

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Медичний інститут

Кафедра психології

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Перший проректор

Іщенко Н.М.

«24» серпня 2020 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 053 «Психологія»

Розробник програми

І.В.Астремська

Гарант освітньої програми

І.П. Лисенкова

Завідувач кафедри психології

І.П. Лисенкова

Директор медичного інституту

Г.В. Грищенко

Директор ННІ ППО

Г.Л. Норд

Начальник НМВ

С.І. Шкірчак

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Характеристика дисципліни	
Найменування дисципліни	Супервізія в діяльності практичного 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	VI	
Навчальний рік	2020-2021	
Номери семестрів:	Денна форма	Заочна форма
	11-й	13-14
Загальна кількість кредитів ЕКТС/годин	4 кредити / 120 годин	
Структура курсу: – лекції – групові заняття (практичні, лабораторні, півгрупові) – годин самостійної роботи студентів	Денна форма	Заочна форма
	15 год.	8 год.
	30 год.	8 год.
	75 год.	104 год.
Відсоток аудиторного навантаження	38 %	13%
Мова викладання	українська	
Форма проміжного контролю (якщо є)	Залік	

## 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 КОМПЕТЕНЦІЇ**

### *Загальні компетентності (ЗК):*

- ЗК1. Здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях.
- ЗК3. Здатність регенерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
- ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.
- ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатись до спільної мети.
- ЗК11. Здатність орієнтуватися у постійно змінних умовах соціального середовища та ефективно будувати гармонійні стосунки з оточенням.
- ЗК12. Здатність приймати обґрунтоване рішення, працювати в команді.

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

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК9. Здатність дотримуватись у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК12. Здатність знаходити ефективні рішення в нестандартних ситуаціях під час надання психологічної допомоги.

## **ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), проводити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про завершення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

ПР10. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

ПР11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

ПР12. Застосовувати набуті знання, уміння та навички під час організації та надання психологічної, психолого-педагогічної та соціально-психологічної допомоги різним верствам населення, професійно орієнтуватися у теоретичних підходах та практичних напрямках сучасної психології.

ПР13. Обґрунтовувати і продуктивно забезпечувати розвиток і корекцію діяльності індивіда, соціальної групи.

## Програма навчальної дисципліни

Денна форма:

№ з/п	Теми	Лекції	Групові заняття	СРС, в т.ч. індивідуальна
<b>МОДУЛЬ I. СУПЕРВІЗІЯ ЯК НАУКА ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА.</b>				
<b>Блок 1. Особливості та зміст супервізії в Україні та закордоном.</b>				
1.	Історія розвитку супервізії	2	2	6
2.	Основні поняття супервізії	2	2	6
3.	Етичні та юридичні принципи супервізії	2	2	6
4.	Навчання та розвиток в супервізії	-	2	6
5.	Становлення супервізора та вплив на результат супервізорської сесії	-	2	6
6.	Супервізія та команда	-	-	8
	<b>Підсумкова контрольна робота за блоком 1.</b>	-	1	5
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>43</b>
<b>МОДУЛЬ II. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ СУПЕРВІЗІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА</b>				
<b>Блок 2. Стили, фокуси, форми та методичні прийоми в супервізії</b>				
7.	Сеттінг в супервізії	2	2	4
8.	Супервізорські відносини		2	5
9.	Методичні прийоми в супервізії	2	2	5
10.	Супервізорські стилі, фокуси та форми	2	2	4
11.	Групова супервізія	2	4	4
12.	Супервізорські моделі		2	5
13.	Професійні ризики: стрес і травма	1	4	2
	<b>Підсумкова контрольна робота за блоком 2.</b>	-	1	3
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>9</b>	<b>19</b>	<b>32</b>
<b>Всього за курсом – 120 год. Кредитів ECTS – 4.</b>		<b>15</b>	<b>30</b>	<b>75</b>

### Заочна форма:

№ з/п	Теми	Лекції	Групові заняття	СРС, в т.ч. індивідуальна
<b>МОДУЛЬ I. СУПЕРВІЗІЯ ЯК НАУКА ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА.</b>				
<b>Блок 1. Особливості та зміст супервізії в Україні та закордоном.</b>				
1	Історія розвитку супервізії	2	2	8
2.	Основні поняття супервізії	2		8
3.	Етичні та юридичні принципи супервізії		1	8
4.	Навчання та розвиток в супервізії			8
5.	Становлення супервізора та вплив на результат супервізорської сесії			8
6.	Супервізія та команда			8
	<b>Підсумкова контрольна робота за блоком 1.</b>		1	4
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
<b>МОДУЛЬ II. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ СУПЕРВІЗІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА</b>				
<b>Блок 2. Стилi, фокуси, форми та методичні прийоми в супервізії</b>				
7.	Сеттінг в супервізії	2		7
8.	Супервізорські відносини			7
9.	Методичні прийоми в супервізії			7
10.	Супервізорські стилі, фокуси та форми			7
11.	Групова супервізія	2		7
12.	Супервізорські моделі		1	7
13.	Професійні ризики: стрес і травма		2	7
	<b>Підсумкова контрольна робота за змістовим блоком 2.</b>		1	3
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
<b>Всього за курсом – 120 год. Кредитів ECTS – 4.</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>104</b>

### 3. Зміст навчальної дисципліни

#### 4.1. План лекцій

##### Денна форма

№	Тема заняття / план
1	<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>
2	<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>
3	<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>
4	<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) Супервізорській 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> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>6) Структурні компоненти ситуації супервізії</li> <li>7) Неубезпеченність супервізора і молодого фахівця</li> <li>7.1) Неубезпеченність супервізора.</li> <li>7.2) Неубезпеченність молодого фахівця.</li> </ul>
5	<p><b>Тема 5</b> Методичні прийоми в супервізії</p> <ul 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> </ul>
6	<p><b>Тема 6</b> Супервізорські стилі, фокуси та форми</p> <ul 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> </ul>
7	<p><b>Тема 7</b> Групова супервізія</p> <ul 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> </ul>

	<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>
8	<p><b>Тема 8</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>

