

УДК 364-78:159.944.4

DOI 10.31499/2618-0715.2(17).2026.361255

СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: СУТНІСТЬ, ФОРМИ, МЕТОДИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Світлий Руслан, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 231 – соціальна робота кафедри філософії, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (м. Київ, Україна).

ORCID: 0009-0009-3787-1807

E-mail: ruslansvit@gmail.com

Кальченко Лариса, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри філософії факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (м. Київ, Україна).

ORCID: 0000-0002-7763-5851

E-mail: kalchenko.larysa@lil.kpi.ua

У статті розкрито сутність супервізії як інструменту профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи. Узагальнено наукові підходи до визначення феномену професійного вигорання та обґрунтовано значення супервізії у системі професійної підтримки соціальних працівників. Проаналізовано основні форми і методи супервізії, їх функціональні можливості у попередженні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації професійних досягнень. Представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення рівня професійного вигорання та оцінку ефективності застосування супервізії у практиці соціальної роботи. Обґрунтовано доцільність системного впровадження супервізії як механізму підтримки професійного здоров'я фахівців соціальної сфери. Запропоновано практичні рекомендації щодо використання супервізії у діяльності соціальних служб.

Ключові слова: супервізія, професійне вигорання, соціальна робота, профілактика, супервізор, професійне здоров'я.

SUPERVISION AS A TOOL FOR PREVENTING PROFESSIONAL BURNOUT OF SOCIAL WORK SPECIALISTS: ESSENCE, FORMS, METHODS, AND RESULTS OF AN EMPIRICAL STUDY

Svitlyi Ruslan, PhD Student of the Third (Educational and Scientific) Level of Higher Education in Specialty 231 "Social Work", Department of Philosophy, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute" (Kyiv, Ukraine)

ORCID: 0009-0009-3787-1807

E-mail: ruslansvit@gmail.com

Kalchenko Larysa, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, Faculty of Sociology and Law, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute" (Kyiv, Ukraine)

ORCID: 0000-0002-7763-5851

E-mail: kalchenko.larysa@lil.kpi.ua

The article examines supervision as an important tool for preventing professional burnout among social work specialists. The relevance of the study is determined by the specific nature of social work, which is carried out under conditions of intensive interpersonal interaction, increased emotional tension, high responsibility for professional decisions, and constant involvement in clients' difficult life situations. Such conditions create a high risk of emotional exhaustion, depersonalization, reduced professional motivation, and decreased effectiveness of professional performance.

The purpose of the article is to theoretically substantiate and empirically analyze supervision as a means of preventing professional burnout among social work specialists, to clarify its essence, characterize its main functions, forms, and methods, and to determine its significance as a resource of professional support.

The study applied both theoretical and empirical methods. Theoretical methods included analysis, comparison, systematization, and generalization of scientific literature on professional burnout, supervision, and the prevention of professional risks in social work. Empirical methods included questionnaires, semi-structured surveys, self-assessment, and quantitative analysis of the obtained data. The empirical sample consisted of 122 social work specialists, including 93 employees of district centers of social services in Kyiv and 29 specialists from the non-governmental organization SOS Children's Villages Ukraine.

The study substantiates that supervision should be understood not as a purely administrative form of control, but as a structured process of professional interaction aimed at improving practice, strengthening professional competence, ensuring ethical standards, and supporting the emotional stability of specialists. It is proved that the preventive potential of supervision is realized through its educational, supportive, evaluative, communicative, and reflective-developmental functions. Particular attention is paid to individual, group, team, and intervision-based forms of supervision, as well as to such methods as case analysis, reflective conversation, constructive feedback, coaching techniques, emotional stabilization, and role modeling.

The empirical results show that only 23.0% of respondents demonstrated a low level of professional burnout, whereas 45.9% had a medium level and 31.1% had a high level. Thus, 77.0% of the surveyed specialists were found to be in the medium- or high-risk zone of professional burnout. According to Boyko's diagnostic method, the most pronounced phase was the resistance phase (57.2%), while the tension phase accounted for 22.6% and the exhaustion phase for 20.2%. The study also found that only 23.8% of respondents had regular access to structured supervision, whereas 41.8% received it irregularly and 34.4% reported its practical absence. At the same time, 86.1% of respondents assessed supervision as a significant or moderately significant resource for burnout prevention.

It is concluded that supervision is a multidimensional professional tool that contributes to reducing emotional exhaustion, strengthening reflective competence, increasing professional confidence, and improving the quality of social services. Its systematic implementation should be regarded as an essential component of professional support for social work specialists.

Keywords: *supervision, professional burnout, social work, prevention, supervisor, professional well-being.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Професійна діяльність фахівців соціальної роботи належить до тих видів діяльності, які здійснюються в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії, підвищеної емоційної напруги, високої відповідальності за результати допомоги клієнтові та постійного включення у складні життєві ситуації інших людей. Саме ця специфіка зумовлює ризик виникнення професійного вигорання як стійкого синдрому емоційного виснаження, зниження особистісної залученості в роботу, деперсоналізації у взаємодії з клієнтами та редукції відчуття професійної результативності фахівців соціальної роботи [1; 4; 9]. Сьогодні фахівець соціальної роботи втрачає енергійність, стикається з психічними і соматичними проблемами, а сама допомога часто надається в емоційно навантаженій атмосфері, що підсилює психологічний тиск і фізичне виснаження соціальних працівників, особливо в умовах війни.

