

ISSN 2311-5491 (Print)  
ISSN 2664-3537 (Online)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

# НАУКОВИЙ ЧАСОПИС

УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА



*Серія 5*

Педагогічні науки:  
реалії та перспективи

*Випуск 98*



Видавничий дім  
«Гельветика»  
2024

**ФАХОВЕ ВИДАННЯ**  
затверджене наказом Міністерства освіти і науки України № 886  
від 02.07.2020 р. (додаток 4) (педагогічні науки, соціальна робота)

У зв'язку зі зміною назви журналу було внесено відповідні зміни до Переліку наукових фахових видань України (Наказ Міністерства освіти та науки України № 1543 від 20.12.2023 р. (додаток 8))

Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення  
Витяг з реєстру суб'єктів у сфері медіа-реєстрів Ідентифікатор медіа R30-01411 (рішення № 932 від 28.09.2023 р.)

**Науковий журнал включений до міжнародної наукометричної бази  
Index Copernicus International (Республіка Польща)**

Офіційний сайт видання: [www.chasopys.ps.npu.kiev.ua](http://www.chasopys.ps.npu.kiev.ua)

Схвалено рішенням Вченої ради УДУ імені Михайла Драгоманова  
(протокол № 8 від 28 березня 2024 року)

**Редакційна колегія:**

*Андрущенко В. П.* – доктор філософських наук, професор, академік НАПН України (голова редакційної ради);  
*Торбін Г. М.* – доктор фізико-математичних наук, професор (заступник голови редакційної ради); *Вернидуб Р. М.* – доктор філософських наук, професор; *Драпушко Р. Г.* – кандидат філософських наук, доцент; *Євтух В. Б.* – доктор історичних наук, професор, член-кореспондент НАН України; *Корець М. С.* – доктор педагогічних наук, професор; *Мацько Л. І.* – доктор філологічних наук, професор, академік НАПН України; *Панченко Л. М.* – кандидат філософських наук, професор; *Синьов В. М.* – доктор педагогічних наук, професор, академік НАПН України; *Шут М. І.* – доктор фізико-математичних наук, професор, академік НАПН України.

**Головний редактор серії:**

*Слабко В. М.* – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри освіти дорослих, Український державний університет імені Михайла Драгоманова.

**Редакційна колегія серії:**

*Биковська О. В.* – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри позашкільної освіти, Український державний університет імені Михайла Драгоманова; *Борисов В. В.* – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і методики навчання, Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія; *Гевко І. В.* – доктор педагогічних наук, професор, проректор із навчально-методичної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка; *Захаріна Є. А.* – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теоретичних основ фізичного та адаптивного виховання, Класичний приватний університет; *Дем'яненко Н. М.* – доктор педагогічних наук, професор, Український державний університет імені Михайла Драгоманова; *Кононенко А. Г.* – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Дунайського фахового коледжу Національного університету «Одеська морська академія»; *Макаренко Л. Л.* – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інформаційних систем і технологій, Український державний університет імені Михайла Драгоманова; *Олефіренко Т. О.* – кандидат педагогічних наук, професор, декан педагогічного факультету, Український державний університет імені Михайла Драгоманова; *Савенкова Л. В.* – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Наукової бібліотеки, Український державний університет імені Михайла Драгоманова; *Смирнова І. М.* – доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з науково-педагогічної роботи, Дунайський інститут Національного університету «Одеська морська академія»; *Фаст О. Л.* – кандидат педагогічних наук, доцент, проректор із науково-педагогічної роботи та міжнародної співпраці, Комунальний заклад вищої освіти «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради; *Хижня О. П.* – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри дошкільної та спеціальної освіти (секція «Мистецтво») Мукачівського державного університету; *Занда Е. Рубене* – доктор педагогічних наук, професор, Латвійський університет (Латвія); *Андрушкевич Фабіан* – доктор педагогічних наук, професор, Опольський університет (Польща); *Конрад Яновський* – PhD, ректор, Економіко-гуманітарний університет у Варшаві (Польща); *Мудрецька Ірена* – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри спеціальної освіти, Опольський університет (Польща).

