



Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО))

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.18 Супервизия в деятельности психолога

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки
Практическая психология

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Форма обучения
Очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры
психологии
«28» августа 2024, протокол №1

Заведующий кафедрой
доктор философских наук, доцент Л.В.Шукшина

Москва, 2024

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	7
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ12	
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Супервизия в деятельности психолога» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки *37.03.01 Психология*, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 № 839.

Изучение дисциплины ориентировано на изучение одного из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области психологического консультирования, в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и методов консультирования. Супервизия призвана способствовать профессиональному росту психолога-консультанта и психотерапевта, развитию особых навыков и умений, связанных с выработкой рефлексивного и критического отношения к своим профессиональным результатам, а также повышению ответственности специалистов за собственный уровень профессионализма

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 37.03.01 Психология и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование и совершенствование необходимых для самостоятельной профессиональной деятельности компетенций, развитие важных профессиональных личностных качеств.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов представление о супервизии в психологии;
- получить навыки соблюдения этических и юридических принципов, на которых построена работа супервизора;
- познакомиться с существующими моделями супервизии и структурой супервизорских отношений;
- познакомить со спецификой супервизорского процесса в психологии;
- изучить супервизорский подход в анализе профессиональной деятельности психолога-консультанта;
- сформировать навык использования супервизорских технологий в анализе и оценке эффективности процесса консультирования.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-7	ОПК-7.1 Нацелен на проведение супервизии с целью улучшения и поддержки уровня личностной и профессиональной компетентности, сохранения психологического здоровья и психического функционирования	особенности психического развития человека на разных этапах жизненного цикла и разных социальных условиях	прогнозировать результат и составлять коррекционную программу успешного развития личности; составлять индивидуальную карту развития	использования психологических практик для решения консультативных задач	<u>Контактная работа:</u> Лекции Лабораторные практикумы <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл	
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки			
Очно-заочная форма												
Тема 1. Супервизия в деятельности психолога.	12	12		4						8	Дискуссия /10 Отчет по ситуационному практикуму /15	
Тема 2. Стили, формы и модели супервизии	12	12		4						8	Дискуссия /10 Отчет по ситуационному практикуму /15	
Тема 3. Организация процесса супервизии	12	12		4						8	Дискуссия /10 Отчет по ситуационному практикуму /15	
Тема 4. Практическая деятельность супервизора в работе организационного психолога	12	12		4						8	Дискуссия /10 Отчет по ситуационному практикуму /15	
Всего:	48	48		16						32	100	
Контроль, час	36										Экзамен	
Объем дисциплины (в академических часах)	180											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5											

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Супервизия в деятельности психолога.

Современные представления о супервизии. Супервизорство и супервизия: основные понятия. Цель и задачи супервизии. Функции супервизии. Наставничество: цель, задачи. Организация наставничества. Этические и юридические принципы супервизии: компетентность, конфиденциальность, ответственность. Защита прав клиента и супервизируемого специалиста.

Тема 2. Стили, формы и модели супервизии

Супервизорские стили. Факторы, влияющие на супервизорский процесс: статические и динамические. Эффективные стили деятельности: ориентированный на решение проблемы, межличностно-сензитивный и располагающий. Неэффективные стили: аморфный, неподдерживающий, терапевтический. Супервизорские стили по Фридлендеру и Варду. Классификация Русселя и Теренса.

Формы супервизии: индивидуальная, групповая, коллегиальная, коллективная, очная и заочная. Метод оценки уровня профессионального развития супервизируемого при осуществлении мониторинга (протокол). Алгоритм индивидуальной, групповой супервизии. Роль «листа восприятия» в групповой супервизии. Коллегиальная супервизия: триадическая модель Спайса. Коллективная модель.

Понятие, классификация и содержание моделей супервизии. Эволюционные модели. Модели специфичной ориентации. Модели развития. Процессуальная модель. Интегративная модель супервизии. Модель развития: ориентация на себя, на клиента, на процесс, на процесс в контексте. Процессуальная: семимерная модель.

Тема 3. Организация процесса 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.

Тема 4. Практическая деятельность супервизора в работе организационного психолога

Супервизорские группы. Факторы группового процесса. Интерперсональное влияние и его составляющие. Значение межличностных отношений. Цели и задачи группового ведущего. Стратегии группового ведения. Активация и управление групповой активностью. Выбор для группового вмешательства. Завершение группового процесса. Критерии эффективности группового процесса. Терапевтическая группа и тренинг. Сходство и различие. Правила организации тренинга в зависимости от поставленной задачи. Программа тренинга: выбор, проектирование, проведение.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, семинары, ситуационный практикум, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по участию в

проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум – это интерактивный обучающий формат для приобретения практических навыков в изучаемой данной дисциплиной области. Проводится в виде решения задач или практических заданий, сформулированных на основе практических ситуаций.

