрофізація.
9. Моделювання в супервизії.
10. Охарактеризуйте «сократичний метод» в супервизії.
11. Роль рефлексивних питань в супервизії.
12. Сутність рольової супервизії.
13. Основні стилі супервізора.
14. Основні різновиди супервизії, що використовуються в сфері психологічної допомоги.
15. Інтервенції супервізора.
16. Назвіть основні компоненти стилю супервізора.
17. Форми супервизії.
18. Нефертивні стилі супервизії.
19. Опишіть фокусну модель Е. Уїльямса.
20. Особливості групової супервизії.
21. Основні переваги групової супервизії.
22. Назвіть та опишіть суттєві недоліки групової супервизії.
23. Поясніть термін «обернена» супервизія.
24. Сутність «заміщеної» супервизії.
25. Назвіть основні відмінності між оберненою та заміщеною супервизіями.
26. Опишіть основні якості, якими повинен володіти супервізор групи.
27. Опишіть дії психолога-замовника у ролі «верифікатора інтерпретацій».
28. Охарактеризуйте одну із форм групової супервизії, а саме балінтовську групу.
29. Фази роботи групової супервизії.
30. Опишіть Специфіку колегіальної супервизії.
31. Порівняйте модель розвитку та змішану модель. Назвіть спільні та відмінні риси.
32. Охарактеризуйте специфічно-орієнтовані моделі.
33. Назвіть основні аспекти моделі для практики.
34. Розкрийте сутність професійного аспекту моделі для практики.
35. Охарактеризуйте професійно-орієнтовані фази розвитку супервизії.
36. Основний зміст організаційного аспекту.
37. Значення процесу навчання та розвитку в супервизії.
38. Назвіть основні проблеми у процесі навчання та розвитку.
39. Опишіть передумови, які може створити організація для здійснення ефективної супервизії.
40. Назвіть проблеми, з якими може стикнутись невелика організація під час здійснення супервизії.
41. Назвіть з яких етапів складається процес розвитку кар'єри.
42. Назвіть елементи гарного навчання супервізора.
43. Опишіть сутність розв'язкового підходу до навчання супервізорів.
44. Функції, які виконує супервізор в організації.
45. Опишіть знання та вміння, якими повинен володіти супервізор.
46. Назвіть шість стадій професійної ідентичності.
47. Поясніть самооцінку супервізованого. Можливості портфолію.
48. Типові тактичні помилки супервізора.

49. Опишіть Особистісні властивості супервізора.
50. Поясніть питання оцінки в діяльності супервізора.
51. Доведіть, що супервізія існує як одна з сервісних ролей.
52. Поясніть роль супервізора групи.
53. Охарактеризуйте контекст супервізійної роботи.
54. Опишіть адаптовану систему оцінок для супервізора.
55. Назвіть основні етапи професійного вигорання.
56. Поясніть основні шляхи адаптації до травми працівника.
57. Поясніть поведінкові ознаки стресу.
58. Охарактеризуйте технологію проведення психологічного де брифінгу.
59. Опишіть етапи профілактичної роботи з травмами працівників.
60. Поясніть сутність зміцнювальної реакції супервізора на травму.
61. Назвіть формати проведення супервізії у контексті команди.
62. Опишіть підходи до визначення «команди» ви знаєте.
63. Поясніть, чому дослідники віддають перевагу саме командному підходу у супервізії.
64. Охарактеризуйте зовнішні стосунки команди.
65. Зовнішні впливи та зосередження на команді.
66. Опишіть класифікацію типів команд за основними (двома) характеристиками.
67. Назвіть причини, які зумовили необхідність супервізії у роботі психоаналітиків.
68. Назвіть феномен, внаслідок якого були суперечки між представниками угорської та віденської шкіл. Поясніть його суть.
69. Висвітліть основні пункти «Угорської моделі супервізії»
70. Поясніть суть погляду аналітиків віденської школи на супервізію.
71. Тенденції, які спостерігаються в останній час в проведенні супервізії.
72. Назвіть причини, які є передумовами створення вітчизняного інституту супервізії.
73. Охарактеризуйте поняття «Супервізія» з різних сторін.
74. Поняття «Супервізор» та характеристики особистості фахівця.
75. Завдання супервізії.
76. Рівні супервізії.
77. Функції супервізії.
78. Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.
79. Етичні та юридичні принципи супервізії.
80. Етичний кодекс супервізора та його основні пункти.
81. Практична професійна етика супервізора.
82. Значення супервізії у підготовці психологів.
83. Супервізія як адміністративний метод та метод навчання.
84. Особливості взаємодії супервізора та супервізованого.
85. Поняття «Сеттінг» та його функції.
86. Супервізорський контракт.
87. Ключові елементи супервізорського контракту.
88. Основні практичні аспекти супервізорського контракту.
89. Підготовка процесу супервізії.
90. Неубезпеченість супервізора та молодого фахівця.