**НАУКОВИЙ ЧАСОПИС УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ  
Н 34 МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи.** Збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Укр. держ. ун-т імені Михайла Драгоманова. – Випуск 98. – Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2024. – 150 с.

УДК 37.013(006)

У статтях розглядаються результати теоретичних досліджень та експериментальної роботи з питань педагогічної науки; розкрито педагогічні, психологічні та соціальні аспекти, які зумовлюють актуалізацію поставленої проблеми й допоможуть її вирішувати на сучасному етапі розвитку освіти.

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

## ЗМІСТ

<i>Свтух В. Б.</i> ЗУМЕРИ І АЛЬФА СТАЮТЬ ДОРОСЛИМИ – ЯКІ ЗНАННЯ ЇМ ПОТРІБНІ: КОНТРОВЕРСІЙНІ ПРОЛЕГОМЕНИ.....	5
<i>Авдєєв С. В., Авдєєва О. Ю., Анічкіна О. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ХОДІ ВИВЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ «АГРОХІМІЯ».....	14
<i>Білозерська Г. О., Кравцова Н. Є., Белінська Т. В., Кушнір К. В., Будяк В. В.</i> ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ-МУЗИКАНТА ДО ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАСОБАМИ ХОРОВОГО МИСТЕЦТВА.....	18
<i>Бриндіков Ю. Л.</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ЛАВАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: ЗДОБУТКИ ТА ПРОГАЛИНИ.....	23
<i>Гедзик А. М., Коляда Н. М., Левченко Н. В.</i> АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК ЗАСАДНИЧИЙ ПРИНЦИП ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	27
<i>Грищанюк В. В., Іванів А. А.</i> СУПЕРВІЗІЯ ЯК МЕТОД ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	33
<i>Довбня О. В.</i> ВИКОРИСТАННЯ ВІДЕО КУРСІВ У НАВЧАННІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ІНФОРМАТИКИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ФУНДАМЕНТАЛІЗАЦІЇ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ.....	37
<i>Дуля А. В., Лехолетова М. М., Лях Т. Л.</i> ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ОСОБАМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ.....	42
<i>Ісаєнко Г. П.</i> НАУКОВІ ПІДХОДИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК СЛУХОВОГО САМОКОНТРОЛЮ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА НА ЗАНЯТТЯХ З ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО АНСАМБЛЮ.....	47
<i>Качак Т. Б., Дутчак Т. В.</i> ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ЗАСОБАМИ ДИТЯЧОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	52
<i>Кліваденко Н. І.</i> ПОЗАШКІЛЬНА ОСВІТА У НАУКОВІЙ СПАДЩИНІ УКРАЇНСЬКОГО ФІЛОСОФА ВОЛОДИМИРА ШИНКАРУКА.....	57
<i>Kocherhina S., Khoroshailo O.</i> BRIDGING LANGUAGE GAPS IN TECHNICAL EDUCATION: THE ROLE OF LANGUAGE FOR SPECIFIC PURPOSES (LSP) LEARNING.....	61
<i>Краснощок А. В., Павлич Т. Г., Мазур М. В.</i> РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....	65
<i>Небеленчук І. О.</i> ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ ЯК ЗАСІБ РОЗКРИТТЯ НАЦІЄТВОРЧОЇ ІДЕЇ НА ПРИКЛАДІ ВІРША «НЕНАЧЕ В КНИГАХ ПРААРИЙСЬКИХ...» БОГДАНА-ІГОРЯ АНТОНИЧА.....	69
<i>Палатний І. А., Палатна О. М., Поліщук В. В., Самолюк В. А.</i> ЛІТНІ ТАБІРНІ ЗБОРИ З ТУРИЗМУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	74
<i>Першко І. О., Тодосійчук Н. А.</i> НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ «БІОЛОГІЧНА ХІМІЯ» ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ АСИСТЕНТІВ ФАРМАЦЕВТА.....	79
<i>Петрунчук Д. В.</i> НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ.....	84
<i>Пилипенко Я. Р.</i> МОТИВАЦІЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	88

УДК 364-4: 37.04

DOI <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.06>

Грицанюк В. В., Іванів А. А.

