

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
вченою радою БНАУ
протокол № 4 від 04.08.2020 р.
Голова вченої ради БНАУ
 Олена ШУСТ



Наказ БНАУ № 210/р від 20.08.2020 р.

ПРОГРАМА МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ

«Інтегрована супервізія: практика професійного зростання»

Рівень національної рамки кваліфікацій (4, 5 рівень)

Погодження

Керівник Програми



А. М. Шевченко

Розглянуто на засіданні кафедри психології та здоров'я людини
Білоцерківського національного аграрного університету

Протокол № 2 від 03.09.2025 р.

Завідувач кафедри



О. П. Хомчук

Розглянуто на засіданні Вченої ради соціально-гуманітарного факультету

Протокол № 2 від 04.09.2025 р.

Голова вченої ради факультету



І. В. Ковальчук

Розглянуто на засіданні науково-методичної комісії Університету

Протокол № 2 від 25.09.2025

Голова НМК Університету



М. М. Роман

Профіль Програми

1. Загальна інформація	
Керівник програми	Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету
Члени робочої групи з розроблення програми	Ковальчук Інна Валентинівна, кандидат юридичних наук, доцент, декан соціально-гуманітарного факультету Білоцерківського національного аграрного університету; Алексєєва Олена Іванівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету
Повна назва закладу вищої освіти та структурного підрозділу, який реалізує програму	Білоцерківський національний аграрний університет Кафедра психології та здоров'я людини
Рівень національної рамки кваліфікацій	5, 6, 7 рівні
Офіційна назва програми	Інтегрована супервізія: практика професійного зростання
Обсяг програми в кредитах ЄКТС та академічних годинах	4 кредити ЄКТС, 120 годин
Мова(и) навчання / оцінювання	українська
2. Мета програми	
Розвиток професійної та особистісної компетентності учасників на основі формування знань, практичних навичок і рефлексивної здатності у сфері інтегрованої супервізії, забезпечення ефективної підтримки, взаємодії та професійного розвитку студентів, фахівців і представників різних соціальних та професійних спільнот.	
3. Характеристика програми	
Орієнтація, особливості та завдання програми	Програма спрямована на розвиток компетентностей інтегрованої супервізії серед широкого кола учасників, включно зі студентами, педагогами, психологами та іншими фахівцями. Основний акцент робиться на формуванні практичних навичок супервізійної взаємодії, здатності до рефлексії, конструктивного зворотного зв'язку та підтримки професійного розвитку. Програма поєднує теоретичну базу, практичні кейси, групові та індивідуальні супервізійні сесії, що дозволяє інтегрувати знання у професійну і соціальну практику учасників.

	Специфіка та особливості програми: – інтегративність: охоплює різні професійні та соціальні сфери, забезпечуючи міждисциплінарний підхід; – практична орієнтація: акцент на відпрацюванні супервізійних навичок у безпечному середовищі, моделюванні реальних ситуацій та роботі з кейсами; – рефлексивний підхід: розвиток здатності аналізувати власну діяльність і професійні взаємодії, підтримка особистісного зростання; – гнучкість: можливість адаптації до різних рівнів підготовки та професійного досвіду учасників. Основні завдання програми: – формування у учасників базових та поглиблених компетентностей інтегрованої супервізії; – розвиток навичок саморефлексії та конструктивної взаємодії в професійному середовищі; – надання учасникам інструментів для ефективного вирішення складних професійних ситуацій; – сприяння професійному та особистісному розвитку через інтеграцію теоретичних знань і практичних вправ.
Основний фокус програми	Програма зосереджена на розвитку компетентностей інтегрованої супервізії, включно з формуванням практичних навичок супервізійної взаємодії, здатності до рефлексії та конструктивного зворотного зв'язку, а також підтримки професійного і особистісного зростання учасників різних професійних і соціальних спільнот. Основний фокус – практичне застосування супервізійних інструментів у різних професійних та життєвих контекстах.
5. Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Програма ґрунтується на комплексному та інтегративному підході, що поєднує знання та практики з різних професійних і соціальних сфер. Основна увага приділяється розвитку здатності учасників аналізувати власну діяльність, усвідомлювати емоційні та професійні аспекти своєї роботи та знаходити ефективні шляхи вирішення складних ситуацій. Програма орієнтована на активну участь, співпрацю та взаємну підтримку, формує куль-