### Заочна форма

№	Тема заняття / план
1	<p><b>Тема 1</b> Історія розвитку супервізії</p> <p>6)     Актуальність виникнення супервізорської практики.</p> <p>7)     З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці.</p> <p>8)     Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії.</p> <p>Угорська модель супервізії.</p> <p>9)     Погляди на супервізорську практику в ХХ ст.</p> <p>10)    Супервізія на сучасному етапі розвитку.</p>
2	<p><b>Тема 2</b> Основні поняття супервізії</p> <p>7)     Поняття супервізії</p> <p>8)     Мета та завдання супервізії.</p> <p>9)     Рівні супервізії.</p> <p>10)    Функції супервізії.</p> <p>11)    Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.</p> <p>12)    Сучасна практика супервізії в психотерапії.</p>
3	<p><b>Тема 3</b> Сеттінг в супервізії</p> <p>1)     Поняття сеттінга в психологічній допомозі.</p> <p>2)     Супервізорській контракт.</p> <p>3)     Ключові елементи контракту</p> <p>3.1)   Форма оплати роботи супервізора.</p> <p>3.2)   Кількість годин</p> <p>3.3)   Контакт в надзвичайних ситуаціях.</p> <p>3.4)   Відповідальність за клієнта</p> <p>3.5)   Оцінка прогресу.</p> <p>3.6)   Оцінка супервізора.</p> <p>3.7)   Претензії.</p> <p>3.8)   Конфіденційність.</p> <p>4)     Основні практичні аспекти супервізорського контракту.</p> <p>4.1)   Тривалість, частота та інші практичні аспекти</p>

	<p>4.2) Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів</p> <p>4.3) Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж</p> <p>5) Підготовка процесу супервізії</p> <p>6) Структурні компоненти ситуації супервізії</p> <p>7) Неубезпеченість супервізора і молодого фахівця</p> <p>7.1) Неубезпеченість супервізора.</p> <p>7.2) Неубезпеченість молодого фахівця.</p> <p>7)</p>
4	<p><b>Тема 4</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>

## 4.2. План групових занять

### Денна форма

№	Тема заняття / план
Групове заняття 1	<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>
Групове заняття 2	<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>
Групове заняття 3	<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>
Групове заняття 4	<p><b>Тема 4</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 ефективною 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</li> </ol> </li> </ol>

	<p>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>
Групове заняття 5	<p><b>Тема 5</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>
Групове заняття 6	<p><b>Тема 6</b> Сеттінг в супервізії</p> <p>1) Поняття сеттінга в психологічній допомозі.</p> <p>2) Супервізорській контракт.</p> <p>3) Ключові елементи контракту</p> <p>3.1) Форма оплати роботи супервізора.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>4) Основні практичні аспекти супервізорського контракту.</li> <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> <li>5) Підготовка процесу супервізії</li> <li>6) Структурні компоненти ситуації супервізії</li> <li>7) Неубезпеченість супервізора і молодого фахівця</li> <li>7.1) Неубезпеченість супервізора.</li> <li>7.2) Неубезпеченість молодого фахівця.</li> </ul>
Групове заняття 7	<p><b>Тема7</b> Супервізорські відносини</p> <ul 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</li> <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> <li>3) Паралельні процеси в супервізії.</li> <li>4) Робота з афектом в процесі супервізії.</li> </ul>
Групове заняття 8	<p><b>Тема 8</b> Методичні прийоми в супервізії</p> <ul 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> </ul>

	11) Роз'яснення. 12) Рольова супервізія
Групове заняття 9	<b>Тема 9</b> Супервізорські стилі, фокуси та форми 1) Основні стилі супервізора 2) Фокуси супервізії 3) Форми супервізії 3.1) Очна супервізія 3.2) Заочна супервізія 3.3) Індивідуальна супервізія. 3.4) Групова супервізія 4) Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги
Групове заняття 10	<b>Тема 10</b> Групова супервізія 1) Особливості групової супервізії. 1.1) Поняття групової супервізії. 1.2) Фази роботи групової супервізії. 1.3) Завдання супервізора групи. 2) Переваги та недоліки групової супервізії 3) Колегіальна супервізія або інтервізія як різновид групової супервізії. 3.1) Специфіка колегіальної супервізії (інтервізії). 3.2) Функції, зміст, склад та частота сесій групи, їх структура. 3.3) Подібності та відмінності інтервізії і супервізії.
Групове заняття 11	Продовження теми 10 4) Обернена супервізія. 5) Заміщена супервізія. 6) Балінтовська група та групова супервізія. 7) Основні елементи групової супервізії. 8) Деякі варіанти структури групової супервізії.
Групове заняття 12	<b>Тема 11</b> Супервізорські моделі 1) Поняття супервізорської моделі. 2) Коротка характеристика деяких основних моделей супервізії 3) Змішана модель. 4) Модель розвитку. 4.1) Модель розвитку по К.Столтенбергу 4.2) Модель К.Лонганбілла, Е..Харді і Дж.Делворса 5) Модель для практики. 5.1) Професійно-орієнтовані фази розвитку супервізії. Індуктивна фаза 5.2) Професійний аспект: взаємодія практики й працівника (фаза зв'язку). 5.3) Інтеграція: фокус на роботі в цілому (фаза інтеграції).

Групове заняття 13	<b>Тема 12</b> Професійні ризики: стрес і травма 1) Джерела стресу 2) Накопичений стрес та вигорання 3) Проактивна реакція супервізора на стрес психолога-початківця.
Групове заняття 14	Продовження теми 12 4) Професійна психологічна травма 5) Реакція супервізора на травму

### Заочна форма

№	Тема заняття / план
Групове заняття 1	<b>Тема 1</b> Історія розвитку супервізії 1) Актуальність виникнення супервізорської практики. 2) З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці. 3) Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії. Угорська модель супервізії. 4) Погляди на супервізорську практику в ХХ ст. 5) Супервізія на сучасному етапі розвитку.
Групове заняття 2	<b>Тема 2</b> Етичні та юридичні принципи супервізії 1) Актуальність етичного питання в супервізії. 2) Основні етичні та юридичні принципи. 3) Етичний кодекс супервізора. 4) Практична професійна етика. 5) Значення супервізії у підготовці психологів. 6) Особливості взаємодії супервізора та супервізованого.
Групове заняття 3	<b>Тема 3</b> Супервізорські моделі 1) Поняття супервізорської моделі. 2) Коротка характеристика деяких основних моделей супервізії 3) Змішана модель. 4) Модель розвитку. 4.1) Модель розвитку по К.Столтенбергу 4.2) Модель К.Лонганбілла, Е.Харді і Дж.Делворса 5) Модель для практики. 5.1) Професійно-орієнтовані фази розвитку супервізії. Індуктивна фаза 5.2) Професійний аспект: взаємодія практики й працівника (фаза зв'язку). 5.3) Інтеграція: фокус на роботі в цілому (фаза інтеграції). 7)
Групове заняття 4	<b>Тема 4</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 Реакція супервізора на травму
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 4.3. Завдання для самостійної роботи

Під час вивчення дисципліни студенти отримують бали за такі види робіт:

1. Відповіді на групових заняттях.
2. Підготовка до написання контрольних робіт.
3. Проведення групової супервізії (колегіальної).
4. Розробка конспекту (з самоаналізом) проведення групової/індивідуальної супервізії.
5. Підготовка презентації дисципліни або окремих тем за вибором студента.
6. Контрольна робота (підсумкова для заочної форми навчання).