Актуальність проблеми зумовлена не лише поширеністю симптомів професійного вигорання серед соціальних працівників, а й наслідками цього явища для якості

соціальних послуг, стабільності професійних команд та безпеки клієнта. У ситуації, коли соціальний працівник постійно працює з травматичним досвідом, кризами, насильством, втратою, бідністю, внутрішнім переміщенням, сімейними конфліктами та іншими складними випадками, виснаження перестає бути індивідуальною проблемою окремого фахівця і набуває ознак системного професійного ризику [2; 5; 8].

У зв'язку з цим особливого значення набуває пошук таких організаційно-професійних механізмів, які не лише допомагають соціальним працівникам підтримувати якість професійної діяльності, а й виконують профілактичну функцію щодо їх емоційного виснаження та професійної дезадаптації. Одним із таких механізмів є супервізія, яка у сучасному розумінні виступає не просто формою контролю, а структурованим процесом професійної підтримки, аналізу практики, розвитку рефлексії, етичного супроводу і профілактики професійних ризиків. Маємо зазначити, що в Україні, порівняно із зарубіжною практикою, супервізія ще не є достатньо розвинутим видом діяльності, хоча саме її використання може сприяти розвитку соціальної сфери та підвищенню якості соціальних послуг і допомоги клієнтам.

Отже, наукова проблема полягає у необхідності теоретично осмислити сутність супервізії, конкретизувати її функціональні можливості, обґрунтувати профілактичний потенціал форм і методів супервізійної підтримки та емпірично показати значення супервізії для профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійного вигорання та засобів його профілактики посідає важливе місце в сучасних психологічних, педагогічних і соціально-педагогічних дослідженнях. У класичних працях Г. Фрейденберґера [17], К. Маслач, С. Джексон [16] професійне вигорання аналізується як синдром, що формується під впливом тривалого емоційного перевантаження і включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Також наведено базові підходи, зокрема трикомпонентна теорія професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон [16], в основі якої лежить уявлення про вигорання як про трьохвимірний конструкт, що виникає в професіях типу «людина-людина» (лікарі, педагоги, психологи, менеджери, соціальні працівники) як відповідь на тривалий стрес на робочому місці. І. Брецько трактує вигорання як механізм психологічного захисту у формі часткового або повного «виключення» емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [4].

У вітчизняному науковому дискурсі професійне вигорання соціальних працівників розглядається як наслідок поєднання індивідуально-психологічних, організаційних і комунікативних чинників. Дослідники звертають увагу на те, що в соціальній роботі високий рівень відповідальності часто не супроводжується достатнім ресурсним забезпеченням, а емоційна «включеність» у проблеми клієнтів стає фактором хронічного стресу. При цьому професійне вигорання пов'язане з перевантаженням, недостатньою оцінкою праці, напруженістю у професійному середовищі, браком підтримки, низькою мотивацією, невизначеністю обов'язків та ризиком втрати професійного сенсу [1; 6; 8; 9; 15].

Паралельно формується науковий інтерес до супервізії як інструменту підвищення якості соціальної роботи та професійної підтримки фахівців. У роботі вже відзначено, що І. Астремська розглядає супервізію як засіб удосконалення практичної підготовки соціальних працівників і профілактики їхнього емоційного вигорання [2 – 4]; Н. Кривоконь акцентує увагу на цінностях і принципах супервізії у вітчизняному контексті; О. Савчук та І. Миргородська, Г. Слезанська підкреслюють важливість упровадження супервізії в соціальній роботі України [13, 14; 15]; С. Грищенко аналізує місце супервізії у професійній підготовці соціальних працівників у Канаді [7]. До цього наукового поля логічно додаються й зарубіжні підходи, у яких супервізія тлумачиться як багатовимірний процес підтримки, навчання, рефлексії та професійної відповідальності [7; 11; 12].

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Водночас аналіз джерел дає підстави стверджувати, що в науковій літературі достатньо повно висвітлені окремо: а) феномен професійного вигорання; б) сутність супервізії; в) етичні та організаційні аспекти професійної підтримки. Значно меншою мірою розробленими залишаються питання саме емпіричного обґрунтування ефективності конкретних форм і методів супервізії як засобу профілактики професійного вигорання соціальних працівників у сучасних українських умовах. Саме ця дослідницька прогалина і зумовлює логіку цієї статті.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному аналізі супервізії як інструменту профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи, конкретизації її сутності, функцій, форм і методів, а також у висвітленні результатів констатувального етапу дослідження серед фахівців центрів соціальних служб і недержавних громадських організацій.

Для досягнення поставленої мети передбачено розв'язання таких завдань: уточнити зміст поняття «супервізія» у контексті соціальної роботи; розкрити її ключові функції; обґрунтувати профілактичний потенціал основних форм і методів супервізії; розкрити результати констатувального етапу емпіричного дослідження щодо виявлення ознак професійного вигорання та ставлення фахівців до супервізійної підтримки та сформулювати практичні висновки.

Методи дослідження. У дослідженні використано комплекс взаємопов'язаних теоретичних і емпіричних методів. До теоретичних належали аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми професійного вигорання, профілактики професійних ризиків та супервізії у соціальній роботі. До емпіричних методів віднесено анкетування, напівструктуроване опитування, самооцінювання, елементи експертної оцінки, а також кількісний аналіз узагальнених результатів. Саме така методична рамка відповідає загальному методологічному підходу, зафіксованому в магістерській роботі, де передбачено аналіз літератури, анкетування, інтерв'ювання, спостереження, самооцінку, експертну оцінку та статистичне опрацювання результатів.

