

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Харківського
національного університету
імені В. Н. Каразіна
(протокол № 10 від 01.04.2025),
введено в дію наказом
від 03.04.2025 № 0114-1/173

Проректор з науково-педагогічної
роботи _____ **Анатолій БАБІЧЕВ**



СЕРТИФІКАТНА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА
«СУПЕРВІЗІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ»

Харків 2025

Сертифікатна програма «Супервізія в соціальній роботі» розроблена:

Розробники:

1. ЄВДОКИМОВА Ірина Анатоліївна, кандидат соціологічних наук, доцент, зав. кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету;
2. Щербакова Ольга Леонідівна, кандидат наук з державного управління, заступник директора Харківського обласного центру соціальних служб.

1. ОПИС СЕРТИФІКАТНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

Загальна інформація		
Офіційна назва програми	«Супервізія в соціальній роботі»	
Назва структурного підрозділу (кафедра, факультет, навчально-науковий інститут тощо)	Кафедра соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна у партнерстві з Харківським обласним центром соціальних служб	
Обсяг (тривалість) програми в годинах та/або кредитах ЄКТС	40 годин без урахування самостійної (позааудиторної) роботи; 2 кредити ЄКТС – з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи.	
Мова(и) викладання	українська	
Передумови навчання	Передумови навчання – наявність ступеня молодшого бакалавра.	
Мінімальна та максимальна кількість осіб в групі	Мінімальна кількість осіб в групі – 10 Максимальна кількість осіб в групі – 20	
Форми навчання та вартість	очно та дистанційно з використанням платформ Zoom, LMS Moodle, BeProfi	
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми		
Мета програми		
забезпечити набуття слухачами в межах наявного в них кваліфікаційного рівня нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей із супервізії у соціальній роботі.		
Компетентності, що вдосконалюються/ набуваються (із урахуванням Національної рамки кваліфікацій)		
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК 4 ¹	Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

¹ Шифр обраних для програми підвищення кваліфікації фахових компетентностей наданий за: Освітній стандарт спеціальності 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, який затверджений наказом Міністерства освіти і науки України 24.04.2019 р. №557.

	ЗК 9	Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями
	ЗК 11	Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
	ЗК 12	Здатність приймати обґрунтовані рішення
Фахові компетентності (ФК)	ФК 8	Здатність застосовувати сучасні експериментальні методи роботи з соціальними об'єктами в польових і лабораторних умовах
	ФК 11	Здатність до надання допомоги та підтримки клієнтам із врахуванням їх індивідуальних потреб, вікових відмінностей, гендерних, етнічних та інших особливостей
	ФК 12	Здатність ініціювати соціальні зміни в громаді, спрямовані на піднесення соціального добробуту
	ФК 15	Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад
	ФК 20	Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.
	<i>ФК 21²</i>	<i>Здатність формувати безпечне і підтримуюче середовище для розвитку культури супервізії в організації</i>
	<i>ФК 22</i>	<i>Здатність розуміти особливості супервізійного процесу та його важливість для професійного зростання фахівця</i>
	<i>ФК 23</i>	<i>Здатність дотримуватися етичних норм при проведенні супервізій</i>
	<i>ФК 24</i>	<i>Здатність організовувати та проводити супервізію</i>

² Курсивом позначені додаткові компетентності, визначені розробниками програми.

Результати навчання: знання, уміння/навички	ПРН 3 ³	Ідентифікувати, формулювати і розв'язувати завдання у сфері соціальної роботи, інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід
	ПРН 5	Теоретично аргументувати шляхи подолання проблем та складних життєвих обставин, обирати ефективні методи їх вирішення, передбачати наслідки
	ПРН 15	Приймати рішення щодо практичних дій для покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки
	ПРН 20	Виявляти етичні дилеми та суперечності у професійній діяльності та застосовувати засоби супервізії для їх розв'язання
Особливості програми		
Цільова аудиторія слухачів	Програма розроблена для фахівців соціальної сфери, які здійснюють або планують здійснювати професійну супервізійну діяльність у сфері соціальної роботи. Програма орієнтована на підготовку керівників, практикуючих соціальних працівників та експертів у сфері надання соціальних послуг, які працюють із вразливими групами населення.	
Найменування замовника	Програма розроблена у відповідь на запит та у співпраці з Харківським обласним центром соціальних служб в межах Договору про співробітництво між Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна та Харківським обласним центром соціальних служб від 09 квітня 2021 року.	
Академічні, професійні можливості за результатами опанування програми	Навчання за програмою може зараховуватись як підвищення кваліфікації з соціальної роботи, що є умовою чергової атестації фахівців соціальної роботи.	