**1. Відповіді на групових.** Всього для студентів *денної форми*, навчальним планом передбачено 13 групових занять. Відповідь на занятті оцінюється максимум в 3 бали, в результаті працюючи протягом семестру на 15 групових заняттях, студент має змогу отримати 36 балів.

Для студентів *заочної форми* навчання максимальна кількість балів за відповіді на групових заняттях становить 20 (4\*5 балів).

**2. Підготовка до написання підсумкових контрольних робіт.** Написання контрольної роботи є одним із засобів оцінки знань студентів. Контрольні роботи проводяться відповідно до завершення вивчення модуля дисципліни. Всього робочою програмою передбачено 2 контрольні роботи, кожна з яких має декілька варіантів завдань. Студенти отримують питання відповідно до варіанту і мають 40 хв. на розв'язання завдань. Максимальна кількість балів – 6 (2\*3). Заочна форма– 2 роботи по 10 балів.

**3. Проведення групової супервізії (колегіальної).** На практичному занятті студент виступає в ролі супервізора, використовуючи отримані на заняттях та засвоєнні теоретичні знання, обирає та погоджує з викладачем стиль, модель, форму тощо супервізії, має можливість в будь-який час звернутися за порадою та допомогою. Оцінюються знання, вміння їх адекватно та вільно застосовувати, рівень самостійності, активності, ініціативи у використанні інтервенцій. Максимальна кількість балів - 10.

**4. Розробка конспекту (з самоаналізом) проведення групової/індивідуальної супервізії.**

Вимоги до оформлення: інтервал тексту 1,5; розмір шрифту 14 кегль, стиль– Times New Roman, поля верхнє/нижнє – 1,5; ліве – 2,5; праве – 1,5; відступ абзаців–

1,25; жирним виділяти лише тему та назви пунктів лекції. Максимальна кількість балів – 8. Для заочної форми навчання – 10 балів.

**5. Підготовка презентації з будь-якої теми курсу або теми на власний вибір.** Захист здійснюється в усній формі на груповому занятті. Максимальна кількість балів – 10. Заочна форма навчання – 20 балів.

**7. Контрольна робота (підсумкова для заочної форми навчання).** Складається з трьох питань, два з яких теоретичні, одне-ситуаційна задача. Проводиться як підсумкова за всім змістом дисципліни на *заочній формі навчання* та максимально оцінюється в *10 балів* (дивись зразок варіанту).

#### 4.4. Забезпечення освітнього процесу

Освітній процес повністю забезпечується методами:

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності.

1) За джерелом інформації:

- Словесні: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – Презентація), семінари, 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 викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; інтерактивні методи навчання, створення ситуацій пізнавальної новизни та зацікавленості.

Для оцінки знань, умінь і навичок студентів при вивченні даного курсу використовуються наступні методи контролю: фронтальне опитування, письмове опитування, практичні заняття, модульні контрольні роботи, творчі завдання.

#### 5.1 Питання до підсумкової контрольної роботи № 1.

1. Актуальність виникнення супервізорської практики.
2. З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці.
3. Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії. Угорська модель супервізії.
4. Погляди на супервізорську практику в ХХ ст. Поняття супервізії

5. Мета та завдання супервізії.
6. Рівні супервізії.
7. Функції супервізії.
8. Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.
9. Сучасна практика супервізії в психотерапії. Актуальність етичного питання в супервізії.
10. Основні етичні та юридичні принципи.
11. Етичний кодекс супервізора.
12. Практична професійна етика.
13. Значення супервізії у підготовці психологів.
14. Процес навчання та розвитку в супервізії.
15. Створення в організації умов для ефективної супервізії.
16. Знання та вміння супервізора.
17. Розвитковий підхід до навчання супервізорів.
18. Супервізія студентів.
19. Навчання, яке передує призначенню.
20. Навчання нових супервізорів.
21. Навчання авторитетних супервізорів.
22. Підготовка тренерів.
23. Ефективне навчання супервізорів
24. Антидискримінаційний або непригнічуючий підхід.
25. Навички чи лабораторні заняття.
26. Аудіо - та відеозапис реальних сесій. Обмін між рівними
27. Контекст команди та зворотний зв'язок супервізованого.
28. Концепції, теорії, моделі, дослідження – література, яка інформує практиків.
29. Консультування в ході курсу щодо поточних супервізорських дилем.
30. Розвиток професійної ідентичності психолога
31. Набуття професійної ідентичності. Шість стадій професійної ідентичності.
32. Стадія «Порушення і тривога передчуття»
33. Стадія «Залежність і ідентифікація»
34. Стадія « Діяльність та триваюча залежність»
35. Стадія «Насичення і прийняття самостійності»
36. Стадія «Ідентичність і незалежність»
37. Стадія «Спокій і колегіальність»
38. Професійна самосвідомість
39. Вплив родини.
40. Професійний досвід.

41. Перебування в ролі супервізованого.
42. Перебування в ролі наставника студентів, або вчителя практики.
43. Якості та властивості супервізора.
44. Важливі якості та властивості супервізора.
45. Бажані якості та властивості супервізора.
46. Супервізія як одна з сервісних ролей. Роль вчителя Роль терапевта, фасилітатора. Роль консультанта. Роль експерта. Роль менеджера. Роль адміністратора.
47. Чинники контексту, які впливають на становлення супервізора.
48. Власні потреби супервізора.
49. Результат супервізії: фактори ефективної супервізорської сесії.
50. Питання оцінки в діяльності супервізора.
51. Самооцінка супервізованого. Можливості портфолію.
52. Типові тактичні помилки супервізора.