Емпіричну вибірку склали 122 фахівці соціальної роботи, з них 93 особи – працівники 10 районних центрів соціальних служб у місті Києві, які функціонують у системі КМДА та районних державних адміністрацій, і 29 осіб – фахівці недержавного сектору, зокрема незалежної благодійної організації соціального спрямування «Дитячі містечка Україна», офіси якої працюють у Києві, Вінниці, Полтаві. Така вибірка дала змогу охопити як державний, так і недержавний сектор надання соціальних послуг, а відтак – отримати більш репрезентативне уявлення про професійне самопочуття фахівців та їхній досвід супервізійної підтримки.

Виклад основного матеріалу. У сучасному науковому та професійному дискурсі супервізія в соціальній роботі розглядається як спеціально організований процес професійної взаємодії між більш досвідченим фахівцем – супервізором – і соціальним працівником або командою працівників – супервізованими, спрямований на вдосконалення практики допомоги, підвищення професійної компетентності, забезпечення етичної якості діяльності та підтримку психологічної стійкості фахівця [4; 10; 11]. Супервізія – це не лише навчання, а й дії, безпосередньо спрямовані на підтримку колеги, який виконує професійні завдання на практиці; супервізор допомагає супервізованому визначити професійну мету, виявити проблему, знайти шляхи її розв'язання, а також навчитися керувати власними емоціями та почуттями під час роботи з клієнтами [3; 8; 15].

Отже, сутність супервізії не зводиться до адміністративного спостереження чи формального контролю. Її зміст є значно ширшим і охоплює водночас професійну підтримку, рефлексивне осмислення практики, розвиток компетентності, етичний супровід, допомогу у прийнятті рішень, зниження професійного напруження та

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

підвищення якості послуг. Саме тому супервізія виступає не допоміжним, а системоутворюючим механізмом професійного забезпечення соціальної роботи.

У структурі супервізії доцільно виокремити кілька базових ознак. По-перше, вона має партнерський характер, оскільки будується на довірі, повазі до професійного досвіду іншого та визнанні права фахівця на розвиток, помилку і професійне осмислення складних ситуацій. По-друге, супервізія має рефлексивну природу, бо забезпечує простір для аналізу власних дій, емоцій, професійних труднощів і рішень. По-третє, вона має ресурсний потенціал, оскільки сприяє відновленню внутрішніх ресурсів, зниженню емоційного перевантаження та профілактиці дезадаптивних професійних реакцій. По-четверте, супервізія є етично орієнтованим процесом, що дозволяє соціальному працівникові утримувати стандарти конфіденційності, поваги, недискримінації та професійної відповідальності [4; 8; 12].

Таким чином, супервізію доцільно трактувати як інтегративний професійний інструмент, що поєднує навчання, підтримку, етичний супровід і профілактику професійних ризиків, одним із найвагоміших серед яких є професійне вигорання.

Для розуміння того, як саме супервізія впливає на попередження професійного вигорання, важливо не лише назвати її функції, а й розкрити їх зміст та профілактичний потенціал.

Навчальна функція полягає у вдосконаленні професійних знань, умінь і практичних рішень соціального працівника. Через розбір випадків, аналіз труднощів у взаємодії з клієнтом, рефлексію помилок і альтернативних рішень супервізія сприяє професійному навчанню «в дії». Її значення для профілактики вигорання полягає в тому, що недостатність професійної впевненості, невизначеність у складних випадках і відчуття безпорадності є сильними стресогенними чинниками. Якщо ж фахівець розуміє логіку власних дій, має професійні орієнтири та отримує кваліфікований зворотний зв'язок, рівень тривожності й емоційного напруження знижується [5; 7; 10].

Підтримувальна функція є безпосередньо пов'язаною з профілактикою професійного вигорання. Вона спрямована на створення безпечного професійного простору, де соціальний працівник може озвучити складні переживання, сумніви, втому, етичні дилеми, почуття провини, безсилля або емоційного перенасичення. Ця функція не передбачає «психотерапію замість роботи», але забезпечує професійну емоційну підтримку в межах робочого процесу. Саме підтримувальна складова дозволяє зменшити накопичення негативних емоцій, запобігти ізоляції працівника, посилити відчуття професійної включеності і значущості [2; 6; 11].

Контрольно-оцінювальна функція пов'язана із забезпеченням якості соціальної роботи, дотриманням професійних стандартів, етичних норм та відповідальності перед клієнтом і організацією. У профілактичному аспекті вона має подвійний характер. З одного боку, чіткі критерії якості, зрозумілі професійні межі та структурований супровід рішень зменшують невизначеність і тим самим знижують професійний стрес. З іншого боку, надмірно директивний, каральний або формалізований стиль реалізації цієї функції може сам стати додатковим джерелом напруження. Тому в ефективній супервізії контроль не домінує над підтримкою, а інтегрується з нею.

Посередницько-комунікативна функція проявляється в тому, що супервізія сприяє поліпшенню професійної комунікації в команді, допомагає налагоджувати взаємодію між колегами, знижує рівень прихованих конфліктів, сприяє конструктивному розв'язанню напружених ситуацій. Для профілактики вигорання це надзвичайно важливо, адже один із його чинників – переживання фахівцем професійної самотності і відсутності підтримки з боку колективу.

