УДК 364.4-051:159.944.4(477)

https://doi.org/10.68134/ah.2026-11-20.010

Мартинова Вікторія Вікторівна
магістр, Бердянський державний педагогічний університет

МОДЕЛЬ КОМПЛЕКСНОЇ СУПЕРВІЗІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. У тезах обґрунтовано роль супервізії як чинника підтримки психологічної безпеки працівників соціальної сфери в умовах воєнного стану. На основі вторинного аналізу результатів міжрегіонального та регіонального емпіричних досліджень систематизовано механізми захисного впливу супервізії на психологічне благополуччя фахівців (когнітивно-аналітичний, емоційно-ресурсний, рефлексивно-смисловий) та виокремлено сім груп організаційно-ресурсних бар'єрів її впровадження. Представлено авторську структурно-функціональну модель комплексної супервізійної підтримки персоналу комунальних надавачів соціальних послуг, побудовану на синтезі процесуальної семивимірної моделі П. Говкінса та Р. Шохета, концепції поведінкового самоменеджменту Ф. Кенфера та рекомендацій із психосоціальної підтримки на робочому місці. Розкрито зміст чотирьох блоків моделі, дворівневої системи охоплення, операційного регламенту, етичних запобіжників та критеріально-рівневого моніторингу ефективності. Узагальнення результатів дослідження доводить, що підвищення захисного потенціалу супервізії потребує переходу від епізодичних грантових ініціатив до регулярної внутрішньоорганізаційної практики з чітким інституційним відокремленням супервізії від адміністративного контролю. Перспективи подальших розвідок полягають в емпіричній апробації запропонованої моделі та оцінюванні її довгострокового впливу на зниження плинності кадрів у соціальних службах.

Ключові слова: супервізія, психологічна безпека, соціальні працівники, професійне вигорання, вторинна травматизація, структурно-функціональна модель, воєнний стан.

Abstract. The paper substantiates the role of supervision as a factor in supporting the psychological safety of social sector workers under martial law. Based on a secondary analysis of interregional and regional empirical studies, the mechanisms of supervision's protective impact on specialists' psychological well-being (cognitive-analytical, emotional-resource, and reflective-semantic) are systematized, and seven groups of organizational and resource barriers to its implementation are identified. The author presents a structural-functional model of comprehensive supervisory support for the staff of municipal social service providers, built on the synthesis of P. Hawkins and R. Shohet's seven-eyed process model, F. Kanfer's concept of behavioral self-management, and workplace psychosocial support guidelines. The content of the model's four blocks, the two-tier coverage system, operational regulations, ethical safeguards, and criteria-level efficiency monitoring are revealed. The findings demonstrate that enhancing the protective potential of supervision requires a transition from episodic grant-funded initiatives to regular intra-organizational practice with clear institutional separation of supervision from administrative control. Prospects for further research lie in the empirical approbation of the proposed model and assessing its long-term impact on reducing staff turnover in social services.

Keywords: supervision, psychological safety, social workers, professional burnout, secondary traumatization, structural-functional model, martial law.

Вступ

В умовах повномасштабної війни в Україні суттєво зросло психоемоційне навантаження на працівників соціальної сфери внаслідок масової травматизації населення, вимушеного переміщення громадян, збільшення кількості осіб з інвалідністю внаслідок війни, появи нових вразливих категорій отримувачів соціальних послуг. Постійна взаємодія з людьми у кризових ситуаціях на тлі власного травматичного досвіду війни зумовлює подвійний ризик психологічного виснаження, вторинної травматизації та професійного вигорання фахівців.

За таких умов особливої актуальності набуває пошук ефективних напрямків впровадження професійної підтримки спеціалістів соціальної служби в умовах воєнного стану. Ефективним інституційним ресурсом збереження психологічної безпеки та життєстійкості працівників соціальної сфери виступає систематичне впровадження супервізії. Попри закріплення гарантій супервізії у Законах України «Про соціальні послуги» (від 17.01.2019 р. № 2671-VIII), «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» (від 15.01.2025 р. № 4223-IX), 17 державних стандартах соціальних послуг [2], Наказ Мінсоцполітики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги» (від 12.06.2020 р. № 414) та Положенні про супервізію (постанова КМУ від 06.08.2026 р. № 993), існує суттєвий розрив між законодавчими нормами та практикою їх реалізації на місцях [2; 3]. Недостатня розробленість цілісних організаційно-методичних механізмів впровадження супервізії як чинника підтримки психологічної безпеки соціальних працівників в умовах воєнного стану зумовлює актуальність дослідження.