Порядок организации собственной деятельности во время ситуационного практикума. Важно:

- в начале занятия получить задание (кейс);
- задать уточняющие вопросы преподавателю;
- в соответствии с инструкцией преподавателя приступить к решению задания индивидуально или в микрогруппах;
- провести обсуждение со всеми участниками и учесть предложенные варианты ответов;
- выработать стратегию защиты своей версии правильного ответа;
- назначить представителя от группы для защиты выбранного варианта ответа;
- включиться в межгрупповое обсуждение, внимательно выслушав ответы представителей от всех групп;
- помогать в процессе дискуссии представителю от своей группы во время возникших затруднений отстоять «правильный» ответ;
- учесть все замечания и ошибки, сделанные преподавателем по окончании дискуссии;
- зафиксировать рейтинговые баллы текущего контроля успеваемости.

Требования к оформлению результатов практикума.

Доклады, отражающие индивидуальное или коллективное решение кейса группой, представляются в устной форме с использованием при необходимости подготовленными иллюстративными материалами. Все нестандартные решения, выработанные группой в процессе работы, поощряются дополнительными бонусными баллами.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для

выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся при подготовке к групповому обсуждению (дискуссии)

Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как подготовка (информированность и компетентность) обучающихся по предложенной проблеме; семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми магистрантами); корректность поведения участников; умение преподавателя проводить дискуссию. Правильно организованная дискуссия проходит три стадии развития: ориентация, оценка и консолидация. Составной частью любой дискуссии является процедура вопросов и ответов. Умело поставленный вопрос (каков вопрос, таков и ответ) позволяет получить дополнительную информацию, уточнить позиции выступающего и тем самым определить дальнейшую тактику проведения дискуссии. Эффективность дискуссий обучающихся снижают следующие недостатки: непонимание некоторыми участниками рассматриваемых проблем, их неподготовленность к обсуждению; неуважение к оппонентам, нетерпимость к чужому мнению и неумение отстаивать собственные взгляды и убеждения; поверхностность суждений и предложений; неразвитость представлений об искусстве полемики.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на

самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
Тема 1. Супервизия в деятельности	Определение понятия	Работа с литературой,	Дискуссия Отчет по

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
<i>психолога.</i>	«супервизия». Общие и отличительные черты. Супервизорство в помогающих профессиях. Соотношение супервизии и психотерапии.	источниками в сети Internet Подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	ситуационному практикуму
<i>Тема 2. Стили, формы и модели супервизии</i>	Модели супервизии, их характеристика с точки зрения применения для работы с представителями различных помогающих профессий. Процессуальная семимерной модели супервизии, ее особенности. Эффективные и неэффективные стили супервизии. Определение понятия «отношение». Как оно раскрывается в контактах супервизора и супервизируемого?	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 3. Организация процесса супервизии</i>	Особенности специалистов помогающих профессий как клиентов. Приведите примеры. Составление алгоритма первой сессии супервизора. Формы супервизий. Выбрать ситуацию из жизни (например, переживание супервизируемым контрпереноса) и на примере показать применение этих форм для решения	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
	проблемы.		
Тема 4. Практическая деятельность супервизора в работе организационного психолога	Классификации качеств супервизора. Роль супервизора в процессе повышения квалификации супервизируемого. Функции супервизора в помогающих профессиях. Пути повышения квалификации супервизора. Принципы этического подхода в супервизии. Квалификационная характеристика супервизора	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

Пахальян, В. Э. Психологическая экспертиза в деятельности практического психолога образования : монография / В. Э. Пахальян. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 199 с. — ISBN 978-5-4497-1686-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122078.html>

Дополнительная литература

1. Психологические основы работы психолога с семьей : учебное пособие / О. В. Барсукова, М. А. Вышквыркина, Л. В. Косикова [и др.]. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 119 с. — ISBN 978-5-9275-3900-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125711.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
Профессиональный психологический сайт	http://www.psychology.ru/
Сайт с психологической литературой	http://www.i-u.ru/biblio/
Электронная психологическая библиотека	http://psychology.vuzlib.net/
Журнал «Системная психология и социология»	http://systempsychology.ru/archive.html
Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru/
Библиотека психологической литературы	http://www.koob.ru
Журнал «Психологический журнал»	http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic/vypuski_zh.html

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 pro;
- Операционная система Microsoft Windows 10 pro;
- Операционная система Microsoft Windows Server 2012 R2;
- Свободно-распространяемое программное обеспечение WPS office
- Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition

лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

- Антивирусная программа Dr.Web;

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор <https://7-zip.org.ua/ru/>

