
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ЗДІЙСНЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЖИТОМИРСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ

Ситняківська Світлана, Літяга Інна
DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-539-6-24>

ВСТУП

На сучасному етапі в Україні, особливо в умовах воєнного стану, питання професійного вигорання та морально-психологічного виснаження працівників набуває критичного значення. Зокрема, це стосується представників соціальної сфери, які забезпечують соціальний захист населення, надають соціальні послуги та сприяють створенню умов для гідного, безпечного життя і всебічного розвитку людини. Актуальність забезпечення підтримки таких фахівців важко переоцінити, оскільки їх ефективність безпосередньо впливає на якість наданих послуг.

Одним із ключових інструментів професійної підтримки є процес супервізії. Він передбачає співпрацю між більш досвідченим фахівцем (супервізором) та працівником з метою надання консультацій, аналізу сильних і слабких сторін, виправлення помилок у професійній діяльності, а також підтримки емоційної стійкості та мотивації до роботи. Супервізія також сприяє запобіганню професійному вигоранню, забезпеченню дотримання етичних норм та стандартів і підвищенню професійної кваліфікації.

У світовій практиці процес супервізії охоплює низку професій, серед яких психологи, соціальні працівники, медичні фахівці, педагоги тощо. В Україні ця тенденція також набуває поширення, а супервізія поступово інтегрується як необхідний компонент професійної діяльності в різних сферах.

Нормативно-правове регулювання супервізії в Україні здійснюється через такі документи:

- Конституція України;
- Закон України «Про освіту»;

Наказ Міністерства соціальної політики України № 5 від 5.01.2015 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах»;

Наказ Міністерства освіти і науки України № 1313 від 18.10.2019 року «Деякі питання організації та проведення супервізії».

У сфері соціальної роботи супервізія трактується як процес професійної допомоги, спрямований на аналіз і подолання професійних труднощів, удосконалення організації роботи, підтримку мотивації, забезпечення емоційної стійкості та професійного розвитку працівників соціальних служб (Наказ Міністерства соціальної політики № 5, п. 1.2).

Водночас супервізія в закладах дошкільної освіти залишається малодослідженою, а нормативне регулювання її проведення в цій сфері відсутнє. Переважно увага зосереджена на закладах соціального спрямування. Відсутність чітких рекомендацій щодо впровадження супервізії в закладах дошкільної освіти обумовлює необхідність дослідження теоретичних і практичних аспектів організації такого процесу.

1. Теоретичні засади здійснення супервізії в соціально-педагогічній діяльності

Здійснення супервізії в закладах дошкільної освіти України не регламентується окремим нормативним положенням. Наразі існують лише рекомендації, які стосуються закладів загальної середньої освіти. Проте в умовах війни супервізія набуває особливого значення як один із інструментів профілактики та подолання емоційного і професійного вигорання працівників. Військові події, постійні тривоги та супутні фактори створюють додатковий психологічний тиск, що негативно впливає на працівників соціальної та освітньої сфер. У таких умовах виникає необхідність дослідження сутності супервізії, її цілей, завдань, функцій та типів, а також розгляду стандартів, базових цінностей, етичних принципів та процедур її здійснення.

Сам термін «супервізія» походить від поєднання двох латинських слів: «super» (над, на) та «videre» (бачити, дивитися). У дослівному перекладі супервізія означає «спостереження згори» або «нагляд». Однак сучасне значення терміну значно ширше, і його використовують для позначення діяльності фахівця з відповідною підготовкою, який надає професійну підтримку та забезпечує ефективну організацію роботи, особливо для новачків або працівників із мінімальним досвідом.

Більшість науковців визначають супервізію в соціальній роботі як процес передачі знань, навичок і досвіду від керівника або досвідченого спеціаліста до менш досвідченого колеги. Супервізія є

комплексним процесом, який включає як навчання теоретичним основам, так і практичне керівництво під час виконання професійних завдань. Вона корисна не лише для початківців, але й для досвідчених працівників, які прагнуть розвивати свої компетенції та вдосконалювати професійні навички¹.

Національна асоціація соціальних працівників визначає супервізію як професійну взаємодію між супервізором і піднаглядним, де супервізор несе відповідальність за розвиток компетентності, професійної поведінки та етики підлеглого. Супервізор визначає напрямок професійного розвитку, використовуючи стандарти соціальної роботи, знання, навички, компетенції та етичні принципи. Водночас він відповідає за якість і результативність співпраці в межах цього процесу².

В Україні супервізія залишається недостатньо дослідженою сферою. Науковці трактують її по-різному: хтось як інструмент консультивання, інші – як складову менеджменту, психології чи соціальної роботи. Загалом супервізію можна розглядати як систему професійної підтримки для фахівців, які працюють у сфері «людина-людина».

Фахівці, чия діяльність спрямована на допомогу іншим людям, нерідко стикаються з емоційним вигоранням через надмірне психологічне навантаження. Тому вони мають не лише аналізувати власні проблеми, а й звертатися за допомогою до більш досвідчених колег. Супервізія стає важливим механізмом профілактики вигорання, оскільки передбачає як професійну, так і емоційну підтримку.

Дослівний переклад терміну «супервізія» як «нагляд» не повною мірою відображає його зміст. У професійній лексиці цей термін близький до поняття «наставництво», що означає «давати поради, навчати, скеровувати»³. У деяких випадках використовується також термін «куратор», який позначає особу, що відповідає за нагляд і координацію діяльності.

Історично супервізія бере свій початок у психоаналізі. Одним із перших прикладів вважається випадок, коли Зигмунд Фрейд через листування надавав рекомендації знайомому психоаналітику щодо

¹ Bara Monica Angela. Supervision in social work. University Alba Iulia, Romania. 2018. DOI: 10.29302/Pangea 21.10.

² NASW. Best Practice Standards in Social Work Supervision. National Association of Social Workers.

³ Горішна Н., 2011. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Ужгород. № 15. С. 8–18

поведінки та виховання його сина⁴. Ця практика поступово трансформувалася у більш структурований і формалізований процес, що активно розвивається до сьогодні.

Сучасні виклики в Україні зумовлюють необхідність подальшого розвитку супервізії як важливого напрямку професійної діяльності. Супервізори мають постійно вдосконалювати свої компетенції, звертаючись до досвіду колег, та забезпечувати якісну підтримку своїм піднаглядним. Універсальність і багатогранність супервізії дозволяють ефективно застосовувати її в різних сферах, сприяючи професійному розвитку працівників та підвищенню якості послуг.

Супервізія є ключовим механізмом професійного розвитку, який базується на взаємодії між супервізором і працівником для забезпечення ефективної організації роботи. Вона сприяє підтримці професійної діяльності, підвищенню кваліфікації працівників, а також вирішенню труднощів, що виникають у процесі виконання службових обов'язків. Спираючись на різноманітні підходи науковців, можна сформулювати наступне визначення: супервізія – це основний інструмент, за допомогою якого супервізор, визначений установою, допомагає працівникам виконувати свої завдання більш ефективно⁵.

6. Поняття супервізії охоплює відносини між супервізором і супервізованим, де роботодавець надає супервізору повноваження для керівництва діяльністю одного чи кількох працівників. У свою чергу, супервізовані звітують про виконану роботу. Такий механізм забезпечує реалізацію завдань організації, однак водночас виникають труднощі, пов'язані з багатовимірним характером відповідальності. Згідно із сучасним законодавством України, працівники соціальних служб несуть відповідальність не тільки перед установою, але й перед клієнтами та користувачами послуг. У свою чергу, деякі дослідники вважають, що фахівці передусім мають бути відповідальними перед своєю професією та власними етичними принципами⁶.

Таким чином, супервізія поєднує кілька рівнів відповідальності: перед організацією, клієнтами, професійною спільнотою та собою. Вона забезпечує як контроль за виконанням завдань, так і підтримку працівників, допомагаючи їм розвиватися професійно й емоційно.

⁴ Усатенко О. М., 2010. Супервізорство у фаховій підготовці психолога-практика : дис. ... канд. пед н., 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки.

⁵ Будник А. П., 2013. Супервізія і кураторство в соціальних службах : Роздуми про запровадження нових форм підвищення якості послуг. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. № 1. С. 11–13.

⁶ Клокар Н. І., 2018. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». Київ : ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти».

Особливу увагу варто приділити підтримуючій функції супервізії, яка нерідко недооцінюється через бюджетні обмеження або орієнтацію установ лише на виконання поставлених завдань.

Розвиток командної роботи та формування колективних правил є одними з ключових завдань супервізора. Водночас ефективна робота команди досягається як через групові форми супервізії, так і через індивідуальну підтримку кожного працівника. Такий підхід об'єднує індивідуальний і колективний рівні супервізії, сприяючи розвитку гармонійного середовища всередині організації.

Основна мета супервізії полягає у забезпеченні надання якісних послуг клієнтам. Для її досягнення супервізія спрямована на вирішення широкого спектру питань: реалізацію організаційної політики, подолання міжособистісних конфліктів, управління амбіціями працівників тощо. Важливо зазначити, що ефективність супервізії залежить від активної участі працівника у цьому процесі. Навіть недосвідчений спеціаліст має бути залучений до обговорення, розвивати свої професійні навички, а також проявляти ініціативу у співпраці із супервізором.

Супервізія зазвичай здійснюється у форматі регулярних, офіційно організованих зустрічей. Проте в окремих випадках вона може проводитися щоденно, особливо у критичних ситуаціях. Важливо розмежовувати супервізію як окремий професійний процес від інших аспектів менеджменту, а також від додаткових адміністративних завдань супервізора.