Мета і завдання

Метою дослідження є теоретико-методичне обґрунтування ролі супервізії у підтримці психологічної безпеки фахівців соціальної сфери та розроблення структурно-функціональної моделі комплексної супервізійної підтримки персоналу комунальних надавачів соціальних послуг в умовах воєнного стану.

Методи

Для досягнення поставленої мети та розв’язання визначених завдань використано комплекс наукових методів: загальнонаукові – аналіз, синтез, систематизація, порівняння та узагальнення наукових праць і нормативно-правової бази з питань організації супервізійного супроводу в соціальній сфері; спеціальні та емпіричні – методи вторинного аналізу емпіричних даних, нормативно-правового аналізу та порівняльного аналізу, застосовані для оцінювання стану нормативно-методичного регулювання супервізії в Україні, виявлення системних бар’єрів її впровадження, порівняння масштабного міжрегіонального дослідження у чотирьох областях України (Maestral International, Нацсоцслужба, ЮНІСЕФ, 2025 р.) із результатами регіонального дослідження в соціальних службах Харківської області (проведеного у 2025 р. ХНУ імені В. Н. Каразіна у партнерстві з Університетом м. Ульм у межах проєкту ЮНІСЕФ, І. А. Євдокимова); структурно-функціональне моделювання – для розроблення моделі комплексної супервізійної підтримки психологічної безпеки соціальних працівників в умовах воєнного стану.

Результати та обговорення

Аналіз сучасних наукових досліджень та емпіричних даних засвідчує, що супервізія забезпечує захисний ефект через створення безоцінного, конфіденційного простору, який сприяє легітимізації переживань страху, гніву чи «професійного безсилля» [1; 5; 6]. Систематизація результатів масштабного міжрегіонального дослідження «Впровадження супервізії для працівників соціальної сфери в Україні» (Бойко О., Бредфорд Б., Семенко І. та ін., Maestral International, Український інститут соціальних досліджень ім. О. Яременка, Нацсоцслужба, ЮНІСЕФ, 2025 р. N = 2446 респондентів) [2] дозволила виокремити три взаємопов’язані механізми впливу супервізії на психологічне благополуччя фахівця: когнітивно-аналітичний (полягає в раціональному осмисленні та перетворенні ситуації невизначеності на кероване професійне завдання, дозволяє розділити відповідальність за складні кейси (69,17%), знімає надмірний тягар індивідуальної вразливості), емоційно-ресурсний (забезпечує легалізацію переживань у безпечному середовищі та освоєння технік самодопомоги (26,58%), що запобігають емоційному виснаженню, формують стресостійкість (резильєнтність) і

підтримують ресурсний стан фахівця) та рефлексивно-смисловий (покликаний підтримувати професійну ідентичність й рефлексію власного внеску, що дозволяє нейтралізувати симптоми моральної травми та відчуття професійного безсилля, зберігаючи сенс діяльності й задоволеність працею навіть у кризових умовах війни) [2; 8; 9]. Водночас порівняльне зіставлення даних масштабного міжрегіонального дослідження «Впровадження супервізії для працівників соціальної сфери в Україні» [2] та регіонального емпіричного дослідження (ХНУ імені В. Н. Каразіна у партнерстві з Університетом м. Ульм у межах проєкту ЮНІСЕФ, 2025 р., N = 73 респонденти, Харківська обл.) [3] виявило сім груп бар'єрів, що стримують системне впровадження супервізії: дефіцит часу та висока інтенсивність робочого навантаження; обмеженість фінансових ресурсів та низький рівень оплати праці; неврахування часу на супервізію в калькуляціях вартості соцпослуг; гострий кадровий дефіцит підготовлених супервізорів і відсутність цієї посади в Національному Класифікаторі професій ДК 003:2010; підміну супервізії адміністративною «ревізією»; інфраструктурні та технічні обмеження конфіденційності; неоднорідність фахової підготовки кадрів та безпекові ризики воєнного часу [2; 3]. Слід зазначити, що найбільшу небезпеку несе поєднання ролей лінійного керівника і супервізора в одній особі, що призводить до руйнування довіри та перетворює супервізію на додатковий стресор [2].