• Inkscape – векторный графический редактор
<https://inkscape.org/ru/o-programme/>

- Gimp – растровый графический редактор <http://www.progimp.ru/>
электронно-библиотечная система:

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека IPR SMART» <https://www.iprbookshop.ru/>

современные профессиональные баз данных:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

- Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>

информационные справочные системы:

- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
Дискуссия	10 - активное участие в обсуждаемой проблеме; 5-9 - недостаточно активное участие в проблеме; 1-4 - участие не активное, ориентация в обсуждаемой проблеме низкая; 0 - не участие в обсуждаемой проблеме .
Ситуационный практикум	15 – работа и отчет выполнены в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы: требуемая информация, вводные условия кейса, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 10 – работа и отчет выполнены в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы: требуемая информация, вводные условия кейса, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы;

Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
	5 – работа и отчет выполнены в срок, в основном самостоятельно, правильно поняты и использованы: требуемая информация, вводные условия кейса, имеются ошибки в расчетах, выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 1 – обучающийся подготовил работу и отчет несамостоятельно или не завершил в срок, имеются ошибки в расчетах, выводы и ответы на вопросы отсутствуют. 0 - практикум и отчет не выполнены.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Вопросы для дискуссий:

1. История возникновения и развития супервизии в России и за рубежом.
2. Современное состояние и перспективы развития супервизии.
3. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров.
4. Этика супервизора.
5. Типы супервизии.
6. Профессиональное развитие супервизора.
7. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
8. Супервизорские стили.
9. Супервизорские отношения.
10. Организационные условия супервизии.
11. Уровни супервизии.
12. Формы супервизии.
13. Организация процесса супервизии.
14. Безопасное пространство.
15. Подготовка к супервизии.
16. Процесс супервизии.
17. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
18. Личность супервизора.
19. Форматы супервизии.
20. Супервизорская система.
21. Супервизорские вмешательства.
22. Проблемы и вопросы этики в супервизии.
23. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).

24. Трудности осуществления супервизорского процесса.
25. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Ситуационный практикум №1.

Как работать с клиентом, у которого конфликт с родителями.

Встреча с супервизором психолога-стажера. Ориентировка на месте.

Выстраивание контакта: знакомство, представления друг другу.

СВ:?

ПС: Запрос психолога к супервизору: не могу справиться в работе с клиенткой, у которой конфликт с родителями.

СВ: что Вы считаете можно отнести к контрольным моментам нашей работы? ПС: я смогу не оправдывать клиентку и не обвинять родителей.

СВ: сколько времени Вы можете потратить на разбор ситуации? ПС: 2 или 3 сессии.

СВ: тогда обговорим условия контракта? (причина совместной работы, время, место, частота сессий, оплата, методы оценки результата)

СВ: что Вы считаете нужным рассказать для начала работы?

ПС: у меня есть протокол нашей беседы. Ко мне пришла на консультацию девушка, которая не может построить отношения с родителями. Говорит, что очень их любит, но в последнее время они стали относиться друг к другу как враги. Она переживает, что ее постоянно раздражают их замечания. Она сказала, что пыталась им доказать, что она уже взрослая и не надо ее так опекать, но они не понимают. А, в добавок, она делает ошибки, мелкие, дурацкие, но как будто подтверждает им, что она без них не справится. И она чувствует, что мама видит ее ошибки и как будто ее все время укоряет: «... вот тебе говорила, предупреждала, а теперь сама мучайся» и т.д. У меня у самой аналогичный конфликт с родителями, я встаю на сторону девушки и не понимаю, что делать дальше. Я в тупике.

Протокол:

Кл: Это, пожалуй, один из извечных конфликтов, порождающий много споров и обсуждений, имеющий не один пример в литературе и в личной жизни каждого. Есть тому множество причин и поводов и в моем случае они не столь оригинальны, но с современным оттенком.

Столкновение произошло довольно давно, но хорошо запомнилось. Основными сторонами конфликта являются старшее поколение в лице

родителей (отца и матери) и подрастающее поколение, т.е. лично я в 17 лет.

Пс: Тип конфликтной ситуации в данном случае – конфликт между личностью и группой, поскольку в данном случае оба родителя занимали активную позицию в конфликте.

Кл: Предметом конфликта послужило желание родителей распределять моё время по своему усмотрению, о чем более подробно будет рассказано ниже.

Пс: Объект конфликта – время клиентки.

Кл: Мое время по сути своей всегда находится в дефиците и из-за него и возник спор. Т.е. дело было не в том, что я выполняю и чего не выполняю, родителям было принципиально когда.

