

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИМОСПН



С.А. Дитковская

2023 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
Супервизия в социальной работе

По направлению подготовки – 39.04.02 Социальная работа
Профиль – Управление и организация социальной работы
Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная / заочная
Курс – 1 курс / 2 курс (2 семестр / 5 триместр)

Разработчики:

к. пед. н., доцент,

доцент кафедры социальной работы

Мальцева Т. Е.

к. ф. н., доцент,

доцент кафедры социальной работы

Даренская В. Н.

Заведующий кафедрой

Васюк А. Г.

« 5 » _____ 2023г.

Луганск, 2023

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основ1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Супервизия в социальной работе» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 80 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы.

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-6	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.
Профессиональные	
ПК-4	ПК-4.1. - проектирует деятельность по преподаванию учебных курсов, дисциплин или проведению отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) дополнительным профессиональным программам в области социальной работы ПК-4.2 - формирует профессиональные задачи по преподаванию учебных курсов, дисциплин или проведению отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) дополнительным профессиональным программам в области социальной работы ПК-4.3. анализирует и оценивает собственную профессиональную деятельность по преподаванию учебных курсов дисциплин или проведению отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) дополнительным профессиональным программам в области социальной работы

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Определение понятия, способ действия и организация супервизии	УК-6 ПК-4	Устный опрос

Тема 2. История супервизии	УК-6, ПК-4	Устный опрос
Тема 3. Супервизия как инструмент практической подготовки специалистов по социальной работе	УК-6 ПК-4	Устный опрос
Тема 4. Супервизия как вид сопровождения профессиональной деятельности работников социальной сферы	УК-6 ПК-4	Устный опрос
Тема 5. Значение супервизии для социальных работников	УК-6 ПК-4	Устный опрос
Тема 6. Проблемы и вопросы этики в супервизии	УК-6 ПК-4	Устный опрос
Текущая аттестация	УК-6 ПК-4	Выполнение заданий для самостоятельной работы, индивидуальные задания
Промежуточный контроль	УК-6, ПК-4	Зачет (устный)

1.5. Описание показателей формирования компетенции

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-6	<p>знать: основные направления отечественной и зарубежной супервизии;</p> <p>уметь: анализировать формы и методы практической супервизии, выделять элементы опыта различных направлений социальной работы, которые можно совершенствовать в современной социальной защите населения;</p> <p>владеть навыками: методами анализа практик социальной работы, способами самостоятельной работы с источниками и литературой; способами осмысления и критического анализа научной информации;</p>
ПК-4	<p>знать: становление практики супервизорской поддержки социальным работникам;</p> <p>уметь: давать объективную оценку различным социально – психологическим явлениям и процессам, происходящим во взаимодействии социальных работников с личностью клиента или социальной группой; учитывать традиции отечественных форм супервизии;</p> <p>владеть навыками: навыками совершенствования и развития своего научного потенциала.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
2 семестр / 5 триместр		
Работа на семинарских занятиях	36	40
Самостоятельная работа	14	10
Зачет	40	50
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	A – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	B – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	C – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы	Не зачтено

		не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие супервизии, её предмет и задачи.
2. Уровни и особенности супервизии.
3. Основные положения концепции супервизии.
4. Рабочие шаги супервизии.
5. Формы супервизии.
6. Внешняя и внутренняя супервизия.
7. История супервизии в США.
8. История супервизии в Германии.
9. История супервизии в России.
10. Роль супервизии в подготовке специалиста по социальной работе.
11. Задачи и цели супервизии с точки зрения учебного процесса.
12. Проведение супервизии.
13. Задачи студента и супервизора в совершенствовании профессиональных умений.
14. Значение супервизии для предупреждения эмоционального выгорания.
15. Индивидуальная форма супервизии.
16. Групповая форма супервизии.
17. Значение супервизии для самооценки.
18. Значение супервизии для сохранения «собственного Я» и для личностного роста.
19. Роль супервизии в выборе позиции социального работника между клиентом и обществом.
20. Супервизия как метод поддержки становления индивидуального стиля деятельности.
21. Возможности супервизии в развитии персонала.
22. Конфиденциальность в супервизии.
23. Оценка в супервизии.
24. Критика в супервизии.
25. Обсуждение теории в супервизии.
26. Отношения между супервизируемым и клиентом.