Таким чином, супервізія є багатофункціональним процесом, який об'єднує контрольну та підтримуючу складові, розвиває професійні компетенції працівників і сприяє їхній адаптації до сучасних викликів. У контексті діяльності організацій вона виступає не лише як інструмент контролю, а й як засіб створення сприятливих умов для професійного та особистісного зростання працівників, що є необхідною умовою забезпечення якісної роботи організації⁷.

Метою супервізії є надання підтримки працівникам для ефективного виконання завдань, визначених їхніми посадовими обов'язками. Процес супервізії базується на регулярних, заздалегідь організованих зустрічах між супервізором і супервізованим, що дозволяють систематично обговорювати прогрес, труднощі та досягнення. Для досягнення результатів обидві сторони цього процесу повинні бути активними

⁷ Методичні вказівки до семінарських занять та самостійного вивчення навчальної дисципліни «Педагогічна супервізія» для здобувачів освіти другого (магістерського) рівня усіх спеціальностей НУІГП заочної форми навчання, 2018. Рівне : НУВГП, 2018.

учасниками взаємодії, демонструючи відкритість до діалогу, зворотного зв'язку та співпраці⁸.

Основними завданнями супервізії є задоволення організаційних, професійних і особистісних потреб працівників. Супервізія виконує три ключові функції, які зазвичай виділяються у вітчизняній практиці:

Освітницька – спрямована на розвиток професійних умінь, навичок і компетенцій, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків.

Підтримуюча – забезпечує емоційну стійкість працівника, допомагаючи йому долати вплив стресових ситуацій і проблем, пов'язаних із роботою з клієнтами.

Нормативна – включає контроль за професійною діяльністю працівника, допомагає йому усвідомлювати та виправляти власні недоліки, працювати над слабкими сторонами та відповідати етичним стандартам професії.⁹

Різні наукові школи пропонують власні підходи до визначення функцій супервізії, враховуючи специфіку своїх досліджень та практичних потреб. Наприклад, група дослідників під керівництвом Адамсона виділяє такі функції супервізії:¹⁰

Розвивальна – сприяє підвищенню професійної компетентності фахівців.

Ефективнісна – забезпечує ефективність роботи як супервізованого, так і супервізора, зберігаючи їхнє професійне здоров'я.

Мінімізація ризиків – спрямована на зменшення ризиків, які виникають у процесі професійної діяльності.

Стабілізуюча – забезпечує стабільність і безперервність роботи команди.

Однак функції супервізії можуть конфліктувати одна з одною за рівнем пріоритетності, тому важливо забезпечити баланс між ними. Практики соціальної роботи наголошують на необхідності чіткого визначення ролі супервізії, яка б інтегрувала всі зазначені аспекти та сприяла покращенню якості послуг для клієнтів.

⁸ Проект Положення про супервізію в центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. URL: http://www.ssw.ukma.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=208&Itemid=1>. – Назва з екрана

⁹ Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва з екрана.

¹⁰ Dr Reima Ana Maglajlić, University of Sussex. *Practice Supervisor Development Programme*, The Granary Dartington Hall, 2020.

Супервізія може здійснюватися на індивідуальному рівні, у груповому форматі або в межах організації. Серед основних типів супервізії виділяють:

Індивідуальна супервізія – попередньо заплановані зустрічі між супервізором і працівником, під час яких обговорюються завдання, результати роботи та оцінюються досягнення.

Групова супервізія – передбачає колективне обговорення професійних ситуацій, обмін досвідом і знаннями для підвищення ефективності всієї команди.

Неформальна супервізія – короткочасні консультації, що проводяться за потреби, у тому числі телефоном.

Кризова супервізія – невідкладне обговорення випадків, які призвели до емоційної або професійної кризи, одразу після їхнього виникнення.¹¹

У сфері соціальної роботи супервізія ґрунтується на затверджених стандартах, які були вперше розроблені у 2003 році як стандарти клінічної супервізії для соціальних працівників. У 2011 році їх переглянули, прибравши термін «клінічна» для розширення застосування стандартів у різних аспектах соціальної роботи. Стандарти визначають основи супервізії, необхідні навички супервізора, а також очікування соціального працівника щодо якості цього процесу.

Основні стандарти супервізії соціальної роботи:

1. *Супервізія базується на цінностях, етиці та принципах соціальної роботи.*

Кодекс етики соціального працівника містить шість основних цінностей: повага до гідності людини, прагнення до соціальної справедливості, служіння людству, чесність, конфіденційність та компетентність у професійній діяльності.

2. *Супервізори соціальної роботи визнають владу та повноваження, властиві їхній посаді, і використовують їх етично.*

Супервізори мають сприяти розвитку рефлексивного мислення супервізованих, заохочувати їх до прийняття рішень та цінування власних знань. Крім того, вони несуть відповідальність за надання чітких вказівок у складних ситуаціях, зокрема під час виникнення етичних або безпекових питань. Успішна супервізія забезпечує високий рівень якості соціальної роботи, сприяє професійному розвитку працівників і підвищує ефективність послуг, що надаються клієнтам.

¹¹ Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiaki-pytannia-orhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>. – Назва з екрана.

3. Компетентність та розвиток знань і навичок супервізорів соціальної роботи.

Супервізори соціальної роботи зобов'язані володіти спеціалізованими знаннями та навичками, необхідними для забезпечення якісної та ефективної супервізії, а також постійно розвивати їх.

До прикладів таких знань та навичок належать:

теоретичні моделі супервізії;

розуміння функцій і ролей супервізії;

знання щодо вимог до документації в рамках супервізії;

здатність до чіткого планування та орієнтованості на досягнення результатів у взаємодії з піднаглядними;

знання принципів культурної компетентності та врахування різноманітності;

індивідуальний підхід до супервізії, враховуючи особливості, потреби й обставини кожного піднаглядного;

уміння ефективно використовувати методи супервізії, такі як постановка питань;

знання етапів професійного розвитку працівників;

розуміння теорій та методів навчання дорослих;

здатність ідентифікувати освітні потреби супервізованих;

уміння допомагати у встановленні конкретних та вимірюваних навчальних цілей;

підтримка професійного розвитку та автономії піднаглядних працівників;

здатність об'єктивно оцінювати діяльність піднаглядних та надавати конструктивний зворотний зв'язок;

знання методів, що застосовуються у процесі супервізії;

володіння теоретичними основами таких понять, як перенесення, контрперенесення, професійні межі, подвійні зв'язки та паралельні процеси;

знання впливу стресу, професійного вигорання, дистресу та втоми від співчуття на піднаглядних;

усвідомлення обов'язків і відповідальності керівника.

Очікування щодо супервізорів включають:

статус зареєстрованого соціального працівника;

наявність професійного досвіду, компетентності та освітньої підготовки у відповідній сфері;

проходження спеціалізованої підготовки з супервізії та безперервне навчання;

розуміння аспектів влади у наглядових стосунках, зокрема через посаду, знання та авторитет;

здатність до критичного рефлексивного мислення, розуміння сучасних теорій, методів втручання, а також найкращих практик у сфері соціальної роботи.

Важливо забезпечити баланс між академічною кваліфікацією, професійною освітою, практичними навичками та досвідом супервізора. Цей баланс є основою для надання високоякісних послуг клієнтам.

4. Грунтовне знання конкретної сфери соціальної роботи.

Супервізори соціальної роботи повинні мати всебічне розуміння специфіки практичної діяльності у своїй сфері. Це знання включає розуміння взаємодії окремих осіб, сімей, груп і спільнот, а також володіння методами терапевтичних і профілактичних втручань.

Якщо супервізором бракує необхідних знань у конкретній сфері, вони повинні активно вдосконалювати їх відповідно до вимог професійної компетентності, визначених у Кодексі етики соціальної роботи.

Ключові знання у цій сфері включають:

1. Соціальні, психологічні та медичні фактори, що впливають на психосоціальне функціонування:

теорії особистості та поведінки;
соціокультурні впливи;
вплив навколишнього середовища;
порушення, інвалідність, психічні та емоційні стани;
фізичне здоров'я.

2. Ресурси спільноти:

знання доступних ресурсів і способів доступу до них;
визначення відповідних послуг і організація направлення клієнтів до них.

3. Практичні навички:

встановлення взаємовідносин довіри та взаємної поваги;
збирання, аналіз та інтерпретація соціальних і особистих даних;
розробка сумісних із клієнтом цілей обслуговування;
сприяння змінам у поведінці клієнтів (мислення, почуття, дії);
визначення цілей втручання.

5. Регулярність та структурованість супервізії.

Соціальні працівники повинні мати доступ до систематичної та структурованої супервізії, яка сприятиме підвищенню якості надання послуг, професійному розвитку, розумінню трудової етики, саморефлексії та профілактиці емоційного вигорання.

Особливу увагу слід приділяти регулярності супервізійних зустрічей:

Нові працівники та випускники: протягом перших двох років роботи необхідна супервізія щотижня або раз на два тижні.

Досвідчені працівники, які переходять до нової сфери практики: у перший рік необхідний регулярний доступ до супервізії кожні два тижні або щомісяця.

Досвідчені працівники у своїй сфері: за потреби супервізія може бути на запит працівника, керівника або відповідно до політики організації¹².

Структурована супервізія є невід'ємною частиною професійного розвитку, забезпечуючи підтримку та підвищення ефективності роботи соціальних працівників.

Фактори, що визначають потребу у супервізії впродовж професійної кар'єри.

