

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СУПЕРВИЗИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Направление подготовки 39.04.02 Социальная работа

Направленность *Социальная работа с разными группами населения*
Государственное управление и организация социальной работы

Квалификация выпускника: магистр

Кострома
2023

Программа дисциплины «Супервизия в социальной работе» разработана в соответствии с
- Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 39.04.02 «Социальная работа», утвержденным приказом № 80 от 05.02.2018 г.;
- учебным планом направления подготовки 39.04.02 *Социальная работа*, направленность *Социальная работа с разными группами населения, Государственное управление и организация социальной работы*.

Разработал: Смирнова Е.Е., доцент кафедры социальной работы, к.пед.н., доцент

Рецензенты: Журина Е.В., Заместитель Губернатора Костромской области

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №10 от 27 мая 2019 г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №9 от 07 мая 2020г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №9 от 05 апреля 2021г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №7 от 21 марта 2022г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №10 от 10 апреля 2023г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у будущих магистров по социальной работе способности организации и осуществления супервизорского процесса в рамках работы социального учреждения

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с понятием супервизии и супервизорства, основными теориями супервизорского процесса;
- вооружить знаниями о моделях, схемах, технологиях супервизорского процесса и особенностях его организации в деятельности социального учреждения;
- сформировать готовность использования супервизии в процессе управления учреждением социальной сферы;
- отработать на практике отдельные умения, касающиеся реализации технологии супервизорского процесса в учреждениях современной социальной сферы;
- отработать умения саморегуляции в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

основные категории и понятия, определяющие содержание и особенности супервизорской практики;

роль супервизии в процессе функционирования учреждения системы социальной работы;

особенности организации процесса супервизии в системе социальной работы;

основные модели, формы и уровни супервизии;

профессионально-этические и нормативно-правовые основы деятельности супервизора в социальных службах

уметь:

работать с научной, учебной литературой;

планировать собственную деятельность;

осуществлять организацию процесса супервизии;

анализировать и разрабатывать предложения по повышению эффективности труда специалистов учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения;

заключать контракт на проведение супервизии;

осуществлять развитие политики и практики супервизии в социальном учреждении;

составлять и реализовывать разнообразные схемы супервизии

владеть:

социальной культурой супервизорской деятельности;

индивидуальными, групповыми и организационными методами супервизорской деятельности;

способами анализа содержания терапевтической сессии;

способами создания благоприятной социально-психологической среды в процессе супервизии;

методами самоанализа в ходе супервизии, способами предоставления обратной связи;

навыками супервизорской интервенции

освоить *компетенции:*

ПК-2 Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

Код и содержание индикаторов компетенции:

ИПК-2.1 Осуществляет оперативный контроль деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

ИПК-2.2 Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

ИПК-2.3 Организует оценку и контроль качества оказания социальных услуг на основе достижений современной квалиметрии и стандартизации

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Изучается в 1 (очная форма обучения), 3 (очно-заочная форма обучения) 2 (заочная форма обучения) семестре обучения.

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах/практиках:

«Теория и методология социальной работы», формирующая у обучающихся компетенции в области теоретического анализа социальных проблем и применения его результатов при построении стратегии и тактики работы с потребителем (группой потребителей) социальных услуг;

«Информационные ресурсы в социальной работе», формирующая у обучающихся способность к применению современных способов поиска, систематизации и обработки информации;

«Нормативно-правовое регулирование социальной работы» (направленность Государственное управление и организация социальной работы) / «Методология социально-политических процессов» (направленность Социальная работа с разными группами населения), формирующая представления о системе нормативно-правовой документации, применяемой в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе

Изучение дисциплины «Супервизия в социальной работе» является основой для освоения последующих дисциплин/практик: «Теория и практика управления», «Управление конфликтами в социальной работе», «Управление персоналом в социальной работе» прохождения производственной и преддипломной практики как формирующая готовность к самостоятельному анализу, рефлексии собственной профессиональной деятельности и поиску решения возникающих в ходе нее проблем, выполнения обучающимися выпускной квалификационной работы как предшествующее, поскольку опыт решения конкретных проблемных ситуаций будет способствовать снижению неуверенности и повышению профессиональной и научно-исследовательской компетентности магистранта.