#### Типові задачі для розв'язування

##### Ситуаційна задача №1

До психолога прийшов клієнт, який перебільшує значення своїх проблем та «робить з мухи слона». Який методичний прийом можна використовувати у роботі з таким клієнтом? Поясніть його суть.

##### Ситуаційна задача №2



Під час розповіді клієнта про свою сім'ю він використовує безліч «крилатих фраз». Це може послужити для психолога інструментом, а саме вилученням метафори з потоку інформації. Який метод використовує психолог? Яких пунктів необхідно дотримуватись при інтерпретації метафори?

Ситуаційна задача №3

Психолог виявив при взаємодії з клієнтом неспроможність вирішити його проблему, хоча відчуває, що має для цього ресурси. Усі варіанти покращення/або вирішення ситуації клієнта не мали успіху. На супервізії психологу було запропоновано обрати позицію клієнта, відтворюючи внутрішню драму. А супервізор виступає спеціалістом. Який методичний прийом використовує супервізор? Яка його процедура проведення?

Ситуаційна задача №4

Під час супервізії між супервізором та супервізованим виникло непорозуміння, відчуженість та опір з боку супервізованого. Супервізор почав працювати з особистістю супервізованого та проводити психотерапію без наявності запиту. Які стилі використовував супервізор? У чому його помилка? Які стилі йому слід використовувати?

Ситуаційна задача №5

Недосвідчений фахівець проводить свої перші психотерапевтичні сесії. Він відчуває необхідність підтримки та супроводу супервізора. Яку форму супервізії обере супервізор? Які її переваги та недоліки?

Ситуаційна задача №6

При груповій супервізії супервізованому було надано слово. Потім відбувалось групове обговорення без участі супервізованого, де були висунуті різні думки з приводу ситуації супервізованого. В кінці супервізії було підведено підсумок і виступ супервізора з результатами аналізу і тактики роботи з клієнтом супервізованого. Які фази було порушено при проведенні даної супервізії?

Ситуаційна задача №7

З психологом сталась психологічна травма, внаслідок якої виник травматичний стрес. Які реакції та роботу супервізор повинен провести з супервізованим на особистісному рівні?

Ситуаційна задача №8

Супервізований в процесі супервізії здійснює опір, використовуючи тактику самозахисту. Які стратегії слід застосувати супервізору для даного виду опору? Чи свідчить це про особистісну непрацязованість супервізованого?

«0» варіант екзаменаційного білету

Форма № Н-5.05

**Чорноморський національний університет ім.Петра Могили**

Освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр

Галузь знань: 05 – Соціально-поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна – **СУПЕРВІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА**

**БІЛЕТ №0**

1. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги.
2. Функції, які виконує супервізор в організації.
3. Етичний кодекс супервізора та його основні пункти.
4. Для збереження конфіденційності в процесі супервізії треба:
  - 1) не пліткувати;
  - 2) встановити певні правила та принципи;**
  - 3) заборонити розголошувати те, що обговорюється між супервізором і супервізованим;

- 4) усі відповіді вірні.  
 5. З чого починаються супервізорські відносини?  
 1) з конфлікту;  
**2) із формування відкритого й підтримуючого середовища;**  
 3) з поради;  
 4) зі згоди.

*Затверджено на засіданні кафедри психології. Протокол №\_\_ від «\_\_» 20\_\_ року*  
 Завідувач кафедри, професор Васильєв Я.В.  
 Екзаменатор, доцент Астремська І.В.

Система оцінювання студента на екзамені:

1. Правильна відповідь на 3 запитання по 10 балів (всього 30 балів)
  2. Правильна відповідь на 2 тестових завдання по 5 балів (всього 10 балів)
- Максимально можлива оцінка при відмінному виконанні завдань з екзаменаційного білету – 40 балів.

