

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СУПЕРВІЗІЙНОГО ПРОЦЕСУ В ПІДГОТОВЦІ ФАСИЛІТАТОРІВ ГРУП ПІДТРИМКИ

Ніколаєв Л. О.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, завідувач
навчально-методичної лабораторії психології групової роботи
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: 0000-0001-6506-4871

У статті досліджено методологічні засади організації супервізійного процесу в підготовці фасилітаторів груп підтримки. Актуальність проблеми зумовлена зростанням потреби у кваліфікованих фасилітаторах в умовах сучасних соціально-економічних викликів, зокрема наслідків воєнних дій та внутрішнього переміщення населення в Україні.

Проаналізовано еволюцію супервізійних моделей від індивідуальної підтримки до сучасних інтегративних підходів, включно з індивідуальною, колегіальною, еволюційною, рефлексивною, інтегративною, коучинговою та групою моделями. Схарактеризовано специфіку діяльності фасилітаторів груп підтримки та основні виклики їхньої професійної практики, пов'язані з високим рівнем емоційного навантаження та ризиком професійного вигорання.

Визначено ключові принципи супервізійного процесу: безпеки і довіри, рефлексивності, партнерства, етичності, розвитку компетентності та інтегративності. Систематизовано найефективніші методи супервізії, серед яких групові обговорення, кейс-аналіз, рефлексивні практики, метод метафоричних асоціативних карт та коучингові техніки. Розглянуто різноманітні форми реалізації супервізії: індивідуальні, групові та змішані.

Запропоновано структуровану модель організації супервізійного процесу, що охоплює діагностику запитів фасилітаторів, планування супервізійних зустрічей, проведення супервізії та оцінювання її ефективності з подальшою корекцією процесу. Обґрунтовано, що інтеграція супервізії в систему підготовки фасилітаторів забезпечує розвиток професійних компетентностей, профілактику емоційного вигорання та підвищення якості групової роботи. Результати дослідження сприятимуть формуванню цілісної системи професійної підтримки фахівців соціономічних професій.

Ключові слова: групи підтримки, інтеграція, моделі супервізії, супервізія, супервізійна практика, супервізійний процес, принципи, професійна підтримка, фасилітатор.

Nikolaiev L. O. Methodological foundations of organizing the supervisory process in training support group facilitators

The article examines the methodological foundations of organizing the supervisory process in training support group facilitators. The relevance of the problem is determined by the growing need for qualified facilitators in the context of contemporary socio-economic challenges, particularly the consequences of military actions and internal displacement of population in Ukraine.

The evolution of supervisory models from individual support to modern integrative approaches has been analyzed, including individual, collegial, developmental, reflective, integrative, coaching, and group models. The specificity of support group facilitators' activities and the main challenges of their professional practice, related to high levels of emotional burden and risk of professional burnout, have been characterized.

Key principles of the supervisory process have been identified: safety and trust, reflexivity, partnership, ethics, competence development, and integrativeness. The most effective supervision methods have been systematized, including group discussions, case analysis, reflective practices, metaphorical associative cards method, and coaching techniques. Various forms of supervision implementation have been examined: individual, group, and mixed.

A structured model for organizing the supervisory process has been proposed, encompassing diagnosis of facilitators' needs, planning of supervisory meetings, conducting supervision, and evaluating its effectiveness with subsequent process correction. It has been substantiated that integration of supervision into the facilitator training system ensures the development of professional competencies, prevention of emotional burnout, and improvement of group work quality. The research results will contribute to the formation of a comprehensive system of professional support for specialists in socio-economic professions.

Keywords: support groups, integration, supervision models, supervision, supervisory practice, supervisory process, principles, professional support, facilitator.