**СУПЕРВІЗІЯ ЯК МЕТОД ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Розглянуто супервізію як ефективний інструмент для розвитку фахівців що працюють у соціальній сфері. Згідно з законодавством України, супервізія є професійною підтримкою працівників у сфері соціальних послуг, спрямованою на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, та інші завдання. Проведення супервізії базується на методичних рекомендаціях, включаючи обговорення різних аспектів професійної діяльності та використання різноманітних методів, таких як діалог, рольові ігри, та аналіз документів. В даному дослідженні ми підкреслюємо важливість супервізії для покращення якості надання соціальних послуг та забезпечення підтримки професійного зростання працівників у цій сфері.

Проаналізовано напрями професійного зростання – природний та інтенсивний, і висвітлюється значення супервізії як засобу для релаксації, аналізу та підтримки працівників у складних психологічних та стресових умовах. Детально проаналізовано методи проведення супервізії та різні аспекти, які можуть бути враховані під час цього процесу, включаючи індивідуальні та професійні якості працівника, його взаємодію з клієнтами та колегами, а також якість наданих послуг. Наголошується на регулярності та системності зустрічей супервізора та супервізованого для успішного виконання цієї функції.

На прикладі останніх досліджень закордонних науковців окреслено ключові фактори, які стимулюють працівників продовжувати працювати у соціальній сфері. Такі фактори включають розуміння сенсу роботи, постійне професійне зростання, задоволення від оплати праці та баланс між роботою та сімейним життям. Наголошено, на важливості урахування цих факторів для підвищення мотивації працівників та підвищення рівня якості соціальних послуг. Дослідження проведене науковцями з Китаю, підтверджує, що участь у професійних асоціаціях збільшує цінність та задоволеність від роботи соціальних працівників, що є важливим фактором для їхнього професійного розвитку та ефективної діяльності.

Зроблено висновки, що супервізія є обов'язковою частиною професійної практики фахівців у сфері соціальної роботи, вона забезпечує безперервне професійне зростання фахівців і, як наслідок, підвищує задоволеність роботою та запобігає професійному вигоранню.

**Ключові слова:** соціальна робота, фахівець соціальної роботи, професійна діяльність, супервізія, супервізор, супервізований, безперервне професійне зростання, професійне вигорання.

Науковці виділяють два шляхи професійного розвитку: природний і інтенсивний шляхи [10, с. 24]. Природний шлях включає отримання знань умінь і навичок шляхом формального навчання, самоосвіти та досвіду, який набувається в процесі роботи. Цей шлях охоплює усі традиційні методи навчання, такі як університетська освіта, курси, тренінги, лекції тощо. Інтенсивний шлях, навпаки, зосереджується на професіоналізації та розвитку компетентностей шляхом розуміння та аналізу власного професійного досвіду. Це означає вивчення та використання власних досліджень, рефлексією над власною практикою, а також взаємодією з колегами та експертами у власній галузі. І це можливо, особливо в контексті супервізії – це особливий вид практики, що акцентується на професійному мисленні фахівця, його способах усвідомлення та засвоєння професійного досвіду. Враховуючи складні умови праці, велике психологічне навантаження зі складними клієнтами, роботу у стресовому середовищі, нерегулярний графік роботи та часті випадки професійного вигорання супервізія стає необхідною складовою професійної діяльності фахівців у сфері соціальної роботи.