³ Шифр обраних для програми підвищення кваліфікації результатів навчання наданий за: Освітній стандарт спеціальності 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, який затверджений наказом Міністерства освіти і науки України 24.04.2019 р. №557.

Інше	Підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи центрів соціальних служб та центрів надання соціальних послуг, інших працівників системи соціального захисту Харківської та інших областей України за спеціальністю 231 «Соціальна робота» на базі Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна здійснюється відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 15.05.2019 № 509–л «Про ліцензування освітньої діяльності», протокол № 134 від 15 травня 2019 р., розділ II «Післядипломна освіта для осіб з вищою освітою», С. 85, засідання Ліцензійної комісії Міністерства освіти і науки України.
Додаткові послуги (якщо передбачаються), вартість	
Трансфер	-
Проживання	-
Харчування	-

2. НАВЧАЛЬНИЙ (НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ) ПЛАН

Компоненти програми	Загальна кількість годин/ кредитів ЕКТС	Аудиторна робота		Самостійна робота
		Лекція	Практична практика	
Модуль 1. Основи супервізії в соціальній роботі: теорія, моделі та організація процесу	10	4	2	4
Тема 1.1. Теоретичні засади супервізії в соціальній роботі	5	2	1	2
Тема 1.2. Організаційні та практичні аспекти супервізії	5	2	1	2
Модуль 2. Етичні стандарти, правове регулювання та професійні межі супервізії	10	4	2	4
Тема 2.1. Етичні та правові основи супервізії	5	2	1	2
Тема 2.2. Межі професійної діяльності та ефективні супервізійні стосунки	5	2	1	2
Модуль 3. Організація супервізії	10	4	2	4
Тема 3.1. Структура та організаційні аспекти супервізії	5	2	1	2
Тема 3.2. Методичне забезпечення та оцінка супервізійного процесу	5	2	1	2
Модуль 4. Супервізійні стосунки	10	4	2	4
Тема 4.1. Структура та динаміка супервізійних стосунків	5	2	1	2
Тема 4.2. Виклики у супервізійних стосунках та шляхи їх подолання	5	2	1	2
Модуль 5. Супервізія як інструмент підтримки фахівців та профілактики професійного вигорання	10	4	2	4
Тема 5.1. Профілактика професійного вигорання та саморегуляція фахівця соціальної сфери	5	2	1	2
Тема 5.2. Резильєнтність та кризова підтримка	5	2	1	2

в соціальній роботі				
Модуль 6. Практикум. Розвиток особистої компетентності супервізора	10	-	10	-
Тема 6.1. Практичні кейси за темою «Структура та динаміка супервізійних стосунків»	2	-	2	-
Тема 6.2. Практичні кейси за темою «Виклики у супервізійних стосунках та шляхи їх подолання»	2	-	2	-
Тема 6.3. Практичні кейси за темою «Профілактика професійного вигорання та саморегуляція фахівця соціальної сфери»	2	-	2	-
Тема 6.4. Практичні кейси за темою «Резильєнтність та кризова підтримка в соціальній роботі»	2	-	2	-
Підсумковий контроль. Тестові завдання	2	-	2	-
Всього	60	20	20	20

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. ОСНОВИ СУПЕРВІЗІЇ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: ТЕОРІЯ, МОДЕЛІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ

Тема 1.1. Теоретичні засади супервізії в соціальній роботі

Значення супервізії в соціальній роботі та важливість формування культури запиту на супервізію. Основні концепції, теорії, моделі та підходи до супервізії. Основні принципи супервізії в соціальній роботі.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. / І. В. Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. – 396 с.
2. Астремська І. В. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовці соціальних працівників // Теорія і практика сучасної психології. 2012. Вип. 5. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2012_5_11
3. Кривоконь Н. І. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2016. Вип. 61. С. 64–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2016_61_14
4. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
5. Слосанська Г. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 30. С. 155–159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58
6. Спіріна Т. П., Піцура Т. Ю. Супервізія як складова соціальної роботи // Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Серія : Педагогічні науки. 2016. Вип. 74 (3). С. 152–160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2016_74%283%29_33

Тема 1.2. Організаційні та практичні аспекти супервізійного процесу

Вимоги до учасників супервізійного процесу та особливості організації процесу. Ролі, обов'язки, завдання, основні функції та процеси супервізії.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. / І. В. Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. – 396 с.
2. Астремська І. В. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовці соціальних працівників // Теорія і практика сучасної психології. 2012. Вип. 5. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2012_5_11
3. Кривоконь Н. І. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2016. Вип. 61. С. 64–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2016_61_14
4. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
5. Слосанська Г. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 30. С. 155–159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58
6. Спіріна Т. П., Піцура Т. Ю. Супервізія як складова соціальної роботи // Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Серія : Педагогічні науки. 2016. Вип. 74 (3). С. 152–160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2016_74%283%29_33

