ISSN: 1817-3764 (print)

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

УДК 364-78:159.944.4
DOI https://doi.org/10.12958/1817-3764-2026-3-182-188

Білик Наталія Михайлівна,
кандидат педагогічних наук,
асистент кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна.
n.bilyk@chnu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-9304-5173

СУПЕРВІЗІЯ ЯК ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Сучасний етап трансформації системи соціального захисту в Україні характеризується безпрецедентним зростанням психоемоційного та професійного навантаження на фахівців допоміжних професій. Ускладнення життєвих обставин отримувачів послуг, зумовлене тривалим воєнним станом, масштабною соціальною нестабільністю та необхідністю роботи з кризовими категоріями населення, висуває підвищені вимоги до резильєнтності та кваліфікації соціальних працівників (Бутиліна, Бугай, 2022). За таких умов актуалізується проблема не лише надання якісних послуг клієнтам, а й забезпечення системної фахової підтримки самих спеціалістів, що є запорукою стабільності всієї соціальної інфраструктури.

Попри законодавче закріплення супервізії як обов'язкового інструмента професійної підтримки фахівців соціальної сфери, її практичне впровадження часто стикається з низкою бар'єрів. Серед основних викликів дослідники виокремлюють ризики професійної деформації, високий рівень емоційного вигорання та вторинну травматизацію працівників, що безпосередньо корелює зі зниженням якості соціальної допомоги та плинністю кадрів (Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання, 2025). У цих умовах супервізія набуває як управлінського, так і психолого-педагогічного виміру, виступаючи ключовим механізмом гармонізації організаційних вимог, етичних стандартів та індивідуальних потреб фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійної підтримки та становлення фахівців соціальної сфери є предметом активних дискусій у сучасній науковій думці. Фундаментальні засади супервізії як інституціоналізованої форми наставництва та механізму підвищення кваліфікації закладено у нормативно-правовій базі України, зокрема у Законі України «Про соціальні послуги» (Закон України «Про соціальні послуги», 2019) та відповідних Методичних рекомендаціях щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги (Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги, 2020).

Особливу увагу дослідженню супервізії як спеціалізованої форми професійного супроводу приділяє Н. Кривоконь, яка розглядає цей процес крізь призму людиноцентричного підходу. Дослідниця наголошує на важливості врахування суб'єктивного досвіду та емоційних станів фахівця, доводячи, що ігнорування психоемоційного компоненту неминуче призводить до деформації професійної ідентичності та зниження продуктивності праці (Кривоконь, 2016).

Питання профілактики професійного вигорання та подолання вторинної травматизації в умовах стресового середовища аналізуються у працях науковців, які виокремлюють рефлексивну та підтримуючу форми супервізії як найбільш ефективні стратегії збереження ментального здоров'я персоналу (Главацька, 2019). Управлінський аспект супервізії, що спрямований на оптимізацію внутрішньоорганізаційних ресурсів та контроль за дотриманням професійних стандартів, висвітлено у роботах, присвячених адміністративному та освітньому супроводу (Литвинюк, 2022).

Попри значну кількість напрацювань, потребує глибшого вивчення питання інтеграції різних форм супервізії у цілісну технологію професійного супроводу фахівців, які працюють у громадах в умовах тривалих кризових ситуацій.

Мета статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування та системний аналіз супервізії як багатофункціональної технології професійної підтримки фахівців соціальної сфери, а також визначення ролі її основних форм (рефлексивної, підтримуючої, адміністративної та освітньої) у системі профілактики професійного вигорання та підвищення якості надання соціальних послуг.

Методика дослідження. Для досягнення поставленої мети та розв'язання визначених завдань застосовано такі методи теоретичного дослідження: теоретико-методологічний аналіз та систематизація, вивчення нормативно-правової бази та наукових доробків, порівняльний аналіз, узагальнення.