Кількість і характер супервізії, необхідної соціальному працівнику протягом його кар'єри, залежать від низки факторів. Серед ключових чинників можна виділити рівень освіти, глибину професійних знань, практичний досвід працівника, складність та ризикованість завдань у його практичній діяльності, а також рівень стресу, з яким він стикається у своїй роботі. Супервізори несуть спільну відповідальність за оцінку цих факторів та визначення потреби працівників у навчанні, розвитку та підтримці.

7. Зазначені стандарти чітко розрізняють поняття супервізії та консультування, визначаючи їх як різні види професійної діяльності. Ці стандарти розроблені з метою спрямування практики соціальної роботи в різних сферах, забезпечуючи ефективність та якість надання послуг¹³.

Контекст супервізії в організаційному та соціальному середовищі.

Супервізія є важливим елементом у структурному контексті організації та суспільства загалом. Її не можна розглядати ізольовано від соціальних, культурних та організаційних чинників, які визначають її суть та форму. Взаємодія між супервізором і супервізованими значною мірою залежить від політики та культури організації, соціокультурного середовища регіону чи країни, а також від впливу різних соціальних та політичних сил.

Соціальна робота, орієнтована на допомогу людям, є переважно колективною діяльністю. Вона передбачає високий рівень взаємозалежності між членами команди, де кожен працівник виконує свою роль

¹² Association of Social Work Boards (2018). An analysis of supervision for social work licensure: Guidelines for supervision for regulators and educators.

¹³ Canadian Association of Social Workers. *Code of ethics*. Retrieved April 4, 2012, from <http://www.casw-acts.ca/>; Canadian Association of Social Workers

у загальній системі. З огляду на складність завдань, що стоять перед соціальними працівниками, функціонування команди як єдиного, злагодженого механізму є життєво важливим. Це значною мірою впливає на підходи до організації супервізії, визначення її форми, змісту та регулярності.

Зокрема, члени команди разом із керівником повинні регулярно проводити спільні зустрічі. Ці зустрічі можуть бути як груповою супервізією, так і іншими типами обговорень, зокрема з питань політики, розподілу обов'язків або співпраці з іншими службами. Такий командний підхід впливає й на проведення індивідуальних супервізорських сесій, підкреслюючи важливість інтеграції індивідуальних і групових форматів супервізії¹⁴.

8. *Супервізія як процес, орієнтований на людину.* Супервізія є діяльністю, що враховує як професійний розвиток і добробут персоналу, так і ефективність виконання завдань, а також функції контролю й регулювання. Важливо, щоб процес супервізії був антидискримінаційним і спрямованим на наснаження як клієнтів, так і персоналу. Це означає, що гідна супервізія має базуватися на принципі непригнічення та бути орієнтованою на імпаурмент – надання можливостей і підтримку самостійності працівників¹⁵.

Супервізори та супервізовані, як досвідчені фахівці, досягають кращих результатів у процесі навчання, коли воно є самокерованим. Проактивний підхід до супервізії має ключове значення для досягнення максимального ефекту. Для супервізованих це означає активну участь у формуванні порядку денного супервізорських сесій, що дає змогу зосередитися на найважливіших аспектах роботи та розвитку. Для супервізорів це передбачає креативність у підходах до змісту й форми супервізії, що дозволяє зробити процес максимально ефективним і корисним¹⁶.

Водночас слід уникати формування залежності між супервізором і супервізованим, оскільки поєднання директивного стилю супервізора та пасивної позиції підлеглого може стримувати довгостроковий професійний розвиток.

Необхідність регулярної та якісної супервізії. Кожен працівник має право на регулярну супервізію, яка є важливим ресурсом для

¹⁴ Kadushin, A. and Harkness, D., 2010. Supervision in Social Work. New York & Chichester, Columbia University Press.

¹⁵ Ушакова І. В., 2011. Особливості супервізії в соціальній роботі. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія.* Т. 156. Вип. 144. С. 80–84.

¹⁶ Там само.

професійного розвитку й підтримки. Однак у багатьох організаціях цей процес нерідко відбувається хаотично й безсистемно.

У деяких випадках працівники зовсім не отримують супервізію, або вона проводиться спонтанно, зведена до формальності, забюрократизована або нерегулярна. Багато працівників навіть не усвідомлюють, що ті чи інші зустрічі можна було б класифікувати як супервізію.

Супервізія повинна бути пріоритетною у політиці будь-якої організації. Усі працівники мають отримувати якісну й структуровану підтримку через цей процес. Організації зобов'язані забезпечити відповідні програми підготовки для всіх супервізорів, щоб гарантувати ефективність їхньої роботи та підвищення загальної якості надання соціальних послуг.

Етичні та юридичні принципи, на яких ґрунтується процес супервізії в соціальній роботі. У соціальній роботі, де процес є не менш важливим, ніж результат, особливу увагу слід приділяти дотриманню етичних і юридичних принципів під час організації супервізії. Ці принципи є основою професійної діяльності, забезпечують якість послуг і сприяють захисту всіх учасників процесу.

1. Компетентність.

Рівень компетентності супервізора має вирішальне значення для ефективного професійного становлення молодого спеціаліста. Молоді фахівці, які щойно розпочинають свою роботу в соціальних службах, часто не володіють достатнім практичним досвідом і потребують наставника. Завданням супервізора є не лише оцінка знань та навичок молодого працівника, але й визначення його готовності взяти на себе професійну відповідальність¹⁷.

Супервізор виконує функцію наставника, який допомагає молодому фахівцеві адаптуватися до роботи, розвивати професійні навички, здобувати досвід у складних і нестандартних ситуаціях. Водночас супервізор несе відповідальність за якість послуг, що надаються клієнтам супервізованим працівником, забезпечуючи кваліфіковану допомогу та контроль.

2. Інформована згода.

Принцип інформованої згоди є важливим засобом захисту як супервізора, так і молодого фахівця від можливих судових позовів з боку клієнта. Цей принцип полягає в тому, що клієнт повинен бути завчасно проінформований про всі аспекти взаємодії, можливі ризики,

¹⁷ Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва з екрана.

альтернативи та права, після чого свідомо ухвалити рішення про участь у консультуванні.

Наставник має стежити за виконанням трьох рівнів інформованої згоди:

а) молодий фахівець повинен проінформувати клієнта про специфіку консультацій та супервізії;

б) наставник має переконатися, що клієнт усвідомлює ці особливості (наприклад, аудіозаписи консультацій можуть використовуватися для супервізії);

в) супервізор зобов'язаний пояснити молодому фахівцю критерії оцінки супервізійного процесу та інші аспекти роботи (наприклад, необхідність інтерв'ю або опису практичної діяльності)¹⁸.

3. Захист прав клієнта та молодого фахівця.

Права всіх учасників супервізійного процесу мають бути захищені на всіх етапах його реалізації. Наставник зобов'язаний забезпечити дотримання прав клієнтів та фахівців, підтримувати справедливість і професіоналізм.

Наприклад, негативна оцінка роботи молодого спеціаліста без попередження про наявність проблем і без надання можливості для їх виправлення є порушенням його прав. Супервізія має бути спрямована на розвиток і підтримку працівника, а не на створення додаткового тиску.

4. Конфіденційність.

Забезпечення конфіденційності є одним із ключових аспектів етичної супервізії. Молодий фахівець має обговорити з клієнтом питання, пов'язані з обробкою та зберіганням особистої інформації, зокрема аудіо– та відеозаписів консультацій.

Клієнт має право знати, хто матиме доступ до записів, і надавати дозвіл на їх демонстрацію. Фахівець також повинен бути обізнаний про ситуації, коли конфіденційність може бути порушена (наприклад, при повідомленні про злочини чи попередженні потенційних жертв). У таких випадках важливо діяти відповідно до закону та професійних стандартів.

5. Відповідальність.

Супервізори мають брати на себе відповідальність за навчання та підтримку молодих фахівців, не уникаючи втручання у їхню роботу. Поінформованість супервізора щодо етичних стандартів, готовність

¹⁸ Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiaki-pytannia-orhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>. – Назва з екрана.

до обговорення складних ситуацій і документування процесу супервізії є важливими елементами відповідальної поведінки¹⁹.

Регулярні професійні дискусії, консультації з колегами, а також обізнаність із юридичними й етичними нормами дозволяють наставнику уникати скарг чи судових позовів. Відповідальний супервізор сприяє не лише професійному розвитку молодого працівника, але й підвищенню якості послуг, що надаються клієнтам.

Дотримання цих принципів сприяє створенню ефективного, етичного та безпечного середовища для супервізії в соціальній роботі, допомагаючи працівникам розвивати свої компетенції та надавати кваліфіковану допомогу клієнтам.

Видатні дослідники П. Хоукінс та Р. Шохет визначили шість основних етичних принципів супервізії, які мають бути дотримані для забезпечення якісного супервізійного процесу:

Забезпечення балансу між відповідальністю супервізора за роботу супервізованого та повагою до його самостійності.

Турбота про благополуччя клієнта, його захист та повага до права на автономію.

Діяльність у межах власної компетенції з обов'язковим зверненням за допомогою у разі необхідності.

Лояльність, що передбачає дотримання відкритих та прихованих зобов'язань.

Виключення насильницьких дій у процесі взаємодії.

Відкритість до критики, прийняття зворотного зв'язку та постійне вдосконалення професійної майстерності²⁰.

Основні етапи супервізійного процесу. Процес супервізії охоплює три основні етапи:

Підготовчий етап, що передбачає створення організаційних та технічних умов для проведення супервізії.

Основний етап, який включає безпосереднє проведення супервізійних зустрічей.

Кінцевий етап, що спрямований на використання отриманих результатів супервізії.

Для ефективної організації супервізії у соціальних службах рекомендовано:

¹⁹ Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiaki-pytannia-orhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>. – Назва з екрана.

