

УДК 37.013.42

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2025-3\(222\)-26-31](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2025-3(222)-26-31)



ЗОБЕНЬКО НАТАЛІЯ АНАТОЛІЇВНА,

кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри дошкільної освіти,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
м. Черкаси, Україна

Nataliia Zobenko,

PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor, Associate Professor
at the Department of Preschool Education, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
Cherkasy, Ukraine

E-mail: nsagarda07@vu.cdu.edu.ua

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3833-958X>



МИХАЛЬЧУК ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА,

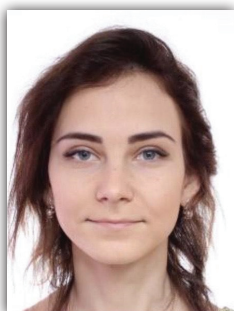
кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри дошкільної освіти,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
м. Черкаси, Україна

Olena Mykhalchuk,

PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor, Associate Professor
at the Department of Preschool Education, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
Cherkasy, Ukraine

E-mail: mikhalychuklena@vu.cdu.edu.ua

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6991-0588>



НИКІТЬСЬКА ЮЛІЯ МИРОСЛАВІВНА,

кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри дошкільної освіти,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
м. Черкаси, Україна

Yuliia Nikitska,

PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor, Associate Professor
at the Department of Preschool Education, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
Cherkasy, Ukraine

E-mail: nikitska.y@vu.cdu.edu.ua

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0482-8011>

СУПЕРВІЗІЯ ЯК МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА МІЖОСОБИСТІСНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ

А Супервізія є одним із ключових методів підтримки та розвитку фахівців у сферах освіти, соціальної роботи та психології. Вона спрямована не лише на професійне зростання, а й на попередження емоційного вигорання та підвищення якості надання послуг. Розглядається сутність супервізії, її основні функції, історичні аспекти становлення та сучасні моделі застосування. Визначено, що супервізія сприяє розвитку професійних компетенцій, підтримує емоційне благополуччя фахівців і забезпечує якість надання послуг.

Дослідження показує, що супервізійний процес є ефективним засобом забезпечення професійного розвитку педагогів і спеціалістів соціальної сфери, адже сприяє формуванню професійної рефлексії та упровадженню інноваційних методик у роботі з клієнтами. Розглянуто роль супервізора як наставника, консультанта та адміністратора. Також у статті аналізуються основні рівні та форми супервізії, зокрема групову, індивідуальну та організаційно-адміністративну.

Сучасні тенденції розвитку супервізії вказують на її інтеграцію у систему освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги як ефективного механізму підвищення кваліфікації та професійної стійкості спеціалістів. Окреслено ключові виклики у сфері супервізії, зокрема потребу у стандартизації супервізійних процесів, підготовці висококваліфікованих супервізорів і розробленні ефективних методичних рекомендацій для їх роботи.

Ключові слова: супервізія; професійна компетентність; підтримка фахівців; освітня супервізія; інтервізія

SUPERVISION AS A METHOD FOR ENHANCING A SPECIALIST'S PROFESSIONAL AND INTERPERSONAL COMPETENCE

S Supervision is one of the key methods of support and development for professionals in education, social work, and psychology. It is aimed not only at professional growth but also at preventing emotional burnout and improving service quality. The article examines the essence of supervision, its main functions, the historical aspects of development, and modern application models. It is determined that supervision promotes the development of professional competencies, supports the emotional well-being of specialists, and ensures the quality of services provided.

The research shows that the supervision process is an effective means of ensuring the professional development of teachers and social sector specialists, as it contributes to the formation of professional reflection and the implementation of innovative methods for working with clients. The role of the supervisor as a mentor, consultant, and administrator is analyzed. The article also examines the main levels and forms of supervision, including group, individual, and organizational-administrative.

Modern trends in the development of supervision indicate its integration into the education, healthcare, and social assistance systems as an effective mechanism for improving qualifications and professional resilience. Key challenges in the field of supervision are outlined, including the need to standardize supervision processes, train highly qualified supervisors, and develop effective methodological guidelines for their work.