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Другий (магістерський) рівень вищої освіти  
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність - 053 «Психологія»  
Навчальна дисципліна –

**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

**Підсумкова контрольна робота № 1.**

**Варіант № 0.**

1. Визначте актуальність виникнення супервізорської практики (1 б).
2. Охарактеризуйте типові тактичні помилки супервізора (1б).
3. Рівні супервізії. (1б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

**5.2 Питання до підсумкової контрольної роботи № 2.**

1. Поняття сетінга в психологічній допомозі.
2. Супервізорській контракт.
3. Ключові елементи контракту.
4. Форма оплати роботи супервізора.
5. Кількість годин.
6. Контакт в надзвичайних ситуаціях.
7. Відповідальність за клієнта
8. Оцінка прогресу.
9. Оцінка супервізора.
10. Претензії.
11. Конфіденційність.

12. Основні практичні аспекти супервізорського контракту.
13. Тривалість, частота та інші практичні аспекти.
14. Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів.
15. Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж.
16. Підготовка процесу супервізії.
17. Структурні компоненти ситуації супервізії.
18. Неубезпеченність супервізора і молодого фахівця .
19. Неубезпеченність супервізора.
20. Неубезпеченність молодого фахівця.
21. Значення супервізійних відносин та відповідальності в професійній діяльності психолога.
22. Опірність (тривога) супервізованого та стратегії подолання опіру
23. Основні фактори опору.
24. Типи опору.
25. Тривога в супервізорському процесі.
26. Напрямки роботи з опором.
27. Паралельні процеси в супервізії.
28. Робота з афектом в процесі супервізії.
29. Дебрифінг.
30. Метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ ДТКВ).
31. Дослідження загрозливих наслідків («декатастрофізація»).
32. Описово-образні, емотивні прийоми.
33. Робота з дискурсом.
34. Моделювання.
35. Дидактичні інструкції.
36. Сократичний метод.
37. Рефлексивні питання.
38. Деконструктивні питання.
39. Питання, що відкривають простір.
40. Питання розвитку історії.
41. Питання, що зв'язують минуле, сьогодення і майбутнє.
42. Заохочення і дозвіл.
43. Роз'яснення.
44. Основні стилі супервізора.
45. Фокуси супервізії.
46. Очна супервізія.
47. Заочна супервізія .

48. Індивідуальна супервізія.
49. Групова супервізія.
50. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги.
51. Рольова супервізія.
52. Особливості групової супервізії.
53. Фази роботи групової супервізії.
54. Завдання супервізора групи.
55. Переваги та недоліки групової супервізії.
56. Колегіальна супервізія або інтервізія як різновид групової супервізії.
57. Специфіка колегіальної супервізії (інтервізії).
58. Функції, зміст, склад та частота сесій групи, їх структура.
59. Подібності та відмінності інтервізії і супервізії.
60. Обернена супервізія.
61. Заміщена супервізія.
62. Балінтовська група та групова супервізія.
63. Основні елементи групової супервізії.
64. Змішана модель.
65. Модель розвитку.
66. Модель розвитку по К.Столтенбергу.
67. Модель К.Лонганбілла, Е..Харді і Дж.Делворса .
68. Модель для практики.
69. Джерела стресу. Накопичений стрес та вигорання.
70. Проактивна реакція супервізора на стрес психолога-початківця.
71. Професійна психологічна травма.
72. Реакція супервізора на травму.

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна –

**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

**Підсумкова контрольна робота № 1.**

**Варіант № 0.**

1. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги **(16)**.
2. Контекстуальний вплив на переконання, досвід, почуття, установку**(1 б)**.
3. Специфіка колегіальної супервізії (інтервізії) **(1 б)**.

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

### 5.3 Питання до контрольної роботи (підсумкова для заочного відділення)

#### Теоретичні питання:

1. Актуальність виникнення супервізорської практики.
2. З. Фройд – родоначальник супервізії в психіатричній практиці.
3. Значення Берлінського конгресу для становлення супервізії. Угорська модель супервізії.
4. Погляди на супервізорську практику в ХХ ст.
5. Супервізія на сучасному етапі розвитку.
6. Поняття супервізії
7. Мета та завдання супервізії.
8. Рівні супервізії.
9. Функції супервізії.
10. Порівняльний аналіз супервізії та психотерапії.
11. Сучасна практика супервізії в психотерапії.
12. Етичний кодекс супервізора.
13. Практична професійна етика.
14. Значення супервізії у підготовці психологів.
15. Поняття сеттінга в психологічній допомозі.
16. Супервізорський контракт. Ключові елементи контракту.
17. Основні практичні аспекти супервізорського контракту.
18. Підготовка процесу супервізії
19. Структурні компоненти ситуації супервізії
20. Дебрифінг.
21. Метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ ДТКВ).
22. Дослідження загрозливих наслідків («декатастрофізація»).
23. Описово-образні, емотивні прийоми.
24. Робота з дискурсом.
25. Модельовання.
26. Дидактичні інструкції.
27. Сократичний метод.
28. Рефлексивні питання
29. Деконструктивні питання
30. Контекстуальний вплив на переконання, досвід, почуття, установку.
31. Питання: що відкривають простір, зв'язують минуле, сьогодні і майбутнє, питання
32. Роз'яснення. Заохочення і дозвіл.
33. Рольова супервізія.
34. Основні стилі супервізора
35. Фокуси супервізії
36. Форми супервізії.
37. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги
38. Поняття супервізорської моделі. Коротка характеристика деяких основних моделей супервізії.
39. Особистісні властивості супервізора.
40. Професійні ризики: стрес і травма в супервізії

#### Ситуаційні задачі:

1. На сучасному етапі розвитку психологічної теорії і практики, збільшення кількості практикуючих психологів і супервізорів, стали активно розвиватися асоціації і професійні об'єднання супервізорів. Деякі психологи щиро не розуміють необхідність їх створення і вважають що самі супервізори не завжди здатні не допустити різночитань, суперечок і конфліктних

ситуацій. Питання: Як би ви могли аргументувати заперечити на це? Які базові етичні принципи супервізора.

2. Молодий психолог відмовляється від супервізії. Його аргументи: я ще не напрацював досвід і мені нічого пред'явити на супервізорській зустрічі. Планує розпочати зустрічі з супервізора з моменту підвищення кваліфікації. Питання: Супервізія якого рівня потрібна молодому фахівцеві? Який зміст супервізії другого рівня?