Виклад основного матеріалу. У сучасному науковому просторі супервізія визначається як фундаментальний інструмент здійснення професійної діяльності фахівців соціальної сфери, зокрема соціальних працівників, психологів-консультантів та соціальних педагогів (Астремська, 2017). Її розглядають як невід'ємний складник професійної культури, дієвий засіб удосконалення кваліфікації та інституціоналізований різновид наставництва (Ушакова, 2011). У межах сучасних наукових досліджень, зосереджених на запобіганні професійному вигоранню серед соціальних працівників, супервізія характеризується як один із найрезультативніших інструментів, що забезпечує можливість надання комплексної підтримки працівникам на емоційному, професійному та інституційному рівнях (Малишко, 2024).

Згідно з нормативними положеннями Закону України «Про соціальні послуги», супервізія визначається як професійно впорядкована підтримка працівників соціальної сфери, що передбачає: подолання професійних ускладнень; проведення аналізу й коригування професійних недоліків; вдосконалення організаційних аспектів професійної діяльності; підвищення рівня трудової мотивації; забезпечення дотримання етичних принципів і стандартів надання соціальних послуг; профілактику професійного вигорання; а також надання емоційної підтримки (Закон України «Про соціальні послуги», 2019).

Упорядкування процедури супервізії відбувається відповідно до чинних Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, що надають соціальні послуги, і передбачає можливість аналізу таких аспектів: індивідуально-психологічні та професійні якості працівника; рівень професійної компетентності, обсяг теоретичних знань і ступінь опанування практичних навичок; характер професійного зростання; інтенсивність прояву симптомів емоційного виснаження; продуктивність взаємодії з колегами та клієнтами; відповідність послуг, що надаються, актуальним потребам та індивідуальним характеристикам їх отримувачів; ступінь задоволеності клієнтів якістю соціальних послуг.

Відповідно до змісту Методичних рекомендацій, до основних форм і технік здійснення супервізії належать: діалогові форми комунікації; рольове моделювання та імітаційні вправи; презентації; інформаційно-просвітницькі сесії; консультативні підходи; робота з документацією (аналіз звітних матеріалів, планової документації тощо); інтерактивні освітні технології; безпосереднє спостереження за виконанням професійних функцій (Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги, 2020).

На думку І. Астремської, супервізія посідає стратегічне місце в процесі професійного розвитку фахівців соціальної сфери (Астремська, 2012). Її головне призначення полягає у підвищенні ефективності виконання професійних обов'язків супервізованим працівником через застосування системно організованої професійної підтримки. Основним завданням цього процесу визначено узгодження трьох взаємозалежних компонентів: інституційних вимог, професійних нормативів та особистісних потреб працівника-початківця (Грицанюк, Іванів, 2024).

В академічних джерелах, зокрема у працях Н. Кривоконь, супервізія трактується як особлива форма фахового супроводу, що реалізується через взаємодію між компетентним спеціалістом (супервізором) і працівником, який потребує професійної підтримки (Кривоконь, 2016). Відмінною рисою такого супроводу є орієнтація на особистість супервізованого, що передбачає неухильне врахування його набутого досвіду, емоційних станів та професійних установок. Результати наукових досліджень засвідчують, що нехтування психоемоційним станом фахівця соціальної роботи може призвести до таких деструктивних явищ, як синдром професійного вигорання, зниження результативності праці, трансформація професійної ідентичності (Астремська, 2017).

У галузі соціальної роботи супервізія реалізує функцію механізму фахового супроводу, орієнтованого на вдосконалення діяльності соціальних працівників через створення умов для підтримки, підвищення професійної майстерності та посилення мотиваційних чинників. У структурі супервізійного процесу використовуються різноманітні підходи до активізації професійної діяльності, що сприяють зростанню результативності виконання посадових обов'язків.

Одним із важливих елементів супервізійної взаємодії є позитивне підкріплення та обговорення успішних практик і професійних здобутків фахівця, оскільки навіть незначні результати здатні справляти суттєвий вплив на рівень професійної вмотивованості. Супервізор виконує важливу роль у визначенні чітких цілей та конкретних завдань, що є додатковим стимулом для професійної активності.