Рефлексивно-розвивальна функція полягає у стимулюванні професійного самопізнання, критичного осмислення власних реакцій, цінностей, меж, стратегій поведінки і стилю взаємодії з клієнтами. Саме рефлексія дає можливість вчасно помічати

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

ранні ознаки емоційного виснаження, не переносити власні переживання у взаємодію з клієнтом, не ототожнюватися надмірно з чужою проблемою і не втрачати професійну дистанцію [3; 8; 13].

Отже, функції супервізії взаємодіють між собою і в комплексі утворюють дієвий механізм попередження професійного вигорання. Їх практичне значення полягає в тому, що вони дозволяють не лише реагувати на вже сформовані симптоми виснаження, а й працювати на рівні раннього виявлення ризиків.

Ефективність супервізії значною мірою залежить від того, у якій саме організаційній формі вона реалізується. У практиці соціальної роботи, у профілактиці професійного вигорання соціальних працівників, доцільно виокремити наступні форми супервізії: індивідуальну, групову, командну і взаємну супервізію (інтервізію), кожна з яких має власний профілактичний потенціал.

Індивідуальна супервізія є найбільш придатною для опрацювання особистісно значущих професійних труднощів: емоційного перевантаження, внутрішніх сумнівів, переживання професійної неуспішності, конфіденційно чутливих випадків, труднощів у встановленні меж із клієнтом. Її профілактичний ефект полягає в тому, що вона дає можливість адресно працювати з внутрішнім станом фахівця, знижувати рівень емоційного напруження, актуалізувати особисті ресурси, підтримувати відчуття професійної безпеки. Саме тому індивідуальна супервізія є особливо важливою для працівників, які мають високий рівень емоційної включеності або працюють з кризовими, травматичними випадками.

Групова супервізія передбачає колективний розгляд професійних ситуацій під керівництвом супервізора. Її перевага в тому, що вона дає змогу не лише аналізувати випадки, а й формувати культуру взаємної підтримки, долати професійну ізольованість, обмінюватися досвідом і бачити, що труднощі не є суто «особистою неспроможністю» окремого працівника. Для профілактики вигорання це особливо важливо, оскільки групова супервізія знижує почуття самотності, нормалізує професійні сумніви і сприяє емоційному розвантаженню через колегіальне осмислення складних ситуацій.

Командна супервізія доцільна у випадках, коли йдеться про міждисциплінарну або міжвідомчу взаємодію, колективне супроводження випадку, або коли емоційне виснаження працівників пов'язане не тільки з індивідуальними, а й з організаційними причинами: неузгодженістю ролей, конфліктами в колективі, надмірною бюрократизацією, інформаційним перевантаженням. У такому форматі супервізія виконує ще й функцію оптимізації командної взаємодії, що безпосередньо впливає на зниження фонові професійної напруги.

Інтервізія як форма взаємної професійної підтримки між колегами без жорстко вираженої ієрархії також має профілактичну цінність. Вона формує горизонтальні професійні зв'язки, підтримує культуру відкритого обговорення труднощів, активізує ресурси колективу і сприяє розвитку відповідальної колегіальності. Водночас інтервізія не може повністю замінити супервізію, особливо тоді, коли потрібне експертне бачення, глибоке опрацювання етичних дилем або професійний супровід випадків високої складності.

Таким чином, доцільно виходити з того, що жодна форма супервізії не є універсальною достатньою. Найбільш ефективною для профілактики професійного вигорання є *комбінована модель*, коли індивідуальна супервізія забезпечує адресну підтримку, групова – взаємне професійне підсилення, командна – оптимізацію робочого середовища, а інтервізія – сталість повсякденної професійної взаємодопомоги.

Профілактичний потенціал супервізії реалізується не лише через її форму, а й через методи, які застосовує супервізор у роботі з фахівцем або групою. На цій основі доцільно систематизувати найбільш значущі на наш погляд методи супервізії, серед яких:

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Метод аналізу випадку (case analysis) є одним із центральних у супервізійній практиці. Його сутність полягає в поетапному розгляді конкретної професійної ситуації: характеристика клієнта і контексту, труднощі у взаємодії, етичні питання, емоційні реакції працівника, альтернативні шляхи дій, оцінка ризиків. Для профілактики вигорання цей метод важливий тим, що дозволяє фахівцеві «розвантажити» складний випадок, перевести хаотичне емоційне переживання у структуроване професійне осмислення і відчути більшу керованість ситуацією.

Рефлексивна бесіда передбачає спрямований діалог, у якому супервізор допомагає фахівцеві усвідомити, що саме викликає емоційне напруження, які внутрішні реакції активуються у взаємодії з клієнтом, де порушуються професійні межі, як власний досвід впливає на професійне рішення. Цей метод є особливо важливим для раннього виявлення симптомів вигорання, оскільки переводить приховане емоційне напруження у сферу усвідомлення.

Зворотний зв'язок у супервізії має бути не оціночним у побутовому сенсі, а професійно коректним, конструктивним і підтримувальним. Його мета – не засудити працівника, а допомогти йому побачити власні сильні сторони, зони ризику, неефективні стратегії та можливості розвитку. Саме якісний зворотний зв'язок зменшує внутрішню невизначеність, підтримує професійну самооцінку і знижує ризик формування деструктивного самозвинувачення.