Вопросы для проведения контрольной работы:

1. История становления супервизии в России и зарубежом
2. Функции и роли супервизора в супервизорском процессе
3. Виды и назначение супервизии
4. Мотивация специалистов для получения супервизорской поддержки.
5. Этические основы супервизии
6. Формы получения супервизорского образования в России и зарубежом
7. Технологии составления контрактов в супервизии
8. Технологические основы супервизорского процесса.

9. Общие технологии супервизии
10. Использование гештальт-работы в супервизии
11. Роль аналоговых средств в супервизорском процессе
12. Возможности тренинговой работы для моделирования супервизорского процесса
13. Технология оргонограммы в супервизорской практике
14. Сеттинги и их использование в процессе супервизии
15. Кейс-стади и их использование в групповой супервизии
16. Анализ эффективности супервизорских сессий.

Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы

1. История возникновения института супервизии
2. Институт супервизорства (наставничества) в России
3. Институт супервизорства (наставничества) за рубежом
4. Супервизорская работа как форма профессиональной взаимопомощи и профессионального совершенствования представителей помогающих профессий
5. Супервизия в психологии
6. Супервизорство как новая технология социальной работы в России.
7. Различные формы супервизии.
8. Супервизия как механизм профилактики профессионального выгорания социальных работников
9. Современное состояние и перспективы развития супервизии.
10. Этические и правовые вопросы деятельности супервизоров в системе помогающих профессий.
11. Этика супервизора.
12. Типы супервизии.
13. Профессиональное развитие супервизора.
14. Модели супервизии: эволюционные, модели специфичной ориентации, интегративные, модель развития, процессуальная модель.
15. Супервизорские стили.
16. Супервизорские отношения.
17. Условия супервизии.
18. Уровни супервизии.
19. Формы супервизии.
20. Организация процесса супервизии.
21. Безопасное пространство.
22. Контракт.
23. Подготовка к супервизии.
24. Процесс супервизии.
25. Супервизорские роли: учитель, фасилитатор, консультант, эксперт.
26. Личность супервизора.
27. Форматы супервизии.
28. Супервизорская система.
29. Супервизорские вмешательства.

30. Обучение и развитие супервизора.
31. Проблемы и вопросы этики в супервизии.
32. Классификация ошибок в супервизорской деятельности (ошибки тактические, ошибки присоединения, ошибки диагностики).
33. Трудности осуществления супервизорского процесса.
34. Супервизия как метод профилактики профессионального выгорания.
35. Обучение и развитие супервизора.
36. Балинтовские группы, дебрифинг
37. Психодрама как особая форма профессиональной подготовки.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие супервизии в социальной работе: определение, цели, задачи.
2. История развития супервизии: от медицинской модели к социальной работе.
3. Модели супервизии: психодинамическая, когнитивно-поведенческая, системная, интегративная.
4. Принципы супервизии: конфиденциальность, добровольность, недирективность, безоценочность.
5. Этические основы супервизии: ответственность, компетентность, уважение, честность.
6. Роль супервизора в профессиональном развитии социального работника: наставник, консультант, эксперт.
7. Функции супервизии: обучающая, поддерживающая, защитная, консультативная, рефлексивная.
8. Виды супервизии: индивидуальная, групповая, телефонная, онлайн-супервизия.
9. Особенности супервизии в различных контекстах: работа с детьми, семьями, людьми с инвалидностью.
10. Супервизия в работе с различными группами клиентов: мигранты, пожилые люди, люди, пережившие травму.
11. Оценка эффективности супервизии: критерии, методы, инструменты.
12. Роль супервизии в профилактике профессионального выгорания.
13. Супервизия как инструмент повышения качества услуг в социальной работе.
14. Супервизия в контексте междисциплинарного сотрудничества.
15. Супервизия в работе с травматическими переживаниями.
16. Супервизия в работе с агрессивным поведением.
17. Супервизия в работе с зависимостями.
18. Супервизия в работе с людьми, находящимися в изоляции.
19. Супервизия в работе с людьми, пережившими утрату.
20. Супервизия в работе с людьми, столкнувшимися с дискриминацией.
21. Супервизия в работе с людьми с ментальными заболеваниями.
22. Супервизия в работе с кризисными ситуациями.
23. Супервизия в работе с семьей.
24. Супервизия в работе с детьми.