Вступ. Сучасні соціально-економічні й суспільно-політичні виклики, зокрема наслідки воєнних дій, внутрішнє і зовнішнє переміщення населення, зростання рівня психологічного напруження, актуалізують потребу у створенні ефективних форм допомоги і підтримки для різних категорій населення. Одним із дієвих інструментів у цій сфері є групи підтримки, які забезпечують простір для емоційного розвантаження, обміну досвідом, формування почуття безпеки і взаємопідтримки. Ефективність таких груп значно залежить від рівня професійної підготовки фасилітаторів, здатних створювати конструктивну групову динаміку, підтримувати баланс між потребами учасників і завданнями групи, своєчасно реагувати на кризові ситуації.

Водночас професійна діяльність фасилітаторів пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження і необхідністю працювати в складних психологічних контекстах. Це зумовлює потребу в постійному професійному супроводі, який дає змогу не лише підвищувати компетентність, а й зберігати психологічну стійкість і профілакувати професійне вигорання. Таким інструментом є супервізія – процес професійної підтримки, спрямований на розвиток навичок саморефлексії, підвищення якості роботи й дотримання етичних стандартів.

Попри доведену ефективність супервізії в соціономічних професіях, її методологічні засади в підготовці саме фасилітаторів груп підтримки залишаються недостатньо розробленими у вітчизняній науковій і методичній літературі. Наявні підходи здебільшого запозичені з практики психотерапевтичної чи консультувальної роботи і потребують адаптації з урахуванням специфіки фасилітаційної діяльності. Особливої актуальності набуває інтеграція супервізійного процесу в систему навчання і підготовки фасилітаторів ще на етапі їхнього професійного становлення. Це дає змогу закласти основу для безперервного професійного розвитку, підвищення якості групової роботи, створення безпечного й підтримувального середовища для учасників груп. Так, дослідження методологічних засад організації супервізійного процесу в підготовці фасиліта-

торів груп підтримки є своєчасним і соціально значущим завданням, яке сприятиме формуванню цілісної системи професійної підтримки фахівців, підвищенню ефективності роботи груп підтримки і зміцненню інституту психосоціальної допомоги в Україні.

Відомо, що супервізія виникла наприкінці XIX – на початку XX століття в контексті підготовки соціальних працівників у США та Великій Британії. Перші форми супервізії поєднували елементи наставництва й методичного контролю, що забезпечувало молодим спеціалістам підтримку під час практичної роботи з клієнтами (Мері Річмонд, 1920-ті рр.) [3]. У психотерапевтичній практиці супервізія розвивалася завдяки працям З. Фрейда, який наголошував на важливості аналізу роботи початківців під керівництвом досвідчених аналітиків. Пізніше К. Роджерс підкреслював роль супервізії у формуванні гуманістичного підходу в консультуванні. У другій половині XX століття супервізія активно інтегрувалася в соціономічні професії. Значний внесок у її розвиток зробили такі зарубіжні науковці, як М. Керролл (моделі та етичні стандарти супервізії), Бернард і Гудьєр (системна модель супервізії), Я. Хокінс і Р. Шохет (модель «супервізійного альянсу») [1; 3]. Серед основних робіт зарубіжних науковців варто відзначити праці Холлоуей і Чендлера (Holloway and Chandler, 1986), Інскіпп і Проктора (Inskipp and Proctor, 1993, 1995), Керолла (Carroll, 1996), Брауна і Борна (Brown and Bourne, 1996), Бонда і Холланда (Bond and Holland, 1998), Керролла і Холлоуей (Carroll and Holloway, 1999), Хокінса і Шохета (Hawkins and Shohet, 2002) [3; 7].