## 6. Критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
1	Семінарські заняття	20
2	Задачі	10
3	Реферат	10
4	Контрольна робота	10
5	Виконання підсумкових тестових завдань	10
6	Екзамен	40
	<b>Всього</b>	<b>100</b>

Вся робота студента за період вивчення дисципліни оцінюється у 100 балів. Сума 90 балів і вище оцінюється оцінкою «відмінно», 75-89 – «добре», 60-74 – «задовільно». Загальна кількість балів визначається за формулою:  $100 = 60 + 40$  (рейтинг). До заліку в IX триместрі студент має змогу набрати 60 максимальних балів, з них:

1. Аудиторна робота – 20 балів студент може набрати під час усного опитування на семінарських заняттях (15 семінарських занять по 1,5 балів за кожне);

2. Контрольні заходи – 20 балів. За написання 3-х контрольних робіт (модульних) – 10 балів; виконання підсумкової контрольної роботи (тестових завдань) – 10 балів. Виконання контрольних завдань (тестів) здійснюється за допомогою роздрукованих завдань, або в режимі комп'ютерної діагностики. Оцінювання контрольних завдань (тестів) здійснюється за власною методикою з підбиттям підсумків за встановленою рейтинговою шкалою балів. Заходи з модульного контролю проводяться по завершенні вивчення навчального матеріалу даного модуля:

- тести модульного контролю – 0,2 бали за одне правильне питання (10 питань);
- контрольні завдання модульного контролю – 1 бал за одне питання (5 питань).

Заходи з підсумкового контролю проводяться по завершенні вивчення навчального матеріалу:

- тести підсумкового контролю – 0,3 бали за одне вірне питання (10 питань);
- контрольна робота підсумкового контролю – 5 балів за одне питання (2 питання).

3. Самостійна робота – 20 балів. Студент може отримати за написання реферату відповідно до вимог – 10 балів та за вирішення задач за трьома темами (одна з модуля) – 10 балів. Реферати, підготовлені за даною тематикою, обговорюються та захищаються під час

семінарських занять. Студент здає письмові завдання на перевірку відповідно до планових термінів їх виконання. На екзамені студент може отримати додаткові запитання за змістом його індивідуальних завдань. За згодою студента до відомості обліку успішності може бути поставлена екзаменаційна оцінка на підставі поточного рейтингового балу. При відмінному складанні екзамену студент отримує 40 балів. Якщо проходження підсумкового контролю оцінюється добре, або задовільно, то це дає відповідно 30, 20 і 10 балів. Максимальна сума – 60 балів – зараховується до загальної суми балів тільки за умов успішності складання заліку.

Система виставлення оцінок за екзамен

Оцінка знань студента	Бали за екзамен	Оцінка за національною шкалою
Відсутність задоволення мінімальних вимог. Нобхідність повторного складання для отримання заліку	0	Незадовільно
Виконання задовольняє мінімальним критеріям	10	Задовільно
Загалом вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок	20-30	Добре
Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	40	Відмінно

## 7. Рекомендовані джерела інформації

### 7.1. Основні:

1. Ваулина Т.А. Супервизия : опыт американской психологии // Сиб. психол. журн. – 2008. - № 30. – С. 44-46.
2. Гаранькова И. Ю. Краткая история развития супервизии, 2016// Режим доступа: <http://www.wv.supervis.ru/content/1296485948-garankova-iyu-kratkaya-istoriya-razvitiya-supervizii>
3. Голдсмит Г.Н. Терапевтический сеттинг в психоанализе и психотерапии [Электронный ресурс] // Журнал практической психологии и психоанализа, 2009, № 2. URL: <http://psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=299>
4. Горішна Н. Супервизія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США / Н. Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія «Педагогіка. Соціальна робота». – Ужгород, 2008. – № 15. – С. 8–18.
5. Закриссон А. Контрперенос и развитие представлений о психоаналитических отношениях // Сборник Международного форума психоанализа, 2009. С. 177–188.
6. Кодекс этики и практики супервизоров Британской ассоциации консультирования // Журнал практической психологии и психоанализа. 2000. № 4.
7. Кулаков С. А. Супервизия в психотерапии. Учебное пособие для психотерапевтов и супервизоров. – СПб.: Вита, 2004. – 128 с.
8. Поповский А. Сеттинг в гештальт терапии [Электронный ресурс] / А. Поповский. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <http://popovskiy.com.ua/blog/setting-v-geshtalt-terapii>.
9. Черепанова Т.В. Модели супервизии по профилактике синдрома эмоционального выгорания у социальных работников// Вісник Національного технічного університету України. Київський політехнічний інститут. Серія: Політологія. Соціологія. Право.–№2(4).– 2012.– С.72-75., с.75
10. Шмаков В. М Особенности психодинамики групповой полимодальной супервизии [Электронный ресурс] / <http://www.oppl-ural.ru/node/228>

11. Шмаков В. М. Сходства и различия супервизии и терапии [Электронный ресурс] /<http://www.oppl-ural.ru/node/194>

12. Kaslow, F.W. (Ed.) (1986) Supervision and training. Models, dilemmas, and challenges. New York: Haworth.

13.