²⁰ Усатенко О. М., 2010. Супервізорство у фаховій підготовці психолога-практика : дис. ... канд. пед. н., 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки.

Визначити супервізора(ів) та погодити його/їх функціональні обов'язки.

Сформувати план і графік проведення супервізійних зустрічей.

Забезпечити відповідність організаційно-технічних умов проведення супервізії.

Організаційно-технічні умови проведення супервізії. До ключових організаційно-технічних умов належать:

Територіальна доступність місця проведення супервізії. За можливості, супервізію рекомендується проводити у спеціально облаштованій кімнаті у приміщенні соціальної служби або за її межами.

Ізольованість приміщення, достатній рівень освітленості та наявність необхідного обладнання (зокрема, стільців, паперу, ручок тощо).

Попередньо узгоджений графік і тривалість супервізійних зустрічей.

Забезпечення конфіденційності. Інформація, що обговорюється під час супервізії, не повинна розголошуватися за її межами. Керівник соціальної служби отримує інформацію лише в узагальненому вигляді.

Дотримання професійних і етичних меж, включаючи антидискримінаційний підхід²¹.

Формування атмосфери довіри між супервізором і супервізованим працівником.

Кваліфікаційні вимоги до супервізора. Супервізію у соціальних службах мають право здійснювати:

Працівники соціальної служби, які пройшли внутрішню супервізію та призначені відповідальними наказом керівника.

Залучені фахівці, які відповідають таким критеріям:

Наявність необхідної кваліфікації та досвіду роботи у соціальній сфері (щонайменше п'ять років практичної діяльності).

Досвід консультативної роботи (не менше двох років).

Практичний досвід проведення супервізійних заходів.

Залучені спеціалісти можуть здійснювати супервізію у різних закладах, зокрема у закладах дошкільної освіти.

Рекомендації для ефективної супервізії. Супервізорам рекомендовано використовувати такі професійні навички:

Демонстрація емпатії.

Структурування розмови.

Аналіз ризиків під час ухвалення рішень.

Підсумовування та надання релевантної інформації.

²¹ Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва з екрана.

Дотримання професійних і часових меж.

Надання професійної та емоційної підтримки супервізованим фахівцям²².

Внутрішня та зовнішня супервізія. У соціальних службах необхідно на регулярній основі організовувати **внутрішню супервізію**, яка сприяє управлінню якістю надання соціальних послуг і забезпечує ефективне виконання завдань.

Зовнішню супервізію рекомендується проводити у таких випадках:

9. Вирішення спірних ситуацій, які впливають на діяльність соціальної служби²³.

Стратегічне планування, розробка нових напрямів роботи або апробація інноваційних форм і методів діяльності.

Для проведення зовнішньої супервізії доцільно укласти угоду із залученим фахівцем, яка регламентуватиме зобов'язання сторін, час проведення супервізії, термін дії угоди, порядок її перегляду та доступ до результатів супервізії.

Ці рекомендації спрямовані на забезпечення якісного супервізійного процесу та підвищення ефективності роботи соціальних служб.

Залежно від мети та виду супервізії, супервізор може виконувати кілька ключових ролей, спрямованих на забезпечення професійного розвитку працівників соціальних служб. Зокрема, він може виступати:

1. У ролі наставника, який сприяє розвитку професійних компетентностей працівника, допомагає визначити його навчальні потреби та знаходити ресурси для їх задоволення.

2. У ролі консультанта, який надає зворотний зв'язок щодо предмета супервізії, пропонує варіанти вирішення складних ситуацій, звертає увагу на ризики професійного та емоційного вигорання.

3. У ролі експерта, який забезпечує чітку та професійну оцінку питань, що є предметом супервізії²⁴.

Для ефективного проведення супервізії рекомендується дотримуватися плану, затвердженого наказом керівника соціальної служби. Така супервізія носить плановий характер. У випадку, коли працівник

²² Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва з екрана.

²³ Бондаренко З. П., 2012. До питання про менеджмент та супервізію волонтерської роботи. *Соціальна педагогіка : теорія та практика* [Текст]. Луганськ : Альма-матер. № 2. С. 43–53.

²⁴ Астремська І. В., 2017. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили.

звертається із запитом щодо невідкладної допомоги, слід організовувати позапланову (екстрену) супервізію.

Планова супервізія має базуватися на заздалегідь затвердженому графіку, який рекомендується формувати на шість місяців. Планування супервізії доцільно здійснювати відповідно до методичних рекомендацій, які визначають зміст і частоту проведення таких заходів²⁵.

Позапланова (екстрена) супервізія проводиться у разі необхідності термінового реагування на запит працівника. Для її організації доцільно визначити відповідальних осіб, узгодити графік їхньої роботи з працівниками соціальної служби та передбачити резервний час для екстрених випадків.

Частота проведення супервізії залежить від потреб кожного працівника, проте рекомендовано враховувати такі орієнтири:

не рідше одного разу на два тижні впродовж першого місяця роботи для працівників у період адаптації (після прийняття на роботу або переведення на іншу посаду);

не рідше одного разу на квартал для нових працівників протягом першого року роботи;

не рідше одного разу на пів року для всіх інших працівників²⁶.

Також зазначені рекомендації можуть бути адаптовані для впровадження в інших сферах, зокрема у закладах дошкільної освіти.

Зазначимо основні етапи проведення супервізії:

1. Підготовчий етап включає:

визначення осіб, які потребують супервізії;

попереднє ознайомлення із запитом і визначення мети та завдань супервізії;

погодження повноважень супервізора та принципів проведення заходу;

вибір виду супервізії відповідно до поставлених цілей;

складання графіка супервізії та визначення тривалості кожної зустрічі;

організацію місця проведення заходу та забезпечення необхідного обладнання;

обговорення обов'язків сторін, оплати праці (за потреби), а також укладення угоди у разі залучення зовнішнього супервізора.

²⁵ Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiaki-pytannia-orhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>. – Назва з екрана.

²⁶ Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiakipytanniaorhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>. – Назва з екрана.

2. Етап реалізації передбачає:

встановлення контакту з працівником;
обговорення мети, очікувань і умов проведення супервізії,
включаючи дотримання етичних норм;
визначення предмета супервізії, аналіз актуальних питань і розгляд
можливих шляхів вирішення проблем.

3. Заклучний етап включає:

підсумування результатів супервізії, оцінку досягнення поставлених
цілей;

визначення предмета та часу наступної супервізії²⁷.

Для документального оформлення результатів супервізії рекоменду-
ється використовувати «Картку проведення супервізії». У ній зазнача-
ються:

прізвище, ім'я, по батькові працівника;
посада супервізора;
питання, які обговорювалися;
висновки та рекомендації;
підписи супервізора та супервізованого.

Заповнена картка подається керівнику соціальної служби впродовж
трьох днів після проведення заходу. Важливо забезпечити ознайом-
лення працівника з її змістом для уникнення неточностей і дотримання
конфіденційності²⁸.

У процесі організації супервізії важливо забезпечити її чітке плану-
вання та ефективне проведення. Визначення питань, які розглядаються
під час супервізії, рекомендується здійснювати супервізору у співпраці
з працівником чи групою працівників, які проходять супервізію, або
за запитом безпосереднього керівника соціальної служби.

З метою підвищення професійної кваліфікації працівників,
необхідної для якісного виконання ними посадових обов'язків та
надання високоякісних соціальних послуг, доцільним є впровадження
навчальної (наставницької) супервізії. Цей вид супервізії спрямований
на вдосконалення професійної діяльності працівників соціальних служб
і може включати обговорення таких питань:

встановлення контакту з отримувачами соціальних послуг, з ураху-
ванням їхніх соціально-психологічних особливостей;

дотримання професійних меж і етичних норм у роботі;

²⁷ Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні
рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва
з екрана.

²⁸ Там само.

визначення індивідуальних потреб отримувачів послуг, планування й надання необхідної допомоги;

аналіз труднощів, які виникають у процесі надання послуг, і розробка рішень для їх подолання;

підтримка клієнтів, мобілізація їхніх ресурсів та здійснення моніторингу наданих послуг;

ведення необхідної документації.

Проведення навчальної супервізії може здійснюватися як призначеним працівником соціальної служби, так і залученим фахівцем. Основний акцент робиться на аналізі діяльності працівника, наданні йому підтримки у виконанні професійних обов'язків. Частота такої супервізії регламентується затвердженням наказом керівника соціальної служби планом.

Для розв'язання спірних ситуацій, що можуть виникати у процесі надання соціальних послуг, рекомендується проведення внутрішньої або зовнішньої супервізії. Залучення стороннього фахівця може бути доцільним у випадках:

конфліктів між двома працівниками соціальної служби;

необхідності перегляду або розподілу обов'язків між працівниками при виконанні спільного завдання.

За таких обставин може застосовуватися парна супервізія, що проводиться одночасно для двох працівників. Частота її проведення визначається відповідно до потреб організації.

Рекомендується організовувати супервізію віч-на-віч під час безпосередньої зустрічі супервізора та працівника/працівників. Однак, якщо очна зустріч неможлива, а ситуація вимагає негайного втручання, доцільно проводити супервізію у форматі телефонного або онлайн-спілкування²⁹.

Результати супервізії визначаються наступним чином.

Досягнення цілей супервізії на рівні працівників включає:

усвідомлення пріоритетів своєї діяльності;

підвищення кваліфікації у застосуванні методів і засобів ефективної допомоги отримувачам соціальних послуг;

розвиток здатності ефективно вирішувати проблемні ситуації, пов'язані з виконанням професійних обов'язків;

чітке дотримання етичних норм у роботі;

підвищення відповідальності за виконання посадових обов'язків;

²⁹ Астремська І. В., 2017. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили.