В Україні проблему супервізії, її концептуальні засади, необхідність методологічної рефлексії, впорядкування методів, форм і технологій супервізійного процесу розвивають С. Архипова, І. Астремська, Н. Гайдук, О. Лазаренко, О. Лещинський, Т. Семігіна, Л. Спіцина, С. Ставкова та ін., які адаптували світовий досвід до підготовки фахівців у сфері «людина – людина». Дослідження Н. Сторожук і В. Федорчука присвячені методологічним засадам фасилітації педагога у змішаному навчанні й ролі фасилітатора в тренінгових

технологіях. В. Луценко вивчає питання підготовки майбутніх менеджерів організацій до реалізації функцій фасилітатора у професійній діяльності. Т. Черниш та О. Короленко досліджують проблему методологічного забезпечення безперервного професійного розвитку в групах рівних, супервізійну підтримку і процес навчання фасилітації медичних працівників у межах україно-швейцарського проєкту «Розвиток медичної освіти».

Аналіз наукових джерел показує, що методологічні засади організації супервізійного процесу в підготовці фасилітаторів груп підтримки висвітлені фрагментарно й потребують глибшої систематизації. Попри наявність досліджень із суміжних питань, бракує цілісних підходів, які б враховували специфіку діяльності фасилітаторів.

Методи та методики дослідження. Дослідження здійснено з використанням комплексу теоретико-методологічних методів, спрямованих на всебічний аналіз супервізійного процесу в підготовці фасилітаторів груп підтримки. Застосовано метод системного аналізу для вивчення структури та компонентів супервізії як цілісного процесу професійної підтримки. Використано порівняльний аналіз для дослідження еволюції супервізійних моделей від індивідуальних до інтегративних підходів, а також компаративний метод для зіставлення різних теоретичних концепцій супервізії у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Методом контент-аналізу проаналізовано наукові джерела з проблем супервізії в соціономічних професіях, фасилітації групових процесів та професійної підготовки фахівців допомагальних професій.

Методологічною основою дослідження стали принципи системного підходу, що дали змогу розглянути супервізійний процес як багаторівневу систему взаємопов'язаних компонентів. Застосовано метод теоретичного моделювання для розробки структурованої моделі організації супервізійного процесу та визначення його основних етапів. Використано метод узагальнення для систематизації методів і форм супервізії, формулювання принципів супервізійного процесу та інтеграції отриманих результатів у цілісну концептуальну модель. Синтез теоретичних положень

і практичного досвіду дав змогу обґрунтувати методологічні засади організації супервізії як інструмента професійного розвитку фасилітаторів груп підтримки.

Результати та дискусії. Супервізія в контексті груп підтримки розглядається як цілеспрямований процес професійної взаємодії між фасилітатором і більш досвідченим колегою (супервізором), спрямований на підвищення якості роботи з учасниками групи, розвиток професійних компетентностей і забезпечення емоційної стійкості спеціаліста. Це не лише контроль чи оцінювання діяльності, а й партнерський діалог, який передбачає аналіз конкретних ситуацій, рефлексію власних дій, пошук ефективних стратегій взаємодії з учасниками групи та усвідомлення особистісних ресурсів.

Л. Спіцина акцентує, що «супервізійна практика визначається як форма професійної підтримки насамперед у сферах допомагальних професій – психології, психотерапії, соціальної роботи, а також у сфері управління. В останні десятиліття ресурси супервізії дедалі частіше використовують у бізнесі, освіті, медицині, IT-галузі» [7, с. 38]. У роботі фасилітаторів груп підтримки супервізія виконує подвійне завдання: з одного боку, допомагає розвивати методичний і комунікативний інструментарій для організації безпечного й продуктивного групового простору, а з іншого – сприяє профілактиці емоційного вигорання та професійної ізоляції. Особливість супервізійного процесу в такому контексті полягає у фокусі на динаміці групи, розумінні психологічних потреб її учасників і підтримці фасилітатора у виконанні його ролі як координатора, модератора та емоційного лідера [1; 3; 4].

Так, супервізія в підготовці й діяльності фасилітаторів груп підтримки є значущим елементом забезпечення якості та стійкості групового процесу, поєднуючи професійне навчання, підтримку й розвиток у безпечному та рефлексивному середовищі.