Коучингові техніки доречні тоді, коли необхідно посилити суб'єктність працівника, підтримати його у визначенні професійних цілей, ресурсів і рішень. На відміну від директивного інструктування, коучинговий стиль допомагає фахівцеві активізувати власні ресурси і відчути себе не «жертвою обставин», а активним суб'єктом професійної дії. Це має суттєве профілактичне значення, оскільки однією з ознак вигорання є саме переживання безсилля.

Методи емоційного розвантаження і стабілізації в межах супервізії можуть включати короткі техніки самоусвідомлення, фіксацію емоційних станів, вправи на відновлення меж, переосмислення професійної ролі, елементи психологічної освіти щодо стресу і професійного самозбереження. У соціальній роботі вони не повинні витіснити професійний зміст супервізії, але є важливими як частина підтримувальної функції.

Рольове моделювання та програвання комунікативних ситуацій є корисними у випадках, коли джерелом професійного напруження є конфліктна, агресивна або емоційно виснажлива взаємодія з клієнтами, родичами, колегами чи міжвідомчими партнерами. Завдяки моделюванню працівник отримує безпечний простір для опрацювання реакцій і відпрацювання більш ефективних стратегій поведінки.

Отже, саме поєднання аналітичних, рефлексивних, підтримувальних і розвивальних методів робить супервізію дієвим інструментом профілактики професійного вигорання. Найкращий результат дає не одноразове використання окремого методу, а системне застосування методичного комплексу залежно від потреб фахівця і контексту його роботи.

З метою виявлення поширеності ознак професійного вигорання серед фахівців соціальної роботи та з'ясування їхнього ставлення до супервізії як засобу професійної підтримки нами було проведено **констатувальний етап дослідження**. У ньому взяли участь 122 респонденти: 93 фахівці з 10-ти районних центрів соціальних служб міста Києва і 29 працівників недержавної організації – незалежної благодійної організації соціального спрямування «Дитячі містечка Україна», офіси якої працюють у Києві, Вінниці, Полтаві. Вибір саме такої сукупності респондентів був обумовлений прагненням поєднати досвід державного й недержавного секторів соціальної роботи, де навантаження, організаційні умови та доступ до професійної підтримки можуть відрізнятися.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

На першому етапі респондентам було запропоновано анкету самооцінювання професійного самопочуття, яка включала блоки щодо частоти проявів емоційного виснаження, відчуття перевантаженості, труднощів відновлення після робочого дня, зниження мотивації, дистанціювання від клієнтів, переживання професійної неефективності, а також ставлення до супервізії та досвіду її отримання. Додатково було використано узагальнені індикатори трьох умовних рівнів вигорання: низький, середній і високий.

Узагальнення результатів дало змогу зафіксувати наступну картину (див. табл. 1).

Таблиця 1

Рівні професійного вигорання фахівців соціальної роботи (%)

Рівень вигорання професійного	Кількість осіб	%
Низький	28	23,0
Середній	56	45,9
Високий	38	31,1

Отримані дані свідчать, що лише 23,0 % опитаних фахівців демонструють низький рівень проявів професійного вигорання, тоді як переважна більшість – 77,0 % – перебуває в зоні середнього або високого ризику. Це дає підстави стверджувати, що проблема професійного виснаження у сфері соціальної роботи має не епізодичний, а системний характер.

Подальший аналіз анкет показав, що найчастіше респонденти відзначали такі прояви: емоційна втома наприкінці робочого дня, внутрішнє виснаження після спілкування з клієнтами, труднощі психологічного відновлення, переживання надмірної відповідальності, відчуття браку часу на осмислення складних випадків, а також зниження задоволеності власною професійною ефективністю. Така картина загалом узгоджується з теоретичними положеннями магістерської роботи про зв'язок професійного вигорання з емоційним виснаженням, тривалим стресом, високою відповідальністю і браком належної підтримки.

Таблиця 2

Особливості прояву симптомів професійного вигорання у фахівців соціальної роботи (за методикою «Діагностика емоційного вигорання» В.В. Бойко, %)

Фаза / симптом	% від загальної кількості опитаних
Фаза «Напруження»	22,6 %
переживання психотравмуючих обставин	9,9
незадоволеність собою	3,5
«загнаність у кут»	2,6
тривога і депресія	6,6
Фаза «Резистенція»	57,2%
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	17,4
емоційно-моральна дезорієнтація	13,5
розширення сфери економії емоцій	13,5
редукція професійних обов'язків	12,8
Фаза «Виснаження»	20,2%
емоційний дефіцит	4,5
емоційне відчуження	4,3
особистісне відчуження (деперсоналізація)	4,9
психосоматичні та вегетативні порушення	6,5

За результатами діагностичного етапу емпіричного дослідження встановлено, що в структурі професійного вигорання фахівців соціальної роботи найбільш вираженою є

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

фаза резистенції – 57,2 %. Це свідчить про домінування захисних механізмів емоційного дистанціювання, вибіркового реагування та часткової редукції професійної включеності. Фаза напруження становить 22,6 %, що вказує на наявність у частини респондентів переживання психотравмуючих обставин, тривоги та внутрішнього дискомфорту. Фаза виснаження зафіксована на рівні 20,2 %, що проявляється через емоційний дефіцит, відчуження, деперсоналізацію та психосоматичні порушення. Найбільш поширеними симптомами виявилися неадекватне вибіркоче емоційне реагування (17,4 %), емоційно-моральна дезорієнтація і розширення сфери економії емоцій (по 13,5 %), а також редукція професійних обов'язків (12,8 %)

Окремий блок питань стосувався доступу до супервізії або елементів супервізійної підтримки. Було з'ясовано, що регулярний доступ до структурованої супервізії має менша частина опитаних, тоді як значна кількість фахівців або не бере участі в супервізії взагалі, або отримує її нерегулярно, епізодично, переважно у формі неформальних консультацій із більш досвідченими колегами.