Keywords: supervision; professional competence; specialist support; educational supervision; intervention

Актуальність проблеми. Супервізія – це не лише один із методів теоретичного і практичного підвищення кваліфікації фахівців у формі їхнього професійного консультування й аналізу доцільності та якості використовуваних практичних підходів і методів, а й один із методів ментальної екології фахівця. Ця робота профілактує, попереджає професійне та емоційне вигорання. Супервізія – це інтервенції, що здійснюються досвідченішими професіоналами стосовно фахівців із меншим досвідом. Такі відносини мають певну часову протяжність, передбачають оцінку і ставлять за мету поліпшення професійного функціонування, а крім того, мають на увазі моніторинг якості професійного обслуговування споживачів послуг [9].

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми супервізії має глибоке коріння у педагогічній і психологічній науках. Науковці J. Bernard, R. Goodyear визначають супервізію як процес підтримки професійного розвитку через рефлексію та оцінювання діяльності спеціаліста [11]. D. Powell наголошує на чотирьох основних напрямках супервізійної діяльності: адміністративному, оцінному, клінічному та підтримувальному [12]. Вітчизняні дослідники, зокрема І. Астремська та А. Журавель, акцентують увагу на ролі супервізії у підвищенні професійної компетентності педагогів і соціальних працівників [2; 5].

На основі аналізу наукових і нормативних джерел Н. Любченко, Н. Білик педагогічне супервізорство розглядають як діалогічний педагогічний процес, заснований на міжсуб'єктній рівності в діалозі, конструктивних узаєминах між супервізором і супервізованим, що базуються на цінностях гуманізму, засадах людиноцентризму і розумінні один одного з метою спільного вироблення унікального знання в конкретній педагогічній ситуації, особистісно-професійного розвитку обох сторін.

Отже, запровадження програм супервізії в діяльності закладів освіти сприятиме інноваційному розвитку соціально-педагогічних систем, професійному розвитку педагогічних працівників, підвищенню конкурентоспроможності закладів освіти [8, с. 11].

Питання впровадження супервізії у сфері освіти є актуальним у працях І. Іванюк, М. Лапіної, які розглядають її як інструмент зростання фахівців і профілактики професійного вигорання [6; 7]. Також окрему увагу приділено освітнім

аспектам супервізії у дослідженнях D. Powell, де аналізується зв'язок між рівнем супервізійної підтримки та ефективністю викладання [12].

Мета статті полягає в узагальненні та систематизації знань про специфіку організації супервізії у процесі підвищення професійної та міжособистісної компетентності фахівців підтримуючих професій.

Викладення основного матеріалу. Супервізія як організована форма практики у вигляді гуртків і шкіл виникла трохи менше ніж 100 років тому, у 20-х роках минулого століття у психоаналітичній практиці. Це були терапевти, зорієнтовані на короткострокову терапію, соціальні працівники, які не отримали психоаналітичної підготовки, а також терапевти, охоплені гуманістичними ідеями. Цей рух знайшов свою консолідацію та інтеграцію в системі підтримки, яку можна умовно позначити як педагогічну, навчальну, консультативну модель. Супервізійне консультування може бути позначене також як кризова підтримка. Поступальний розвиток психоаналітичної теорії та практики, а також створення 1920 року Берлінського інституту психоаналізу, у якому проходили навчання кандидати в аналітики, стала очевидною необхідність у здійсненні професійної супервізорської діяльності [3].

Супервізія – форма і спосіб супроводу, корекції та розвитку спеціалістів підтримуючих професій і власне допомагаючих організацій загалом, як інноваційних систем, що саморозвиваються, покликана реалізовувати стандарти в галузі політики якості соціальних послуг, які надаються. Власне у супервізії, перш за все, є два основні завдання: підвищення особистої ефективності фахівця в наданні допомоги та вдосконалення його професійних навичок. У наукових працях J. Bernard, R. Goodyear висвітлено три ключові відмінності взаємин у клінічній супервізії від інших видів консультування: оцінювальний характер; довготривалість; одночасне як сприяння, поліпшення професійного функціонування супервізованого, так відстеження якості професійного обслуговування, яке отримує споживач послуг [11]. Ще одне класичне визначення супервізії належить D. Powell: клінічна супервізія – це впорядкований процес наставництва, у якому принципи трансформуються в практичні навички з чотирма фокусами, що частково збігаються: адміністративним, оцінним, клінічним і підтримувальним [12].