Українськими науковцями такими як Білик Н., Іващенко А., Кривоконь Н., Конончук А., Левкіна Г., Литвинюк Г., Любченко Н., Миколук Н., Опалук Т., Руденко Б., Слезанська Г., Ставкова С., Усатенко О., Улько Н., Хараджи М. та ін. напрацьовано значний досвід обґрунтування важливості надання якісної супервізії соціальним працівникам для їх професійного зростання та саморозвитку, зокрема це відображається в різноманітній тематиці наукових досліджень. Так, дисертаційне дослідження Софії Ставкової (2018) розкриває особливості неперервної професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді, наявність етичних кодексів та підкреслює першорядну роль професійних цінностей та комплексне поєднання традиційних та інноваційних форм і методів неперервної професійної підготовки супервізорів; наголошує на тісному взаємозв'язку супервізії як сфери професійної діяльності в галузі соціальної роботи та неперервної професійної підготовки соціальних працівників до її здійснення [8].

Слезанська Галина проаналізувала основні підходи до трактування поняття «супервізія в соціальній роботі» та дійшла висновків, що супервізорство в соціальній роботі є вагомим елементом професійного розвитку діяльності і розглядається як принцип, функція і метод. Як принцип (комплексний, цільовий, систематизуючий), супервізія в соціальній роботі розглядається як основа змісту дій менеджера соціальної служби, що розглядається як професійний стиль менеджерської роботи. Як функція, супервізія в соціальній роботі – це індивідуальне кураторство, спрямоване на виявлення та розв'язання проблем, дилем, спірних питань, труднощів деформації у діяльності конкретного соціального працівника відповідної соціальної служби. Як метод, супервізія в соціальній роботі – це навчання на досвіді. Вона розмежовує адміністративний та освітній методи супервізії. Вважає, що обидва широко застосовуються в соціальній роботі для допомоги соціальному працівнику забезпечити якість послуги, результат роботи за конкретних умов діяльності [7, с. 156].

Супервізію як метод професійного зростання в педагогічній сфері розкривають теж низка науковців. Такі дослідниці як Надія Любченко та Надія Білик описали сутнісні характеристики супервізії як інструменту професійного розвитку педагогічних працівників та обґрунтували актуальність застосування супервізії в системі освіти дорослих [4, с. 5].

Литвинюк Галина досліджувала практичний рівень впровадження корпоративної школи супервізії як інструменту змін, що впливають на професійну траєкторію вчителів, а також важливість його функціонування на ринку освітніх послуг. Вчена обґрунтовує, що супервізія в педагогів спрямована на поглиблення, оновлення та розширення навичок і вмій. Це складна цілеспрямована система взаємопов'язаних дій, яка забезпечить безперервність процесу інтеграції педагогічної та управлінської сфер засобами неформальної освіти [3, с. 531].

Аналіз вітчизняних наукових робіт показує, що теоретичні та практичні аспекти супервізії розвиваються в різних сферах, таких як психологія, педагогіка, соціальна робота та ін. Проте питання професійної підготовки фахівців з соціальної роботи для супервізійської діяльності залишаються надалі актуальною, зважаючи на те, що соціальним працівникам доводиться зараз працювати в умовах війни.

**Мета статті** – розглянути особливості надання супервізії фахівцям соціальної сфери, обґрунтувати важливість її надання для професійного зростання соціальних працівників.

Як ми зауважили вище, на сьогоднішній день, концепція супервізії широко використовується у професійній діяльності соціальних працівників, психологів-консультантів і соціальних педагогів. Це поняття розглядається як частина професійної культури, як засіб для підвищення кваліфікації та як форма наставництва. Закон України «Про соціальні послуги» визначає супервізію як професійну підтримку працівників, які надають соціальні послуги, спрямовану на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки. Супервізія працівників, які надають соціальні послуги здійснюється згідно методичних рекомендацій [6]. При проведенні супервізії можуть обговорюватись індивідуальні та професійні якості працівника, його очікування від роботи, взаємодія із членами колективу, вмотивованість, обсяг роботи, знання, навички, професійне зростання, можливий рівень вигорання, а також його взаємодія з отримувачами соціальних послуг, урахування їхніх потреб та особливостей, якість наданих послуг, задоволеність отримувачів послугами. Основними методами проведення супервізії можуть бути: діалог; рольові ігри; презентації; інформування; консультування; аналіз документів (звітів, планів роботи, інших документів); інтерактивні методи; спостереження [6].