попередження професійного вигорання та підвищення мотивації до професійного зростання³⁰.

На рівні організації супервізія сприяє:

оптимізації розподілу навантаження між працівниками;

виявленню потреб у підвищенні кваліфікації та створенню умов для професійного розвитку персоналу;

удосконаленню організації процесу надання послуг, зокрема планування робочих графіків і заходів, моніторингу та оцінки діяльності;

орієнтації на дотримання державних стандартів соціальних послуг;

ефективному вирішенню спірних ситуацій.

Оцінювання якості супервізії доцільно здійснювати на основі таких критеріїв:

дотримання етичних норм і процедур проведення супервізії;

аналіз документації, пов'язаної із супервізійними заходами;

зворотний зв'язок від працівників соціальної служби, які проходили супервізію;

усні та письмові відгуки отримувачів соціальних послуг³¹.

Після завершення супервізії супервізору рекомендується заповнити необхідну документацію. На основі отриманих результатів він може щоквартально подавати керівнику соціальної служби аналітичну записку із пропозиціями щодо покращення діяльності організації. Такі пропозиції можуть включати заходи для підвищення кваліфікації працівників, оптимізації процесів надання послуг та перерозподілу обов'язків.

Супервізія, як управлінський інструмент, має чітко визначену процедуру, яка регламентована *Методичними рекомендаціями щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги*, затвердженими наказом № 414 від 12.06.2020 Міністерства соціальної політики України³².

Супервізія є невід'ємною складовою професійної діяльності фахівців соціальної сфери. Вона реалізується у формі інтерактивного діалогу та співпраці між супервізором і супервізованим працівником (або групою працівників) з метою підвищення ефективності виконання професійних завдань. У міжнародній практиці супервізія розглядається як один із ключових елементів професіоналізму соціального працівника. Це базовий механізм, за допомогою якого призначений

³⁰ Проект Положення про супервізію в центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. URL: http://www.ssw.ukma.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=208&Itemid=1>. – Назва з екрана.

³¹ Наказ Міністерства соціальної політики України 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9> Наказ № 5 від 05.01.2015. – Назва з екрана

³² Там само.

організацією супервізор підтримує роботу персоналу як на індивідуальному, так і на колективному рівнях, забезпечуючи дотримання стандартів діяльності. Основна мета супервізії полягає у сприянні супервізованим працівникам у максимально ефективному виконанні посадових обов'язків.

Супервізія повинна проводитися відповідно до певної моделі. Під моделлю супервізії розуміється система послідовних дій або методів, які визначають порядок її реалізації. Знання про різні моделі супервізії та вміння працювати в їх межах є важливою складовою підготовки супервізора.

Різні моделі супервізії класифікуються залежно від підходу їхніх авторів. Наприклад, Г. Леддік пропонує наступні моделі супервізії:

Розвиваюча модель.

Клінічна модель.

Специфічно орієнтована модель.

Водночас у межах Віконсінського тренінгового проекту з клінічної супервізії виділяють такі моделі:

Психодинамічна модель.

Модель розвитку вмінь.

Модель сімейної терапії.

10. Модель розвитку³³.

Хоча самі моделі не завжди безпосередньо впливають на якість супервізійної практики, вони надають структуровану основу, яка дозволяє супервізорам розробляти нові підходи та інтегрувати їх у процес супервізії. Важливо зазначити, що різні моделі можуть взаємодіяти одна з одною. Це означає, що застосування однієї моделі супервізії може бути доповнене елементами інших домінуючих підходів.

У таблиці 1 представлені найбільш поширені моделі супервізії, визначені та використані у міжнародних дослідженнях з цієї тематики, проведених у період з 2010 до 2023 років.

Супервізія відіграє ключову роль у професійній діяльності фахівців соціальної сфери, забезпечуючи можливість підвищення якості їхньої роботи, професійного зростання та задоволення потреб як окремих працівників, так і організації загалом. Разом із тим, необхідно зазначити, що наукові дослідження поки що не надають однозначних доказів щодо того, яка саме модель супервізії є найбільш ефективною. Проте проведені дослідження дозволяють виділити п'ять ключових аспектів, врахування яких сприятиме підвищенню якості супервізії.

³³ Ушакова І. В., 2011. Особливості супервізії в соціальній роботі. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія.* Т. 156. Вип. 144. С. 80–84.

Моделі супервізії, представлені в останніх міжнародних дослідженнях з супервізії (2010–2023)

Модель супервізії	Характеристика моделі
Рефлексивна супервізія (Франклін, 2011) Рефлексивна модель навчання (Ранкін, 2017; Ранкін та ін., 2018; Вілкінс, 2017)	Спирається на роботу Шена (1992) (рефлексія в дії), наголошуючи на аналізі відносин та моделі співпраці. Сприяє професійному розвитку. Зосереджується на дослідженні думок і почуттів та надає можливості для практиків для вивчення питань різноманітності і влади у соціальній роботі.
Модель 4x4x4 (інтегрована). (Моррісон, 2009, 2018)	Визнає політичне і соціальне середовище, в якому супервізія працює, і проблеми, які там створюються для супервізорів, зосереджуючись на конкретних сторонах супервізії (де виявлена проблема), враховуючи її функції та етапи.
Модель розвитку (Кім та ін., 2018)	Розглядає підконтрольні поточні етапи професійного розвитку.
Диспансерний нагляд (Carpenter et al., 2013, спираючись на Bogo і Макнайт, 2006; Реннер та ін., 2009)	В основному пропонуються в США, з акцентом на як консультування, так і психотерапію.
Міжпрофесійна супервізія (Беддо і Говард, 2012; Девіс, 2017; Sweifach, 2017)	Пропонована форма супервізії різних професіоналів, які працюють всередині мультидисциплінарної або міждисциплінарної команди. Вона має потенціал для покращення функціонування в таких командах, але можуть бути відсутні чіткі рамки та вказівки для залучених професіоналів (які запрошені із різноманітною професійною підготовкою).
Нові моделі: Доказова модель (O'Donoghue та ін., 2018)	Як і модель 4x4x4, вона враховує динамічні відносини між людьми, бере участь у наглядових відносинах і розширює середовище, в якому відбувається супервізія. Модель розроблена із загального огляду досліджень на супервізію.
«Живий» нагляд (Davys and Beddoe, 2015; Birkholm Antczak та ін., 2017; Dugmore та ін., 2018)	«Живий» нагляд практикуючого лікаря започаткована робота в практичних контекстах шляхом безпосереднього спостереження або записів практиків

По-перше, супервізія має виконувати кілька важливих ролей і функцій. Збалансування цих ролей є складним завданням, яке вимагає від супервізорів доступу до власного рефлексивного керівництва (так званої супервізії для супервізорів). Це забезпечить можливість надавати підтримку супервізованим на найвищому рівні та ефективно реагувати на їхні запити.

По-друге, необхідно враховувати, що очікування від процесу супервізії можуть суттєво різнитися між практикуючими фахівцями та супервізорами. Для забезпечення ефективності супервізії важливо спільно із супервізованими чітко визначати ключові елементи, завдання та функції цього процесу. Крім того, супервізори повинні регулярно переглядати досвід супервізії з урахуванням точки зору як своєї, так і супервізованих працівників. Це дозволить створити прозорі та зрозумілі умови співпраці.

По-третє, універсального підходу до проведення супервізії не існує. Кожен фахівець має свої унікальні потреби та очікування, які можуть змінюватися з часом у міру набуття досвіду. Тому супервізія повинна бути гнучкою, враховувати індивідуальні особливості працівників та надавати можливість отримувати відгуки від супервізованих щодо їхнього досвіду. Водночас супервізори повинні мати можливість ділитися своїм професійним досвідом, досягненнями та баченням розвитку супервізії.

По-четверте, ефективна супервізія вимагає вибору відповідної моделі або поєднання декількох моделей залежно від конкретної ситуації. У сучасній практиці все більшої популярності набувають групові моделі рефлексивної супервізії, які дозволяють не лише підвищити професіоналізм окремих працівників, а й сприяти командному розвитку. Організації, які впроваджують супервізію, повинні враховувати новітні розробки в цій галузі та адаптувати їх до своїх потреб.

По-п'яте, супервізія має створювати сприятливі умови для професійного розвитку супервізованих. Це включає вивчення їхніх емоцій, розвиток знань і навичок, прийняття обґрунтованих рішень та вдосконалення практичних аспектів їхньої роботи. Супервізори мають бути готовими до вирішення складних питань, пов'язаних із повноваженнями та взаємовідносинами між керівником і супервізованим, а також виконувати роль кризового менеджера у критичних ситуаціях.

Таким чином, супервізія є важливим інструментом для забезпечення ефективної роботи працівників, сприяє їхньому професійному та особистісному розвитку, а також покращує функціонування організацій. Особливо важливим є визнання супервізії як необхідного елементу для розвитку закладів дошкільної освіти в Україні. Це дозволяє не лише

задовольняти професійні потреби працівників, а й оптимізувати робочі процеси та покращити якість надання послуг.

Водночас, проведений аналіз свідчить, що не існує єдиної ефективної моделі супервізії. Її вибір залежить від багатьох факторів, включаючи індивідуальні характеристики супервізованих працівників, рівень їхнього професійного досвіду, а також особливості організації. Успіх супервізії значною мірою залежить від компетентності супервізора, який повинен бути здатним адаптувати різні моделі до конкретних умов і потреб.