Як форма професійної підтримки супервізія має неоднакові види і моделі, що виникали в різні історичні періоди в різних країнах. Її становлення пов'язане з пошуком оптимальних методологічних засад, які б забезпечували про-

фесійний розвиток спеціалістів й ефективність допомоги клієнтам. Серед основних моделей супервізії (Табл. 1) можна виокремити кілька напрямів – від індивідуальної роботи з фахівцем до інтегративних підходів, які поєднують різні методи і враховують як навчальний, так і рефлексивний компоненти [1; 4; 6; 7; 8].

Розгляд моделей супервізії дає змогу простежити еволюцію від індивідуальної підтримки до сучасних інтегративних і коучингових підходів:

– *індивідуальна і групова моделі* стали основою методологічних засад супервізії, забезпечивши практичний формат підтримки;

– *колегіальна модель* репрезентувала перехід до партнерських відносин і горизонтальних форм взаємодії;

– *еволюційний і рефлексивний підходи* орієнтували супервізію на поступовий професійний розвиток і системну рефлексію;

– *інтегративна модель* (кінець ХХ – початок ХХІ ст.) стала прикладом синтезу різних теоретичних і практичних підходів;

– *коучингова і безперервна моделі* відображають сучасні тенденції, поєднуючи розвиток професійних компетенцій із формуванням емоційної стійкості й лідерського потенціалу.

Так, інтеграція супервізії в систему підготовки фасилітаторів формує цілісну й структуровану освітню модель, яка поєднує навчання, практику і постійну професійну підтримку, забезпечуючи розвиток компетентностей, рефлексивних умінь та здатності до емоційної саморегуляції, що є критично важливим для соціономічних професій.

Фасилітатор у групі підтримки є важливою фігурою, яка забезпечує організацію взаємодії і формування безпечного простору для учасників. Його функції виходять за межі технічної модерації і містять підтримку

Таблиця 1

Види і моделі супервізії

Вид / модель супервізії	Автор (и)	Рік / країна	Основні характеристики
Індивідуальна	Holloway, Carroll	1986–1999, Велика Британія	Один супервізор працює з одним спеціалістом; акцент на особистісному розвитку, аналізі кейсів, рефлексії практики.
Колегіальна	Stoltenberg & Delworth; Inskip & Proctor	1987, США; 1993, Велика Британія	Рівноправна взаємодія колег; акцент на взаємному навчанні, підтримці, обговоренні практичних кейсів і групових навичках.
Модель еволюційного підходу	Stoltenberg & Delworth	1987, США	Поетапний розвиток супервізора: від базового рівня знань до автономної практики; поступове набуття самостійності й здатності критично оцінювати власні дії.
Рефлексивна модель	Bond & Holland	1998, Велика Британія	Систематична рефлексія досвіду, аналіз емоційних реакцій і стратегій взаємодії; розвиток емоційної стійкості та вдосконалення стилю фасилітації.
Інтегративна	Holloway & Carroll	1999, Велика Британія	Поєднання психодинамічного, когнітивно-поведінкового й гуманістичного підходів; використовується в індивідуальній і груповій супервізії.
Коучингова супервізія	Hawkins & Shohet	2002, Великобританія	Поєднання елементів коучингу і супервізії; розвиток рефлексивних, комунікативних і лідерських компетенцій.
Групова	Hawkins, Shohet	2002, Великобританія	Супервізор працює з групою спеціалістів; розвиток комунікативних і колегіальних навичок, обмін досвідом, групова динаміка.
Модель безперервної професійної підтримки	–	Сучасний етап	Регулярна супервізійна взаємодія на всіх етапах навчання і практики; поєднання освітнього й супервізійного компонентів; формування професійної зрілості.