	туру партнерського спілкування, де кожен учасник може обмінюватися досвідом, отримувати конструктивний зворотний зв'язок і розвивати власний професійний стиль. Для досягнення цих цілей використовуються різноманітні методи та технології. Теоретичні знання подаються у форматі інтерактивних лекцій та дискусій, що стимулює глибоке осмислення принципів супервізії. Практичні навички відпрацьовуються на основі використання тренінгових вправ, рольових ігор та практичних кейсів. Велике значення приділяється розвитку рефлексивних умінь – учасники ведуть щоденники спостережень, аналізують власну практику та обговорюють досвід із групою. Програма може реалізовуватися як в очному, так і в онлайн-форматі. Для онлайн-навчання застосовуються сучасні цифрові платформи та інструменти а саме: – Zoom – для відеоконференцій, групових та індивідуальних супервізійних сесій, інтерактивних обговорень та презентацій кейсів; – Miro / Jamboard – інтерактивні дошки для моделювання кейсів, групових вправ і мозкового штурму; – Mentimeter / Kahoot – для опитувань, тестування та інтерактивних вправ у реальному часі; – Padlet – для колективного створення ідей, обміну матеріалами, візуалізації кейсів та ведення спільних нотаток. Таке поєднання традиційних і цифрових методів дозволяє забезпечити активну взаємодію, інтерактивність, безперервний обмін досвідом і практичне опанування супервізійних навичок незалежно від місця перебування учасників.
Оцінювання	Оцінювання результатів навчання передбачає комплексний підхід, який відображає як теоретичну підготовку, так і практичні навички та рефлексивні компетентності учасників. Основні форми оцінювання: 1. Поточне оцінювання активності учасників – участь у дискусіях, групових супервізійних сесіях, обговореннях кейсів та інтерактивних вправах.

	2. Практичні завдання – моделювання супервізійних ситуацій, участь у рольових іграх та симуляціях, виконання групових та індивідуальних кейсів. 3. Проектна діяльність / презентація кейсу – підготовка і захист власного супервізійного кейсу, демонстрація застосування інтегрованих методик супервізії в практичній роботі. 4. Онлайн-активності (у разі дистанційного навчання) – виконання завдань на платформах Zoom, Padlet та інших інтерактивних застосунках. 5. Підсумкове тестування – перевірка засвоєння теоретичних знань та практичних умінь, включно з аналізом кейсів та застосуванням супервізійних методів у змодельованих ситуаціях. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити розвиток теоретичних знань, практичних навичок і рефлексивних компетентностей, а також готовність учасників застосовувати інтегровану супервізію у різних професійних і соціальних контекстах.
6. Результати навчання (компетентності)	
	У результаті освоєння програми учасники набувають комплекс компетентностей, які забезпечують їх професійний, особистісний та соціальний розвиток. <i>Знання:</i> – теоретичні основи інтегрованої супервізії, її принципи, мету та роль у професійній діяльності; – сучасні підходи до супервізії, рефлексії та розвитку професійних компетентностей; – етичні стандарти та правила професійної взаємодії в супервізійних процесах; – методології роботи з кейсами, аналізу професійних ситуацій та прийняття рішень; – міждисциплінарні аспекти підтримки колег та роботи в професійних спільнотах; – сучасні цифрові інструменти і платформи, що забезпечують ефективну онлайн-супервізію. <i>Уміння:</i> – застосовувати знання інтегрованої супервізії для аналізу та вирішення практичних професійних ситуацій; – надавати конструктивний зворотний зв'язок, організовувати групову взаємодію та індивідуальні супервізійні сесії; – аналізувати власну діяльність і поведінку, розпізнавати сильні та слабкі сторони, визначати шляхи вдосконалення; – ефективно працювати у команді та міждисциплінарному середовищі,

обмінюватися досвідом та підтримувати колег;

- моделювати та вирішувати професійні кейси, застосовувати практичні методи супервізії у різних контекстах;
- використовувати сучасні цифрові платформи (Zoom, Padlet, Miro, Google Docs) для інтерактивної роботи та онлайн-супервізії.