Ключовою функцією супервізії є формування здатності долати наслідки вторинної травматизації, що набуває особливої значущості в контексті надзвичайних обставин, зокрема в умовах воєнного стану. Навіть висококваліфіковані фахівці можуть зазнавати емоційних ускладнень під час супервізійної роботи, у зв'язку з чим пріоритетним завданням супервізора є створення безпечного та сприятливого середовища для професійного зростання. Для реалізації цього завдання необхідним є дотримання принципів групової діяльності, а саме: взаємної поваги, уникнення оцінних суджень, попередження конфліктних ситуацій та утримання від формування передчасних висновків.

Окрім того, супервізор має сприяти розвитку в працівників здатності до самоаналізу, зокрема вміння виявляти й аналізувати власні емоційні переживання. За умови реалізації цих положень супервізія набуває характеру дієвого інструменту професійної підтримки, у якому зворотний зв'язок відіграє роль основоположного засобу вдосконалення професійних компетенцій. Водночас великого значення набуває здатність вибирати ту форму супервізійної роботи, яка є найбільш доцільною для фахівців соціальної роботи конкретної установи.

На основі опрацювання наукових джерел було виокремлено основні форми супервізії, а саме: рефлексивну, підтримувальну, адміністративну та освітню, кожна з яких характеризується специфічними функціональними ознаками (Астремська, 2012).

Рефлексивна супервізія передбачає організацію систематичних зустрічей, орієнтованих на аналіз професійних ситуацій, що дає змогу соціальним працівникам усвідомлювати власні емоційні реакції, здійснювати критичне осмислення набутого досвіду та знижувати рівень психологічного навантаження через розвиток здатності до саморефлексії та самоаналізу. Унаслідок застосування цієї форми фахівці набувають спроможності до поглибленого розуміння взаємодії з клієнтами, більш усвідомленого виконання професійних

завдань та більш обґрунтованої оцінки власних професійних результатів. Це, своєю чергою, сприяє зменшенню проявів емоційного виснаження, запобіганню професійним деформаціям і створює підґрунтя для безперервного професійного вдосконалення.

Підтримувальна супервізія зорієнтована на створення безпечного комунікаційного простору, у межах якого соціальні працівники мають змогу відкрито аналізувати складні аспекти, пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Цей різновид супервізії відіграє важливу роль у попередженні професійної ізоляції, оскільки передбачає надання емоційної підтримки як із боку супервізора, так і з боку колег.

Адміністративна супервізія спрямована на вдосконалення організаційних аспектів діяльності в галузі соціальної роботи, зокрема на кадрове управління, розмежування функціональних обов'язків та моніторинг дотримання професійних стандартів. Застосування цього підходу сприяє зниженню навантаження на працівників шляхом оптимізації трудових функцій, забезпечує дотримання етичних норм та організаційних вимог, що є суттєвим чинником стабілізації професійного середовища та профілактики синдрому професійного вигорання. Регулярне проведення адміністративних супервізійних зустрічей уможливлює своєчасне виявлення ознак надмірного навантаження в працівників, застосування необхідних коригувальних заходів і, як наслідок, зниження ризику розвитку емоційних порушень.

Освітня супервізія забезпечує соціальним працівникам можливість опанування нових знань і вдосконалення професійних навичок, що безпосередньо позначається на підвищенні рівня їхньої професійної компетентності. Формування й розширення професійних компетенцій посідає важливе місце в системі запобігання стресовим явищам, оскільки сприяє зниженню відчуття недостатності фахової підготовки, яке нерідко виступає чинником, що провокує підвищення тривожності. Водночас безперервне професійне зростання сприяє зміцненню професійної самооцінки працівників, підвищуючи рівень їхньої задоволеності виконуваною діяльністю. У підсумку це зменшує ризик виникнення синдрому емоційного вигорання серед фахівців соціальної сфери.

Дослідниками ідентифіковано ключові аспекти запобігання професійному вигоранню соціальних працівників засобами супервізії (Астремська, 2017; Главацька, 2019; Литвинюк, 2022; Малишко, 2024). Їх короткий аналіз представлено в табл. 1.