3. До психолога звернулася жінка, яка зрадила чоловікові з колегою по роботі і після цього не може ні про що думати. У неї пропав апетит, настрій, на роботі намагається робити вигляд, що все як завжди. Колега пише вечорами повідомлення про те, що він дуже сумує. Клієнтка не знає, як їй вчинити, з одного боку вона відчуває почуття до коханця, але з іншого боку і до чоловіка щось є. Просить психолога допомогти розібратися в своїх почуттях і бачить метою консультування вибір одного з чоловіків. Початківець психолог, вислухавши проблему, вирішує запросити трьох більш досвідчених колег в якості супервізорів. Інструкція для супервізорів: 1) Ви супервізор, що володіє такими особистісними якостями як: - емпатія; -компетентність - толерантність -щирість -впевненість в собі! Постарайтеся відобразити всі ці якості в момент супервізії. 2) Ви супервізор, що володіє такими особистісними якостями як: -нетерпимість - егоцентризм - кращий порадник!) Постарайтеся відобразити всі ці якості в момент супервізії. 3) Ви супервізор, що володіє такими особистісними якостями як: - емпатія; -компетентність - толерантність -щирість-не впевнений у власних силах! Постарайтеся відобразити всі ці якості в момент супервізії. Питання: Які особисті якості демонстрували 1, 2 і 3 супервізор? Як ви думаєте, який супервізор володіє найбільш підходящими особистісними якостями.

4.Психолог звертається до супервізору за допомогою з приводу своєї клієнтки. Жінка, 30 років звернулася до психолога консультанта з проблемою страху польотів на літаку. Причому жінка відзначає, що ніяких аварійних ситуацій під час її польотів не було. Рік тому вона влаштувалася у фірму, де потрібно періодично літати у відрядження. Тривожні думки під час польоту відвідують протягом 3 місяців. Питання: У якому напрямку психології слід працювати психологу? Які техніки використовувати?

5. Дослідники вказують на різні поєднання відносин, що існують в супервізії, і досліджували різні відносини, пов'язані з владою. Вони описують різні комбінації, що виникають при знаходженні представника будь-яких меншин в кожній можливої ролі, і складну динаміку влади, що є результатом такого рольового розподілу. Питання: Чи є влада компонентом діяльності супервізора? Якого вигляду влада властива супервізору?

6. Серед нечисленних українських джерел з клінічної супервізії згадується функціональна модель супервізії. Вона представлена шістьма рівнями супервізорського цілей. Питання: Від чого залежать рівні супервізорського цілей в даній моделі ? Перерахуйте рівні супервізорського цілей в даній моделі.

8. До психолога консультанта на прийом прийшов студент 5 курсу технічного вузу. Хлопець стурбований тим, що у нього загубилися мотивація і інтерес до навчання. Студент зазначає, що після навчання він зазвичай працює і лягає пізно спати. Консультант побудував гіпотезу, що хлопця може бути просто перевтома. Психолог не може, яке домашнє завдання можна дати клієнту для перевірки цієї гіпотези. звертається з цим до супервізору. Питання: Визначте форму супервізії. Запропонуйте домашнє завдання для даного клієнта.

8. На супервізії терапевта розповідає про пацієнта і його історію. Приводить загальні відомості про пацієнта: вік, професія, сімейний стан, релігія, характеристика мікросоціального оточення. Симптоми, їх значення, зміст, історія, метафори. Питання: Які умови, потрібно на думку Кулакова обговорювати в супервізорського контракті? Які завдання процесу супервізії згідно С. Кулакова?

9. На супервізії досвідчений психолог-консультант. Запит сформульований чітко, виділені фокуси супервізії. Питання: Визначте рівень супервізії. З якою метою застосовується супервізія другого рівня?

10. Дослідники вказують на різні поєднання відносин, що існують в супервізії, і досліджували різні відносини, пов'язані з владою. Вони описують різні комбінації, що виникають

при знаходженні представника будь-яких меншин в кожній можливої ролі, і складну динаміку влади, що є результатом такого рольового розподілу. Питання: Чи є влада компонентом діяльності супервізора? Якого вигляду влада властива супервізору?

11. Серед нечисленних російських джерел з клінічної супервізії згадується функціональна модель супервізії. Вона представлена шістьма рівнями супервізорських цілей. Питання: Від чого залежать рівні супервізорських цілей в даній моделі? Перерахуйте рівні супервізорських цілей в даній моделі.

12. Психотерапевтична зустріч клієнта з терапевтом відбувається при безпосередній присутності супервізора. Питання: Як називається форма супервізії? Які форми супервізії ви знаєте;

13. Професійна підготовка консультанта-психолога полягає в освоєнні їм комплексу знань, умінь, навичок. Питання: Якими теоретичними знаннями повинен володіти психолог-консультант? Якими практичними вміннями повинен володіти психолог-консультант?

14. У Фріца Перлза є така метафора, -продовжити я. «Завдання кролика стати досконалим кролика! Завдання слона стати досконалим СЛОНОМ! ». Якщо кролик хоче бути слоном це буде просто нещасний по життю кролик, вічно страждає. Так і в людині є деякий потенціал, а завдання людини побачити, відчутти і розкрити його. Питання: Визначте використаний супервізором прийом? Визначте супервізорського фокус при роботі з самооцінкою.

15. Клієнт: В результаті терапії я б хотів ясніше представляти свої помилки, бачити нові перспективи відносин в сім'ї. Терапевт: А які відчуття у вас виникають, коли ви мені це говорите? Клієнт: А наскільки це важливо зараз? Мені цікавіше представити свою точку зору і розглянути її подання про це питання! Терапевт: Але ви, ймовірно, відчуваєте, що ваше взаємодія з нею буде більш теплим, якщо ви дозволите собі говорити про почуття та переживання? Клієнт: Я не бачу в цьому сенсу, поки для мене не зрозуміла її точка зору!. Питання: Визначте вид терапії. Що ілюструє даний фрагмент?

16. Супервізор розглядає супервізію як терапевтичний процес. Фокус супервізії направляє на внутрішньо-і міжособистісну динаміку терапевта у відносинах з клієнтом, колегами, супервізором і значущими іншими. Основну мету бачить не в тому, щоб навчити навичкам, а в тому, щоб підвищити здатність терапевта до вислуховування шляхом поліпшення його динамічного усвідомлення. Питання: Визначте модель супервізії; Які зміни дозволяють динаміці стати ефективним інструментом терапевтичного процесу?