групової динаміки, стимулювання конструктивної комунікації та розвиток рефлексивного потенціалу групи. Дослідники (К. Роджерс, К. Левін, Дж. Херон) підкреслюють, що ефективний фасилітатор здатний створювати атмосферу довіри і сприяти виникненню «поля групового розвитку». Відповідно, компетентності фасилітатора охоплюють уміння координувати дискусію, сприяти розвитку ресурсного обміну між учасниками і забезпечувати умови для саморозкриття й взаємопідтримки [1; 5; 6].

Здійснення цих функцій, на думку В. Луценко, неможливе без сформованих психологічних і комунікативних якостей. Серед основних вимог – емоційна стабільність, здатність до емпатійного слухання, толерантність до різних позицій, уміння зберігати нейтральність і підтримувати баланс між учасниками. Важливими є безумовне прийняття, автентичність, емпатія як базові засади роботи з групою, а також навички ненасильницької комунікації і вміння управляти конфліктами, що забезпечує не лише ефективність групового процесу, а й психологічну безпеку його учасників [5].

Попри наявність професійних компетентностей, фасилітатори часто стикаються з низкою викликів: високим рівнем емоційного навантаження, ризиком професійного вигорання, складною груповою динамікою і непередбачуваністю міжособистісних конфліктів. Дослідження показують, що такі фактори вимагають не лише індивідуальної психологічної витривалості, а й методологічного осмислення власної практики. У цьому контексті супервізія є необхідним інструментом професійної підтримки: вона забезпечує простір для рефлексії, сприяє формуванню нових стратегій роботи з групою й укріплює професійне становлення фасилітатора [2; 3; 5; 8]. Так, супервізійна підтримка стає невід'ємною умовою підвищення якості групових процесів і збереження професійного ресурсу фахівців соціономічної сфери.

Організація супервізії спирається на певні методологічні підходи, що визначають її структуру, зміст і функції. У науковій літературі (М. Карролл, П. Хокінс, І. Проктор, К. Холлоуей) наголошується, що ефектив-

ність супервізійного процесу можлива лише за дотримання низки принципів, які забезпечують його методологічну цілісність: *принцип безпеки і довіри* – створення захищеного простору, де супервізор може вільно висловлювати переживання й сумніви без страху оцінки; *принцип рефлексивності* – орієнтація на розвиток здатності фахівця до самоспостереження, критичного аналізу та усвідомлення власних професійних дій; *принцип партнерства* – розгляд супервізійних відносин як взаємодії «дорослий – дорослий», що базується на співпраці і взаємній відповідальності; *принцип етичності* – дотримання професійних і моральних норм, конфіденційності, поваги до особистості клієнта і супервізора; *принцип розвитку компетентності* – орієнтація на поступове вдосконалення знань, умінь і професійних цінностей, що відповідає еволюційним моделям розвитку спеціаліста; *принцип інтегративності* – поєднання різних теоретичних і практичних підходів для побудови гнучкої моделі супервізії, здатної враховувати індивідуальні й контекстуальні особливості [1; 2; 3; 5; 8; 10]. Так, принципи супервізійного процесу є відображенням його методологічних засад і водночас орієнтирами для побудови ефективної професійної взаємодії.

Супервізія фасилітаторів ґрунтується на методологічних підходах, що поєднують рефлексивний, навчальний і підтримувальний аспекти. Це дає змогу забезпечити професійний розвиток спеціалістів, які працюють у форматі груп підтримки. Мета супервізії – створити умови для професійної та особистісної підтримки фасилітатора, розвитку його компетентностей і підвищити якість групової роботи. Серед основних завдань: забезпечення рефлексії професійної діяльності фасилітатора; аналіз комунікативних і психологічних труднощів у груповій взаємодії; формування навичок етичного ведення групи; розвиток стресостійкості й профілактика емоційного вигорання; вдосконалення фасилітаторських компетентностей відповідно до сучасних методологічних моделей [2; 3; 10]. С. Архипова, І. Астремська та ін. на основі названих мети й завдань прогнозують такі результати супервізії: підвищення професійної ефек-

тивності фасилітатора в роботі з групами підтримки; зростання рівня усвідомленості й рефлексивності; формування інтегративного стилю роботи, що враховує потреби учасників групи і методологічні засади супервізії; збереження психологічного благополуччя і зниження ризику професійного вигорання [1; 3]. Так, супервізія є методологічно обґрунтованою практикою підтримки і розвитку фасилітаторів, що підвищує якість групової взаємодії та ефективність допомоги, а також інструментом контролю.