### 7.2 Додаткові:

1. Abroms, G.M. (1977). Supervision as metatherapy. // F.W. Kaslow (Ed.).

2. Charny, I.W. (1982). The personal and family mental health of the family therapist. // F. Kaslow (Ed.), The international Book of family Therapy (pp. 41- 55). New York: Brunner/Mazel.

3. Charny, I.W. (1983). Structuralism, paradoxical intervention and existentialism: The current philosophy and politics of family therapy (pp. 200- 215). //Lewis R. Wolberg & Marvin L. Aronson (Eds.), Group & Family Therapy 1982. New York: Brunner/Mazel.

4. Hanlan, A. (1972). Changing functions and structures. // F.W. Kaslow (Ed.) Issues in Human Services. San Francisco: Jossey Bass.

5. Kaslow, F.W. (1985). Consultation with the military: A complex role. // L. Wynne, T. Weber & S. McDaniel (Eds) The Family therapist as consultant. New York: Guilford.

6. Kaslow, F.W. (Ed.) (1984) Psychotherapy with psychotherapists. New York: Haworth.

7. Астор Дж. Эмпатия при контрпереносе. [Текст] // Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. Супервизия супервизора. Практика в поисках теории. — Когито-Центр,2006. — с.83—107.

8. Булюбаш И. Д. Основы супервизии в гештальт-терапии. [Текст] — М.:Изд-во Института психотерапии, 2003. — 223с.

9. Бурцева Е. Размышляя о супервизии // Гештальт-2000. Сб. мат-в Московского Гештальт-Института, 2000. С. 59-70.

10. Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. Супервизия супервизора. Практика в поисках теории. [Текст] — Когито-Центр,2006. — 352с.

11. Витакер Д.С. Группа как инструмент психологической помощи. – М.: Независимая фирма «Класс», 2000.

12. Гронский А., Пушкина Т. Дидактическая модель работы с групповым процессом // Российский гештальт. Новосибирск, 2001. – С. 57-79.

13. Джейкобс Д., Дэвид П., Мейер Д. Дж. Супервизорство. Техника и методы корректирующих консультаций: Руководство для преп. психодинамич. психотерапии и психоанализа./ Перевод с английского Ю. М. Донца и В. В. Зеленского. [Текст] — СПб.: Б. С. К.,1997. — 235с.

14. Калитиевская Е. Супервидение. О профессиональном самосознании терапевта // Гештальт-96. Сб. мат-в Московского Гештальт-Института, 1996. С. 63-70.

15. Кори Дж. и др. Техники групповой психотерапии. — СПб: Питер, 2001.

16. Кулаков С. А. Супервизия в психотерапии. Учебное пособие для супервизоров и психотерапевтов. — СПб,2004. /<http://www.medpsy.ru/meds/meds273.php>

17. Куттер П. Элементы групповой терапии. — СПб: Питер, 1998.

18. Левченко А. Супервизорство. Не много ли солнца в холодной воде? // Гештальт 2000. Сб. мат-в Московского Гештальт-Института, 2000. – С. 76-79.

19. Найт Дж. Размышления о взаимоотношениях терапевта и супервизора.// Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. Супервизия супервизора. Практика в поисках теории. [Текст] — Когито-Центр,2006. — с.62—83.

20. Немиринский О.В. О супервидении. // Гештальт-терапия и консультирование. Сб. материалов Московского института гештальт-терапии и консультирования.М., 2002. С. 45-47.

21. Ормонт Л. Групповая психотерапия: от теории к практике. Ч. 2. –С-Пб: Изд-во РАН, 1998. – 135 с.

22. Пуртова Е.А., Трепалина Н.Ю. Динамические фуппы в обучении психотерапии: поле без флажков // Журнал практической психологии и психоанализа. 2001. – №1-2.

23. Уильям Энтони Вы-супервизор. Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии/Пер. с англ. Т. С. Драбкиной [Текст] — М.: Класс,2001. — 288с.

24. Уильямс Э. Вы - супервизор: Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии. - М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
25. Фрейд З. Психология бессознательного: Сб. произведений/ Сост., науч.ред., авт. вступ. ст. М. Г. Ярошевский. [Текст] — М.: Просвещение, 1990. — 448с. — с.39—123.
26. Ховкинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. [Текст] — СПб.: Речь, 2002. — 352с.
27. Якобс Д. и др. Супервизорство. — С-Пб: Б.С.К., 1997.
28. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. — С-Пб: Питер, 2000.