МОДУЛЬ 2. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНІ МЕЖІ СУПЕРВІЗІЇ

Тема 2.1. Етичні та правові основи супервізії

Етичні і професійні обов'язки, вимоги та норми процесу супервізії. Законодавчі вимоги та етичні принципи надання послуг супервізії. Професійні та правові дилеми, ризики та можливості їх вирішення.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>
2. Етичний кодекс Української спілки супервізії та коучингу. URL: <https://ussc.org.ua/ucck/etychnyj-kodeks/>
3. Кальченко Л. В., Школяр Л. В., Світлий Р. В. Супервізія як чинник збереження соціального здоров'я фахівців соціальної роботи // Суспільство та національні інтереси. 2024. № 4. С. 358–371. [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4\(4\)-358-371](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4(4)-358-371)

4. Кривоконь Н. І. Стандарти та регламент супервізії в соціальній роботі // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2019. № 2. С. 52–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prcr_2019_2_9
5. Кривоконь Н. І. Труднощі та дилеми супервізорів в Україні // Психологічне консультування і психотерапія. 2021. Вип. 16. С. 53–62. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2021-16-08>
6. Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах // Наказ Мінсоцполітики України від 05.01.2015 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0005739-15>
7. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
8. Сушик І. В. Етика та деонтологія соціального працівника: навч. посіб. – Луцьк : ІВВ Луцький НТУ, 2020. – 188 с.

Тема 2.2. Межі професійної діяльності та ефективні супервізійні стосунки
Кордони професійної діяльності. Складові ефективних супервізійних стосунків.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>
2. Етичний кодекс Української спілки супервізії та коучингу. URL: <https://ussc.org.ua/ucck/etychnyj-kodeks/>
3. Кальченко Л. В., Школяр Л. В., Світлий Р. В. Супервізія як чинник збереження соціального здоров'я фахівців соціальної роботи // Суспільство та національні інтереси. 2024. № 4. С. 358-371. [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4\(4\)-358-371](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4(4)-358-371)
4. Кривоконь Н. І. Стандарти та регламент супервізії в соціальній роботі // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2019. № 2. С. 52–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prcr_2019_2_9
5. Кривоконь Н. І. Труднощі та дилеми супервізорів в Україні // Психологічне консультування і психотерапія. 2021. Вип. 16. С. 53–62. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2021-16-08>
6. Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах // Наказ Мінсоцполітики України від 05.01.2015 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0005739-15>
7. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
8. Сушик І. В. Етика та деонтологія соціального працівника: навч. посіб. – Луцьк : ІВВ Луцький НТУ, 2020. – 188 с.

МОДУЛЬ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ СУПЕРВІЗІЇ

Тема 3.1. Структура та організаційні аспекти супервізії

Основні види супервізії. Організаційно-технічні умови для проведення супервізії. Склад учасників, строки і форми проведення супервізії.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Матвієнко Є. В., Авраменко У. В., Савчин М. М. Супервізія в освіті та соціальних установах щодо використання цифрових технологій // Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. 2024. Вип. 17. С. 79–95. <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2024.176>
2. Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах // Наказ Мінсоцполітики України від 05.01.2015 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0005739-15>
3. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
4. Стягунова О. Принципи, форми та методи супервізії. УІРО. 2024. 14 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/7_prynczypy-metody-ta-formy-superviziyi.pdf

Тема 3.2. Методичне забезпечення та оцінка супервізійного процесу

Методи та прийоми супервізії. Документування процесу супервізії. Інструменти моніторингу та оцінки для прийняття рішень.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Гладкова Г. Документальне оформлення супервізії. УІРО. 2024. 11 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/2_dokumentalne-oformlennya-superviziyi.pdf
2. Гладкова Г. Кейс документів супервізії: додаток до брошури «Документальне оформлення супервізії». УІРО. 2024. 13 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/4_kejs-dokumentiv-superviziyi.pdf
3. Гладкова Г., Новик І. Інструменти для супервізії. УІРО. 2024. 10 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/3_instrumenty-superviziyi.pdf
4. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / М. І. Мушкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 188 с.
5. Стягунова О. Принципи, форми та методи супервізії. УІРО. 2024. 14 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/7_prynczypy-metody-ta-formy-superviziyi.pdf