Отже, метою супервізії є допомагати супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. Головним завданням супервізії є збалансувати організаційні, професійні та особисті потреби молодого спеціаліста соціальної роботи. Регулярно організовані зустрічі супервізора і супервізованого і формують процес виконання завдання супервізії.

Науковиця Наталя Кривоконь визначає супервізію як професійну підтримку, яку надає досвідчений колега чи керівник для покращення роботи та розвитку професійних навичок. Основна увага спрямована на людину, врахування її точок зору та почуттів. На її думку, на супервізії обговорюються як практичні аспекти і вимоги організації, так і особисті почуття та їх вплив на роботу. Адже ігнорування емоційної сфери може призвести до вигорання та зменшення ефективності роботи, тому важливо відкрито обговорювати ці моменти на супервізії. Застосування супервізії як управлінської технології в соціальній роботі дає змогу повніше використовувати внутрішні ресурси організації через створення системи взаємної допомоги та надання підтримки більш досвідченим працівниками тим, хто її потребує. Причому, засади, на яких функціонує супервізія як соціальний інститут, створюють передумови для розвитку громадянських якостей фахівців. Цінність супервізії як технології управління організацією, що працює в соціальній сфері, полягає і в тому, що вона повністю відповідає принципам соціальної роботи: гуманізму, поваги до клієнта, необхідності його наснаження до нарощення власного соціального потенціалу [1, с. 64].

Досліджуючи дану проблематику варто звернутися до закордонного досвіду. Зокрема цікаве дослідження провели ізраїльські вчені Naama Nebenzahl-Elitzur, Maya Kagan, Ester Zychlinski, воно стосувалося розуміння факторів, які сприяють наміру продовжувати працювати соціальним працівником. Дані онлайн-опитування були отримані від 407 ізраїльських соціальних працівників. Висновки показали, що розуміння сенсу роботи, постійне професійне зростання є основним фактором, який мотивує соціального працівника працювати у цій сфері. Під час практичної діяльності соціального працівника за розвиток у цій площині відповідає власне супервізор. Наступними вагомими факторами є задоволення від заробітної плати та більший баланс між роботою та сім'єю також сприяють бажанню продовжувати працювати в сфері соціальної роботи [12, с. 125]. Ці висновки, на нашу думку, цінні і для України, вони повинні бути враховані урядовими особами та постачальниками соціальних послуг, які бажать надавати якісні соціальні послуги для клієнтів та сприяти підвищенню соціального статусу цієї професії.

Супервізія в контексті соціальної роботи спрямована на підтримку, розвиток та підвищення професійних компетенцій працівника, а стимулювання мотивації є ключовим аспектом цього процесу. В рамках супервізії використовуються різні способи стимулювання для мотивації соціальних працівників до більш ефективної роботи. Це може бути визнання досягнень під час супервізійних сесій, важливо визнавати досягнення

соціального працівника, навіть якщо успіхи невеликі. Оскільки наголошення на позитивних результатах може збільшити мотивацію до роботи. Супервізор повинен допомогти встановленню чітких цілей і завдань, що може стимулювати працівника до дії. Також супервізор може надавати підтримку та допомогу у вирішенні труднощів, з якими стикається працівник. За допомогою тренінгів, семінарів та навчальних курсів забезпечує можливості для професійного зростання і розвитку. У працівника повинні бути зручні умови праці та відчуття підтримки зі сторони керівництва та колег, тому супервізору вкрай важливо вміти створити атмосферу взаємопідтримки та довіри в робочому колективі. Вміння допомогти зі сторони наставника в збереженні балансу між роботою та особистим життям теж сприяють мотивації та ефективності соціального працівника. Дозволяючи працівнику брати більше відповідальності та участь у прийнятті рішень, супервізор також може збільшити його мотивацію та зацікавленість у роботі.