Целью для родителей было утверждение своих правил время проведения во всем (куда включается учеба, личная жизнь, работа по дому и другая помощь), тех правил, которые они считали верными и логичными со своей точки зрения. Для меня же мотивом являлось желание изменить сложившийся стереотип “домашнего ребенка”, показать, что преуспеть абсолютно во всем вышеперечисленном невозможно.

Действия родителей заключались в прямом указании, что и когда мне делать, и до определенного возраста это правильно и действенно. Со своей стороны я эти указания пытался выполнять в меру своих возможностей, но принцип “успеть все, но кое-как” мне не свойственен, поэтому на что-то времени не оставалось, а попытки объяснить ситуацию не приводили к пониманию.

Мать и отец в тот период очень много времени проводили на работе, поэтому не замечали когда прихожу я и как это время трачу. Приходя вечером уставшими домой, они видели простую картину – какие-либо домашние дела не выполнены, т.е. получалось, приношу мало пользы семье, в это время я сижу за компьютером и уверяю их, что дел по учебе все еще много. При этом им было уже абсолютно неинтересно занят ли я делом за ПК или “просиживаю штаны”. Задавался логичный вопрос, что же я делал днем. О личной жизни они знали крайне мало, из чего строились предположения, что время тратится и на это.

Пс: у родителей сложилось впечатление ленивого неуспевающего ребенка, и впечатление это было, скорее всего, подкреплено домыслами о том, чего они не знали.

Кл: С моей же стороны все было проще. Выполняя пожелания родителей, я проводил все больше времени на учебе, как в школе, так и после нее. Но также нельзя было забывать о друзьях, хоть каком-то отдыхе. Тут же добавилась и личная жизнь, “съедающая” кучу времени. Расставить правильно приоритеты тогда было сложно. Я пробовал объяснить ситуацию, но понимания не нашел, а лишь мнение, что я

должен успевать все выполнять по учебе, что личная жизнь моя пока не имеет серьезных перспектив, а помощь родителям это “единственное о чем мы просим”. Слова в этом духе подтолкнули к более “взрослому” решению проблемы.

Пс: описанные выше обстоятельства создали напряженную обстановку в общении, усталость и раздражительность.

Кл: Все это подтолкнуло меня к дальнейшим действиям.

Инцидент. Очередной вечер. Родители вместе поздно возвращаются домой, что только спланирует их. Я поглощен в свои дела, с полным отсутствием интереса, что творится в оставшейся части квартиры. Простые бытовые дела должны были лечь на чьи-то плечи, и именно мой отрешенный вид, по их мнению, “ничего не делающий”, стал последней каплей.

Конфликт разворачивался довольно стандартно. Отец и мать резко высказывают свое недовольство сложившейся ситуацией, что, безусловно, меня сильно задевает. Попытки доказать свою “небесполезность” встречают новую волну “враждебных” доводов о моем бездействии в их отсутствие. Высказываются доводы, каким образом я обязан тратить свое время, крайне идеалистические надо сказать, без учета всей сложности обучения.

Кульминацией конфликта стало затрагивание других аспектов моей жизни яростной критикой, на что мне уже в отчаянии пришлось убеждать их в непонимании. Старшим поколением вскоре было найдено простое решение – прямое управление моим временем. Высказаны прямые требования: столько-то времени за ПК и учебой, столько по дому, точно по часам спать. Воплощать свои планы они начали естественно сразу, изъятием средств коммуникации и выключением ПК. Вот теперь я понимаю, что я не могу с ними жить. Но и уйти из дома не могу. Как я их оставляю, ведь они меня любят. Я не знаю, что делать.

Пс: я очень сочувствую девушке. Мне все время хотелось сказать: «А знаешь как у меня?И что я им только не говорила!». Конечно, виноваты родители, ведь они старше и опытнее, в конце концов, могут почитать литературу о конфликтах в семье и подумать над своим. Они неправы, но я не знаю, как помочь клиентке ведь мое сочувствие ей не поможет.

СВ: в каком состоянии Вы находитесь сейчас?

Пс: мне неуютно. Я понимаю, что попала на ерунду. И ничего не могу с собой поделать.

Пс оценивает себя, неприятное чувство усиливается присутствием СВ, возможно Пс думает сейчас: «А зачем пришла и надо ли было вообще приходить?»

СВ: Вы в тупике и Ваше состояние понятно. Вам комфортно в таком состоянии? Пс: нет, мне плохо, тем более, что я знаю, что оно мешает нашей работе.