Супервізія – це насичена міжособистісна взаємодія, основна мета якої полягає в тому, щоб одна людина, супервізор, зустрілася з іншою, і здійснила спробу підвищити ефективність колеги у допомозі людям. Супервізія – це універсальна форма підтримки фахівців, що дає їм змогу сфокусуватись на труднощах у роботі з клієнтами, а також розділити частину відповідальності за цю роботу з іншим, зазвичай, досвідченішим професіоналом [1].

Предметом супервізії можуть слугувати:

- питання і труднощі змісту медіації (утримування сетингу, розуміння динаміки у конфліктних проявах медіації, мова і мовлення медіатора тощо);
- внутрішні процеси медіатора (реакції на клієнтів, ставлення до процесу і результату, визначення труднощів і знахідок, способи емоційного та інтелектуального самовідновлення).

Основною метою супервізії є підвищення якості соціально-психологічних послуг за допомогою профілактики та корекції професійних, професійно-особистісних труднощів і демографій, що виникають як наслідок під час надання фахівцями соціально-психологічних послуг.

Цілями супервізії є [3]:

- надання допомоги фахівцеві у його кращому розумінні клієнта на процесуальному і змістовному рівнях;
- допомога фахівцеві у підвищенні ступеня усвідомлення своїх реакцій і відповідей (актуальних і контрансферентних) на дії клієнта;
- розуміння динаміки взаємодії як у клінічній, так і теоретичній перспективі;
- прояснення способів і послідовності інтервенцій;
- порівняння (за потреби – подання відповідної інформації) різних теорій;
- допомога у дослідженні нових способів роботи з використанням реальних клінічних ситуацій;
- надання підтримки і допомоги фахівцеві у посиленні власного ресурсу.

Для досягнення мети передбачається виконання супервізором низки завдань [1; 10]:

1. Проаналізувати особистість професіонала соціальної сфери за параметром його ресурсності для професійної самореалізації в обраній сфері: мотиви вибору, ресурси для вибору та розвитку (акме), приховані компенсації та контрпереноси, обмеження в особистісному розвитку у зв'язку з професією; сумісність людини та професії, проєкції зі сфери батьківських інтроєктів.

2. Сформулювати кар'єрограми фахівців як індивідуальну (самостійну) систему і як співробітника підтримуючої організації, органічно включеного в структуру її роботи і розвитку.

3. Проаналізувати формування та розвиток інноваційного, динамічного та унікального стилю професійної поведінки екологічного для фахівця, клієнта та організаційної культури, як інструменту системи менеджменту якості в допомагаючій організації.

4. Сприяти розвитку рефлексивної культури професіонала, здатного аналізувати, осмислювати та реструктурувати власні професійні інтеракції з позицій їхньої успішності та професійних помилок, розглядаючи їх як способи управління якістю надання спеціальних (соціальних) послуг.

5. Сприяти методологічній, методичній і технологічній

компетенції фахівця соціальної сфери та систем його професійного розвитку.

6. Надати допомогу організації як цілісній системі в процесах планування, контролю та підвищення якості наданих послуг, а також щодо ініціювання процесів її саморозвитку в мінливому середовищі та в протистоянні різним соціальним викликам.

7. Сприяти необхідному взаємозв'язку між супервізією, розвитком і навчанням фахівця з його особистісною динамікою, соціально-економічною успішністю і включеністю в загальноорганізаційні процеси.

Виділяють три ключові функції, або ролі супервізії: освітню, підтримувальну і спрямовуючу. Освітня, або формувальна, функція передбачає розвиток умінь, розуміння і здібностей супервізованих. Вона здійснюється через аналіз і дослідження роботи супервізованого зі своїми клієнтами. Підтримувальна, або тонізувальна, функція – це спосіб протистояння, коли будь-який працівник, залучаючись до глибокої роботи з клієнтами, неминуче наражається на вплив дистресу, болю та розгубленості, які відчуває клієнт, і працівникові потрібно навчитися усвідомлювати, як це впливає на нього, і навчитися справлятися з будь-якими реакціями. Це відбувається само собою, якщо працівник не переповерхнений емоціями. Емоції з'являються через емпатування клієнту, стимулюються під час взаємодії з клієнтом, або можуть бути реакцією на нього. Неприйняття цих емоцій невдовзі призводить до зниження ефективності працівника, який починає або надто ідентифікуватись із клієнтом, або захищатись від його подальшого впливу. Згодом це призводить до стресу і вигорання. Спрямовуючий, або нормативний, аспект супервізії забезпечує контрольну функцію в роботі з людьми. Не тільки брак підготовки або досвіду, але також і неминучі недоліки, вразливі місця та заботи змушують працівників шукати того, хто спостерігав би за роботою. Під час сесій супервізор може частково брати на себе відповідальність за благо клієнта і роботу з ним того, кого супервізують. Супервізор може брати на себе відповідальність переконалися в тому, що робота, яка проводиться, відповідає стандартам організації, в якій вона проводиться. Майже всі супервізори, навіть ті, що не обіймають керівних посад, відповідальні за задоволеність роботи супервізованих і її відповідність певним етичним вимогам [2; 7].

