

# СУПЕРВИЗИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

## 1. Цель освоения дисциплины

Дать студентам систему теоретических знаний в области современного состояния супервизии в социальной работе.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Супервизия в социальной работе» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Супервизия в социальной работе» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Психология социальной работы», «Здоровьесберегающие технологии в профессиональной деятельности», «Психодиагностика личности и группы».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Кейс-менеджмент», прохождения практики «Преддипломная практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью к предупреждению и профилактике личной профессиональной деградации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания» (ОПК-8);
- способностью к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению (ПК-1).

### В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

#### **знать**

- сущность и специфику супервизии в социальной работе; основные формы и виды супервизии;
- основные понятия и принципы, лежащие в основе организационного процесса супервизии в помогающих профессиях;
- специфику супервизии в помогающих профессиях;
- особенности осуществления супервизии в помогающих профессиях; приемы аутосупервизии;
- способы прогностической оценки степени дестабилизирующего влияния профессионально-личностных деформаций специалиста на качество оказания услуг;
- симптомы возникновения и развития синдромов профессионального выгорания и хронической усталости, признаки процессов «вырождения» специалиста и его личности;

#### **уметь**

- квалифицированно оперировать основными понятиями и категориями супервизии в социальной работе;
- внедрять принципы супервизии и ее организационные модели в помогающие профессии; учитывать принцип культуроцентричности в развитии теории и практики социальной работы;
- использовать профессиональные знания в решении проблем социального оздоровления личности, общества, государства, в совершенствовании психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы;
- анализировать и оценивать с точки зрения супервизии проблемы организации социальной

работы; способы прогностической оценки степени дестабилизирующего влияния профессионально-личностных деформаций специалиста на качество оказания услуг;  
– использовать технологий организации процесса супервизии в помогающих профессиях; использовать подходы, принципы и модели в осуществлении супервизии в помогающих профессиях;  
– инициировать супервизорную деятельность в помогающих профессиях;

#### ***владеть***

– исследовательскими и организационно-административными навыками;  
– навыками активизации применения супервизии в помогающих профессиях;  
– навыками организации супервизорской деятельности с различными категориями клиентов; правилами и технологиями организации супервизии в системе профессионального сопровождения деятельности социальных работников;  
– навыками выявления препятствий внедрения супервизии в помогающие профессии;  
– приемами организации внутриорганизационной и внешнеорганизационной супервизии в различных социальных учреждениях специалистов в решении профессиональных задач;  
– навыками использования в профессиональной деятельности принципы организации супервизии в помогающих профессиях; правилами и технологиями организации супервизии в системе профессионального сопровождения деятельности социальных работников.

#### **4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 3,  
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 18 ч., СРС – 90 ч.),  
распределение по семестрам – 8,  
форма и место отчётности – аттестация с оценкой (8 семестр).

#### **5. Краткое содержание дисциплины**

1. История возникновения и современные представления о супервизии и супервизорстве. Понятие супервизии и супервизорства в помогающих профессиях. Цель и задачи супервизии. Главные функции супервизии. Супервизорство. Супервизорская практика в области психоаналитической теории. Роль З. Фрейда и А. Юнга в становлении супервизии. Влияние работ Когута на отношение к супервизорскому процессу. Развитие супервизии в России. Кадушин о супервизии в социальной работе. Фазы в методическом ориентировании супервизии. Современное состояние исследований супервизии. Деструктивные функции супервизии. Дефиниции супервизии. Отношение супервизии и психотерапии. Области применения супервизии. Типы супервизии.

2. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров в системе помогающих профессий.  
Этические и юридические принципы супервизии. Компетентность. Информированное согласие. Конфиденциальность. Защита прав клиента и супервизируемого консультанта. Базовые этические принципы супервизии (Ховкинс П., Шохет Р.). Стадии принятия этического решения. Этические проблемы в работе супервизора.

3. Организация процесса супервизии. Условия, уровни и формы супервизии.  
Процесс супервизии и его организация. Особенности специалистов помогающих профессий как клиентов. Первая супервизорская сессия. Характеристики супервизорского пространства. Контракт в супервизии: формирование контракта, элементы и обсуждение контракта. Подготовка к супервизии. Методические приемы супервизии: наблюдение, анализ, обсуждение, обратная связь, рекомендации. Процесс супервизии. Активность в супервизорском процессе. Оценивание супервизора (Бордеро и Леддик). Принятие

ответственности в качестве супервизируемого по представлениям Инскипп и Проктор. Субъект и объект супервизии. Супервизия первого (базового) уровня. Супервизия второго (сертификационного) уровня. Формы супервизии: очная, заочная, очно-заочная.

#### 4. Роли и личность супервизора. Обучение и развитие супервизора.

Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт. Классификация качеств супервизора по Карифио и Хесс. Представления Гилберта и Хесса о личности супервизора. Супервизорские вмешательства. Интервенции в рамках супервизии. Виды интервенции. Функции супервизора в процессе профессиональной деятельности. Профессиональное развитие супервизора. Требования к подготовке и квалификации супервизора: модель супервизоров в России и за рубежом. Оценивание и аккредитация. Обучение супервизии первого (базового) уровня. Классификация профессиональных навыков. Обучение супервизии второго (сертификационного) уровня. Обучение коллективной и групповой супервизии. Этические дилеммы. Транскультуральная компетентность.

#### 5. Модели супервизии и супервизорские отношения.

Понятие, классификация и содержание моделей супервизии. Эволюционные модели. Модели специфичной ориентации. Модели развития. Процессуальная модель. Интегративная модель супервизии: уровни профессионального развития специалиста помогающей профессии и уровни рабочих проблем супервизора. Модель развития: ориентация на себя, на клиента, на процесс, на процесс в контексте. Процессуальная: семимерная модель. Супервизорские отношения. Ответственность супервизируемого. Супервизорские стили. Факторы, влияющие на супервизорский процесс: статические и динамические. Эффективные стили деятельности супервизора: ориентированный на решение проблемы, межличностно-сензитивный и располагающий. Неэффективные стили: аморфный, неподдерживающий, терапевтический. Супервизорские стили по Фридендеру и Варду. Классификация Русселя и Теренса.

6. Форматы супервизии. Трудности и ошибки в осуществлении супервизорского процесса. Форматы супервизии: индивидуальная, групповая, коллегияльная, коллективная, очная и заочная. Метод оценки уровня профессионального развития супервизируемого при осуществлении мониторинга (протокол). Протоколы Висконсинского тренингового проекта по супервизии для специалистов первого уровня (структурирование по темам). Протоколы Висконсинского тренингового проекта по супервизии для специалистов второго (сертификационного) уровня. Алгоритм индивидуальной, групповой супервизии. Роль «листа восприятия» в групповой супервизии. Коллегияльная супервизия: триадическая модель Спайса. Коллективная модель: сфера применения и техники. Границы, рамки и контрперенос в супервизии. Классификация ошибок супервизии: присоединения, диагностики, неумелое проведение интервью, трудности анализа полученных данных. Фокус-анализ: на клиенте, на другой личности, на проблеме, на работнике помогающей профессии, на общности, культурно-контекстный фокус. Перенос и контрперенос. Классификация контрпереносных реакций. Препятствующий контрперенос. Полезный контрперенос.

### **6. Разработчик**

Думов Сергей Борисович, канд. пед. наук, доцент кафедры социальной работы ФГБОУ ВО «ВГСПУ».