4. Объем дисциплины (модуля)

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	3	3
Общая трудоемкость в часах	108	108
Аудиторные занятия в часах, в том числе:		-
Лекции	16	12
Практические занятия	16	14
Лабораторные занятия	-	-
Практическая работа	4	4
Самостоятельная работа в часах	72	78

Форма промежуточной аттестации	зачет	зачет
--------------------------------	-------	-------

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очная форма	Очно-заочная
Лекции	16	12
Практические занятия	16	14
Лабораторные занятия	-	-
Консультации	0,8	0,6
Зачет/зачеты	0,25	0,25
Экзамен/экзамены	-	-
Курсовые работы	-	-
Курсовые проекты	-	-
Практическая работа	4	4
Всего	33,05	28,85

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

5.1 Тематический план учебной дисциплины

очная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Введение в супервизию и супервизорство	18	4	4	-	10
2.	Технология супервизорского процесса	17	2	2	-	13
3.	Модели супервизии	14	2	2	-	10
4.	Трудности и ошибки в супервизии	14	2	2	-	10
5.	Супервизия в учреждениях социальной сферы	14	2	2	-	10
6.	Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы	18	4	4	-	10
	зачет	9				9
	Итого:	3/108	16	16	-	72

очно-заочная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	

1.	Введение в супервизию и супервизорство	16	2	4	-	10
2.	Технология супервизорского процесса	17	2	2	-	13
3.	Модели супервизии	14	2	2	-	10
4.	Трудности и ошибки в супервизии	16	2	2	-	12
5.	Супервизия в учреждениях социальной сферы	16	2	2	-	12
6.	Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы	16	2	2	-	12
	зачет	9				9
	Итого:	3/108	12	14	-	78

заочная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Введение в супервизию и супервизорство	7,5	1	1	-	10
2.	Технология супервизорского процесса	10,5	1	1	-	20
3.	Модели супервизии	11	1	1	-	15
4.	Трудности и ошибки в супервизии	8,5	1	1	-	12
5.	Супервизия в учреждениях социальной сферы	11	1	1	-	15
6.	Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы	10,5	1	1	-	20
	зачет	9			-	9
	Итого:	3/108	6	6	-	92

5.2. Содержание:

Тема 1. Введение в супервизию и супервизорство

Потребности специалистов «помогающих» профессий. Система поддержки специалиста. Стресс. Выгорание. Посттравматический стресс. Предназначение, цели и функции супервизии. Супервизия в помогающих профессиях. Супервизия как лечение.

Супервизия как образование. Единое определение супервизии. основополагающие принципы супервизии. Предпосылки осуществления супервизии. Роли супервизора.

Развитие супервизорской теории и практики в России и за рубежом. Зарождение супервизии в психоанализе.

Тема 2. Технология супервизорского процесса.

Очная и заочная супервизии. Индивидуальная, шрупповая и коллегиальная супервизия. Самосупервизия. Выбор супервизора.

Супервизорская сессия: содержание, стратегии, интервенции.

Методы индивидуальной супервизии: проясняющее наблюдение, событийный метод, фокус-анализ. Виды групповой супервизии: «кружок качества», группа обучения, группа-команда. Управление механизмом принятия решений в групповой супервизии. Формы коллегиальной супервизии: балинтовская группа, дебрифинг. Ролевая супервизия. Особенности формирования групп.

Подготовка к супервизии. Границы сессии. Формат сессии. Организационный и профессиональный контекст. Обсуждение контракта. Мероприятия супервизии. Уровни супервизии: модель развития. Выбор собственной схемы супервизорского процесса.

Мониторинг супервизии и самооценка специалиста: содержание протокола и возможности портфолио.

Тема 3. Модели супервизии.

Основные модели супервизии: эволюционные модели, модели специфичной ориентации, балинтовские группы, интегративные модели. Наставническая супервизия. Обучающая супервизия. Направляющая супервизия. Консультирующая супервизия.