Як видно з таблиці 1, завдяки акценту на сильних сторонах працівників та прагматичному пошуку рішень фахівці підвищують ефективність своєї роботи та відчуття контролю над здійсненням допомоги та підтримки. Інтеграція практик усвідомленості у цей процес забезпечує психоемоційний баланс та розвиває резильєнтність, необхідну для подолання професійних труднощів.

Висновки. Супервізія є важливим засобом профілактики професійного вигорання у соціальних працівників, оскільки забезпечує

Таблиця 1

Ключові аспекти запобігання професійному вигоранню соціальних працівників засобами супервізії

№	Аспект супервізії	Механізм дії	Результат для працівника
1	Рефлексивний підхід	Ідентифікація компетенцій та дефіцитів, критичне осмислення досягнень і помилок.	Оптимізація діяльності, зниження стресу, підвищення рівня самореалізації.
2	Групова підтримка	Колективне обговорення складних випадків, обмін знаннями, емоційний фідбек.	Подолання професійної ізоляції, емоційне розвантаження.
3	Розвиток сильних боків	Фокус на індивідуальних ресурсах та потенціалі фахівця.	Підвищення самоефективності та мотивації до розвитку.
4	Пошук оптимальних рішень	Застосування прагматичних стратегій для вирішення службових проблем.	Відчуття керованості ситуацією, попередження стресу.
5	Практики усвідомленості	Інтеграція методів когнітивної концентрації.	Психоемоційний баланс, розвиток резильєнтності.

багатоаспектну підтримку, спрямовану на зниження емоційного напруження, стабілізацію психологічного благополуччя та розширення професійних компетенцій. Регулярне проведення супервізійних зустрічей також сприяє розв'язанню конфліктних ситуацій, що виникають у процесі професійної діяльності, та пом'якшенню впливу стресогенних чинників. Центральним компонентом супервізії виступає рефлексивна практика, яка уможливлює для соціальних працівників аналіз власних професійних сильних боків і зон розвитку. Це, своєю чергою, активізує процеси професійного зростання та сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності. Науковий інтерес для подальших досліджень становить розроблення специфічних моделей супервізії: створення протоколів супервізійного супроводу для фахівців, які надають професійну підтримку таким категоріям, як ветерани війни, особи з посттравматичним стресовим розладом (ПТСР), постраждалі від різних форм та видів насильства.

Під час підготовки статті автором використано інструменти штучного інтелекту ChatGPT (OpenAI) та Google Gemini як допоміжний інструмент для мовного та стилістичного редагування тексту, удосконалення окремих формулювань, структурування матеріалу у вигляді таблиці, транслітерації бібліографічних джерел, а також технічного опрацювання бібліографічної інформації, зокрема перевірки та пошуку ідентифікаторів DOI. Усі положення, наукові висновки, інтерпретації, фактичні дані та використані джерела перевірені автором. Автор несе відповідальність за зміст і достовірність представленого матеріалу.

Література

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії у соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.

2. Астремська І. В. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовці соціальних працівників. *Теорія і практика сучасної психології*. 2012. Вип. 5. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2012_5_11 (дата звернення: 16.03.2026).

3. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *Sociопростір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. № 12. С. 24–32. DOI: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03

4. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. *Міністерство охорони здоров'я України,* 2 січня 2025. URL: https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya (дата звернення: 16.03.2026).

5. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. Вип. 2(45). С. 41–45. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2019.45.41-45

6. Грицанюк В. В., Іванів А. А. Супервізія як метод професійного зростання фахівців соціальної сфери. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2024. Вип. 98. С. 33–36. DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.06

7. Про соціальні послуги : Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. *Офіційний вісник України*. 2019. № 20. Ст. 81.

8. Кривоконь Н. Супервізія як чинник удосконалення соціальної роботи. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2016. Вип. 61. С. 64–68.

9. Литвинюк Г. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*. 2022. Т. 9. № 4. С. 530–541. DOI: https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.4.8

10. Малишко О. С. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 7 листопада 2024 р.* Харків, 2024. С. 171–176.

11. Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги : Наказ Міністерства соціальної політики України від 12 червня 2020 р. № 414. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text (дата звернення: 25.11.2025).

12. Ушакова І. В. Особливості супервізії у соціальній роботі. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія «Соціологія»*. 2011. Т. 156. Вип. 144. С. 80–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_19 (дата звернення: 21.01.2026).

References

1. Astremska, I. V. (2017). Prykladni metodyky ta osnovy supervizii u sotsialnii roboti [Applied methods and basics of supervision in social work]. Mykolaiv: ChNU im. Petra Mohyly [in Ukrainian].

2. Astremska, I. V. (2012). Superviziia u praktytsi sotsialnoi roboty ta pidhotovtsi sotsialnykh pratsivnykiv [Supervision in the practice of social work and the training of social workers]. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii – Theory and Practice of Modern Psychology, (5),* 55–59. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2012_5_11 [in Ukrainian].

3. Butylina, O. V., & Buhai, K. Ye. (2022). Profesiine vyhorannia fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty v umovakh voiennoho stanu [Professional burnout of social work specialists under martial law]. *Socioprostir: mizhdystsyplinarnyi elektronnyi zbirnyk naukovykh prats z sotsiolohii ta sotsialnoi roboty – Socioprostir: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work, (12),* 24–32. DOI: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03 [in Ukrainian].

4. Vyhorannia na roboti: prychyny, oznaky ta sposoby podolannia [Burnout at work: causes, signs and ways to overcome]. (2025). *Ministerstvo okhorony zdorovia Ukrainy – Ministry of Health of Ukraine.* Retrieved from https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya [in Ukrainian].

5. Hlavatska, O. L. (2019). Poperedzhennia ta podolannia profesiinoho vyhorannia sotsialnykh pratsivnykiv [Prevention and overcoming of professional burnout of social workers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: «Pedahohika. Sotsialna robota» – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: «Pedagogy. Social Work», 2*(45), 41–45. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2019.45.41-45 [in Ukrainian].

6. Hrytsaniuk, V. V., & Ivaniv, A. A. (2024). Superviziia yak metod profesiinoho zrostannia fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Supervision as a method of professional development for social sector specialists]. *Naukovyi chasopys Ukrainskoho derzhavnoho universytetu imeni Mykhaila Drahomanova. Seriia 5: Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy – Scientific Journal of Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University. Series 5: Pedagogical Sciences: Realities and Perspectives, (98),* 33–36. DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.06 [in Ukrainian].

7. Pro sotsialni posluhy: Zakon Ukrainy vid 17 sichnia 2019 r. № 2671-VIII [On social services: Law of Ukraine dated January 17, 2019 № 2671-VIII]. (2019). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine, (20),* St. 81 [in Ukrainian].

8. Kryvokon, N. (2016). Superviziia yak chynnyk vdoskonalennia sotsialnoi roboty [Supervision as a factor in improving social work]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriia «Psykholohiia» – Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: «Psychology», (61),* 64–68 [in Ukrainian].

9. Lytvynyuk, H. (2022). Korporatyvna shkola supervizii yak instrument upravlinnia profesiinym rozvytkom pedahohiv [The corporate school of supervision as a tool for managing the teacher professional development]. *Social Work and Education, 9*(4), 530–541. DOI: https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.4.8 [in Ukrainian].

10. Malyshko, O. S. (2024). Profilaktyka profesiinoho vyhorannia sotsialnykh pratsivnykiv zasobamy supervizii [Prevention of professional burnout of social workers by means of supervision]. *Suchasni realii ta perspektyvy sotsialnoho vykhovannia osobystosti v riznykh sotsialnykh instytutsiiakh – Modern realities and prospects of social education of personality in various social institutions*. (pp. 171–176). Kharkiv [in Ukrainian].

11. Pro zatverdzhennia metodychnykh rekomendatsii shchodo supervizii pratsivnykiv, yaki nadaiut sotsialni posluhy: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 12 chervnia 2020 r. № 414 [On the approval of methodological recommendations regarding the supervision of employees who provide social services: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine dated June 12, 2020 No. 414]. (2020). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text [in Ukrainian].