17. Психотерапевт, що працює з хворими на алкоголізм в стаціонарі, зробив наступний запит на супервізії: «Я розчарувався в гештальт-терапії». Супервізор попросив розповісти про який-небудь останньому випадку, де використовувалася гештальт-терапія. Він описав пацієнтку 25 років, неодноразово проходила лікування, як традиційними методами психотерапії, так і «кодуванням». Його сеанси відвідувала нерегулярно, вимагала керівництва і заохочення. Відомості про сім'ю були зібрані в повному обсязі. Супервізор попросив молодого колегу побудувати скульптуру родини. Він вибрав на роль пацієнтки, матері і батька з учасників в груповій супервізії і представив її в такий спосіб. Батьки і дочка сіли на стільці на одній лінії, мати притримувала рукою дочка за плече. Далі супервізор задав питання: «Чи може при такій ситуації виконуватися принципи гештальт-терапії: актуальність, відповідальність, усвідомлення?»). Питання: У чому причина розчарування психотерапевта? Що залишили поза увагою терапевт в даному випадку?

18. Супервізор розглядає супервізію як терапевтичний процес. Фокус супервізії направляє на внутрішньої міжособистісну динаміку терапевта у відносинах з клієнтом, колегами, супервізором і значущими іншими. Основну мету бачить не в тому, щоб навчити навичкам, а в тому, щоб підвищити здатність терапевта до вислуховування шляхом поліпшення його динамічного усвідомлення. Питання 1: Визначте модель супервізії. Які зміни дозволяють динаміці стати ефективним?

19. Одного разу на супервізорського консультацію прийшов стривожений доктор С. Він займався на ординатурі перший рік і вже пропрацював шість місяців. Нещодавно він взявся за лікування пацієнта, що лежав на стаціонарному відділенні, з метою продовження терапії в

амбулаторних умовах. Доктор С. поставився до лікування з ентузіазмом, пацієнт йому сподобався, і він вважав, що зможе йому допомогти. Пацієнт був у віці старше двадцяти років. У зв'язку з банкрутством його фірми і сімейним конфліктом у нього з'явилася депресія і суїцидні прагнення, в результаті чого протягом кількох місяців він був тричі госпіталізований. При останньому надходженні пацієнта до лікарні група лікарів стаціонарного відділення наполягала на тому, щоб пацієнтові був призначений інший терапевт, а доктор С. (який працював в цьому відділенні), виконував функції наглядача терапевта. Доктор С. не погодився з цим планом, оскільки він суперечив його наміру самостійно лікувати пацієнта, але змушений був поступитися. Почуття образи загострилося, коли при наближенні терміну виписки пацієнта терапевт стаціонарного відділення (психіатр з соціальної служби) домовився про проведення декількох консультацій для пацієнта після його виписки з лікарні. Доктор С. відчував тривогу і роздратування, оскільки з цього приводу з ним ніхто не порадився. Під час обговорення даної ситуації на супервізії доктор С. висловив намір і впевненість в тому, що він може вилікувати пацієнта. Все, що вступало в протиріччя з цією метою, сприймалося їм з тривогою. Повторна госпіталізація пацієнта після початку амбулаторного лікування стала випробуванням для його самооцінки. Він став сумніватися в своїй здатності вилікувати пацієнта, хоча до цього вважав, що зуміє допомогти йому. Груповий метод інтенсивної терапії в стаціонарному відділенні поставив під сумнів його позицію, а призначення наступних консультацій подіяло на нього гнітюче. Доктор С. випробував розчарування і крайнє хвилювання у зв'язку з тим, що пацієнт не зумів взяти себе в руки, подібно самому доктору С., який зміг розв'язати особисті конфлікти, пов'язані з терапією. Питання: З яких позицій міг супервізор розглядати даний випадок? Розгляньте випадок з дидактичних позицій.

20. Психотерапевтична зустріч клієнта з терапевтом відбувається без прямої участі супервізора, однак, супервізор спостерігає за склом. Питання: Як називається форма супервізії? Які форми супервізії ви знаєте?

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**  
Другий (магістерський) рівень вищої освіти  
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна –  
**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

**Підсумкова контрольна робота**

**Варіант № 0.**

1. Погляди на супервізорську практику в ХХ ст. (3б).
2. Робота з дискурсом в супервізії (3 б).
3. Ситуаційна задача: Клієнт: В результаті терапії я б хотів ясніше представляти свої помилки, бачити нові перспективи відносин в сім'ї. Терапевт: А які відчуття у вас виникають, коли ви мені це говорите? Клієнт: А наскільки це важливо зараз? Мені цікавіше представити свою точку зору і розглянути її подання про це питання! Терапевт: Але ви, ймовірно, відчуваєте, що ваше взаємодія з нею буде більш теплим, якщо ви дозволите собі говорити про почуття та переживання? Клієнт: Я не бачу в цьому сенсу, поки для мене не зрозуміла її точка зору !. Питання: Визначте вид терапії. Що ілюструє даний фрагмент? (4 б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

## 6. Підсумковий контроль (залік)

### Питання до заліку:

1. Значення супервізійних відносин та відповідальності психолога.
2. Основні фактори опору.
3. Основні типи опору у супервізії.
4. Паралельні процеси в супервізії.
5. Робота з афектом в процесі супервізії.
6. Стратегії подолання опору в супервізії.
7. Рольова супервізія.
8. Декатастрофізація.
9. Моделювання в супервізії.
10. Охарактеризуйте «сократичний метод» в суперлізі.
11. Роль рефлексивних питань в супервізії.
12. Сутність рольової супервізії.
13. Основні стилі супервізора.
14. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги.
15. Інтервенції супервізора.
16. Назвіть основні компоненти стилю супервізора.
17. Форми супервізії.
18. Неефективні стилі супервізії.
19. Опишіть фокусну модель Е. Уільямса.
20. Особливості групової супервізії .
21. Основні переваги групової супервізії.
22. Назвіть та опишіть суттєві недоліки групової супервізії.
23. Поясніть термін «обернена» супервізія.
24. Сутність «заміщеної» супервізії.
25. Назвіть основні відмінності між оберненою та заміщеною супервізіями.
26. Опишіть основні якості, якими повинен володіти супервізор групи.
27. Опишіть дії психолога-замовника у ролі «верифікатора інтерпретацій».
28. Охарактеризуйте одну із форм групової супервізії, а саме балінтовську групу.
29. Фази роботи групової супервізії.
30. Опишіть Специфіку колегіальної супервізії.
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 супервізії.
36. Основний зміст організаційного аспекту.
37. Значення процесу навчання та розвитку в супервізії.
38. Назвіть основні проблеми у процесі навчання та розвитку.
39. Опишіть передумови, які може створити організація для здійснення ефективної супервізії.