Интегративная модель супервизии: уровни профессионального развития специалиста социальной работы и уровни рабочих проблем супервизора. Модель развития: ориентация на себя, на клиента, на процесс, на процесс в контексте.

Процессуальная модель: семимерная модель.

Супервизорские вмешательства. Супервизионный круг:

1. функционирование личности терапевта и клиента;
2. отношения между клиентом, терапевтом и супервизором;
3. теории развития, личности и психотерапии;
4. клинические диагностические теории и теоретические подходы к лечению

Интервенции в рамках супервизии. Виды интервенции: обучающая инструкция, интервенции в супервизии, моделирование терапевтического стиля.

Тема 4. Трудности и ошибки в супервизии.

Ошибки присоединения. Ошибки диагностики. Тактические ошибки. Сопротивление супервизии. Особенности консультационных отношений. Перенос и контр-перенос. Препятствующий контр-перенос. Полезный контр-перенос.

Культуральная динамика, ведущая к вырождению супервизии: охота за личностной патологией, бюрократизм, прикрытие тылов, побуждение кризисом, зависимая организация.

Тема 5. Супервизия в учреждениях социальной сферы.

Развитие политики и практики супервизии в социальных службах: семь шагов. Создание обучающейся и развивающейся культуры организации.

Предпосылки организации супервизорской работы. Препятствия в развитии супервизорской службы.

Особенности специалистов социальной работы как клиентов. Ориентации клиентов по В.В. Столину.

Кодекс этики обучающих тренеров (Великобритания). Кодекс этики и практики Британской ассоциации консультантов (БАК). Ответственности супервизора, специалиста, группы. Этические дилеммы. Критерии принятия этического решения.

Нормативно-правовые основы деятельности супервизора в социальных службах. Нормативно-правовое регулирование условий труда и оплаты супервизора в системе учреждений социального обслуживания.

Тема 6. Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы.

Требования к подготовке и квалификации супервизора: модель подготовки супервизоров в России и за рубежом. Профессионально-личностные качества супервизора. Оценка потребностей супервизора в обучении. Процесс обучения супервизора. Самооценка супервизора. Навыки предоставления обратной связи. Оценка и аккредитация супервизоров.

5.3 Практическая подготовка

очная форма обучения

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
39.04.02 Социальная работа Социальная работа с разными группами населения, Государственное управление и организация социальной работы	<i>Супервизия в социальной работе</i>	1	4	-	4	-	-

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-2 Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК-2.2 Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Разработка памятки для сотрудников социального учреждения по профилактике профессионального выгорания	-	4	-	-

очно-заочная форма обучения

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
39.04.02 Социальная работа Социальная работа с разными группами населения, Государственное управление и организация социальной работы	<i>Супервизия в социальной работе</i>	3	4	-	4	-	-

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-2 Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК-2.2 Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Разработка памятки для сотрудников социального учреждения по профилактике профессионального выгорания	-	4	-	-

заочная форма обучения

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
39.04.02 Социальная работа Социальная работа с разными группами населения, Государственное управление и организация социальной работы	<i>Супервизия в социальной работе</i>	2	4	-	4	-	-

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-2 Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК-2.2 Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Разработка памятки для сотрудников социального учреждения по профилактике профессионального выгорания	-	4	-	-