25. Супервизия в работе с подростками.
26. Супервизия в работе с пожилыми людьми.
27. Супервизия в работе с мигрантами.
28. Супервизия в работе с людьми с инвалидностью.
29. Супервизия в работе с людьми, пережившими домашнее насилие.
30. Супервизия в работе с людьми, пережившими сексуальное насилие.
31. Супервизия в работе с людьми, пережившими стихийные бедствия.
32. Супервизия в работе с людьми, пережившими военные действия.
33. Супервизия в работе с людьми, пережившими террористические акты.
34. Супервизия в работе с беженцами.
35. Супервизия в работе с заключенными.
36. Супервизия в работе с людьми, проживающими в сельской местности.
37. Супервизия в работе с людьми, проживающими в городах.
38. Супервизия в работе с людьми, относящимися к различным культурным группам.
39. Супервизия в работе с людьми, имеющими различный уровень образования.
40. Супервизия в работе с людьми, имеющими различные религиозные убеждения.
41. Техники и методы работы в супервизии: контракт, рефлексивное слушание, вопрошание, интерпретация.
42. Работа с сопротивлением в супервизии: причины, проявления, методы работы.
43. Супервизия в сложных случаях: работа с этическими дилеммами, трудными клиентами.
44. Работа с конфиденциальностью и этическими дилеммами в супервизии.
45. Документирование супервизионных сессий: форма, содержание, хранение.
46. Супервизия в условиях кризисных ситуаций: работа с тревогой, страхом, паникой.
47. Саморегуляция и самооценка в супервизии: методы самоанализа, развитие профессиональной рефлексии.
48. Работа с профессиональным выгоранием: симптомы, причины, методы профилактики.
49. Развитие навыков коммуникации в супервизии: активное слушание, вербальное и невербальное общение.
50. Супервизия в контексте междисциплинарного сотрудничества: работа с другими специалистами.
51. Роль супервизии в развитии профессиональной идентичности.
52. Супервизия как инструмент повышения самосознания и профессиональной компетентности.
53. Супервизия как способ развития навыков работы с различными культурными группами.
54. Супервизия как инструмент повышения чувствительности к этическим вопросам.
55. Супервизия как способ повышения устойчивости к стрессам.

56. Супервизия как инструмент развития навыков работы с конфликтами.
57. Супервизия как способ повышения эффективности работы с клиентами.
58. Супервизия как способ повышения качества предоставляемых услуг.
59. Супервизия как инструмент повышения ответственности за свою работу.
60. Супервизия как способ развития навыков принятия решений.
61. Супервизия как способ повышения творческого потенциала.
62. Супервизия как инструмент развития личного и профессионального роста.
63. Супервизия как способ повышения удовлетворенности от работы.
64. Супервизия как инструмент повышения мотивации.
65. Супервизия как способ повышения профессиональной автономии.
66. Супервизия как инструмент повышения профессионального авторитета.
67. Супервизия как способ повышения уровня профессиональной компетентности.
68. Супервизия как способ повышения профессионального мастерства.
69. Супервизия как способ повышения уровня профессионального развития.
70. Супервизия как способ повышения уровня профессиональной эффективности.