Успішність організації супервізійного процесу передбачає використання різноманітних методів і форм, що відповідають специфіці професійної діяльності й потребам фасилітатора. Нами узагальнено результати досліджень [1; 2–4; 7; 8; 10] і виокремлено низку методів і форм супервізії, які забезпечують як професійну підтримку, так і розвиток особистісної та емоційної стійкості фахівців. До найбільш ефективних методів належать:

- *групові обговорення* – сприяють колегіальному аналізу складних ситуацій, розширенню бачення проблеми і формуванню навичок взаємної підтримки;

- *кейс-аналіз* – дає змогу на основі конкретних ситуацій вивчати дії фасилітаторів, знаходити альтернативні шляхи вирішення й формувати критичне мислення;

- *рефлексивні практики* – допомагають учасникам усвідомити власні емоції, установки і поведінкові реакції, підвищують здатність до самоаналізу і саморегуляції;

- *метод метафоричних асоціативних карт* – забезпечує доступ до глибинних переживань і символічного мислення, відкриває нові перспективи розуміння професійних труднощів;

- *коучингові техніки* – акцентують увагу на ресурсному підході, розвитку сильних сторін і формуванні стратегій досягнення професійних цілей.

Форми реалізації супервізії можуть бути *індивідуальними* (персональні консультації), *груповими* (робота в малих і великих групах), а також *змішаними* (поєднання онлайн-та офлайн-форматів, індивідуальної і колективної роботи). Така варіативність дає змогу адаптувати супервізійний процес до потреб

фасилітаторів і забезпечувати його максимальну ефективність. Очікуваними ефектами застосування цих методів і форм є: зростання професійної компетентності, профілактика вигорання, формування навичок емоційної стійкості, розвиток здатності до командної взаємодії і підвищення якості роботи з групами підтримки.

Так, системне використання зазначених методів і форм супервізії дозволяє фасилітаторам не лише підвищувати власну професійну компетентність, а й забезпечувати якісну підтримку учасників груп, ефективно реагувати на виклики професійної діяльності й сприяти формуванню стійких практичних навичок у сфері соціономічної роботи.

Для ефективного застосування методів супервізії важливо правильно організовувати весь супервізійний процес. Послідовне планування, чітке визначення цілей і структуроване проведення зустрічей дає змогу максимально реалізувати потенціал обраних методів і забезпечити безперервну професійну підтримку фасилітаторів. Тому далі на основі власного практичного досвіду і результатів дослідження вищезначених науковців розглянемо основні етапи організації супервізійного процесу:

- *діагностика запитів фасилітаторів і визначення цілей супервізії* – виявлення потреб учасників, формулювання очікуваних результатів і встановлення пріоритетів у супервізійній роботі;

- *планування супервізійних зустрічей* – визначення структури, тривалості й частоти сесій, добір методів і форматів відповідно до цілей;

- *проведення супервізії* – реалізація зустрічей із використанням індивідуальних, групових, колегіальних та інтегративних методів, кейс-аналізу, рефлексивних практик, метафоричних карт і коучингових технік;

- *оцінювання ефективності і корекція процесу* – аналіз досягнення цілей, збір зворотного зв'язку від фасилітаторів і внесення необхідних змін для підвищення результативності супервізії.