В Україні процес організації та проведення супервізії регламентується *Методичними рекомендаціями щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги*, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики України № 414 від 12 червня 2020 року. Ці рекомендації є базовим орієнтиром для проведення супервізії не лише в соціальних службах, але й у закладах дошкільної освіти. Їх дотримання сприяє забезпеченню високого рівня супервізійної роботи, що відповідає сучасним стандартам і вимогам.

2. Соціально-педагогічна діяльність в закладах дошкільної освіти України

Розглядаючи теоретичні засади супервізії у закладах дошкільної освіти України, необхідно акцентувати увагу на сутності та організації діяльності цих закладів. Дошкільна освіта є самостійною підсистемою освіти в Україні та невід’ємною складовою загальної освітньої системи. Вона забезпечує гармонійне поєднання сімейного та суспільного виховання, формуючи базу для подальшого розвитку дитини та її адаптації до життя у соціумі³⁴.

Діяльність закладів дошкільної освіти регламентується нормативно-правовими документами, ключовим серед яких є Базовий компонент дошкільної освіти України. Цей документ є Державним стандартом, який визначає державні вимоги до освіченості, розвиненості та вихованості дітей віком 6–7 років³⁵.

Базовий компонент реалізується через освітні програми та навчально-методичні матеріали, затверджені Міністерством освіти і

³⁴ Базовий компонент дошкільної освіти. [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/doshkilna-osvita/bazoviy-komponent-doshkilnoyi-osviti-v-ukrayini>. – Назва з екрана.

³⁵ Базовий компонент дошкільної освіти / Науковий керівник: А. М. Богущ, дійсний член НАПН України, проф, д-р пед. наук; Авт. кол-в: Богущ А. М., Бєленька Г. В., Богініч О. Л., Гавриш Н. В., Долинка О. П., Ільченко Т. С., Коваленко О. В., Лисенко Г. М., Машовець М. А., Низковська О. В., Панасюк Т. В., Піроженко Т. О., Поніманська Т. І., Сідельнікова О. Д., Шевчук А. С., Якименко Л. Ю. К.: Видавництво, 2012. 26 с.

науки України, що забезпечує єдиний підхід до виховання та навчання дітей дошкільного віку³⁶.

У центрі уваги Базового компонента знаходиться компетентнісний підхід, який орієнтується на формування у дітей збалансованих знань, умінь, навичок, інтересів та особистісних якостей. Цей підхід передбачає надання пріоритету соціально-моральному розвитку дитини, формуванню у неї здатності гармонійно поєднувати особисті інтереси із суспільними, а також сприяє створенню цілісної та реалістичної картини світу.

Зміст Базового компонента побудовано відповідно до вікових можливостей дітей та спрямовано на досягнення соціально закріплених результатів. Він охоплює освітні лінії, які орієнтують освітній процес на всебічний розвиток дитини, включаючи формування знань, умінь, здатностей і ціннісних орієнтацій. Основна увага приділяється розвитку фізичного, психічного та морально-духовного здоров'я, формуванню особистісних цінностей, навичок практичного життя, емоційної сприйнятливості та підтримці індивідуальності кожної дитини.

Компетенції дітей дошкільного віку формуються у процесі різних видів діяльності, серед яких:

ігрова діяльність (основна для дітей цього віку);

рухова та природнича діяльність;

предметна та художньо-творча діяльність (малювання, музика, театр, література);

мовленнєва діяльність;

соціокультурна та математична діяльність.

Різноманіття видів діяльності забезпечує можливість практичного засвоєння дітьми системи базових знань про навколишній світ, моральних цінностей та формування навичок їх застосування у повсякденному житті. Особливу увагу приділяють розвитку творчого потенціалу дитини, підтримці її індивідуальних здібностей та своєрідності, а також забезпеченню психологічного та педагогічного супроводу її розвитку³⁷.

Нова редакція Базового компонента дошкільної освіти, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України 12 січня 2021 року, спрямована на продовження реформування системи дошкільної освіти. Документ враховує необхідність настигності між

³⁶ Базовий компонент дошкільної освіти / Науковий керівник: А. М. Богуш, дійсний член НАПН України, проф, д-р пед. наук; Авт. кол-в: Богуш А. М., Бельська Г. В., Богиніч О. Л., Гавриш Н. В., Долинина О. П., Ільченко Т. С., Коваленко О. В., Лисенко Г. М., Машовець М. А., Низковська О. В., Панасюк Т. В., Піроженко Т. О., Поніманська Т. І., Сідельнікова О. Д., Шевчук А. С., Якименко Л. Ю. К.: Видавництво, 2012. – 26 с.

³⁷ Там само.

дошкільною освітою та загальною середньою освітою, що забезпечує плавний перехід дітей до нового освітнього рівня³⁸.

За словами экс-Міністра освіти і науки України Сергія Шкарлета, «дошкільна освіта є стартовою платформою особистісного розвитку дитини, а її стандарти дозволяють підвищити якість дошкільної освіти та наблизити її до міжнародних норм». Новий стандарт базується на ідеях гуманістичної педагогіки, патріотичного та громадянського виховання, а також спільної відповідальності держави, громади, сім'ї та педагогів за всебічний розвиток дітей.

Вимоги до результатів навчання та компетенцій дошкільнят у стандарті визначені за такими освітніми напрямками:

1. Особистість дитини.
2. Дитина в сенсорно-пізнавальному просторі.
3. Дитина в природному довкіллі.
4. Гра дитини.
5. Дитина в соціумі.
6. Мовлення дитини.
7. Дитина у світі мистецтва³⁹.

Стандарт забезпечує врахування індивідуальних особливостей кожної дитини, її здібностей, психофізичних можливостей та інтересів. Він визначає взаємозв'язок між цінностями дошкільної освіти, її змістом та процесом формування компетентностей дитини через різні види діяльності.

Отже, Базовий компонент дошкільної освіти України є основою для якісної організації освітнього процесу в закладах дошкільної освіти, спрямованого на всебічний розвиток дитини та підготовку її до подальшого навчання та життя у сучасному суспільстві.

Оновлений Базовий компонент дошкільної освіти України, як і Державний стандарт початкової освіти, побудований на засадах компетентнісного підходу. Ключові компетентності, що формуються в дошкільній освіті, логічно продовжуються в початковій школі через відповідні освітні галузі. Заклади дошкільної освіти функціонують як юридичні особи на основі затверджених установчих документів, які розробляються засновниками відповідно до чинного законодавства та відповідних положень⁴⁰.

³⁸ Базовий компонент дошкільної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/doshkilna-osvita/bazovij-komponent-doshkilnoi-osviti-v-ukrayini>. – Назва з екрана.

³⁹ Там само.

⁴⁰ Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text>. – Назва з екрана.

Організаційно-правова форма, тип та статус закладу дошкільної освіти визначаються засновниками і закріплюються в його установчих документах. Крім того, фізичні особи-підприємці або структурні підрозділи юридичних осіб приватного чи публічного права, якщо їх основною діяльністю є дошкільна освіта, також можуть виконувати функції закладу дошкільної освіти, дотримуючись установлених законом правил. Для здійснення освітньої діяльності всі заклади дошкільної освіти мають отримати відповідну ліцензію⁴¹.

Зазначимо, що заклади дошкільної освіти в Україні класифікуються на кілька основних типів:

1. Дитячий садок – заклад для дітей віком від трьох до шести (семи) років, у якому здійснюється навчання, виховання та розвиток відповідно до Базового компонента. Для дітей з особливими освітніми потребами можуть створюватися інклюзивні групи.

2. Ясла – заклад для дітей від одного до трьох років, який забезпечує догляд, виховання та розвиток дітей.

3. Ясла-садок – комбінований заклад для дітей віком від одного до шести (семи) років, де забезпечуються догляд, навчання, виховання та розвиток. У такому закладі також можуть функціонувати інклюзивні групи.

4. Ясла-садок комбінованого типу – заклад, що об'єднує різні види груп (загального розвитку, компенсуючого типу, інклюзивні, сімейні, прогулянкові) для забезпечення максимальної відповідності освітнього процесу потребам і можливостям дітей.

5. Ясла-садок компенсуючого типу – заклад для дітей з особливими освітніми потребами, який враховує специфіку їх розвитку, виховання та оздоровлення. Такі заклади можуть бути спеціальними або санаторними.

6. Ясла-садок сімейного типу – заклад для дітей, які перебувають у родинних стосунках. Він забезпечує догляд, розвиток і виховання дітей віком від двох місяців до шести (семи) років.

7. Центр розвитку дитини – заклад, що спрямований на фізичний, інтелектуальний та психологічний розвиток дітей, а також корекцію можливих порушень. Центри можуть відвідувати діти, які виховуються вдома або у інших закладах.

Усі перетворення, пов'язані з утворенням, реорганізацією, ліквідацією або зміною типу закладу дошкільної освіти, відбуваються відповідно до чинного законодавства⁴².

⁴¹ Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text>. – Назва з екрана.

⁴² Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text>. – Назва з екрана.

Діяльність закладів дошкільної освіти безпосередньо пов'язана з реалізацією Базового компонента, який є основою їхньої роботи. Важливим аспектом організації супервізії у дошкільних закладах є аналіз соціально-педагогічної діяльності, яка включає створення умов для формування гармонійного розвитку дитини, враховуючи її індивідуальні потреби.

Дошкільний вік є надзвичайно важливим етапом у житті дитини. Це час, коли формується здоров'я, соціальні якості, базові знання та вміння, які закладають фундамент для подальшого розвитку особистості. У цей період дитина повністю залежить від дорослих – як від батьків, так і від педагогів, які забезпечують умови для її розвитку. Саме тому ефективна організація освітнього процесу, спрямована на задоволення потреб дитини, має вирішальне значення для її подальшого становлення⁴³.