СВ: (молчит).ПС: (молчит)

СВ дает возможность Пс справиться со своим состоянием самой. Молчание в 1-2 минуты – нормальное, рабочее, 2-3 – уже говорит, что Пс внутри переживает, борется. Если молчание длится дольше, то надо особенно внимательно следить за невербальными проявлениями стажера. Длительность паузы будет зависеть от жесткости СВ. Он может вообще не заговорить до конца сессии. Это крайний вариант. Как правило, СВ все же идет на уступку, помогает Пс преодолеть возникающий барьер молчания. Но такой посыл может быть расценен как проявление слабости и в дальнейшем использоваться Пс как инструмент для воздействия на СВ. Надо четко контролировать стажера и не допускать манипуляций.

СВ: Как Вы сейчас себя чувствуете? Какие методы Вы обычно применяете для возвращения в состояние «здесь–и–сейчас»?

ПС: надо применить любые экстренные методы, чтобы прийти в состояние «здесь-и-сейчас». (снова контроль состояния и цели прихода)

ПС, т.к. прежняя была заявлена в измененном состоянии) (записали цели и проверили контрольные маркеры)

СВ: И так. Какой запрос был у клиентки?

ПС: она хотела вернуть добрые, теплые отношения с родителями, не сердиться на них.

СВ: какие гипотезы Вы выделили для себя в процессе работы с клиентом? (перечисление)

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

Резюмировать роли, представленные в материале.

1. Какова проблема психолога?
2. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
3. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
4. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
5. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
6. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум №2. Психолог в треугольнике «спасательства».

Протокол сессии.

В. - Все мои друзья говорят обо мне как об очень веселом, энергичном человеке, который любит жизнь, который постоянно с улыбкой по жизни,... Но не многие знают, что в глубине души меня мучают вопросы, переживания за саму себя, не уверенность и я это называю нелюбовь к себе. Когда мне люди говорят не приятные вещи и

колкости, они как будто записываются в мой мозг и я, скорее всего, вспомню их, чем комплименты, которые мне говорят другие. Это нелюбовь к себе очень влияет на мои отношения с противоположным полом, я подсознательно выбираю таких мужчин, которые подавляют меня, и они каждый раз говорят мне о том, что я не соответствую какому-то идеалу. Ужасные ощущения, панический страх, ощущение, что ты не соответствуешь...

ПС: на мой взгляд очень обаятельная молодая девушка. Что на себя наговаривает?

ПС. - Валерия, почему вы так себе не нравитесь?

В. -Вот например, в метро, если на меня смотрит человек, значит, я из всей толпы выделяюсь своим уродством.

ПС. – Каким именно?

В. – Я не могу так сказать, но может фигурой, ростом, лицом... ПС. – И что в вас не так?

В. –Но я когда рассматриваю свои фото в первый момент, я их вообще не принимаю, я смотрю на них и говорю маме: «Как ты вообще родила такое?»

ПС. – Вы с мамой похожи?

В. –Я очень хотела быть на нее похожа, потом, когда умер папа, мы стали близки с мамой, и дошло до того, что я не просто стала на нее похожа, а очень часто на улице кто-то из маминых знакомых догоняет меня и хочет назвать ее именем говорит, «Господи, Ирина, я издали подумал что это мама твоя!»

ПС. –А когда вы потеряли отца?

В. – 7 лет назад.

ПС. – Тяжело переносили утрату?

В. –Мой папа умер, когда ему было 36 лет, и сейчас у меня есть друзья, которым столько же, и я очень слабо в это верю (тяжело вздыхает) вот...

ПС. – Слабо верите, что это могло случиться?

В. (Плачет) – Что в таком молодом возрасте уходят...Получилось это довольно неожиданно для меня и для всей моей семьи, он видимо не говорил, что болен, и за 3 дня умер...И для меня это был самый любимый человек в жизни!

ПС: возникло желание ее защитить, успокоить, может надо поработать, чтобы снять эту психологическую травму у нее?

ПС. -Простите, не знала что это все так тяжело для вас... В. –Я и сама не знала.

ПС. – Вернемся к нашему чувству нелюбви к себе , когда вы первый раз заметили это?

В. – Вы знаете, мне кажется, что это всегда со мной было. С первых классов школы я замечала, что сама себе не нравлюсь. Первая влюбленность и как всегда безответная. Потом об этом все узнали,

подсмеивались надо мной...

ПС. – Какие-то неприятные вещи говорили? В. – Да, говорили, что толстая, не красивая. ПС. – А сейчас как личная жизнь сложилась?

В. – Со стороны (смеется), все говорят, что у меня куча поклонников, бурная жизнь, но меня не устраивает такой расклад!

ПС. – Что же в нем такого?

В. – Вы знаете, просто все кавалеры, которые были рядом как с одного портрета в поведении. И каждый раз, когда у меня заканчивается новый роман, моя мама вздыхает и все вздыхают, как ты опомнилась и все это прекратилось. У меня был опыт, когда я очень нравилась человеку, и он предлагал серьезные отношения, довольно настойчиво, хотел встречаться со мной, но я как то не знаю... Я отказала ему.