Супервізор у ролі «учителя» оцінює взаємодії, що відбуваються під час терапевтичної сесії; обговорює гіпотези, пов'язані з клієнтом; визначає відповідні інтервенції; моделює, демонструє і навчає технікам проведення інтервенцій, сприяє відпрацюванню навичок; заохочує супервізованого в пошуку розумних пояснень для специфічних стратегій та інтервенцій; інтерпретує суттєві події, що відбуваються під час сесії; ставить завдання для наступних сесій; заохочує супервізованого до читання спеціальної літератури [4].

Роль «фасилітатора» пов'язана з дослідженням почуттів: під час терапевтичної сесії; під час супервізорської сесії; з приводу певних технік та інтервенцій; спонукає дослідження супервізованим самого себе з приводу його почуття довіри до супервізора або занепокоєння з приводу проведеної

сесії; досліджує захисти або афекти супервізованого в супервізорській сесії; надає адекватну емоційну підтримку [3].

Супервізор у ролі «консультанта» пропонує супервізованим альтернативні інтервенції та терапевтичні гіпотези.

Супервізор як «експерт»: контролює досягнення цілей, сформульованих у супервізорському контракті; перевіряє, чи здійснив фахівець інтервенцію, яку обговорювали на попередній сесії; відстежує прогрес клієнта; дає зворотний зв'язок із приводу знання теорії, слідування їй; допомагає супервізованому оцінити свої сильні та слабкі сторони, особистісні якості; оцінює прогрес; контролює дотримання етичних стандартів [6].

Супервізор як «адміністратор» (Вісконсинський тренінговий проєкт з клінічної супервізії) підтримує розвиток і використання механізмів, що покращують якість роботи, здійснює орієнтацію та тренінг нових працівників, проводить оцінку їхніх дій і процедур. До його компетенції належать моніторинг випадків, планів, довідкових процедур та інші види відповідальності за забезпечення та отримання клієнтами кваліфікованої допомоги. Крім того, як адміністратор, клінічний супервізор здійснює моніторинг відповідності стандартів (правил) і контрактних угод, спостерігаючи за тим, щоб дії установи відповідали прийнятим стандартам [13].

3-поміж рівнів супервізії виділяють: базовий – супервізія як особистісно-професійна підтримка; сертифікаційний – супервізія як форма підвищення кваліфікації. Рівні супервізії визначаються метою супервізії, співвідносяться з рівнем професійної підготовки супервізованого: стажисти потребують, скоріше, практичного навчання виконання прийомів й особистісно-професійної підтримки (навчальний рівень), а фахівці-практики – аналізу якості роботи та зворотного зв'язку кваліфікованішого фахівця (сертифікаційний рівень). Супервізія першого (базового) рівня – супервізія як особистісно-професійна підтримка, як допомога і порада колезі від кваліфікованішого фахівця з метою підвищення його професіоналізму та впевненості, розвитку необхідних особистісно-професійних якостей, наставництво у виборі напрямку і стилю роботи. Зазвичай, це спільний пошук і позитивне підкріплення ресурсів молодого фахівця, що сприяють розвитку особистісно-професійних якостей, як-от: емпатія, конгруентність, автентичність, спонтанність, активність, здатність до концептуалізації тощо. Супервізія першого рівня прийнятна під час додипломної підготовки, а також під час післядипломних спеціалізацій та удосконалень. Супервізія другого (сертифікаційного) рівня – супервізія як форма підвищення кваліфікації практикуючих фахівців із використанням директивної корекції стилю роботи. Це досить формалізовані та структуровані зустрічі фахівця або групи з досвідченішим колегою, який має не тільки достатню теоретичну підготовку, а й також великий практичний і методологічний досвід. Супервізія цього рівня включає переважно обговорення труднощів і помилок у реалізації різних методів роботи та рекомендації щодо їх усунення [2].