Навички:

- активне слухання, емпатійна комунікація та ведення професійного діалогу;
- систематична рефлексія власної діяльності;
- організація та проведення групових супервізійних сесій та обговорень кейсів;
- ефективне використання цифрових технологій для спільної роботи, обміну матеріалами та інтерактивного навчання;
- адаптація супервізійних методів до конкретних професійних і соціальних контекстів;
- здатність самостійно планувати, реалізовувати та оцінювати результати власної практичної роботи.

Способи мислення:

- аналітичне, критичне та системне мислення;
- здатність до самостійного прийняття рішень у складних професійних ситуаціях;
- інтеграція теоретичних знань і практичних умінь для ефективного професійного розвитку;
- гнучке мислення та творчий підхід до вирішення проблем;
- здатність бачити ширший контекст і взаємозв'язки між різними професійними процесами.

Погляди та цінності:

- усвідомлення важливості етичної та професійної відповідальності у супервізії та взаємодії з колегами;
- цінування підтримки, взаємоповаги, партнерства та відкритого обміну досвідом у професійній спільноті;
- готовність до безперервного професійного та особистісного розвитку;
- відкритість до інноваційних методів та цифрових технологій у професійній практиці.

Інші особисті якості:

- самодисципліна, відповідальність та організованість;
- емпатія, емоційна компетентність та здатність до конструктивної взаємодії;
- гнучкість, адаптивність та стресостійкість у професійних і життєвих ситуаціях;
- мотивація до застосування супервізії як ресурсу для професійного і особистісного зростання;
- здатність підтримувати баланс між особистісними потребами і професійними завданнями.

7. Ресурсне забезпечення реалізації програми

Кадрове забезпечення	Специфічні характеристики кадрового забезпечення
Матеріально-технічне забезпечення	Програма забезпечується сучасною матеріально-технічною базою, яка дозволяє ефективно поєднувати теоретичне навчання,

	практичні тренінги та супервізійні сесії як в очному, так і в онлайн-форматі. Основні характеристики матеріально-технічного забезпечення: – обладнані аудиторії та тренінгові кімнати для проведення лекцій, дискусій, рольових ігор та практичних занять; – наявність сучасних засобів мультимедіа (проектор, екран, інтерактивні дошки, колонки та мікрофони) для демонстрації навчальних матеріалів і кейсів; – гнучкі робочі простори для групової та індивідуальної роботи; – комп'ютери та ноутбуки для роботи учасників і викладачів.
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Програма забезпечується комплексом інформаційних та навчально-методичних ресурсів, які дозволяють поєднувати теоретичну підготовку, практичне відпрацювання супервізійних навичок та рефлексивний аналіз діяльності учасників, а саме: – стабільне підключення до інтернету високої швидкості; – кейси, тренінгові матеріали, сценарії рольових ігор та практичних вправ; – роздаткові матеріали та електронні ресурси для самостійного та групового опрацювання; – покрокові інструкції для проведення супервізійних сесій.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Лекції