40. Назвіть проблеми, з якими може стикнутись невелика організація під час здійснення супервізії.
41. Назвіть з яких етапів складається процес розвитку кар'єри.
42. Назвіть елементи гарного навчання супервізора.
43. Опишіть сутність розвиткового 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. Як ви розумієте «неубезпеченість супервізора та молодого фахівця».

**Чорноморський національний університет ім. Петра Могили**

Другий (магістерський) рівень вищої освіти  
Галузь знань: 05 – Соціально-поведінкові науки  
Спеціальність: 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна –  
**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

**ЗАЛКОВИЙ БІЛЕТ №0**

1. Основні різновиди супервізії, що використовуються в сфері психологічної допомоги (10б).
2. Функції, які виконує супервізор в організації (10 б).
3. Етичний кодекс супервізора та його основні пункти (10 б).

*Затверджено на засіданні кафедри психології. Протокол № 1 від «27» серпня 2020 року*

Завідувач кафедри, професор

Лисенкова І. П.

Упорядник, доцент

Астремська І.В.

## 7. Система та критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

Контроль рівня засвоєння навчального матеріалу здійснюється шляхом перевірки знань студентів на заліку згідно розкладу сесії.

У відповідності до положення про систему рейтингової оцінки знань студентів при вивченні дисципліни «Супервізія в діяльності практичного психолога» застосовується наступна система оцінювання роботи студентів.

### 7.1 Денна форма навчання

№	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
1	Відповіді на семінарах	36 (12*36)
2	Написання контрольних робіт	6 (2*36)
3	Проведення групової супервізії (колегіальної).	10
4	Розробка конспекту (з самоаналізом) проведення групової/ індивідуальної супервізії.	8
5	Підготовка презентації психологічної дисципліни для студентів інших спеціальностей.	10
6	Складання заліку.	30
	<b>Всього</b>	<b>100</b>

### 7.2 Заочна форма навчання:

№	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
1	Відповіді на семінарах	20 (4*56)
2	Написання контрольних робіт	10 (2*56)
3	Розробка конспекту (з самоаналізом) проведення групової/ індивідуальної супервізії.	10
4	Презентації психологічної дисципліни для студентів інших спеціальностей.	20
5	Контрольна робота	10
6	Складання заліку.	30
	<b>Всього</b>	<b>100</b>

### Критерії оцінювання

**Опитування та виступи на групових заняттях** – форма контролю, яка дозволяє оцінити вміння студентів самостійно опрацьовувати матеріал та викладати його, відповідати на запитання викладача та колег. Максимальна оцінка за відповідь на семінарському занятті – 5 балів. Критеріями для оцінювання виступають:

**Оцінка 3 (5) бали ставиться у випадку:**

- студент вільно володіє, визначеними програмою, знаннями й уміннями;
- правильно і в достатній кількості добирає необхідні для відповіді факти;

- висловлює власне ставлення до навчального матеріалу;
- відповідь чітка і завершена;
- мова добра.

**Оцінка 2 (4) бали** ставиться у відповідності з попередніми вимогами, але:

- студент має незначні ускладнення при використанні визначених програмою знань і умінь;
- при доборі фактів припускається незначних помилок;
- власне ставлення студентом висловлюється, але в аргументації зустрічаються окремі неточності;
- мова добра.

**Оцінка 1 (2-3) бал** ставиться в такому випадку:

- студент користується лише окремими знаннями й уміннями;
- порушує логіку викладу;
- відповідь недостатньо самостійна;
- аргументація слабка;
- є суттєві помилки в знанні фактичного матеріалу та висновках;
- мова спрощена.

**Оцінка 0(1) бал** ставиться в разі незнання більшої частини матеріалу, відсутності будь-якої логіки викладу, а саме:

- студент не володіє необхідними для здійснення завдання уміннями;
- головного фактичного матеріалу не знає.

#### **Написання контрольної роботи.**

Критеріями оцінювання виступають: правильна відповідь на одне питання 1 бал (1x3=3).

**Проведення групової супервізії (колегіальної).** Критеріями оцінювання виступають: самостійність проведення, демонстрація теоретичних знань курсу, адекватний вибір стилю, форми, інтервенцій (методичних прийомів) тощо, відповідно до запиту.

**Розробка конспекту (з самоаналізом) проведення групової/ індивідуальної супервізії.** Критеріями оцінювання виступають: самостійність проведення, демонстрація теоретичних знань курсу, адекватний вибір стилю, форми, інтервенцій (методичних прийомів) тощо, відповідно до запиту та якість оформлення.

#### **Нормативи оцінок:**

«Відмінно»:

- за глибоке засвоєння програмного матеріалу;
- за повні відповіді на питання;
- вміння розв'язувати конкретні практичні завдання.

«Добре»:

- за повне засвоєння програмного матеріалу і вміння орієнтуватися в новому;
- змістовні відповіді на запитання;
- усвідомлене застосування знань для розв'язання практичних завдань;
- охайне оформлення роботи, у відповіді можуть бути окремі неточності.

«Задовільно»:

- за часткове, неповне висвітлення змісту питань комплексного завдання;

- недостатнє вміння застосовувати теорію для розв'язання практичних задач;
- неточність при формуванні записів;
- завдання, в основному, виконане, мета досягнута, є розуміння основних положень матеріалу.

«Незадовільно»:

- за неопанування значної частини програмного матеріалу;
- за невиконане завдання;
- нерозкриття змісту питань, незнання теорії основних питань і термінів;
- невміння розв'язувати задачі.

8- та 10- бальна оцінка відповідає таким рівням засвоєння знань, що зазначеним у таблиці:

Оцінка	8-бальна	10-бальна
Незадовільно	0	0
Задовільно	1-3	3-4
Добре	4-6	5-7
Відмінно	7-8	8-10

**Підготовка презентації.** Перелік тем презентацій відповідає тематиці курсу та припускає вільний вибір її студентом в межах дисципліни. Презентація повинна бути завантажена у систему Moodle до її представлення. Критеріями оцінювання виступають:

- усна презентація на семінарському занятті. Критерії аналогічні критеріям опитування на групових заняттях (50%);
- повнота відповідей на питання поставленні після презентації доповіді (50% оцінки).