Серед форм супервізії вирізняють очну, заочну та очно-заочну. Очна – це варіант ко-терапії з обговоренням очно спостережуваної супервізором роботи негайно після

закінчення сесії (індивідуальної, сімейної або групової) або перериванням сеансу й керуванням подіями за необхідності. Присутність ко-терапевта (супервізора) на сесії узгоджується з клієнтами та членами робочої групи. Поділяють декілька варіантів очної супервізії залежно від часових, просторових та особистісних параметрів: у контексті часу (негайна або відтермінована), у контексті простору (всередині або зовні кімнати) та особистісна (із присутністю клієнта). Заочна супервізія вважається найоптимальнішою її формою. Супервізований, виходячи з попередньої домовленості із супервізором, надає йому ті чи інші матеріали роботи (індивідуальної, сімейної, групової). Результати можуть бути представлені у вигляді усної доповіді (зазвичай для групової супервізії) про будь-яку одну сесію або серію сесій, стенограми або аудіо-, відеозапису. Очно-заочна супервізія – специфічна форма, що використовується в системній сімейній психотерапії. Вона здійснюється групою супервізорів-ко-терапевтів, які перебувають у сусідньому кабінеті і спостерігають за роботою супервізованого через дзеркальне скло. Супервізований у будь-який момент сімейної сесії, відчуваючи труднощі, може проконсультуватися із супервізорами телефоном, про що попередньо домовляються із сім'єю. Група супервізорів у цьому варіанті не тільки проводить поточну супервізію, а й бере участь у розробленні висновку і рекомендацій для сім'ї. У деяких випадках супервізор може бути присутнім на сімейній сесії очно [10].

Основні функції та види супервізії є одним із основних чинників, що впливають на якість надання соціально-психологічних послуг і регламентують підвищення професійної кваліфікації.

Види супервізії поділяються на:

- групову супервізію – робота членів одного колективу (відділення) за заздалегідь визначеною проблематикою, що має відношення до професійної діяльності кожного консультанта, і позначена ними як важлива й актуальна на цей момент або наскрізна. Результатом такого роду сеттінгів має ставати вироблення ефективної стратегії поведінки в типових для членів групи (команди, відділення) ситуаціях, спрямованих на дотримання політики якості. Рекомендована періодичність сесій із подібними завданнями і проблематикою – один раз на місяць;

- індивідуальну супервізію в групі/супервізію випадку – супервізія складної/кризової ситуації професійної діяльності консультанта, що виникла у ході його роботи з індивідуальним клієнтом або в груповій динаміці. У даній супервізорській формі порушуються питання особливостей, ресурсів або обмежень тієї чи іншої технологічної форми консультування/терапії, особливостей застосування підтримувальних/інтервенційних технік із клієнтським запитом та особливості побудови стосунків (терапевтичного контракту) між консультантом і клієнтом. Може проходити як в індивідуальній формі, так і у формі консиліуму за участю спостерігачів-експертів – членів однієї команди (відділення). Проводиться за запитом супервізованого з необхідною для нього частотою [12];

- стильову супервізію (як в індивідуальному, так і в

груповому контексті) – провідним завданням якої є, по-перше, інтеграція/реінтеграція стилю професійної поведінки фахівця соціальної сфери в загальну динаміку підтримуючої організації з метою підвищення якості надаваних послуг. По-друге, необхідність інтеграції/реінтеграції виникає також тоді, коли відбувається руйнування або порушення продуктивного і перспективного стилю розвитку діяльності фахівця, коли порушуються механізми професійної ідентифікації, виникають дисбаланси та/або конфлікти між професійним «Я» консультанта і його особистісним «Я». Здійснюється за запитом консультанта або за заявкою адміністратора-експерта, який ідентифікує процеси порушення політики якості надання соціальних послуг;

– організаційно-адміністративну супервізію (як в індивідуальному, так і в груповому контексті) – має на меті розв'язання завдань формально-адміністративного, етичного та нормативно-правового порядку: продуктивне розв'язання суперечок і конфліктів, що виникають як елемент управлінських процесів; розглядає питання професійної етики та професійного етикету роботи консультанта підтримуючої організації у стосунках із клієнтами та їхніми близькими. Розглядає межі діяльності консультанта з погляду законодавства, нормативно-правових актів, розпоряджень і постанов, а також документів, що регулюють процеси планування, контролю та підвищення якості наданих соціальних послуг. Періодичність цієї форми супервізії не встановлюється, але відбуватися вона повинна не менше одного разу на квартал або у зв'язку з кризовою ситуацією, що виникла, запитом фахівця або заявкою адміністрації [7];