ПС: возникло ощущение досады. Так она ничего не найдет. Запуталась А мне хочется ее поддержать.

ПС. – Этот человек не унижал вас?

В. – Нет, наоборот, холил, лелеял, и не один он был, просто я всегда думала, что со мной такого, почему я выбираю тех, кто издевается надо мной?!

ПС. - Когда девочке 10-12 лет, она постепенно готовится стать женщиной, в ее жизни есть два важных человека, какие?

В. – Папа и мама

ПС. – Да, и в этот момент у девочки должно сформироваться представление, что такое идеальный мужчина. Он должен быть чем-то похож на отца, по тому, что отец - самый любимый и самый важный человек в жизни.

В. – Если бы я встретила такого человека я, наверное, была бы счастлива. ПС. – Как звали вашего отца?

В. – Сергей

ПС. – А как звали молодого человека которого вы любили с 7 по 11 класс? В. – Сергей, мне в основном Сергею попадаются.

ПС. – Видимо это случайно происходит? В. – Да (иронизирует, смеется)

ПС. – В этом возрасте девочка очень близка с мамой, по тому, что мама олицетворяет женщину, какой она должна быть, поэтому ей очень важно, что бы мама одобрила молодого человека, который кажется девочке симпатичным. – Как мама относилась к вашим чувствам к Сергею?

В. – Она всегда меня поддерживала. Вот на начальном этапе, когда она слышала что начинается какой-то роман, она всегда поддерживала, всегда радовалась искренне.

ПС. – У вас была романтическая влюбленность, в человека, который носил имя отца и был одобрен мамой как возможный претендент на сердце девочки, и как он относился к вам?

В. – Никак

ПС. – А как относились его друзья? В. – Смеялись (подавленно)

ПС: хорошо ее понимаю. У меня было также и сколько пролито слез!

ПС. – Какие вещи они говорили?

В. – Неприятные, относительно внешности.

ПС. – У нас сформировался идеальный образ мужчины, который говорит вам: «Ты не красивая, ты толстая, ты никуда не годишься и вообще на что ты позарилась?!»

В. – Да (кивает, виновато улыбается)

ПС. – И это наш идеальный образ мужчины? В. – Получается что так.

ПС. – И в результате у нас появляются мужчины, которые нас холят и лелеют, а вы что говорите?

В. – Ты мне не нравишься (смотрит в пол)

ПС. – А вот появляется тот, который обижает, говорит гадости, что я в тебе разочаровался и с ним мы продолжаем поддерживать связь. Вы говорите о себе в 3-ем лице, когда вам надо что-то о себе рассказывать, это значит что вы дистанцированы от себя. Вы не принимаете себя, такой, какая вы есть на самом деле.

В. – Да (кивает)

ПС. – Начать нужно с того, что бы говорить о себе в 1-ом лице. В. – Это самое сложное.

ПС. – А что говорят остальные не важно, по этому вы начинаете говорить от своего собственного «Я». Скажите мне от своего лица, что вы сейчас думаете и какое решение сейчас принимаете?

ПС: обращаю внимание, что говорю с ней установками.

В. – Я теперь буду говорить то, что я думаю, не бояться этого и высказывать свои желания и не говорить, не думать о себе плохо, не знаю.... Постараюсь себя полюбить, по тому что если бы я себя полюбила, наверное этому бы обрадовались мои близкие, я в первую очередь и наверное надо принять себя такой какая я есть.

ПС. – И поверьте, это будет очень приятное приобретение, есть за что. Спасибо вам большое, я очень рада, что это решение сейчас вами принято и счастливого вам пути!

В. – Спасибо вам большое (улыбается) ПС. – Спасибо вам!

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?

6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?

7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум № 3. Не могу работать с клиенткой!

Пс: вот уже два дня не могу отделаться от впечатления рассказанного клиенткой. У меня ощущение, что я «включилась» в ее событие. Даже дома не находила места. Что произошло? Меня ситуация раздражает, но никак не пойму с чего начать.

Протокол беседы с клиентом.

Кл: Я работаю в женском коллективе продавцом-консультантом. Возраст сотрудниц разный, как и их семейное положение. Работа тяжелая, т.к. мы 11 часов на ногах (в прямом смысле, нам нельзя сидеть даже 1 минуту), к тому же работа с покупателями выматывает. На этой работе я поняла, что могу ненавидеть людей. Даже маленьких детей, которые так и норовят испортить стеллажи, которые я так долго и кропотливо выставляла, а их родителей еще больше, потому что не следят за ними, а иногда ведут себя еще хуже, чем эти дети. А еще 90% покупателей разговаривают с продавцами так, как будто мы отбросы общества, неудачники.