МОДУЛЬ 4. СУПЕРВІЗІЙНІ СТОСУНКИ

Тема 4.1. Структура та динаміка супервізійних стосунків

Супервізорські стосунки. Почуття супервізованого в процесі супервізії. Ролі «супервізор», «керівник», «супервізований» та їх розрізнення.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. / І. В. Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. – 396 с.
2. Астремська І. В. Супервізорські відносини в професійному супроводі спеціаліста соціальної роботи // Психологічні перспективи, 2013. № 22. С. 3–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2013_22_3.
3. Вінер Дж., Майзеном Р., Дакхем Дж. Супервізія супервізора: практика в пошуку теорії, 2006. – 352 с.
4. Кривоконь Н. І. Стандарти та регламент супервізії в соціальній роботі // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2019. № 2. С. 52–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prcr_2019_2_9
5. Новик І. Профіль супервізора. УІРО. 2024. 12 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/8_profil-supervizora.pdf
6. Особливості стосунків «психотерапевт–клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі : монографія / за ред. З. Г. Кісарчук. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2017. – 225 с.

Тема 4.2. Виклики у супервізійних стосунках та шляхи їх подолання

Безпека в супервізійних стосунках. Влада супервізора та виклики, пов'язані з нею. Розв'язання конфліктних ситуацій. Завершення супервізорських стосунків.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. / І. В. Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. – 396 с.
2. Астремська І. В. Супервізорські відносини в професійному супроводі спеціаліста соціальної роботи // Психологічні перспективи, 2013. № 22. С. 3–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2013_22_3.
3. Вінер Дж., Майзеном Р., Дакхем Дж. Супервізія супервізора: практика в пошуку теорії, 2006. – 352 с.
4. Кривоконь Н. І. Стандарти та регламент супервізії в соціальній роботі // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2019. № 2. С. 52–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prcr_2019_2_9

5. Новик І. Профіль супервізора. УІРО. 2024. 12 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/8_profil-supervizora.pdf
6. Особливості стосунків «психотерапевт–клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі : монографія / за ред. З. Г. Кісарчук. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2017. – 225 с.

МОДУЛЬ 5. СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ ФАХІВЦІВ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Тема 5.1. Профілактика професійного вигорання та саморегуляція фахівця соціальної сфери

Професійне вигорання фахівців соціономічних професій. Профілактика професійного вигорання. Цінності та сенси у житті як ресурс для профілактики вигорання. Баланс між особистим життям і професійною діяльністю. Розвиток особистих інтересів та практики турботи про себе.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія / І. В. Астремська. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. – 132 с.
2. Астремська І. В. Супервізія як засіб подолання емоційного вигорання соціального працівника // Modern directions of theoretical and applied researches: materials of the international internet conference (18-30 March 2014) Sword, 2014. <https://www.sworld.com.ua/konfer34/185.pdf>
3. Балакірева К. О. Профілактика синдрому емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / програма розвитку ООН; проект «Підтримка реформ соціального сектору економіки». URL: https://www.slideshare.net/undpukraine/ss39374686?next_slideshow=39374686
4. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників // Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2020. № 1. С. 266–271. <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42>
5. Миколюк С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни // Ввічливість. 2022. Вип. 6. С. 31–36. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6.5>

Тема 5.2. Резильєнтність та кризова підтримка в соціальній роботі

Резильєнтність – психологічна стійкість в надзвичайних умовах. Психологічні наслідки надзвичайних ситуацій. Підходи до соціального відновлення. Теорія сильних сторін (strengths perspective theory). Чинники розвитку резильєнтності (психологічної стійкості). Діагностика резильєнтності та життєстійкості. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10. Опитувальник професійної життєстійкості. Індивідуальні та групові особливості життєвої стійкості та психологічної пружності.

Робота з людьми, які мають ознаки ПТСР. Криза та її види. Загальні ознаки важкої ситуації. Травматична криза (психотравма). Природні стратегії виживання та емоційні реакції на травмуючі події. Діагностика ПТСР. Симптоми психотравми. Види допомоги при ПТСР. Посттравматичне зростання.

Дебрифінг - основи кризової інтервенції. Групові форми самодопомоги. Застосування розбору подій (дебрифінгу) у військовій справі, медицині, соціальній роботі, спорті та інших сферах. Психологічний дебрифінг (Critical Incident Stress Debriefing, CISD). Метод PEARLS (Promoting Excellence and Reflective Learning in Simulation). Основні завдання дебрифінгу. Організація та проведення дебрифінгу. Пост-дебрифінг. Використання дебрифінгу як підвищення ефективності дій у надзвичайних ситуаціях та запобігання професійному вигоранню.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати рекомендовану літературу за темою.