– кризову (підтримувальну) супервізію – виникає в наступних ситуаціях: відкритого конфлікту між консультантом і клієнтом; порушення нормативного функціонування консультанта як професіонала (синдроми емоційного вигорання, хронічної втоми, особистісних деформацій та/або криз); індукування клієнтськими запитами особистісних та/або сімейних проблем; фіксованих порушень якості послуг, які надаються.

– технологічну (методичну) супервізію – характеризується вираженням навчальним контекстом; має на меті завдання підвищення як технологічної, так і технічної компетентності консультантів, професійних якостей у загальному плані, теоретико-методологічних знань, умінь і навичок, так і в специфічнішому, пов'язаному з нюансами застосування консультативних, психологічних і психотерапевтичних технік з особливими типами клієнтів і клієнтських запитів. Періодичність має бути встановлена за узгодженням з фахівцями підтримуючої організації, але не рідше ніж раз на квартал, також власне за запитом консультанта [1];

– просвітницьку (розвивальну) супервізію – спрямована на формування професійної майстерності консультантів підтримуючих організацій, на презентацію нових, інноваційних концепцій допомоги в соціальній сфері, на спільне обговорення принципово важливих питань діяльності консультантів, психологів, психотерапевтів та інших фахівців підтримуючих професій. Форма і періодичність визначаються як круглі столи, мозкові штурми, що проводяться не рідше одного разу на півріччя у формі відкритих дискусійних груп;

– стартову супервізію – призначена для підтримки, розвитку та навчання студентів старших курсів спеціальностей, орієнтованих на роботу в підтримуючих організаціях (психологія, клінічна психологія, соціальна робота і соціальна педагогіка). Передбачає супровід здобувачів освіти (випускників) у виборі напряму професійної спеціалізації, стильових характеристик професійної поведінки, націлена на профілактику професійних страхів, коригування некритичних очікувань від майбутньої професійної діяльності і роботу з шаблонами та стереотипами про професію, її ресурси та обмеження. Періодичність індивідуальних та/або групових сеттінгів не встановлюється, відбувається за запитом здобувача освіти, його безпосереднього керівника в закладі освіти або керівника практики, супервізора, адміністрації підтримувальної організації [11].

Варіанти супервізії поділяються залежно від об'єкта супервізії на індивідуальні, групові, колективні. Об'єктом супервізії може стати один фахівець, група або колектив. Вибір того чи іншого варіанта визначається, переважно, запитом супервізованого і можливостями супервізора. Індивідуальна (особиста) супервізія – супервізія за контрактом, укладеним з одним супервізованим. Матеріалом для цього варіанта супервізії може виступати доповідь супервізованого про один випадок індивідуальної роботи з клієнтом або сеанс групової роботи, аудіо-, відеозапис сесії (індивідуальної, сімейної, групової). Індивідуальна супервізія є найефективнішою супервізією високого рівня, що вимагає від супервізора більшої кількості часу, а від того, кого супервізують, – ретельнішої підготовки матеріалу, що подається. Вона може проводитися в заочній формі, але не виключає очної та очно-заочної форми. Робота супервізора полягає в аналізі поданого матеріалу (заздалегідь або під час спостереження) його обговоренні в заздалегідь обумовлений час із супервізованим. Групова супервізія – супервізія за довгостроковим контрактом, укладеним супервізором із групою тих, кого супервізують. Мета групової супервізії більшою мірою дидактична, ніж під час індивідуальної супервізії: розширення арсеналу концепцій, підходів, тактики тощо за рахунок думок усіх учасників групової супервізії. Звичайна кількість учасників групи складає 6–10 осіб (визначається контрактом). Як супервізований на кожній груповій сесії виступає один із учасників групи за графіком, що визначається колективно. Матеріалом для супервізії є усна доповідь супервізованого за одним випадком (зазвичай, опис однієї сесії з клієнтом, включно з коротким викладом анамнезу й описом клінічної картини та підходу). Доповідь адресується супервізору та іншим учасникам групи і може супроводжуватися ілюстрацією відеозапису сесії [5].