Застосування супервізії як управлінської технології в соціальній роботі дає змогу повніше використовувати внутрішні ресурси організації через створення системи взаємної допомоги та надання підтримки більш досвідченим працівниками тим, хто її потребує. Причому, засади, на яких функціонує супервізія як соціальний інститут, створюють передумови для розвитку громадянських якостей фахівців. Цінність супервізії як технології управління організацією, що працює в соціальній сфері, полягає і в тому, що вона повністю відповідає принципам соціальної роботи: гуманізму, поваги до клієнта, необхідності його насаження до нарощення власного соціального потенціалу [3]. Науковці з Китаю, такі як Guanghuai Zheng, Xinshu Lyu, Yean Wang у своєму дослідженні підіймають питання поваги до гідності та цінності соціальних працівників [11, с. 276]. Це дослідження досліджує, чи можна інтегрувати індивідуальну самоактуалізацію соціальних працівників з організаційним розвитком за допомогою гуманістичного підходу до управління. Автори відібрали 672 супервізора з китайських агентств соціальної роботи. Результати показали, що участь в професійних асоціаціях для соціальних працівників відіграють ключову роль між впливом професійного супервізора та впливом організаційних чинників. Участь в професійних організаціях підвищує цінність соціального працівника у його ж власних очах та підвищує задоволеність від роботи.

Такі вчені-практики як Ганна Левкіна, Антоніна Конончук, Назар Миколук, Богдан Руденко, Наталія Улько, Наталії Осипенко у своїй науковій праці підкреслюють, що відсутність належного нагляду у практичній діяльності фахівців сфери соціальної роботи може спричинити наступні негативні наслідки: погіршення якості роботи, відсутність можливості професійного розвитку, незадоволення клієнтів, часта зміна місця роботи та загроза професійного вигорання. Супервізія має бути обов'язковою складовою професійної діяльності фахівців у сфері соціальної роботи, враховуючи складні умови їхньої праці, складне психологічне навантаження, роботу у стресовому середовищі, нерівномірний графік роботи, а також часті випадки професійного вигорання. Супервізія допоможе розвивати навички, щоб справлятися зі вторинною травматизацією, особливо в умовах війни [2, с. 46].

Навіть досвідчені спеціалісти можуть відчувати дестабілізацію, коли опиняються в ролі супервізораних. Тому головне завдання супервізора – створити такі умови, у яких супервізія буде комфортною і продуктивною. Досягненню цієї мети сприяють правила групи, такі як, повага, відсутність критики, конфліктів та гіпотез. Крім того, супервізор також має сприяти розвитку учасників групи здатності свідомо відслідковувати свої власні почуття та усвідомлення. Коли всі вищезгадані аспекти опрацьовані, супервізія перетворюється на надійний і підтримуючий ресурс для фахівця, де врахування важливості зворотного зв'язку відіграє ключову роль.

**Висновки.** Супервізія є невід'ємною складовою професійного зростання фахівців у соціальній сфері, вона надає можливість не лише отримувати конструктивний зворотній зв'язок та вдосконалювати навички, але й емоційно підтримувати спеціалістів у важких ситуаціях. Супервізія сприяє підвищенню якості послуг та збереженню професійного стандарту в сфері соціальної роботи. Вкрай важливо продовжувати розвивати цей метод і забезпечувати доступ до супервізії для всіх працівників соціальної сфери, щоб забезпечити оптимальні умови для їхнього професійного зростання та самореалізації.