Для подолання виявлених суперечностей розроблено структурно-функціональну модель комплексної супервізійної підтримки психологічної безпеки працівників соціальної сфери, теоретичним підґрунтям якої виступає синтез процесуальної семивимірної моделі П. Говкінса та Р. Шохета, концепції поведінкового самоменеджменту Ф. Кенфера та «Методичних рекомендацій щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців» (2025 р.) [1; 4]. Модель інтегрує чотири взаємопов'язані блоки:

1. Концептуально-цільовий та методологічний блок визначає мету, базові принципи (конфіденційності й етичної захищеності, добровільності та суб'єктності запиту, партнерства й розмежування ролей, чутливості до психологічної травми й безпечності, системності та безперервності), трансформовані функції супервізії (підтримувальну, освітню, профілактично-захисну, наставницьку, модераторську) та дворівневу архітектуру охоплення: базовий рівень (планова підтримка всіх фахівців першої лінії) і спеціалізований рівень (для працівників, які супроводжують високотравматизовані категорії населення, включно з екстреним реагуванням).
2. Організаційно-змістовий та процесуальний блок розмежовує ролі чотирьох суб'єктів (супервізанта, організаційно незалежного супервізора, координатора супервізійного процесу та керівника установи) й операціоналізує три технологічні вектори підтримки: емоційного розвантаження та професійної рефлексії; раціонального аналізу та розмежування відповідальності, який впроваджується через прикладне застосування процесуальної моделі П. Говкінса та Р. Шохета під час розбору складних робочих випадків; збереження внутрішніх ресурсів та розвитку навичок саморегуляції на підставі інтеграції алгоритмів поведінкового самоменеджменту Ф. Кенфера. Операційний регламент поєднує чотири формати роботи (очно в укриттях або онлайн із дотриманням цифрової безпеки): планову індивідуальну супервізію (1 раз/міс., 50–60 хв), планову групову інтервізію (1–2 рази/міс., 90 хв), планову тематичну групову супервізію (1 раз/міс., 90 хв або за запитом колективу) та екстрену кризову супервізію (протягом 2 год. після травмувального інциденту, 30–45 хв).
3. Організаційно-алгоритмічний та нормативно-ресурсний блок модифікує алгоритм супервізійного циклу у три укрупнені етапи: діагностично-підготовчий – вивчення потреби у супервізії, її планування та підготовку до проведення з укладанням контракту на проведення супервізії; основний – проведення супервізії із протоколом безпеки під час повітряних тривог; завершально-обліковий із деперсоніфікованим протоколом/звітом з фіксацією узагальненої динаміки психоемоційного стану

фахівця та видачу підтвердження проходження супервізії встановленого зразка [5]. Кадрово-експертне забезпечення спирається на поєднання зовнішніх супервізорів (через механізм запитів до обласних центрів соціальних служб та участі фахівців громад у навчальних програмах (зокрема участь у проєкті ГО «Ліга соціальних працівників України» з ЮНІСЕФ та НССС України) [6] і підготовку внутрішніх супервізорів на базі ЗВО (зокрема за сертифікатною програмою ХНУ ім. В. Н. Каразіна) [7] та багатоканального фінансування за кошти місцевих бюджетів (у межах програм соціального захисту та підтримки кадрового потенціалу громад), цільового грантового фінансування, а також за рахунок партнерської й технічної допомоги НГО.

4. Захисно-регулятивний та діагностично-оцінювальний блок встановлює систему етичних запобіжників (інституційну заборону поєднання ролей керівника й супервізора, неможливість використання матеріалів сесій для атестації чи санкцій, протокол кризової маршрутизації фахівців із ознаками посттравматичного стресового розладу або гострого стресу до клінічних спеціалістів) та критеріально-рівневий моніторинг (на старті впровадження, через 6 місяців та за підсумками річного циклу) за когнітивно-аналітичним, емоційно-ресурсним і рефлексивно-смисловим критеріями з виокремленням низького (кризового), середнього (адаптивного) та високого (ресурсно-стабілізуючого) рівнів ефективності.