Із метою стимуляції процесу саморефлексії та самокорекції при виконанні супервізії першого рівня прямий зворотний зв'язок вимагає від супервізора найбільшої делікатності, збереження атмосфери безпеки та довірливості контакту. Для супервізора необхідними якостями є не тільки професійна компетентність, а й володіння методикою та методологією навчання, здатність до натхнення та спонукання колеги до спонтанності й активності, посилення емпатії та розширення арсеналу використовуваних прийомів, що,

безумовно, веде до продуктивної зміни перспектив у веденні поданого на супервізію випадку та професійного розвитку супервізованого.

Стиль супервізорства – це манера, у якій супервізор працює із супервізованим і відповідає йому. Серед чинників, що впливають на супервізорські відносини вирізняють [10]:

1) статичні чинники: демографічні та міжкультурні відносини; рольова позиція; супервізорський стиль; особистісні характеристики;

2) динамічні чинники: досвід супервізора і супервізованого; загальна тривалість супервізорського процесу; динаміка стосунків (сила, опір, близькість, паралельні процеси).

Науковці M. Friedlander, L. Ward виокремлюють три основні ефективні стилі роботи супервізора [13]:

– орієнтований на розв'язання проблеми (завдання) стиль фокусується на структурованому, цілеспрямованому і ретельному підході до супервізії;

– міжособистісно-сензитивний фокусується на стосунках між супервізором і супервізованим, підтримує взаємодію і звертається до потреб у стосунках;

– стиль, що характеризується теплом, допомогою, дружньою поведінкою стосовно супервізованого, підтримкою і відкритістю.

До числа неефективних супервізорських стилів належать [там само]:

– аморфний, що характеризується недостатньою ясністю

щодо супервізії та пов'язаних із нею очікувань фахівця, а також слабкою структурованістю і керівництвом;

– невідтримувальний – такий стиль роботи супервізора характеризується холодністю, відчуженістю, а іноді й ворожістю;

– терапевтичний – коли супервізор схильний приписувати подіям значення особистих проблем супервізованого.

Висновки з даного дослідження. Аналізуючи супервізію як метод підвищення професійної компетентності, можна зробити висновок, що вона є важливим компонентом професійного розвитку фахівців соціальної сфери. Супервізія сприяє не лише вдосконаленню навичок і знань спеціалістів, а й підтримує їхню психологічну стійкість, допомагаючи уникати емоційного вигорання. Встановлено, що ефективна супервізія діяльність включає кілька основних рівнів: базовий (підтримка молодих спеціалістів), сертифікаційний (формальне підвищення кваліфікації) та адміністративний (контроль за якістю надання послуг). Також виділено основні функції супервізії: освітню, підтримувальну та контрольну, кожна з яких відіграє важливу роль у професійному зростанні спеціалістів.

Подальші перспективи дослідження супервізії включають розроблення стандартів для супервізійної діяльності, вдосконалення методик підготовки супервізорів і розширення сфери застосування супервізійної підтримки в освіті, медицині та соціальній роботі.

Список використаних джерел

1. Априєва І. Супервізія та інтервізія як інструменти педагогічної підтримки і професійного розвитку фахівців дошкільної освіти. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/6192>
2. Астремська І. В. Прикладні методи та основи супервізії в соціальній роботі: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
3. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних. Київ: Пульсари, 2003. 240 с.
4. Волобуєва Т. В. Самоосвітня діяльність керівника. Харків: Основа, 2005. 96 с.
5. Журавель А. В. Інтервізія як метод навчання і професійної підтримки психологів системи освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2013. Вип. 41. С. 151–157.
6. Іванюк І. В. Супервізія та інтервізія у роботі педагога. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2018. Т. 1. С. 36–40.
7. Лапіна М. Д. Навчальна супервізія як метод професійної підготовки фахівців соціальної роботи. *Теорія і практика сучасної психології*. 2016. № 2. С. 89–93.
8. Любченко Н. В., Білик Н. І. Супервізія як технологія післядипломної освіти педагогічних працівників у контексті Концепції «Нова українська школа». *Імідж сучасного педагога*. 2021. № 5 (200). С. 5–13. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-5\(200\)-5-13](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-5(200)-5-13). URL: <https://isp.pano.pl.ua/article/view/243513>
9. Словник іншомовних соціокультурних термінів. URL: <https://surl.li/kympko>
10. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів. *Порадник для супервізорів (наставників)*. URL: <https://surl.li/jcszii>
11. Bernard J. M., Goodyear R. K. Fundamentals of clinical supervision. 2nd ed. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 1998.
12. Powell D. J. Clinical supervision: A ten year perspective. *The Clinical Supervisor*. 1989. Vol. 7 (2/3). P. 139–147.
13. Friedlander M., Siegel S., Brenoc K. Parallel Processes in Counseling and Supervision: A Case Study. *Journal of Counseling Psychology*. 1989. Vol. 36, № 2. P. 149–157.