№	Назва	Кількість годин
1.	Супервізія без кордонів: сучасне бачення, місія і цінності. Актуальність супервізії в сучасному світі та її роль у професійному розвитку. Основні дефініції та ключові поняття супервізії. Історичні витоки та сучасні трансформації супервізійної практики. Супервізія як простір підтримки, навчання та розвитку. Ціннісні орієнтири та етичні принципи супервізійної діяльності. Супервізія як інструмент профілактики професійного вигорання. Сучасні тенденції розвитку супервізії у різних сферах – освіта, медицина, психологічна допомога, соціальна робота, корпоративне середовище. Інтегративний підхід як шлях до поєднання різних моделей та практик супервізії. Супервізія як форма професійної взаємодії і комунікації. Погляд на супервізію в міжнародному контексті та можливості адаптації глобального досвіду в українських реаліях. Розгляд місії супервізії як підтримки професійної спільноти та сприяння сталому розвитку суспільства. Формування ціннісної позиції майбутнього супервізора та усвідомлення значення власного внеску у розвиток професійної культури.	4
2.	Мозаїка підходів: класичні та інтегровані моделі супервізії. Вступ до поняття моделей супервізії та їхнього значення для професійного розвитку. Огляд класичних підходів у супервізії: психоаналітичний, когнітивно-поведінковий, гуманістичний, системний. Основні характеристики кожної моделі, їхні сильні сторони та обмеження. Порівняння теоретичних основ і практичних методів різних супервізійних напрямів. Поняття інтегративного підходу та його виникнення у відповідь на запит сучасної практики. Можливості поєднання методів і технік у супервізійній роботі. Приклади успішних інтегрованих моделей у міжнародній практиці. Розгляд українського контексту та актуальних потреб професійних спільнот у застосуванні різних моделей супервізії. Значення «мозаїчності» супервізії для підтримки різних фахових груп і контекстів. Роль гнучкості та відкритості супервізора у виборі та комбінуванні моделей. Усвідомлення необхідності критичного мислення та рефлексії у використанні різних супервізійних підходів.	4
3.	Команда під мікроскопом: системна й контекстуальна перспектива. Вступ до системного підходу в супервізії. Основні принципи системного мислення та їхнє застосування у професійних взаємодіях. Команда як соціальна система: ролі, статуси, динаміка та взаємозалежність учасників. Контекстуальні чинники, що впливають на ефективність роботи команди: організаційна культура, управлінські стилі, середовище та ресурси. Взаємозв'язок між індивідуальною поведінкою та груповими процесами. Методи супервізійного аналізу командних взаємодій. Типові проблеми командної роботи: конфлікти, брак комунікації, «приховані правила» та способи їх виявлення. Практика фасилітації та супроводу груп у професійній діяльності. Роль супервізора у підтримці здорового командного клімату. Використання кейсів для аналізу міжособистісних і командних ситуацій. Системна перспектива як інструмент розуміння складних професійних процесів.	6
4.	Дзеркало професіонала: механізми рефлексії та самостереження. Вступ до поняття професійної рефлексії та її значення у розвитку	4

	спеціаліста. Рефлексія як процес усвідомлення власних дій, переживань і професійних рішень. Види рефлексії: когнітивна, емоційна, діяльнісна, особистісна. Самоспостереження як базовий інструмент розвитку професійної компетентності. Техніки усвідомлення внутрішніх станів і реакцій у професійних ситуаціях. Інструменти розвитку рефлексивної здатності: ведення професійного щоденника, самоаналіз кейсів, метод «рефлексивного кола». Психологічні бар'єри до рефлексії та способи їх подолання. Практика роботи з власними сильними сторонами і зонами розвитку. Використання рефлексії для профілактики професійного вигорання. Застосування супервізії як простору рефлексивного аналізу досвіду. Моделі формування рефлексивної культури у професійних спільнотах. Роль супервізора у стимулюванні рефлексивного мислення учасників. Рефлексія як «дзеркало» професійної ідентичності та особистісного зростання.	
5.	Енергія розвитку: мотивація і супровід професійного зростання. Мотивація як ключовий чинник професійного розвитку. Теорії мотивації та їх значення для розуміння поведінки спеціаліста. Внутрішня та зовнішня мотивація: особливості, взаємодія, баланс. Джерела енергії професійного зростання: інтерес, натхнення, самореалізація. Роль супервізії у підтримці та зміцненні мотиваційних ресурсів. Методи стимулювання професійної активності та залученості. Поняття професійного вигорання: причини, прояви, профілактика. Супровід у професійному становленні: наставництво, коучинг, супервізія. Психологічні умови для розвитку внутрішньої мотивації та підтримки емоційного благополуччя. Використання рефлексії як засобу відновлення енергії та пошуку нових сенсів у професійній діяльності. Індивідуальні стратегії професійного зростання: планування, постановка цілей, відстеження результатів. Створення мотиваційного середовища у групі та організації. Формування навичок самопідтримки, саморегуляції та відповідального ставлення до власного розвитку.	4
6.	Цифровий простір супервізії: як технології змінюють формат підтримки. Вступ у поняття цифрової трансформації супервізійної практики. Онлайн-супервізія як новий формат професійної підтримки. Переваги й обмеження дистанційної взаємодії. Використання сучасних платформ для супервізії: Zoom, Google Meet, Padlet, Miro, Mentimeter. Техніки фасилітації у віртуальному просторі. Цифрові інструменти для колективної рефлексії та аналізу кейсів. Віртуальні кімнати як простір для групових обговорень і тренінгових вправ. Інтерактивні технології підтримки мотивації й залученості учасників у онлайн-форматі. Етичні та конфіденційні аспекти проведення супервізії в цифровому середовищі. Виклики, пов'язані з «цифровою втомою», і стратегії їх подолання. Порівняння ефективності онлайн і офлайн супервізій: результати досліджень і практичні спостереження. Розвиток цифрової компетентності учасників як умова успішної супервізії. Інноваційні технології майбутнього: VR/AR-середовище, штучний інтелект у супервізійній практиці. Формування гібридних моделей підтримки, що поєднують онлайн та офлайн формати.	2
7.	Кейс як виклик: стратегічні рішення в умовах невизначеності. Кейс-метод як ефективний інструмент навчання та супервізійної практики. Поняття невизначеності та багатоваріантності у професійній діяльності. Типи кейсів: описові, проблемні, аналітичні, стратегічні. Алгоритм роботи з кейсом: аналіз ситуації, ідентифікація проблеми, пошук альтернатив, оцінка ризиків і вибір рішення. Психологічні	4