Отже, супервізійний процес у підготовці фасилітаторів є системним і багаторівневим, поєднує діагностичну, планувальну, практичну

та аналітичну складові. Правильна організація етапів супервізії сприяє розвитку професійних компетентностей, підвищенню ефективності роботи фасилітаторів і зміцненню їхньої здатності до рефлексії й саморегуляції в професійній діяльності.

Інтеграція супервізії в систему підготовки фасилітаторів є одним з основних елементів забезпечення професійного розвитку й підвищення ефективності діяльності майбутніх спеціалістів у сфері соціономічних практик. Супервізія є не лише підтримкою у вирішенні конкретних практичних завдань, а й потужним інструментом формування професійної ідентичності, критичного мислення, аналітичних і комунікативних навичок.

Висновки. Так, методологічні засади організації супервізійного процесу в підготовці

фасилітаторів груп підтримки окреслюють системний підхід до професійного розвитку, що поєднує навчальний, супервізійний і рефлексивний компоненти. Супервізія є одним з основних інструментів підвищення професійної компетентності, профілактики емоційного вигорання й розвитку емоційної стійкості фасилітаторів. Запропоновані моделі й етапи супервізії дають змогу забезпечити якісну підтримку фахівців у соціономічній сфері і створюють умови для формування практичних навичок роботи з групами підтримки.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням і впровадженням інноваційних супервізійних технологій, які відповідатимуть сучасним викликам освітнього та соціального середовища.

Список використаних джерел

1. Архипова С. П., Гайдук Н. М., Ставкова С. Г. Теорія і практика неперервної професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді. Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2019. 373 с.
2. Архипова С. П., Ставкова С. Г. Неперервна професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до супервізійної діяльності. Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору: монографія / за ред. С. П. Архипової, О. П. Лещинського. Черкаси : ЧНУ, 2020. С. 64–84.
3. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
4. Лазаренко О. Особливості травма-інформованої супервізії в ході психологічної допомоги ВПО, постраждалим від війни в Україні на основі кейс-аналізу. *Психологічні травелогі.* 2025. № 1. С. 28–34. <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-3>
5. Луценко В. Є. Підготовка майбутніх менеджерів організацій до реалізації функцій фасилітатора у професійній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2020. 206 с.
6. Семігіна Тетяна. Сприяючи змінам: дослідження в соціальній роботі. Таллінн : Teadmus, 2025. 436 с.
7. Спіцина Л. В. Соціально-психологічні особливості проведення супервізійних груп для психологів-початківців. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL.* 2021. Volume 7 Issue 4 (48). Р. 38–47. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.4>
8. Ставкова С. Г. Становлення супервізії як сфери професійної діяльності у соціальній роботі: зарубіжний досвід. *Вісник Луганського Національного університету ім. Тараса Шевченка.* 2017. № 7 (312). С. 243–253.
9. Федорчук В. М., Сторожук Н. Р. Фасилітативна функція тренінгових технологій як необхідна умова успішної підготовки фахівців соціономічного профілю. *Вектор Поділля.* 2021. Вип. 4. С. 355–369. URL: <https://kpdі.edu.ua/wp-content/uploads/2021/12/Vektor-Podillya-2021.pdf#page=356> (дата звернення: 14.08.2025).
10. Черниш Т., Короленко О. Групи рівних для медичних фахівців в Україні: досвід упровадження інноваційного формату безперервного професійного розвитку. *Наукові записки НаУКМА. Соціологія.* 2023. Т. 6. С. 72–84. <http://doi.org/10.18523/2617-9067.2023.6.72-84>

References

1. Arkhypova, S. P., Haiduk, N. M., & Stavkova, S. H. (2019). Teoriia i praktyka neperervnoi profesiinoi pidhotovky sotsialnykh pratsivnykiv do superviziinoi diialnosti v Kanadi [Theory and practice of continuous professional training of social workers for supervisory activities in Canada]. Cherkasy: FOP Hordiienko Ye. I. 373 p. [in Ukrainian].
2. Arkhypova, S. P., & Stavkova, S. H. (2020). Neperervna profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh spetsialnostei do superviziinoi diialnosti [Continuous professional training of future specialists in socionomic specialties for supervisory activities]. In S. P. Arkhypova & O. P. Leshchynskyi (Eds.), *Neperervna profesiina pidhotovka fakhivtsiv v umovakh formuvannia spilnoho yevropeiskoho osvithnoho prostoru: monohrafiia*