Одним із ключових процесів у закладах дошкільної освіти (ЗДО) є освітній процес, який охоплює розвиток, виховання та навчання дітей і здійснюється відповідно до затвердженої освітньої програми. Зміст освітньої діяльності в ЗДО, як зазначено раніше, відповідає вимогам Базового компонента дошкільної освіти. Для організації освітнього процесу заклади можуть використовувати програми, рекомендовані Міністерством освіти і науки (МОН) України. Рішення про вибір конкретної програми ухвалює педагогічна рада ЗДО, після чого її затверджує керівник закладу. Основною метою освітніх програм є формування у дітей компетентностей, визначених Базовим компонентом⁴⁴.

Дошкільна освіта дітей з особливими освітніми потребами здійснюється за спеціально розробленими програмами та методиками, які створюються на основі Базового компонента дошкільної освіти за погодженням з Міністерством охорони здоров'я України. З метою індивідуалізації освітнього процесу для таких дітей розробляється індивідуальна програма розвитку (ІПР). Вона базується на висновках інклюзивно-ресурсного центру (ІРЦ) про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини та, за необхідності, на індивідуальній програмі реабілітації дитини з інвалідністю. Цей документ створюється командою психолого-педагогічного супроводу і враховує особливості розвитку дитини, її освітні потреби та здоров'я.

⁴³ Дябел Л. І. Особливості роботи соціального педагога в сучасних умовах дошкільного закладу / Л. І. Дябел, А. С. Полякова. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 1. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. Випуск 21: збірник наукових праць. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. С. 16–21.

⁴⁴ Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text>. – Назва з екрана.

Згідно з чинним законодавством, зокрема Постановою Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2019 р. № 530, інклюзивні групи в закладах дошкільної освіти організовуються для надання корекційно-розвиткових та психолого-педагогічних послуг дітям з особливими потребами. Крім того, кожен заклад дошкільної освіти має право самостійно визначати форми організації освітнього процесу, адаптуючи їх до конкретних умов⁴⁵.

Разом із тим, освітня система дошкільних закладів України стикається з низкою викликів, особливо в умовах воєнного стану. Колективи закладів, батьки та діти переживають психологічні труднощі, які можуть негативно впливати на емоційний стан і психічний розвиток дітей. Це проявляється у підвищеній тривожності, агресивності, пасивності, знервованості, розладах сну й апетиту, плаксивості тощо.

У таких умовах особлива роль належить соціальному педагогу, головним завданням якого є організація процесу соціально-психологічної реабілітації. Цей процес спрямований на відновлення психологічного та психічного здоров'я дітей, оптимізацію їхніх соціальних взаємозв'язків, виявлення потенціалу особистості, а також надання підтримки у складних ситуаціях. Реабілітаційна робота включає психологічну корекцію, індивідуальну допомогу й організацію середовища, сприятливого для гармонійного розвитку.

У контексті соціально-педагогічної діяльності особливу увагу слід приділити умовам соціального середовища, у якому перебуває дитина. Саме від цього залежить її подальший розвиток і благополуччя. На жаль, у сучасній системі дошкільної освіти посада соціального педагога є лише в окремих великих містах і не у всіх ЗДО. Через це функціональні обов'язки соціального педагога часто додатково покладуються на вихователів або психологів⁴⁶.

Основною метою роботи соціального педагога є допомога дитині усвідомити сенс свого життя, розвивати життєві сили, формувати моральні та загальнолюдські цінності. Цей фахівець сприяє адаптації дітей з особливими освітніми потребами до умов закладу, створює розвивальне середовище, організовує спільну діяльність таких дітей зі здоровими вихованцями. Він також проводить соціально-педагогічний

⁴⁵ Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text>. – Назва з екрана.

⁴⁶ Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн; [пер. з англ. Т. Семігіної]. К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.

патронаж дітей пільгових категорій, налагоджує співпрацю між батьками, педагогами та іншими фахівцями⁴⁷.

Окремо варто зазначити, що соціальний педагог грає важливу роль у формуванні сприятливого мікроклімату серед педагогічного колективу та адміністрації закладу. Його діяльність базується на гуманістичних цінностях, таких як усвідомлення унікальності кожної людини, повага до її прав і прагнення створити умови для повноцінної життєдіяльності⁴⁸.

У роботі з вихователями соціальний педагог застосовує різні форми роботи: психодіагностику, консультування, корекційно-розвивальну діяльність та психологічну просвіту. Найбільший акцент робиться на просвітницькій роботі, яка спрямована на підвищення компетентності педагогів у питаннях емоційного, соціального та психологічного розвитку дітей. У роботі з батьками соціальний педагог допомагає їм розуміти вікові та психологічні особливості дитини, розпізнавати емоційні стани, формувати адекватні стилі реагування на поведінку дитини та усвідомлювати відповідальність за її розвиток⁴⁹.

Таким чином, соціальний педагог у закладі дошкільної освіти виконує важливу функцію в забезпеченні гармонійного розвитку дитини, створенні сприятливого освітнього середовища, налагодженні комунікації між усіма учасниками освітнього процесу й підтримці їхнього психоемоційного благополуччя.

Зазначимо, що діяльність соціального педагога в закладі дошкільної освіти (ЗДО) є багатогранною і здійснюється за різними напрямками, які охоплюють освітні, виховні, соціальні й адаптаційні аспекти життя дитини. *Основні напрями роботи соціального педагога включають:*

1. Педагогізація соціально-культурного середовища мікрорайону. Ця діяльність спрямована на залучення соціального оточення до виховання дитини, популяризацію педагогічних знань серед населення та формування соціально відповідального ставлення до виховання дітей.

2. Забезпечення соціально-педагогічного всеобучу батьків та родичів. Соціальний педагог проводить роботу з батьками, дідусями, бабусями, опікунами та прийомними батьками, підвищуючи їхню обізнаність у питаннях виховання дітей, психологічних та вікових

⁴⁷ Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн; [пер. з англ. Т. Семігіної]. К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.

⁴⁸ Дябел Л. І. Особливості роботи соціального педагога в сучасних умовах дошкільного закладу / Л. І. Дябел, А. С. Полякова. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 1. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. Випуск 21: збірник наукових праць. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. С. 16–21.

⁴⁹ Там само.

особливостей дошкільнят, а також формуючи відповідальність за розвиток і благополуччя дитини.

3. Соціально-педагогічний патронаж дітей, які не відвідують ЗДО. Така діяльність охоплює виявлення й підтримку дітей мікрорайону, які з різних причин не відвідують заклад дошкільної освіти, із метою створення для них сприятливих умов для соціалізації та розвитку.

4. Допомога родинам у вихованні дітей. Робота будується з урахуванням індивідуальних потреб конкретної родини, особливостей виховання в ній дітей та запитів батьків.

5. Організація дозвілля. Соціальний педагог сприяє організації змістовного й розвивального дозвілля для дошкільнят як у закладі, так і за його межами, що дозволяє дітям отримувати нові знання та враження в невимушеній атмосфері.

6. Робота з дітьми з особливими освітніми потребами. Передбачає створення інклюзивного середовища, сприятливого для навчання й розвитку таких дітей, а також підтримку їхніх батьків через інформування, консультування та залучення до спільних заходів.

7. Попередження насильства в сім'ї. Соціальний педагог займається виявленням і профілактикою випадків насильства, наданням допомоги дітям, які постраждали від жорстокого поводження, та проведенням інформаційних заходів для батьків щодо виховання дітей у безпечному середовищі.

8. Адаптація дитини до умов ЗДО. Супровід процесу адаптації дитини та її родини до нового середовища, допомога в подоланні можливих психологічних труднощів і створення умов для комфортного перебування дитини в закладі.

9. Патронаж дітей пільгових категорій. Забезпечення соціально-педагогічного супроводу дітей-сиріт, дітей із багатодітних, мало-забезпечених чи неповних сімей, а також тих, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

10. Підготовка до школи. Соціальний педагог визначає психологічну готовність дитини до навчання, допомагає в подоланні труднощів під час переходу до шкільного середовища.

11. Посередництво. Організація взаємодії між родиною, дитиною та закладами соціокультурного призначення, такими як бібліотеки, гуртки, центри творчості та інші інституції мікрорайону⁵⁰.

⁵⁰ Базовий компонент дошкільної освіти / Науковий керівник: А. М. Богуш, дійсний член НАПН України, проф, д-р пед. наук; Авт. кол-в: Богуш А. М., Беленька Г. В., Богініч О. Л., Гавриш Н. В., Долинна О. П., Ільченко Т. С., Коваленко О. В., Лисенко Г. М., Машовець М. А., Низковська О. В., Панасюк Т. В., Піроженко Т. О., Поніманська Т. І., Сідельнікова О. Д., Шевчук А. С., Якименко Л. Ю. К.: Видавництво, 2012. 26 с.

У своїй діяльності соціальний педагог виконує низку важливих ролей:

Посередника, який сприяє налагодженню взаєморозуміння між дітьми, дорослими й соціальним середовищем.

Захисника прав і інтересів дитини, що забезпечує дотримання законних прав вихованців.

Помічника, який допомагає родинам і дітям знаходити шляхи вирішення різних проблем.

Соціального терапевта, який підтримує родини й дітей у складних життєвих ситуаціях, дбаючи про їхнє фізичне, психологічне та моральне благополуччя.

Конфліктолога, який допомагає уникнути чи вирішити конфлікти між дітьми або між дітьми та дорослими.

Експерта, який проводить соціальну діагностику й визначає оптимальні методи втручання.

Організатора виховного процесу, що сприяє розвитку особистості через індивідуальне й групове навчання⁵¹.