Пс: отмечаю негатив на покупателей. Сколько раз я ловила эти ненавидящие взгляды в магазине от продавцов. И чем моложе и «навороченнее» девица, стоящая у стеллажа, тем труднее с ней разговаривать. От их взглядов хочется уйти из магазина.

Кл: Устроилась я недавно и, как мне показалось, неплохо влилась в коллектив. Девочки охотно рассказывали о себе, я – о себе. Работая в одном помещении, достаточно маленьком из-за большого количества стеллажей с товаром, мы много общаемся (что делать по правилам магазина нам категорически запрещено). Как и на любой работе, и те только, кто-то нравился мне больше, кто-то меньше. С двумя, Катей и Надеждой, я более близка по духу и по жизненным понятиям, поэтому общаться с этими девушками мне доставляет большое удовольствие. Они мне больше подходят по возрасту и по семейному положению. Они, как и я – матери одиночки (в разводе). К тому же, по интеллекту лучше всего остального «быдла» на работе.

Пс: возникает мысль, а как она меня называет про себя. Неприятное чувство начинает разрастаться. Я ощущаю, что мне хочется ей ответить, нагрубить. Агрессия!

Все было хорошо и спокойно, до недавнего момента. Наш директор, женщина 37 лет,

общительная и веселая. Работы не боится, и шваброй помашет за уборщицу, и покупателя обслужит. В общем, коллектив ее любит, за понимание и за простоту. Она жуть как ругается матом и, абсолютно, не

соблюдает ни какой субординации. Мне тяжело рядом с ней, когда она выходит в зал из своего кабинета, мне даже душно становится и хочется спрятаться.

Пс: странно, но у меня возникло чувство удовольствия. На что? На то, что начальница невыдержанная и это не нравится моей клиентке.

Так вот, недавно, вызывает она меня к себе в кабинет и говорит таким спокойным голосом:

«Наташа, я хочу одну девочку на работу взять, мою знакомую, но штат у нас полный, а я очень хочу, чтобы ты у нас работала, т.к. ты мне нравишься, сотрудник ты хороший. Так вот девочек я предупредила, чтоб тебя не трогали, а вот Катю надо «вынудить» уйти самой, докапывайтесь до нее, штрафы назначайте и т. п. И ей не слова!» Что со мной творилось! Катя, девочка, воспитывающая одна 3-х летнего ребенка. Самая спокойная и безобидная. Как можно быть такими бездушными и трусливыми, чтобы в жертву выбрать именно ее, человека, который ничего не скажет и не сделает, как бы ей не плюнули в душу.

Пс: отмечаю про себя, что реагирую нормально на эти слова, мне нравится, что Наташатак оценивает ситуацию

Рабочий день подходил к концу, ничего не происходило, все как обычно: мы стояли, покупатели шлындали по магазину, время шло. Было чувство обиды и пустоты, мыслей у меня не было, я как будто впала в ступор. Мне уже 30 лет, я до этого работала в различных организациях, и сокращения были и увольнения. Но вот так, грязно и безбожно, еще не было.

Пс: я смотрю на ситуацию клиентки спокойно, так бывает в организациях. Хочется дать совет: силы есть – борись, нет – уступи. Но опять эта агрессия в сторону покупателей И снова я реагирую, как на оскорбление.

Потом у меня было 2 выходных, я честно скажу, старалась не думать об этой ситуации. Отвлекалась своими домашними делами. Накануне выхода на работу, я посмотрела график с кем я в смене, должна была быть Катя. И вот тогда на меня обрушились все мои мысли, все, о чем я так старательно пыталась не думать 3 дня. Придя на работу, я узнала, что Катя уволилась «одним днем», причем по своему желанию, т.к. нашла место «5-ти дневку», что очень удобно для нее, т.к. по выходным (мы работаем и по выходным) ей приходилось пристраивать ребенка по своим подругам и родственникам. Я ненавидела директора, сотрудниц и даже себя. Их, за подлость и ничтожность поступка, который они хотели сделать. Ведь, если надо будет, они так могут поступить и со мной. А себя ненавидела, за то, что не сказала Кате об этом в тот же день, ведь она бы все равно ушла, а так получается, что я вместе с другими, я соучастник. Я не видела Катю с тех пор, но знаю одно, что мне было бы стыдно посмотреть ей в глаза.

Пс: странно, почему она «спряталась» за выходные? Мне хочется ее осудить.

Сейчас в магазине работает та, ради кого вся эта ситуация и произошла. Я не знаю ее, так как ушла на сессию. Я заходила в магазин, видела ее и может она даже хороший человек, но ассоциация с ней у меня нехорошая – ГРЯЗЬ. Учиться осталось 4 дня, как я выйду на работу, что делать?