Таблиця 3

Досвід отримання супервізійної підтримки (%)

Характер підтримки	Кількість осіб	%
Регулярна супервізія	29	23,8
Епізодична/нерегулярна	51	41,8
Практично відсутня	42	34,4

Ці результати вказують на те, що за наявності високої потреби у професійній підтримці її структуровані форми залишаються недостатньо поширеними. Водночас більшість респондентів позитивно оцінили потенційну роль супервізії у зниженні емоційної напруги, поліпшенні якості професійних рішень та підтримці психологічної стійкості.

Таблиця 4

Оцінка респондентами значення супервізії для профілактики вигорання (%)

Оцінка значення супервізії	Кількість осіб	%
Висока	64	52,5
Помірна	41	33,6
Низька	17	13,9

Таким чином, 86,1 % респондентів оцінюють супервізію як високо або помірно значущий ресурс профілактики професійного вигорання. Це дозволяє говорити не лише про теоретичну, а й про практично усвідомлену потребу фахівців у супервізійній підтримці.

На підставі узагальнення відповідей респондентів також було виокремлено найбільш затребувані форми супервізії.

Таблиця 5

Найбільш затребувані форми супервізії серед респондентів (%)

Форма супервізії	Кількість виборів	% від N
Індивідуальна	47	38,5
Групова	39	32,0
Командна	22	18,0
Інтервізія	14	11,5

Перевага індивідуальної і групової форм пояснюється тим, що перша дає можливість конфіденційно працювати з особисто значущими труднощами, а друга – забезпечує підтримку через професійне спільне обговорення та зменшує почуття ізольованості.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Для конкретизації емпіричного висновку доцільно подати і узагальнені результати щодо зв'язку між наявністю супервізійної підтримки та рівнем професійного вигорання. У групі респондентів, які зазначили, що мають регулярну супервізію, частка осіб з високим рівнем вигорання виявилася нижчою, ніж у групі тих, хто такої підтримки практично не має.

Таблиця 6

Співвідношення рівня вигорання і доступу до супервізії (%)

Доступ до супервізії	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Регулярна супервізія (n=29)	11 (37,9 %)	13 (44,8 %)	5 (17,3 %)
Епізодична (n=51)	10 (19,6 %)	26 (51,0 %)	15 (29,4 %)
Практично відсутня (n=42)	7 (16,7 %)	17 (40,5 %)	18 (42,8 %)

Наведені дані не претендують на встановлення жорсткого причинно-наслідкового зв'язку, проте чітко демонструють тенденцію: у групах із більш системною супервізійною підтримкою фіксуються нижчі показники високого рівня вигорання. Це підсилює тезу про профілактичну значущість супервізії та підтверджує доцільність її більш активного впровадження в діяльність соціальних служб.

Отримані результати підтверджують, що професійне вигорання є реальною та поширеною проблемою у сфері соціальної роботи. Висока частка респондентів із середнім і високим рівнем вигорання свідчить про те, що навіть за наявності професійної мотивації та досвіду соціальні працівники залишаються вразливими до емоційного виснаження, якщо їхня діяльність не супроводжується достатніми організаційними та професійно-підтримувальними механізмами.

У цьому контексті супервізія постає як ресурс не лише професійного навчання, а й професійного самозбереження. Дані констатувального етапу показують, що фахівці, які мають доступ до регулярної супервізійної підтримки, демонструють нижчий рівень високого вигорання. Це узгоджується з теоретичним положенням про те, що супервізія зменшує вплив таких чинників ризику, як професійна ізольованість, невизначеність рішень, емоційне перенасичення, відсутність простору для рефлексії та дефіцит конструктивного зворотного зв'язку.

Разом з тим результати вказують і на іншу важливу проблему: потреба в супервізії усвідомлюється фахівцями значно ширше, ніж вона реально забезпечується в організаційній практиці. Це означає, що впровадження супервізії має розглядатися як елемент професійної інфраструктури соціальної роботи, а не як факультативна чи другорядна опція.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. У результаті послідовного теоретичного й емпіричного аналізу встановлено, що супервізія є багатовимірним професійним інструментом, який поєднує навчальну, підтримувальну, контрольну-оцінювальну, комунікативну та рефлексивно-розвивальну функції. Її сутність у соціальній роботі полягає не лише в супроводі професійної діяльності фахівця, а й у забезпеченні умов для осмислення практики, зниження емоційного напруження, розвитку професійної компетентності та підтримки психологічної стійкості.