У подальшому дослідження цієї проблематики може стосуватися детальнішого розкриття таких видів супервізії соціальних працівників як кризова супервізія та неформальна супервізія, що особливо актуально в період війни. Вивчення та аналіз закордонного досвіду надання супервізії фахівцям соціальної сфери допоможе покращити якість надання соціальних послуг у складних умовах сьогодення.

#### **Використана література:**

1. Кривоконь Н. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2016. Вип. 61. С. 64–68. URL : <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/download/8219/7693/>
2. Левкіна Г., Конончук А., Миколук Н., Руденко Б., Улько Н. Посібник «Практичне керівництво для ефективної організації та реалізації заходів із неформальної освіти та активного довголіття», 2023. С. 46. URL : [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/guide\\_on\\_effective\\_organization\\_and\\_implementation\\_of\\_non\\_formal.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/guide_on_effective_organization_and_implementation_of_non_formal.pdf)
3. Литвинюк Г. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*. 2022. Vol. 9, № 4. Р. 530–541.
4. 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)
5. Опалюк Т. Л., Супервізорство як чинник неперервності професійної освіти соціального працівника. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Випуск 21. Т. 3.

6. Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги. Наказ Міністерства соціальної політики України 12 червня 2020 року № 414. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>
7. 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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58).
8. Ставкова С. Г. Неперервна професійна підготовка соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді : дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів. 2018. 374 с. URL : <https://ena.lpnu.ua/handle/ntb/41263>
9. Usatenko O. Superiviziya yak metod pidvyshchennia profesionalizmu psykologa-praktika. *Psichologiya i suspiľstvo*. 2008. № 2. С. 168–172 URL : <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/30379/1/%D0%A3%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>
10. Хараджи М. В., Івашенко А. І. Супервізія як метод професійного зростання психолога. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. 2022. С. 23–26.
11. Guanghuai Zheng, Xinshu Lyu, Yean Wang. Striving for Organizational Impact through Individual Impact : A Humanistic Management Approach Involving Social Work Supervisors. *Social Work*, Volume 67, Issue 3, July 2022, P. 276–285.
12. Naama Nebenzahl-Elitzur, Maya Kagan, Ester Zychlinski Factors Associated with Israeli Social Workers' Intention to Stay in the Profession. *Social Work*, Volume 69, Issue 2, April 2024. P. 125–132.