12. Ushakova, I. V. (2011). Osoblyvosti supervizii v sotsialnii roboti [Features of supervision in social work]. *Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly. Seriia «Sotsiolohiia» – Scientific Publications of Petro Mohyla Black Sea State University. Sociology, 156*(144), 80–84. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_19 [in Ukrainian].

Білик Н. М. Супервізія як профілактика професійного вигорання соціальних працівників

У статті здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз супервізії як багатофункціональної технології професійної підтримки фахівців соціальної сфери в умовах сучасних суспільних викликів. Актуальність дослідження зумовлена безпрецедентним зростанням психоемоційного навантаження на соціальних працівників в Україні через воєнний стан, що актуалізує пошук ефективних механізмів профілактики професійного вигорання та вторинної травматизації.

Метою роботи є обґрунтування ролі супервізії як інтегративної моделі супроводу, що поєднує адміністративні, освітні та підтримуючі функції для забезпечення стійкості кадрового потенціалу. У ході дослідження використано методи систематизації нормативно-правової бази, порівняльного аналізу та теоретичного узагальнення.

У результаті дослідження розкрито зміст ключових форм супервізії: рефлексивної, підтримуючої, адміністративної та освітньої. Доведено, що рефлексивний підхід дає змогу фахівцям ідентифікувати професійні дефіцити та знижувати рівень стресу через усвідомлення емоційних реакцій. Підтримуюча форма визначена як критично важлива для подолання професійної ізоляції та деперсоналізації.

Наукова новизна полягає у систематизації п'яти ключових аспектів впливу супервізії на резильєнтність працівників, серед яких – розвиток самоефективності, групова підтримка, орієнтація на пошук рішень та інтеграція практик усвідомленості. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для розроблення галузевих протоколів супервізійного супроводу та вдосконалення програм підготовки майбутніх працівників соціальної сфери. Зроблено висновок, що інституалізація супервізії є запорукою дотримання високих етичних стандартів та якості надання соціальних послуг.

Ключові слова: супервізія, соціальна робота, професійне вигорання, резильєнтність.

Bilyk N. M. Supervision as a prevention of occupational burnout in social workers

The article provides a comprehensive theoretical and methodological analysis of supervision as a multifunctional technology for the professional support of social work specialists in the context of contemporary societal challenges. The relevance of this study is determined by the unprecedented increase in the psycho-emotional burden on social workers in Ukraine due to the prolonged state of war and massive social instability. Such conditions necessitate the search for effective mechanisms to prevent professional burnout, secondary traumatization, and occupational deformation, which directly impact the quality of social services provided to vulnerable populations.

The purpose of the paper is to substantiate the role of supervision as an integrative model of professional support that combines administrative, educational, and supportive functions to ensure the resilience of human resources. During the research, methods of systematization of the regulatory and legal framework, comparative analysis of scientific literature, and theoretical generalization of international and domestic practices were applied.

As a result of the study, the content and functional characteristics of the key forms of supervision – reflective, supportive, administrative, and educational – are revealed. It is proven that the reflective approach allows specialists to identify professional deficits and reduce stress levels through the awareness of emotional reactions and critical analysis of work situations. The supportive form is identified as critically important for overcoming professional isolation and depersonalization by creating a safe communicative space.

The scientific novelty consists in the systematization of five key aspects of the impact of supervision on employee resilience, including: the development of self-efficacy, group support, orientation toward finding pragmatic solutions, and the integration of mindfulness practices to maintain cognitive concentration. The practical significance of the findings lies in the possibility of their application for the development of sectoral protocols for supervisory support and the improvement of training programs for future social pedagogues and social workers. It is concluded that the institutionalization of supervision is a guarantee for maintaining high ethical standards and the overall quality of social service delivery.

Key words: supervision, social work, professional burnout, resilience.

Дата першого надходження статті до видання: 17.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.08.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 12.10.2026