Пс: не хочу с ней работать. Не хочу. Она мне не нравится. Не хочу. Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

Ситуационный практикум №4. Беспокойство за клиента.

Пс: обратилась сотрудница по параллельной социальной службе, рассказала историю о своей работе и о том, что не может решить что делать.

Кл: Когда я устроилась в эту фирму работать, меня приняли на должность – помощника инспектора по кадрам, спустя какое-то время меня повысили до инспектора по кадрам, но начальство упорно не хочет мне в трудовую книжку описывать, о том, что меня перевели на другую должность, ссылаясь на то, что пока нет табельного места, и они не могут меня записать. И это длится уже на протяжении полугода. И пока конфликт никак не решается. Меня раздражает злоба, так если меня уволят, или я сама решусь уйти, то на следующем месте работы я уже не смогу подтвердить письменно, что я работала менеджером, так как в трудовой книжке такой информации нет. Становится очень обидно, и у меня создается такое впечатление что меня хотят «надуть».

В разговоре проскочило слово «злоба», хотя поведение клиентки не показывало о ее крайнем напряжении. «Раздирать злоба» может в том случае, если в душе скопилось уже большое напряжение. В данном случае вижу немного меланхоличное поведение, вялое, и для этого состояния были бы подходящими другие слова, описывающие глубину переживаний.

Пс: продумав то, что я описала выше, я стала интересоваться ее представлениями, как бы она могла завершить этот конфликт. Никаких представлений нет, и она сказала, что за этим она и пришла ко мне.

Когда я стала ей объяснять, что совета дать не могу, то она расплакалась, проговаривая, что вот никто ее не понимает, не помогает. Я ей предложила сделать несколько письменных работ – размышлений о том, как бы она хотела строить отношения с начальством, и договорилась о встрече через 2 дня. Но у меня не проходит впечатление, что в таком состоянии может быть суицид, или хотя бы ложный. Как избавиться от этого беспокойства – не знаю все время о ней думаю, как бы чего не вышло.

Вопросы для обсуждения и поиска ответов.

1. Резюмировать роли, представленные в материале.
2. Какова проблема психолога?
3. Какими методами выбирает супервизор для работы с таким супервизируемым?
4. Какие предложения будут с вашей стороны для работы со стажером?
5. Какие ошибки допустил психолог при работе с клиентом?
6. Что увидел «наблюдатель» в работе триады «супервизор – психолог - клиент»?
7. Какие выводы по этой работе можно сделать?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности;	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Задания для проведения промежуточной аттестации

**ЗАДАНИЕ 3 ТИПА – ВЫПОЛНЕНИЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ
ОТКРЫТОГО ТИПА**

№ п/п	Содержание вопроса	Ключи	Код компетенции	Код планируемых результатов обучения по дисциплине	Время выполнения (мин.)
1.	Он контролирует достижение целей, сформулированных в супервизорском контракте; отслеживает прогресс клиента; оценивает прогресс специалиста; помогает супервизируемому отследить свои сильные и слабые стороны; контролирует соблюдение этических стандартов;	Эксперт-супервизор	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
2.	Он подбирает и расставляет кадры; планирует социально-терапевтическую работу; подбирает «команды»...	Менеджер-супервизор	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
3.	Администратор-супервизор...	улаживает конфликты между клиентом и специалистом; ведет документацию	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
4.	Б.Д.Карвасарский дает следующее определение группы: это "относительно немногочисленная общность пациентов, находящихся между собой в непосредственном личном общении и взаимодействии,	созданная для достижения определенных психотерапевтических целей"	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
5.	М.Шоу отмечает один общий признак всех групп:	их члены взаимодействуют	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
6.	Основное отличие группового	воздействия самой группы на участников	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2	5

№ п/п	Содержание вопроса	Ключи	Код компе- тенции	Код планируемых результатов обучения по дисциплине	Время выпол- нения (мин.)
	консультирования от индивидуального заключается в			ОПК-7.1.3.	
7.	Одним из важных эффектов группового взаимодействия является получение его участниками обратной связи, благодаря которой клиент располагает информацией о том	как его воспринимают другие члены группы и какова их реакция на его поведение	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
8.	К.Роджерс обращает внимание на необходимость создания особой атмосферы доверия, благоприятствующей свободному выражению	мнений и уменьшающей действие защитных механизмов	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
9.	прием самораскрытия консультанта, демонстрирующий участникам	модель желательного поведения в группе.	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5
10.	Согласно определению К.Lewin, тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе", называется...	сплоченность	ОПК-7	ОПК-7.1.1 ОПК-7.1.2 ОПК-7.1.3.	5