- [Continuous professional training of specialists in the conditions of forming a common European educational space: monograph] (P. 64–84). Cherkasy: ChNU [in Ukrainian].
3. Astremska, I. V. (2017). *Prykladni metodyky ta osnovy supervizii v sotsialnii roboti: navchalnyi posibnyk* [Applied methods and basics of supervision in social work: textbook]. Mykolaiv: Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly. 396 p. [in Ukrainian].
 4. Lazarenko, O. (2025). *Osoblyvosti travma-informovanoi supervizii v khodi psykholohichnoi dopomohy VPO, postrazhdalym vid viiny v Ukraini na osnovi keis-analizu* [Features of trauma-informed supervision during psychological assistance to IDPs affected by the war in Ukraine based on case analysis]. *Psykholohichni travelohy – Psychological Travelogues*, 1, 28–34. <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-3> [in Ukrainian].
 5. Lutsenko, V. Ye. (2020). *Pidhotovka maibutnikh menedzheriv orhanizatsii do realizatsii funktsii fasylytatora u profesiinii diialnosti* [Preparation of future organization managers for the implementation of facilitator functions in professional activities]. Candidate's thesis. *Klasychnyi pryvatnyi universytet. Zaporizhzhia*. 206 p. [in Ukrainian].
 6. Semyhina, T. (2025). *Spryiaichy zminam: doslidzhennia v sotsialnii roboti* [Facilitating change: research in social work]. Tallinn: Teadmus. 436 p. [in Ukrainian].
 7. Spitsyna, L. V. (2021). *Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti provedennia superviziinykh hrup dlia psykholohiv-pochatktivtsiv* [Social and psychological features of conducting supervisory groups for novice psychologists]. *Psychological journal*, 7 (4), 38–47. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.4> [in Ukrainian].
 8. Stavkova, S. H. (2017). *Stanovlennia supervizii yak sfery profesiinnoi diialnosti u sotsialnii roboti: zarubizhnyi dosvid* [Formation of supervision as a sphere of professional activity in social work: foreign experience]. *Visnyk Luhanskoho Natsionalnoho universytetu im. Tarasa Shevchenka – Bulletin of Luhansk National University named after Taras Shevchenko*, 7 (312), 243–253 [in Ukrainian].
 9. Fedorchuk, V. M., & Storozhuk, N. R. (2021). *Fasylytyvatyvna funktsiia treninhovykh tekhnolohii yak neobkhidna umova uspishnoi pidhotovky fakhivtsiv sotsionomichnoho profilii* [Facilitative function of training technologies as a necessary condition for successful training of specialists in socioeconomic profile]. *Vektor Podillia – Vector of Podillia*, 4, 355–369. Retrieved from: <https://kpd.edu.ua/wp-content/uploads/2021/12/Vektor-Podillya-2021.pdf#page=356> [in Ukrainian].
 10. Chernysh, T., & Korolenko, O. (2023). *Hrupy rivnykh dlia medychnykh fakhivtsiv v Ukraini: dosvid uprovadzhennia innovatsiinoho formatu bezpererвноho profesiinoho rozvytku* [Peer groups for medical professionals in Ukraine: experience in implementing an innovative format of continuous professional development]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Sotsiologhiia – Scientific Notes of NaUKMA. Sociology*, 6, 72–84. <http://doi.org/10.18523/2617-9067.2023.6.72-84> [in Ukrainian].

Надійшла 04.08.2025

Прийнята 01.09.2025

Опублікована 15.10.2025