References

1. Aprelieva, I. Superviziia ta interviziia yak instrumenty pedahohichnoi pidtrymky i profesiinoho rozvytku fakhivtsiv doshkolnoi osvity [Supervision and intervention as tools of pedagogical support and professional development of preschool education specialists]. Retrieved from <http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/6192> [in Ukrainian].
2. Astremska, I. V. (2017). *Prykladni metodyky ta osnovy supervizii v sotsialnij roboti* [Applied methodologies and basics of supervision in social work]. Mykolaiv: Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly [in Ukrainian].
3. Brown, A., & Bourne, A. (2003). *Supervisor u sotsialnij roboti: Superviziia dohliadu v hromadi, dennikh ta statsionarovykh* [Supervisor in social work: Supervision of care in the community, day, and residential settings]. Kyiv: Pulsary [in Ukrainian].
4. Volobueva, T. B. (2005). *Samoosvitnia diialnist kerivnyka* [Self-educational activities of the leader]. Kharkiv: Osnova [in Ukrainian].
5. Zhuravel, A. V. (2013). Interviziia yak metod navchannia i profesiinoy pidtrymky psykholohiv systemy osvity [Intervention as a method of training and professional support for psychologists in the education system]. *Naukovy chasopys NPU imeni M. P. Dragomanova. Seriya 12: Psykholohichni nauky* [Scientific Journal of the National Polytechnic University named after M. P. Dragomanov. Series 12: Psychological Sciences], 41, 151–157 [in Ukrainian].
6. Ivaniuk, I. V. (2018). Superviziia ta interviziia u roboti pedahoha [Supervision and intervention in the work of a teacher]. *Psykhohiia ta psykhosotsialni interventsii* [Psychology and psychosocial interventions], 1, 36–40 [in Ukrainian].
7. Lapina, M. D. (2016). Navchalna superviziia yak metod profesiinoy pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi roboty [Educational supervision as a method of professional training for social work specialists]. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii* [Theory and practice of modern psychology], 2, 89–93 [in Ukrainian].
8. Liubchenko, N. V., & Bilyk, N. I. (2021). Superviziia yak tekhnolohiia pisladyplomnoi osvity pedahohichnykh pratsivnykiv u konteksti Kontseptsii «Nova ukrainska shkola» [Supervision as a technology of postgraduate education of pedagogical workers in the context of the Concept "New Ukrainian School"]. *Imidzh suchasnoho pedahoha* [The image of a modern teacher], 5 (200), 5–13. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-5\(200\)-5-13](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-5(200)-5-13). URL: <https://isp.pano.pl.ua/article/view/243513> [in Ukrainian].
9. *Slovnnyk inshomovnykh sotsiokulturnykh terminiv* [Dictionary of foreign socio-cultural terms]. Retrieved from <https://surl.li/kympko> [in Ukrainian].
10. *Superviziia: profesiina pidtrymka i profesiinyy rozvytok pedahohiv. Poradnyk dlia supervizoriv (nastavnykiv)* [Supervision: Professional support and professional development of teachers. A guide for supervisors (mentors)]. Retrieved from <https://surl.li/jcszii> [in Ukrainian].
11. Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1998). *Fundamentals of clinical supervision*. 2nd ed. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
12. Powell, D. J. (1989). Clinical supervision: A ten year perspective. *The Clinical Supervisor*, 7 (2/3), 139–147.
13. Friedlander, M., Siegel, S., & Brenoc, K. (1989). Parallel processes in counseling and supervision: A case study. *Journal of Counseling Psychology*, 36 (2), 149–157.

Дата надходження до редакції авторського оригіналу: 11.03.2025