Список рекомендованої літератури:

1. Академія стійкості : вебсайт. URL:<https://resilience.k-s.org.ua/>
2. Бозоян М. А., Кононенко О. І., Царенок Л. Б., Коваленко В. О. Смысловиттєві орієнтації та резильєнтність особистості як її ресурсні характеристики у сучасному соціумі // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. 2021. № 3(1). С. 122–133. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-1-122-133>
3. Васильєва Г. В., Колєсник Н. В. Емоційні та поведінкові порушення в наслідок ПТСР // Габітус. 2021. Вип. 30. С. 65–69. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.30.10>
4. Дмитришин С. Резильєнтність особистості: сутність феномену та методи розвитку // Вісник Львівського університету. Серія : Психологічні науки. 2024. Вип. 20. С. 67–74. <https://doi.org/10.30970/PS.2024.20.10>
5. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с.
6. Потапчук Є. М., Поліщук О. Р. Резильєнтність – потенціал відновлення особистості у складних життєвих обставинах // Психологічний журнал. 2023. Вип. 11. С. 45–52. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.11.2023.298404>

МОДУЛЬ 6. ПРАКТИКУМ. РОЗВИТОК ОСОБИСТОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУПЕРВІЗОРА

Тема 6.1. Практичні кейси за темою «Структура та динаміка супервізійних стосунків»

Аналіз кейсів на занятті.

Тема 6.2. Практичні кейси за темою «Виклики у супервізійних стосунках та шляхи їх подолання»

Аналіз кейсів на занятті.

Тема 6.3. Практичні кейси за темою «Профілактика професійного вигорання та саморегуляція фахівця соціальної сфери»

Аналіз кейсів на занятті.

Тема 6.4. Практичні кейси за темою «Резильєнтність та кризова підтримка в соціальній роботі»

Аналіз кейсів на занятті.

4. ФОРМИ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Підсумкова робота складається дистанційно з використанням дистанційних технологій навчання (Zoom, LMS Moodle).

Підсумкова робота містить 50 тестових питань (максимальна кількість балів – 100), які засвідчують формування необхідних компетентностей та компетенцій. Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється в 2 бали. Максимальна кількість балів за підсумкову роботу - 100 балів. Зразок питань підсумкової роботи наведено в таблиці. На виконання тестових завдань надається 2 академічні години або 90 хвилин.

Зразок питань підсумкової роботи

1. Слово «супервізія» в перекладі з англійської мови означає:

- 1) керівництво;
- 2) нагляд;
- 3) націлювання;
- 4) допомога.

2. Супервізія має типи:

- 1) групова, неформальна, кризова, оди на один;
- 2) групова, формальна, кризова, один на один;
- 3) індивідуальна, групова, конфіденційна, формальна;
- 4) індивідуальна, кризова, конфіденційна, неформальна.

3. До основних функцій супервізора не належить:

- 1) підтримка персоналу;
- 2) консультація персоналу;
- 3) управління персоналом;
- 4) навчання персоналу.

4. До основних функцій супевізії не належить:

- 1) підтримка персоналу;
- 2) управління персоналом;
- 3) навчання персоналу;
- 4) тільки супровід та спостереження за персоналом.

5. З чого починаються супервізорські відносини?

- 1) з конфлікту;
- 2) з формування відкритого й підтримуючого середовища;
- 3) з поради;
- 4) із згоди.

6. Який елемент є базовим компонентом стилю супервізора?

- 1) спосіб спілкування;
- 2) дистанційність;
- 3) емпатійність;
- 4) конгруентність.

7. У якій групі вірно наведені форми супервізії?

- 1) групова, індивідуальна;
- 2) колегіальна, фокусована;
- 3) групова, фокусована;
- 4) групова, дистанційна.

8. Основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу, індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи:

- 1) допомога;
- 2) адаптація;
- 3) супервізія;
- 4) профілактика.

9. Ефективність супервізії залежить від:

- 1) кількості супервізорів в організації;
- 2) досвіду супервізорів;
- 3) кваліфікації супервізорів;
- 4) політики організації стосовно її проведення.

10. Які проблеми в організаціях перешкоджають супервізії?

- 1) нестача спеціалістів із супервізії;
- 2) відносна новизна супервізії у соціальній роботі;
- 3) немає офіційного критерію рівня кваліфікації, потрібного для виконання ролі супервізора;
- 4) нестача коштів у соціальних організаціях.

Шкала оцінювання підсумкової роботи

Сума балів	Оцінка
90 – 100	зараховано
70-89	
50-69	
1-49	не зараховано

За результатами підсумкового контролю учасники програми підвищення кваліфікації отримують свідоцтво державного зразка про підвищення кваліфікації.