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Часы			Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля
			очная форма	очно-заочная форма	заочная форма		
1.	Введение в супервизию и супервизорство	<p>а) Проанализируйте содержание понятий «супервизия» и «оценка». Определите схожие характеристики и различия.</p> <p>б) Подготовьте доклады «История супервизии», «Модель обучающего цикла Д. Колба и Р. Фрай»</p> <p>в) Напишите аннотацию на следующие произведения (по выбору): М. Фордэм «Защиты Самости», У. Бион «Научение через опыт переживания», З. Фрейд «Введение в психоанализ», Л. Гринберг, Д. Сор, Э. Табак де Бьянчеди «Введение в работы Биона»</p>	10	10	10	<p>Визуализируйте понятия, используя различные образы. Подготовьте презентацию результатов работы.</p> <p>В основе доклада лежит написание обучающимся реферата, содержащего информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны.</p> <p>Регламент озвучивания доклада до 7 мин.</p> <p>Написание аннотации – вид внеаудиторной самостоятельной работы студентов по написанию краткой характеристики книги, статьи, рукописи. В ней излагается основное содержание данного произведения, даются сведения о том, для какого круга читателей оно предназначено. Работа над аннотацией помогает ориентироваться в ряде источников на одну тему, а также при подготовке обзора литературы.</p> <p>Студент должен перечислить основные мысли, проблемы, затронутые автором, его выводы, предложения, определить значимость текста.</p> <p><i>Пример структуры аннотации:</i></p> <p>Фамилия автора, полное наименование работы, места и год издания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Краткие сведения об авторе. 2. Вид издания (статья, книга, учебник, сочинение и пр.). 3. Целевая аудитория издания. 4. Цели и задачи издания. 5. Структура издания и краткий обзор содержания работы. 6. Основные мысли, проблемы, затронутые автором. 	<p>Дидактическая игра «Мое представление учебного курса»</p> <p>Доклад, аннотации</p>

						7. Выводы и предложения автора по решению затронутых проблем. Автор аннотации	
2.	Технология супервизорского процесса	а) Разработайте сценарий игрового занятия по методу дебрифинга б) Разработайте проект договора о проведении супервизии: - индивидуальной; - групповой в) Проанализируйте стенограмму очной супервизии. Скажите, к какой модели относится данный супервизорский процесс. Предположите, каким образом он будет развиваться. г) Проанализируйте поведение героев мифов Древней Греции и сравните с поведением супервизоров в ходе супервизорской сессии д) Разработайте план-схему балинтовской группы	13	13	20	Дебрифинг – это обучающий процесс, помогающий участникам размышлять о пережитом опыте, обнаруживать новые интересные идеи, делать полезные для себя открытия и делиться друг с другом. Хорошо подготовленное игровое занятие стимулирует глубокое погружение игрока в процесс анализа и взаимодействия с другими; подобная включенность фактически является одним из показателей успеха внедрения новой технологии, и для того, чтобы вывести играющих из действия, также нужно использовать игротехнические приемы. Примеры ключевых вопросов для дебрифинга: Что происходит? Какие чувства у Вас возникли при этом? Как вы объясняете это? Чему вас это научило? Что бы вы хотели сделать с этим? Что в этом плохого/хорошего? Для изучения можно использовать любые мифы. Для выполнения задания можно воспользоваться следующим источником: Мифы Древней Греции [Электронный ресурс]. – СПб.: Пальмира ; Москва: Книга по Требованию, 2017. – 255 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480999 План-схема балинтовской группы: - цель работы; - последовательность сессии (краткое описание этапов); - сеттинг.	Решение ситуационных задач с позиций одного из теоретических направлений Проект договора Дискуссия Реферат План супервизорской сессии
3.	Модели супервизии	а) Разработайте схему супервизорского процесса, используя знания и о моделях супервизии и методах ее реализации б) Напишите эссе «Мои потребности в супервизии» в) Разработайте опросник, позволяющий диагностировать уровень профессионального выгорания специалиста по социальной работе	10	10	15	Написание эссе – вид внеаудиторной самостоятельной работы студентов по написанию сочинения небольшого объема и свободной композиции на частную тему, трактуемую субъективно и обычно неполно. Тематика эссе должна быть актуальной, затрагивающей современные проблемы области изучения дисциплины. Студент должен раскрыть не только суть проблемы, привести различные точки зрения, но и выразить собственные взгляды на нее. Этот вид работы требует от студента умения четко выражать мысли как в письменной форме, так и посредством логических рассуждений, ясно излагать свою точку зрения. Эссе, как правило, имеет задание, посвященное решению одной из проблем, касающейся области учебных или	Решение ситуационных задач Эссе Опросник