Доведено, що профілактичний потенціал супервізії реалізується через різні організаційні форми – індивідуальну, групову, командну та взаємну – і через комплекс методів, серед яких особливу роль відіграють аналіз випадку, рефлексивна бесіда, конструктивний зворотний зв'язок, коучингові техніки, елементи емоційної стабілізації та рольове моделювання. Найбільш ефективною є комбінована модель супервізійної підтримки, що враховує як індивідуальні труднощі працівника, так і командний та організаційний контекст.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНА ОСВІТА

Результати констатувального етапу дослідження, проведеного серед 122 фахівців соціальної роботи державного і недержавного секторів, засвідчили, що 77,0 % респондентів мають середній або високий рівень ознак професійного вигорання, що підтверджує масштабність проблеми. Водночас 86,1 % опитаних оцінюють супервізію як значущий або помірно значущий ресурс профілактики професійного виснаження. Встановлено також, що у фахівців, які мають регулярний доступ до супервізії, високий рівень вигорання фіксується рідше, ніж у тих, хто такої підтримки практично не отримує.

Отже, супервізію доцільно розглядати як важливий механізм профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи та як необхідний елемент організації якісної системи соціальних послуг.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробленні та апробації моделей системної супервізії для різних типів соціальних служб, а також у поглибленому вивченні впливу окремих супервізійних методів на зниження конкретних проявів професійного вигорання, що і стане завданнями формувального етапу дослідно-експериментальної роботи та подальшим напрямом нашого наукового пошуку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмаєва В. А. Супервізія фахівців соціальної сфери як профілактика професійного вигорання. *Науковий пошук молодих дослідників: збірник наукових праць*. 2024. Вип. 4. С. 6–11.
2. Астремська І. В. Основні форми супервізії в соціальній роботі. *Perspective innovations in science, production and transport: materials of the international internet conference* (16–26 December 2014). Sword, 2014. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/formy-supervizii.pdf>
3. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с. URL: <https://books.ndcnangu.co.ua/books/Astremska.pdf>
4. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка*. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 12. С. 110–120. URL: <file:///C:/Users/larysa/Downloads/161130-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-352180-1-10-20190327.pdf>
5. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі. Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / пер. з англ. Т. Семигіної. Київ: Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.
6. Главацька О. Попередження професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти. 2022. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. 42 с. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25420/1/Glavacka.pdf>
7. Грищенко С. В. Професійна підготовка соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка*. 2020. № 6 (162). С. 30–34. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/75>
8. Кальченко Л. В., Світлий Р. В., Школяр Л. В. Супервізія як чинник збереження соціального здоров'я фахівців соціальної роботи. *Суспільство та національні інтереси*. № 4(4). 2024. С. 358–371. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4\(4\)-358-371](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4(4)-358-371) URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sni/article/view/13915>
9. Кривоконь Н. І. Стандарти та регламенти супервізії в соціальній роботі. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*. 2019. № 2 (14). С. 52–59. URL: <https://ir.stu.cn.ua/server/api/core/bitstreams/e2c5d3aa-527c-40ec-b495-a5c1ebac4d99/content>
10. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266–271. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=Vznu ped 2020 1 44
11. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія*.



- Соціологія. Право. 2011. № 3 (11). С. 103–107. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/dca6eb41-f74f-4af3-87e5-a9fad9c45d00/content>
12. Савка В. Супервізія в управлінні недержавними організаціями соціальної сфери: інституційний аналіз. *Соціологічні студії*. 2013. № 2 (3). С. 34–40.
13. Савчук О. Використання моделі супервізії в соціальній роботі. *Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я: як Україні досягти європейського рівня якості послуг: збірник тез доповідей конференції*. Київ, 2007. С. 224–227.
14. Савчук О. М., Миргородська І. В. Стандарти супервізії в соціальній роботі. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2012. Т. 136. С. 67–71. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/46099eeb-809e-4030-bd7f-fd3bfcaac0b7/content>
15. Слозанська Г. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 30. С. 155–159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58
16. Maslach C. and Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*. Vol. 2. 99–113 (1981). URL: <https://www.psicopolis.com/psicvaribox/burnout/misexpbout.pdf>
17. [Freudenberger, Herbert J. \(Verfasser\)](#). Burn-out bei Frauen : über das Gefühl des Ausgebranntseins / Herbert Freudenberger ; Gail North. Aus dem Amerikan. von Gabriele Herbst. Frankfurt, M. : Fischer-Taschenbuch-Verl. 2012. 303 s.

REFERENCES

1. Akmaieva, V. A. (2024). Superviziia fakhivtsiv sotsialnoi sfery yak profilaktyka profesiinoho vyhorannia [Supervision of social sphere specialists as prevention of professional burnout]. *Naukovyi poshuk molodykh doslidnykiv: zbirnyk naukovykh prats, (4)*, 6–11.
2. Astremska, I. V. (2012). Superviziia u praktytsi sotsialnoi roboty ta pidhotovtsi sotsialnykh pratsivnykiv [Supervision in the practice of social work and training of social workers]. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii* [Theory and Practice of Modern Psychology], (5), 55–59. http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2012_5_11
3. Astremska, I. V. (2014). Osnovni formy supervizii v sotsialnii roboti [Main forms of supervision in social work]. In *Perspective innovations in science, production and transport: Materials of the international internet conference* (December 16–26, 2014). SWORD. <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/formy-supervizii.pdf>
4. Bretsko, I. I. (2011). Psykholohichna symptomatyka emotsiinoho vyhorannia osobystosti [Psychological symptoms of emotional burnout of personality]. *Problemy suchasnoi psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy* [Problems of Modern Psychology: Collection of Scientific Works of Kamianets-Podilskiy National Ivan Ohienko University and G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine], (12), 110–120.
5. Braun, A., & Bourn, A. (2003). *Supervisor u sotsialnii roboti. Superviziia dohliadu v hromadi, dennykh ta statsionarnykh ustanovakh* [The supervisor in social work. Supervision of care in community, day-care, and residential institutions] (T. Semyhina, Trans.). Universytetske vydavnytstvo "Pulsary".
6. Hlavatska, O. (2022). *Poperedzhennia profesiinoho vyhorannia fakhivtsiv inkluzyvnoi osvity* [Prevention of professional burnout of inclusive education specialists]. Ternopilskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni Volodymyra Hnatiuka. <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25420/1/Glavacka.pdf>
7. Hryshchenko, S. V. (2020). Profesiina pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv do superviziinoi diialnosti v Kanadi [Professional training of social workers for supervisory activity in Canada]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Chernihivskiy kolehium" imeni T. H. Shevchenka* [Bulletin of T. H. Shevchenko National University "Chernihiv Colehium"], (6(162)), 30–34. <https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/75>
8. Kalchenko, L. V., Svitlyi, R. V., & Shkoliar, L. V. (2024). Superviziia yak chynnyk zberezhenia sotsialnoho zdorovia fakhivtsiv sotsialnoi roboty [Supervision as a factor in preserving the social health of social work specialists]. *Suspilstvo ta natsionalni interesy* [Society and National Interests], (4(4)), 358–371. [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4\(4\)-358-371](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-4(4)-358-371)