	механізми прийняття рішень в умовах стресу та нестачі інформації. Групові дискусії та колективний пошук оптимальних стратегій. Техніки критичного мислення та сценарного аналізу. Використання супервізії для оцінки якості прийнятих рішень і виявлення прихованих ресурсів. Моделювання «поля невизначеності» як навчального простору для розвитку гнучкості мислення. Практика ухвалення стратегічних рішень у команді: рольові ігри, симуляції, дебати. Використання цифрових платформ для аналізу кейсів та спільного формування рішень. Роль рефлексії після кейсу: усвідомлення власних рішень, уроків і точок зростання. Стратегії управління емоціями й підтримки внутрішньої стійкості у складних ситуаціях. Формування здатності бачити у виклику ресурс для розвитку.	
Всього:		28

Практичні заняття

№	Назва	Кількість годин
1.	Мистецтво діалогу: активне слухання, емпатія, конструктивний зворотний зв'язок.	4
2.	У ролі супервізора: моделювання та програвання сесій.	4
3.	Кейс-лабораторія: розбір реальних і змодельованих ситуацій.	4
4.	Група як ресурс: фасилітація, дискусії, колективні рішення.	2
5.	Індивідуальна траєкторія: персональні супервізійні сесії.	2
6.	Онлайн-майданчик: Zoom, Padlet, Miro як інструменти практики.	2
7.	Щоденник професійного шляху: рефлексія, самоаналіз, усвідомлення.	2
8.	Синергія професій: міждисциплінарна співпраця та крос-кейсінг.	2
Всього:		22

Самостійна робота

№	Назва	Кількість годин
1.	Аналітичний огляд: підготувати коротке резюме з однієї наукової статті чи монографії з теми супервізії.	6
2.	Кейс-опис «Моя професійна ситуація»: описати власний (реальний або змодельований) випадок професійної чи міжособистісної труднощі для подальшого супервізійного аналізу.	6
3.	Рефлексивний щоденник: вести щоденні або щотижневі записи власних спостережень, труднощів та способів їх подолання у професійній чи навчальній діяльності.	6

4.	Міні-есе «Супервізія в моїй професії»: описати, як супервізія може застосовуватись у власній сфері (освіта, психологія, медицина, соціальна робота тощо).	6
5.	Онлайн-завдання на платформах Padlet/Miro: розробка спільної мапи ідей або аналіз кейсу з іншими учасниками.	10
6.	Відеоспостереження: перегляд записаної супервізійної сесії та підготовка короткого аналізу (що вдалося, які стратегії були використані, які труднощі помітні).	10
7.	Творча вправа «Супервізія майбутнього»: підготувати інфографіку, ментальну карту чи презентацію про перспективи розвитку інтегрованої супервізії.	12
8.	Підсумковий міні-проект: розробити та презентувати власну модель супервізійної зустрічі (сценарій, інструменти, очікувані результати).	14
Всього:		70