#### References:

1. Kryvokon N. (2016) Superviziia yak chynnyk vdoskonalennia sotsialnoi roboty. [Supervision as a factor in improving social work]. *Bulletin of Kharkiv National University named after V. N. Karazin. Psychology*. Vip. 61. S. 64–68. URL : <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/download/8219/7693/> [in Ukrainian].
2. Liubkina H., Kononchuk A., Mykoliuk N., Rudenko B., Ulko N. (2023) Praktychne kerivnytstvo dlia efektyvnoi orhanizatsii ta realizatsii zakhodiv iz neformalnoi osvity ta aktyvnoho dovolhittia. [A practical guide for effective organization and implementation of non-formal education and active longevity activities]. S. 46. URL : [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202311/guide\\_on\\_effective\\_organization\\_and\\_implementation\\_of\\_non\\_formal.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202311/guide_on_effective_organization_and_implementation_of_non_formal.pdf) [in Ukrainian].
3. Lytvyniuk 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*. Vol 9 № 4. P. 530–541. [in Ukrainian].
4. Liubchenko N., & Bilyk N. (2021) Superviziia yak tekhnolohiia pislidyplomnoi osvity pedahohichnykh pratsivnykiv u konteksti Kontseptsii «Nova ukrainska shkola». [Supervision as a technology of postgraduate education of teachers in the context of «New Ukrainian School» concept]. *Imidzh suchasnogo pedagog*. № 5 (200). S. 5–13 [in Ukrainian].
5. Opaliuk T. L. (2020) Supervizorstvo yak chynnyk neperernosti profesiinnoi osvity sotsialnoho pratsivnyka. [Supervisory as a factor of continuity of professional education of a social worker]. *Innovative pedagogy*. Vip. 21 (3) [in Ukrainian].
6. Pro zatverdzhennia metodychnykh rekomendatsii shchodo supervizii pratsivnykiv, yaki nadaiut sotsialni posluhy (2020). [On the approval of methodological recommendations for supervising workers who provide social services]. № 414. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text> [in Ukrainian].
7. Slozanska H. (2014) Superviziia v sotsialnii roboti: osnovni pidkhody ta pryntsypy. [Supervision in social work: basic principles and approaches]. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*. Vip. 30. S. 155–159. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\\_2014\\_30\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_30_58) [in Ukrainian].
8. Stavkova S. H. (2018) Neperervna profesiina pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv do superviziinnoi diialnosti v Kanadi. [Continuing Professional Training of Social Workers for Supervisory Activity in Canada] : dis...kand. ped. nauk : 13.00.04. Lviv. 374 s. URL : <https://ena.lpnu.ua/handle/ntb/41263> [in Ukrainian].
9. Usatenko O. (2008) Superviziia yak metod pidvyshchennia profesionalizmu psykholoha-praktyka. [Supervision as a method of increasing the professionalism of a practicing psychologist]. *Psychology and society*. № 2. S. 168-172. URL : <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/30379/1/%D0%A3%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf> [in Ukrainian].
10. Kharadzhy M. V., & Ivashchenko A. I., (2022) Superviziia yak metod profesiinoho zrostantia psykholoha. [Supervision as a method of psychologist professional development]. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series : Psychology*. S. 23–26 [in Ukrainian].
11. Huanckhuai C., Sinshu L., Yen V. (2022) Striving for Organizational Impact through Individual Impact: A Humanistic Management Approach Involving Social Work Supervisors. *Social Work*. Volume 67 (3). P. 276–285
12. Naama N.-E., Maya K., Ester Z. (2024) Factors Associated with Israeli Social Workers' Intention to Stay in the Profession. *Social Work*. Volume 69 (2). P. 125–132

#### **V. Hrytsaniuk, A. Ivaniv. Supervision as a method of professional development for social sector specialists.**

*Supervision has been considered an effective tool for developing professionals working in the social sphere. According to Ukrainian legislation, supervision serves as professional support for workers in the field of social services, aimed at overcoming professional difficulties, analyzing and addressing shortcomings, and fulfilling other tasks. Supervision is based on methodological recommendations, encompassing discussions on various aspects of professional activity and the utilization of diverse methods such as dialogue, role-playing games, and document analysis. In this study, we underscore the importance of supervision in enhancing the quality of social service provision and facilitating the professional growth of practitioners in this domain.*

*The directions of professional growth – natural and intensive – have been analyzed, elucidating the significance of supervision for relaxation, analysis, and support for workers amid complex psychological and stressful conditions. The methods of conducting supervision and various aspects that can be considered during this process have been meticulously analyzed, including the individual and professional qualities of the practitioner; their interactions with clients and colleagues, and the quality of services rendered. Emphasis is placed on the regularity and systematicity of supervisor-supervisee meetings for the successful execution of this function.*

*Drawing upon recent studies by international scholars, key factors incentivizing workers to continue their engagement in the social sphere have been delineated. These factors encompass an understanding of the meaningfulness of work, continuous professional growth, job satisfaction, and achieving a balance between work and family life. The importance of considering these factors to bolster workers' motivation and elevate the quality of social services is underscored. Research conducted by scholars from China corroborates that participation in professional associations augments the value and satisfaction derived from the work of social workers, serving as a pivotal factor in their professional development and effective performance.*

*Conclusions have been drawn, affirming that supervision is an indispensable component of the professional practice of social work practitioners. It ensures continuous professional growth, enhancing job satisfaction and mitigating professional burnout.*

**Key words:** social work, social work specialist, professional activity, supervision, supervisor, supervisee, continuous professional growth, professional burnout.