						научных интересов дисциплины, общее проблемное поле, на основании чего студент сам формулирует тему. При раскрытии темы он должен проявить оригинальность подхода к решению проблемы, реалистичность, полезность и значимость предложенных идей, яркость, образность, художественную оригинальность изложения.	
4.	Трудности и ошибки в супервизии	а) Опишите известный Вам случай из практической деятельности специалиста по социальной работе (или собственной практики), требующий вмешательства супервизора, и разработайте программу супервизии для данного случая. Подготовьте 5 вопросов для коллег. б) Используя содержание протокола, проведите самооценку своей профессиональной деятельности. Выразите результаты в виде письма супервизору.	10	12	12	Составление и решение ситуационных задач (кейсов) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности. Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.	Мини-конференция Решение ситуационных задач
5.	Супервизия в учреждениях социальной сферы	а) Разработайте инструкцию супервизора в социальной службе б) Составьте список нормативных актов, регламентирующих деятельность супервизора в	10	12	15	В должностной инструкции указывают наименование учреждения, конкретной должности, реквизиты согласования и утверждения. Должностная инструкция состоит из четырех основных разделов: - общие положения;	Проект инструкции Картотека нормативных документов

		<p>социальных службах (отражающих направления деятельности супервизора)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - обязанности; - права; - ответственность. <p>В разделе «Общие положения» указывают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей; - требования к стажу работы по специальности; - основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний и профессиональных навыков, а также знаний нормативно-правовых документов, методических материалов, методов и средств, применяемых при выполнении должностных обязанностей; - основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет служебную деятельность и реализует свои полномочия; - перечень структурных подразделений и (или) отдельных должностей работников, непосредственно подчиненных ему по службе (если таковые имеются); - порядок замещения работника и исполнения должностных обязанностей в случае его временного отсутствия. <p>В раздел могут быть включены другие требования и положения, конкретизирующие и уточняющие статус работника и условия его деятельности.</p> <p>В разделе «Должностные обязанности» указывают обязанности работника с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения учреждения здравоохранения с подробным изложением основных направлений его трудовой деятельности. Перечень должностных обязанностей может быть дополнен или сокращен в зависимости от внешних и внутренних условий деятельности учреждения.</p> <p>В разделе «Права» приводят перечень прав работника. Допускается конкретизировать те или иные права с учетом специфики выполняемых работником должностных обязанностей.</p> <p>В разделе «Ответственность» указывают меру ответственности работника за несоблюдение трудовых обязанностей. В данном разделе также указывают, каким образом материально ответственное лицо несет в</p>	
--	--	---	--	--	--	--