9. Kryvokon, N. I. (2019). Standarty ta rehlementy supervizii v sotsialnii roboti [Standards and regulations of supervision in social work]. *Problemy sotsialnoi roboty: filozofii, psykholohiia, sotsiologii* [Problems of Social Work: Philosophy, Psychology, Sociology], (2(14)), 52–59. <https://ir.stu.cn.ua/server/api/core/bitstreams/e2c5d3aa-527c-40ec-b495-a5c1ebac4d99/content>
10. Ridkodubaska, H. A. (2020). Profesiine vyhorannia sotsialnykh pratsivnykiv [Professional burnout of social workers]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Pedagogichni nauky* [Bulletin of Zaporizhzhia National University. Pedagogical Sciences], (1(34)), 266–271. http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=Vznu ped 2020 1 44
11. Romanovska, O. V., & Nabilska, Ye. M. (2011). Prychyny ta osoblyvosti proiavu syndromu “profesiinoho vyhorannia” v sotsialnykh pratsivnykiv [Causes and peculiarities of the manifestation of “professional burnout” syndrome in social workers]. *Visnyk NTUU “KPI”. Politolohiia. Sotsiologii. Pravo* [Bulletin of NTUU “KPI”. Political Science. Sociology. Law], (3(11)), 103–107. <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/dca6eb41-f74f-4af3-87e5-a9fad9c45d00/content>
12. Savchuk, O. (2007). Vykorystannia modeli supervizii v sotsialnii roboti [Using the supervision model in social work]. In *Sotsialna polityka, sotsialna robota y okhorona zdorovia: yak Ukraini dosiahty yevropeiskoho ravnia yakosti posluh: Zbirnyk tez dopovidei konferentsii* [Social policy, social work and health care: How Ukraine can achieve the European level of service quality: Conference proceedings] (pp. 224–227).
13. Savchuk, O. M., & Myrhorodska, I. V. (2012). Standarty supervizii v sotsialnii roboti [Standards of supervision in social work]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Pedagogichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota* [NaUKMA Research Papers. Pedagogical, Psychological Sciences and Social Work], 136, 67–71. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/46099eeb-809e-4030-bd7f-fd3bfcaac0b7/content>
14. Savka, V. (2013). Superviziia v upravlinni nederzhavnymy orhanizatsiiamy sotsialnoi sfery: instytutsiinyi analiz [Supervision in the management of non-governmental social organizations: An institutional analysis]. *Sotsiologichni studii* [Sociological Studies], (2(3)), 34–40.
15. Slozanska, H. (2014). Superviziia v sotsialnii roboti: osnovni pidkhody ta pryntsypy [Supervision in social work: Basic approaches and principles]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pedagogika. Sotsialna robota* [Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Pedagogy. Social Work], (30), 155–159. <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped 2014 30 58>
16. Maslach C. and Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*. Vol. 2.99-113 (1981). URL: <https://www.psicopolis.com/psicvaribox/burnout/misexpbout.pdf>
17. [Freudenberger, Herbert J. \(Verfasser\)](#). Burn-out bei Frauen : über das Gefühl des Ausgebranntseins / Herbert Freudenberger ; Gail North. Aus dem Amerikan. von Gabriele Herbst. Frankfurt, M. : Fischer-Taschenbuch-Verl. 2012. 303 s.

Конфлікт інтересів. Автор повідомляє про відсутність конфлікту інтересів.

Фінансування дослідження. Дослідження виконано без залучення зовнішнього фінансування.

Доступність даних. Дослідження не передбачало використання окремих наборів даних, а ґрунтується на результатах отриманих в ході констатувального етапу дослідно-експериментальної роботи.

Використання штучного інтелекту. Під час підготовки рукопису автори використовували ChatGPT з метою мовного редагування та структурування тексту і оформлення таблиць, що були сформовані за результатами дослідно-експериментальної роботи. Усі результати були перевірені та відредаговані авторами, які несуть повну відповідальність за зміст статті.

Дата першого надходження статті до видання – 30.04.2026

Дата прийняття статі до друку після рецензування – 11.05.2026

Дата публікації (оприлюднення) – 19.05.2026