Загальна оцінка за весь курс визначається за формулою: 70 балів за поточний контроль (визначається простим додаванням) + 30 балів за залік (письмовий, тестові завдання, усний).

Оцінювання знань студента під час заліку чи екзамену здійснюється за 100-бальною шкалою, прийнятою у ЧНУ імені Петра Могили.

За результатами вивчення даної навчальної дисципліни в цілому за критеріями оцінки якості знань і навичок за національною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), шкалою ECTS (A, B, C, D, E, FX, F) та за шкалою ЧДУ ім. Петра Могили (90-100, 82-89, 67-74, 60-66, 35-59, 1-34) виставляються у залікову книжку та в інші звітні документи така кількість набраних балів:

від 90 до 100 балів – А «відмінно»;

від 82 до 89 – В «добре»;

від 75 до 81 – С «добре»;

від 67 до 74 – D «задовільно»;

від 60 до 66 – E «задовільно»;

від 35 до 59 – FX «незадовільно» (з можливістю повторного складання іспиту);

від 1 до 34 – F «незадовільно» (не зараховано, з обов'язковим повторним вивченням даного навчального курсу).

## 8. Рекомендовані джерела інформації

### 8.1. Основні:

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн ; [пер. з англ. Т. Семігіної]. – К. : Університет. вид-во «Пульсари», 2013. – 240 с.
2. Горішна Н. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США / Н. Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія «Педагогіка. Соціальна робота». – Ужгород, 2018. – № 15. – С. 8–18.
3. Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту «Про затвердження стратегії розвитку системи соціальних послуг для сім'ї, дітей та молоді на 2009-2014 роки» № 4414 від 04.11.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcssm.gov.ua/download.php?2274684975d518d2b6637c3c37cebe9d&target=1>.
4. Савчук О. Використання моделі супервізії в соціальній роботі / О. Савчук // Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я : як Україні досягти європейського рівня якості послуг : збірник тез доповідей конференції. – К., 2017. – С. 224–227.
5. Супервізія : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / І. В. Ушакова. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. – 228 с.
6. Dixon J. Social Supervision, Ethics and Risk : An Evaluation of How Ethical Frameworks Might Be Applied within the Social Supervision Process / J. Dixon // British Journal of Social Work. – 2016. – № 40. – P. 2398–2413.

### 8.2 Додаткові:

1. Астремська І.В. Базові аспекти ефективних програм навчання супервізорів соціальної роботи//«Ольвійський форум».
2. Астремська І.В. Навчання супервізорів соціальної роботи: розвитковий підхід// Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми психології навчання та розвитку», з нагоди 70 - ліття заснування лабораторії психології навчання імені І.О.Синиці, Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, м.Київ 25 травня 2017 р. режим доступу : [http://inpsy.naps.gov.ua/files/pdf/programa\\_konferencii\\_25\\_travnua\\_1495650656.pdf](http://inpsy.naps.gov.ua/files/pdf/programa_konferencii_25_travnua_1495650656.pdf)
3. Астремська І.В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навчальний посібник/ І.В.Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. – 396 с.
4. Астремська І.В. Психологія супервізорських відносин у соціальній роботі: не пригноблюючий підхід/ І.В.Астремська// Тези доповідей I Міжнародного науково-практичного семінару «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (10 лютого 2016 року) Київ–Кам'янець-Подільський–Жешів–Брест/ ред. Л.А.Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2016 – С.7-8.
5. Астремська І.В. Удосконалення методики викладання дисципліни «Супервізія в соціальній роботі»//Тези конференції «Інноваційний потенціал соціокультурних змін у сучасній Україні» в рамках Міжнародної науково-практичної конференції «Ольвійський форум – 2016: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі» (9-11 червня 2016 р.).– Миколаїв: ЧДУ ім.П.Могили, 2016– С.51-53.

6. Астремська І.В. Фактори супервізорських відносин у соціальній роботі/ І.В.Астремська //Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Додаток 2 до Вип.36: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – Випуск 12.– К.: Гнозис, 2015.– С.217-223.

7. Astremska I.V. A social institution supervisor's professional establishment// *Studia Humanitatis* (Международный электронный научный журнал / ISSN 2308-8079, включен в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) Index Copernicus International, GOOGLE SCHOLAR, CEJSH.Содержание № 4 за 2016 год <http://st-hum.ru/content/0416> Дата публикации: 25.01.2017 режим доступа : <http://st-hum.ru/content/astremska-iv-social-institution-supervisors-professional-establishment>).

8. Astremska I.V. Context factors, affecting the formation supervisors in the new surrounding/ I.V.Astremska // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (5-6 травня 2016 р., м. Ніжин)/ За заг.ред. О.В.Лісовця.– Ніжин:Видавництво НДУ ім.. М.Гоголя, 2016.–189с. (С.10-12).

9. Astremska I.W. (2016). Superwizja jak główny element praktycznego komponentu przygotowania specjalistów pracy socjalnej w wyższej szkole. [Included supervision as a core element of the practical component of training of futur specialists of social work at the university]. I.W.Astremska, *EUROPEJSKIE STUDIA HUMANISTYCZNE: Państwo i Społeczeństwo* [EUROPEAN HUMANITIES STUDIES: State and Society] (Vols.1), (p.p. 173-186). Słupsk: Akademia Pomorska w Słupsku, Wydział Nauk Społecznych [in Poland]

10. Astremska, I.V. (2016). Undepressing supervisors relations/ I.V.Astremska, *Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Miedzynadowej Naukowo-Praktycznej «Współczesne tendencje w nauce i edukacji»* (Kraków, 30.01.2016 – 31.01.2016)– Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2016.– p.p.37-38. (тези конфер. Польща)

11. Astremska, I.V. The functions of supervision in social work//Scientific Journal «Virtus».–Issue 10, Desember, 2016.–P. 51-54 (p.211). (Канада ISSN 2410-4388)

12. Astremska, I.V.(2016), The peculiarities of included and not included supervision in the structure of higher education of social workers/ I.V. Astremska// *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України.* – Кам'янець-Подільський: «Аксіома», 2016. – Випуск 31. – С.19-30. (проіндексовано у міжнародних наукометричних базах Index Copernicus (IC) (з 2013), GOOGLE SCHOLAR, CEJSH.

13. I.Astremska, N.Lukina. Objective component in social service supervisor training process// *Personality Developmen In the Age of Globalization: Collection of scientific papers.* Morrisville, Lulu Press., 2016.–P.50-55. (168 p.). («Civic organization Scientificsociety «Slobozhanshchyna»)