					<p>соответствии с законодательством Российской Федерации материальную ответственность за ущерб, причиненный учреждению. В раздел могут быть включены другие пункты, уточняющие и конкретизирующие ответственность работника.</p> <p>Неотъемлемой частью должностной инструкции является лист ознакомления. Допускается размещение отметки об ознакомлении работника с инструкцией на листе самой должностной инструкции. В данном случае соответствующая отметка должна обязательно включать дату и подпись работника.</p> <p>При оформлении должностных инструкций рекомендуется соблюдать ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов», утвержденный Постановлением Госстандарта России от 3 марта 2003 г. N 65-ст. Хотя требования ГОСТ Р 6.30-2003 не являются обязательными для применения и носят рекомендательный характер, единые подходы к оформлению документации не только упрощают процесс подготовки документов, но и значительно улучшают их восприятие работниками.</p> <p>При подготовке должностных инструкций рекомендуется применять текстовый редактор Word с использованием шрифтов Times New Roman размером N 12, 13, 14 через 1-1,5 интервала.</p> <p>Гриф утверждения должностной инструкции располагают в правом верхнем углу документа. Должностная инструкция утверждается руководителем учреждения или специально издаваемым документом (приказом или распоряжением). При утверждении документа должностным лицом гриф утверждения документа должен состоять из слова Утверждаю (без кавычек), наименования должности лица, утверждающего документ, его подписи, инициалов, фамилии и даты утверждения. При утверждении должностной инструкции приказом или распоряжением гриф утверждения состоит из слова Утверждено, наименования утверждающего документа в творительном падеже, его даты, номера.</p> <p>В связи с отсутствием документов непосредственно регламентирующих деятельность супервизора в сфере</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						социальной работы рекомендуется обратиться к документам, определяющим основы осуществления социальной работы в конкретной сфере деятельности или с определенной группой потребителей социальных услуг.	
6.	Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы	<p>а) Разработайте систему тематических планерок для специалистов социального учреждения в контексте осуществляемого супервизорского процесса</p> <p>б) Разработайте программу стажировки отдельного сотрудника социального учреждения с использованием технологии супервизии</p> <p>в) Разработайте памятку для сотрудников социального учреждения по профилактике профессионального выгорания</p>	10	12	20	<p>Памятка (алгоритм) – краткое нормативное, производственно-практическое или справочное издание (пособие), содержащее самые важные сведения, которыми надо руководствоваться, выполняя какую-либо операцию или осуществляя некоторую деятельность.</p> <p>Для составления памятки по заданной теме нужно найти информацию с разных источников (сеть Internet, энциклопедии, практические пособия, учебная литература), изучить ее и выписать тезисы (основные мысли или основные действия).</p> <p>Памятка составляется индивидуально.</p> <p>Работа должна быть представлена на бумаге формата А4 в печатном (компьютерном) варианте.</p> <p>Составление тезисов (перечня действий)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предварительно изучите информацию по заданной теме с разных источников, продумайте цель, которую вы ставите, приступая к работе над ней. 2. Внимательно изучите информацию, определите ее основную мысль. 3. Разделите информацию по заданной теме на смысловые части, определите микротемы. 4. Сформулируйте пункты плана, логически и последовательно связав их между собой. 5. Воспринимая текстовую информацию, стремитесь четко представить себе, что является главным для автора, а что для вас. 6. Выберите для тезисов основные идеи и положения, отделив важные детали от подробностей, запишите их словами автора или собственными словами, разместив в определенной последовательности. 7. Руководствуйтесь основным принципом тезирования текста – не допускайте искажения содержания. 8. Составьте тезисы, а затем, используя эти материалы, оформите памятку-алгоритм на листе А4. <p>Объем работы: 1-3 листа.</p> <p>Программа стажировки должна включать:</p>	<p>План</p> <p>Программа</p> <p>Памятка</p>

						цель стажировки; место стажировки; сроки стажировки; тематический план освоения деятельности; предполагаемый результат.	
			9	9	9		зачет

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 1. Введение в супервизию и супервизорство

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие супервизии. Основные теории супервизии
2. Цели и задачи супервизии
3. Функции супервизии
4. Принципы супервизии
5. Требования к личностным и профессиональным характеристикам супервизора.
6. Эмоции в деятельности супервизора.

Тема 2. Технология супервизорского процесса

Вопросы для обсуждения:

1. Подготовка и содержание процесса супервизии
2. Виды супервизии
3. Супервизорский договор
4. Условия супервизии
5. Этапы супервизии
6. Уровни супервизии
7. Формы проведения супервизии
8. Методы супервизии
9. Интерпретация в анализе и перевод в супервизии
10. Идентификация и индивидуация в супервизии.
11. Взаимоотношения супервизанта и супервизора
 - супервизорство и консультации
 - выбор супервизора
 - ведение записей и отчетность
 - перерывы в супервизии
 - удерживание (контейнирование)
12. Эмпатия и контрперенос в супервизии
13. Ритм супервизорского обмена
14. Сообщения супервизируемого. Формы презентации случая
15. Дебрифинг и метакоммуникация.