Таким чином, запропонована модель відповідає специфіці роботи соціальних служб України в умовах воєнного стану, поєднуючи нормативну регламентацію супервізії з гнучкою адаптацією організаційно-управлінських механізмів до кризових викликів сьогодення.

Висновки

Узагальнення результатів дослідження доводить, що в умовах воєнного стану супервізія є критично важливим чинником збереження психологічної безпеки та профілактики емоційного вигорання й вторинної травматизації фахівців соціальної сфери. Підвищення її захисного потенціалу потребує переходу від епізодичних грантових ініціатив до регулярної внутрішньоорганізаційної практики з чітким інституційним відокремленням супервізії від адміністративного контролю. Розроблена структурно-функціональна модель інтегрує методологічні, процесуальні, ресурсні та діагностичні механізми в цілісний управлінський цикл, що забезпечує створення безпечного простору професійної рефлексії, оперативну кризову стабілізацію персоналу та збереження кадрового потенціалу комунальних надавачів соціальних послуг. Перспективи подальших розвідок полягають в емпіричній апробації запропонованої моделі та оцінюванні її довгострокового впливу на зниження плинності кадрів у соціальних службах.

Список використаних джерел

1. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. 2024. С. 132 с..

2. Бойко О., Бредфорд Б., Семенко І. Впровадження супервізії для працівників соціальної сфери в Україні : звіт дослідження (30 верес. 2025 р.). Maestral International ; ЮНІСЕФ в Україні ; Нац. соц. сервіс. служба України. 2025. С. 57 с.. URL: https://knowledge.unicef.org/resource/supervision-social-service-workforce-ukraine-current-state-challenges-and-recommendations (дата звернення: 13.10.2026)

3. Євдокимова І. А. Супервізія в соціальній роботі: організаційні практики та бар'єри впровадження в соціальних службах України (на прикладі Харківської області). Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи. 2026. № 109. С. 59–63. DOI: 10.31392/UDU-nc.series5.2026.109.11

4. Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців. Міністерство економіки України : офіц. вебсайт. URL:

https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9c7657d6-c0ec-4559-aa22-c7f91f3bf009&title=MetodichniRekomendatsiiSchodoZaprovadzhenniaPsikhosotsialnoiPidtrimkiNaRobochomuMist (дата звернення: 01.07.2026)

5. Галайдюк В. В., Лоріашвілі Л. С., Пєша І. В. Навчально-методичне забезпечення організації соціальної роботи та надання соціальних послуг у територіальних громадах : навч. посіб. НУБіП України ; ГО «Ліга соціальних працівників України». 2025. С. 316 с.. URL: https://www.lswu.org/_files/ugd/739c89_5476ba9d6dab44b69bdda1f258597f46.pdf (дата звернення: 05.07.2026)
6. Стартував тренінг «Підготовка супервізорів для працівників надавача соціальних послуг». ГО «Ліга соціальних працівників України» : офіц. вебсайт. 2026. URL: https://www.lswu.org.ua/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%B2-%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3-%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B0-%D1%81%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80/ (дата звернення: 17.10.2026)
7. Стартували курси підвищення кваліфікації «Супервізія в соціальній роботі» на базі Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Соціологічний факультет ХНУ імені В. Н. Каразіна : офіц. вебсайт. 2025. URL: https://socio.karazin.ua/news/194-startuvali-kursi-pidvischennya-kvalifikatsii-%C2%ABsuperviziya-v-sotsialniy-roboti%C2%BB-na-bazi-harkivskogo-natsionalnogo-universitetu-imeni-v-n-karazina (дата звернення: 17.10.2026)
8. Щербакова О. Супервізія в соціальній роботі під час війни: інструмент профілактики вигорання та професійного зростання. Sociопростір : міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025. № 15. С. 54–61. DOI: 10.26565/2218-2470-2025-15-06
9. Carpenter J., Webb C., Bostock L., Coomber C. Effective Supervision in Social Work and Social Care. Social Care Institute for Excellence (SCIE). 2012. P. 28 p.. URL: https://www.researchgate.net/publication/374724552_Effective_supervision_in_social_work_and_social_care (дата звернення: 24.10.2026)