Тема 3. Модели супервизии

Вопросы для обсуждения:

1. Эволюционные модели
2. Модели специфичной ориентации
3. Балинтовские группы
4. Интегративные модели

Тема 4. Трудности и ошибки в супервизии

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы, связанные с подготовкой супервизорского процесса
2. Помехи в процессе супервизии
3. Воздействия окружающей среды на процесс супервизии
4. Проблемы и вопросы этики в супервизии. Кодекс этики и практики супервизоров Британской Ассоциации консультирования
5. Понятие «границы» в супервизии
6. Спротивление супервизируемого

Тема 5. Супервизия в учреждениях социальной сферы

Вопросы для обсуждения:

1. Супервизия как новая технология социальной работы в России
2. «Бессознательная» составляющая в организации
3. Роли и цели супервизии в учреждении
4. Установки сотрудников учреждения по поводу супервизии
5. Супервизия в группе: ответственность и конфиденциальность
6. Супервизирование молодых специалистов
4. Профессиональный, административный и бизнес-аспекты супервизии

Тема 6. Супервизия как метод повышения профессиональной компетентности в практике социальной работы

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и структура профессиональной компетентности социального работника и специалиста по социальной работе.
2. Синдром «выгорания» в социальной работе
3. Обязанности и задачи деятельности специалиста по социальной работе-супервизора.
4. Супервизорское сопровождение специалиста
5. Обучение супервизии

6.3. Тематика и задания для лабораторных занятий

Лабораторные работы не предусмотрены РУП.

6.4. Методические рекомендации для выполнения курсовых работ (проектов)

Выполнение курсовых работ не предусмотрено РУП.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная:

1. Инновационные методы практики социальной работы [Электр. ресурс] : Учебное пособие для магистров / Г.Х. Мусина-Мазнова, И.А. Потапова, О.М. Коробкова и др. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2014. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=221301

б) дополнительная:

2. Основы супервизии в социальной работе / М.П. Шутьмин, В.И. Зиновьева, М.В. Берсенев. Томск: Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2015. – 117 с. – Режим доступа: <https://infopedia.su/8x49b7.html>

3. Супервизия в социальной работе: методические материалы для специалистов учреждений социальной защиты [Электронный ресурс] . – Кемерово, 2014. – Режим доступа: http://осознание-ко.рф/doc/infbank/8-supervizija_v_soc.rabote.pdf

4. Супервизия супервизора: Практика в поиске теории [Электронный ресурс] / ред. Д. Винера, Р. Майзена, Д. Дакхэм ; пер-к В.В. Зеленский и др. – М. : Когито-Центр, 2006. – 352 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226771>

5. Фокин И.В. Потенциалы супервизии и их актуализация в практике социальной работы [Электронный ресурс] // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2010. – №2. С. 216-219. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/potentsialy-supervizii-i-ih-aktualizatsiya-v-praktike-sotsialnoy-raboty>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Информация о курсе дисциплины в СДО:

Элемент «Лекции»;

Элемент «Практические занятия»;

Элемент «Самостоятельная работа»;
Элемент «Список рекомендуемой литературы»;
Элемент «Промежуточная аттестация»;
Элемент «Обратная связь с обучающимися».
Сайт журнала Вопросы психологии. – Режим доступа :<http://www.voppsy.ru>.
Сайт Психологического журнала. – Режим доступа: <http://psychol.ras.ru/08.shtml>.
Сайт Журнала практической психологии и психоанализа –электронная версия. – Режим доступа :http://www.psychol.ras.ru/ippp_pfr/journal.
Сайт Вестника Московского университета. Серия 14.Психология. – Режим доступа :
<http://www.psy/msu.ru/science/vestnik/index.html>.
Сайт Психологической мастерской. Библиотека текстов по экзистенциальной и гуманистической психологии. – Режим доступа : <http://www.edinogog.boom.ru/psimaster.htm>.
Сайт группы исследований факторов формирования индивидуальности Психологического института РАО. – Режим доступа: http://www.pirao.ru/strukt/lab_gr/g-fak.html.
Сайт института практической психологии и психоанализа. – Режим доступа: http://www.psychol.ras.ru/ippp_pfr.
Сайт центра социально-психологического консультирования в Санкт-Петербурге «consuet». – Режим доступа : <http://consuet.pu.ru>.
Сайт правительства РФ. – Режим доступа: <http://www.gov.ru/> ;
Полнотекстовая библиотека по социологии и социальной работе. – Режим доступа: <http://lib.pomorsu.ru/elib/text/social.htm>;
Образовательный портал по социально-гуманитарным наукам. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru/> -;

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.