У роботі з дітьми дошкільного віку соціальний педагог застосовує різні методи, зокрема ігротерапію, казкотерапію, арт-терапію, кінезотерапію, лялькотерапію. Ці методики враховують вікові та психологічні особливості дітей, допомагаючи їм розвиватися через гру, творчість і рух.

Значна увага приділяється роботі із сім'ями, особливо з родинами, які належать до групи соціального ризику. Основні заходи включають:

Соціальний супровід, який охоплює обстеження умов проживання, бесіди, консультування та аналіз стосунків у родині.

Профілактичну роботу, спрямовану на налагодження гармонійних стосунків, запобігання конфліктам і насильству в сім'ї.

Просвітницьку діяльність, що допомагає батькам краще розуміти своїх дітей і сприяти їхньому розвитку.

Крім того, соціальний педагог сприяє доступу родин до державних пілг і соціальних гарантій. Важливими напрямками розвитку дошкільної освіти є впровадження соціально-педагогічного патронажу для дітей, які через стан здоров'я не можуть відвідувати ЗДО, а також забезпечення безоплатного відвідування закладів для дітей із соціально незахищених сімей.

Таким чином, діяльність соціального педагога є важливим компонентом системи дошкільної освіти, спрямованим на забезпечення

⁵¹ Бондаренко З. П., 2012. До питання про менеджмент та супервізію волонтерської роботи // Соціальна педагогіка : теорія та практика [Текст]. Луганськ : Альма-матер. № 2. С. 43–53.

сприятливих умов для гармонійного розвитку дитини, її соціалізації та адаптації до сучасного суспільства.

3. Технологізація процесу супервізії в закладах дошкільної освіти

Супервізія у закладах дошкільної освіти (ЗДО) є вкрай важливим аспектом забезпечення їх ефективної роботи, особливо в сучасних умовах України. Її відсутність значно ускладнює вирішення ключових проблем, з якими стикаються соціальні педагоги, вихователі та практичні психологи.

Однією з головних причин актуальності супервізії є проблема *професійного вигорання* працівників дошкільних закладів. Постійна взаємодія з дітьми, висока відповідальність за їхній фізичний та емоційний стан, а також спілкування з батьками створюють значне емоційне навантаження. У сучасних реаліях, коли ситуація ускладнюється викликами воєнного часу, такими як повітряні тривоги, перебої з енергопостачанням та інші стресові фактори, педагогічний колектив відчуває ще більший тиск. Без професійної підтримки з боку супервізора працівники закладів ризикують втратити енергію, мотивацію та здатність виконувати свої обов'язки на високому рівні.

Крім того, сучасні стандарти дошкільної освіти вимагають *індивідуального підходу до дітей*, використання інноваційних методик та врахування соціально-психологічних чинників у навчально-виховному процесі. Супервізія дозволяє педагогам отримувати кваліфікований зворотний зв'язок, вдосконалювати свої професійні навички та застосовувати передові методи роботи з дітьми.

Ще одним важливим аспектом є *управління конфліктами*. У ЗДО часто виникають складнощі як у відносинах між дітьми, так і між працівниками закладу та батьками. Іноді напруження виникає і всередині самого колективу. Супервізія сприяє об'єктивному аналізу таких ситуацій, допомагаючи знайти ефективні шляхи їх вирішення та зберегти позитивну атмосферу в закладі.

Важливим викликом є також *підготовка до роботи з дітьми в умовах сучасних реалій*, які включають кризові ситуації, багатокультурне середовище та особливі освітні потреби. Нестача досвіду у педагогів часто стає причиною труднощів у вирішенні цих питань. Супервізія допомагає педагогам краще орієнтуватися у складних випадках, адаптуватися до нових умов та знаходити ефективні підходи до роботи.

Одним із ключових завдань супервізії є *формування культури професійного розвитку* серед працівників ЗДО. Це не лише сприяє підвищенню компетенції педагогів, а й підтримує їхню мотивацію, запобігаючи професійному застою.

Окрему увагу слід приділити питанню *психологічної безпеки дітей*. У контексті війни діти часто стикаються зі стресовими ситуаціями, які можуть призводити до тривожності та інших емоційних порушень. Супервізія допомагає педагогам розпізнавати такі прояви у поведінці дітей, правильно реагувати на них і створювати умови для їхнього комфортного розвитку.

У період *реформування системи дошкільної освіти* педагогічні колективи повинні адаптуватися до нових стандартів і підходів. Без належної супервізійної підтримки цей процес може супроводжуватися непорозуміннями, стресом та супротивом до змін.

Супервізія також сприяє *зміцненню довіри до державних дошкільних закладів освіти*, адже забезпечує прозорість роботи педагогів, їхню професійну підтримку та покращує взаємодію з батьками. Це позитивно впливає як на репутацію закладу, так і на загальну задоволеність родин отримуваними послугами.

Таким чином, супервізія є не просто бажаним, а необхідним компонентом функціонування закладів дошкільної освіти. Вона забезпечує не лише підвищення якості освітнього процесу, а й створює умови для професійного розвитку педагогів, психологічного благополуччя колективу та гармонійного розвитку дітей в умовах сучасних викликів.

Робота сучасного закладу дошкільної освіти (ЗДО) як відкритої соціально-педагогічної системи передбачає розширення його освітньо-виховних функцій, створення гуманного середовища для дітей та активну соціально-педагогічну діяльність як у межах закладу, так і за його межами. Соціальний педагог у ЗДО відіграє важливу роль у підтримці сприятливого мікроклімату серед педагогів, адміністрації та батьків, а також у формуванні соціально безпечного середовища для дітей. Оскільки заклад дошкільної освіти є важливим етапом переходу дитини до школи, злагоджена робота всіх фахівців закладу, доповнена супервізійною підтримкою, є ключовою для ефективності його функціонування.

Для глибшого вивчення стану супервізії в ЗДО було проведено аналіз присутності соціальних педагогів у закладах, а також досліджено, наскільки заходи з супервізії передбачені у робочих планах закладів.

Емпіричне дослідження включало два основних методи: *глибинне інтерв'ю* з соціальними педагогами, вихователями та іншими працівниками ЗДО, а також *контент-аналіз* робочих планів і офіційних сайтів закладів щодо проведення супервізії. Результати цього дослідження стали основою для створення технології супервізії, спрямованої на діяльність соціальних педагогів, практичних психологів та вихователів.

Мета дослідження полягала у виявленні рівня організації та здійснення супервізії в діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Серед основних завдань були:

визначення фактичного стану впровадження супервізії у ЗДО;
аналіз планів роботи закладів щодо супервізійної діяльності.

Дослідження проводилось у кілька етапів:

1. **Підготовчий етап**, на якому було визначено методи збору даних, експериментальну базу та часові рамки.

2. **Діагностичний етап**, що включав проведення глибинних інтерв'ю та контент-аналіз сайтів і робочих планів ЗДО.

3. **Аналітичний етап**, у рамках якого було опрацьовано отримані дані, сформульовано висновки та рекомендації.

Учасники дослідження:

Генеральна сукупність: соціальні педагоги, практичні психологи та педагогічні працівники ЗДО.

Вибіркова сукупність: працівники закладів дошкільної освіти міст Житомир, Коростишів, Коростень та Бердичів.

Дослідження охопило 16 закладів дошкільної освіти. У ньому взяли участь 32 вихователі, 8 соціальних педагогів та 12 практичних психологів. Також було проаналізовано 16 робочих планів і сайтів цих закладів.

Аналіз результатів дослідження:

Зважаючи на актуальність проблематики, дослідження зосереджувалося на виявленні рівня впровадження супервізії в діяльність працівників ЗДО та на аналізі заходів, що сприяють її організації. Результати дослідження стали основою для розробки авторської технології супервізії, орієнтованої на соціальних педагогів і практичних психологів.

Метод *глибинного інтерв'ю* був обраний як оптимальний для збирання якісної інформації в умовах обмеженої кількості соціальних педагогів у ЗДО порівняно з іншими категоріями працівників. Цей підхід дозволив отримати детальні відомості про погляди респондентів на супервізію, її впровадження та значення в роботі закладів.

Отримані результати дали змогу оцінити поточний стан супервізійної діяльності у ЗДО та сформулювати рекомендації для вдосконалення цього процесу. Глибинне інтерв'ю – це якісний метод дослідження, який використовується для збору детальної інформації про думки, емоції, мотивації, досвід або поведінку людини. Цей метод дозволяє отримати глибоке розуміння контексту та значень, які респондент надає своїм словам і діям. Сутність цього методу полягає в наступному: це індивідуальна розмова між дослідником та респондентом. Інтерв'ю проводиться у вільному форматі, але з опорою на заздалегідь підготовлений перелік запитань, які стосуються досліджуваної проблеми.

У межах нашого дослідження важливо було виявити глибину розуміння проблеми, а саме завдяки цьому методу стало можливим детально проаналізувати досвід та погляди респондентів.

Таблиця 2

Обґрунтування методів емпіричного дослідження щодо здійснення супервізії у вітчизняних закладах дошкільної освіти

№	Назва методики	Мета методики	На кого спрямована
1.	Глибинне інтерв'ю (авторське)	Виявлення здійснення супервізії в діяльності соціальних педагогів, педагогічних працівників, практичних психологів ЗДО	За вимогою інтерв'ю: соціальні педагоги, педагогічні працівники, практичні психологи, керівники ЗДО
2.	Контент-аналіз	Визначення наявності заходів щодо здійснення супервізії у вітчизняних ЗДО	За вимогою контент-аналізу: плани роботи, сайти ЗДО

Також перевагою даного методу є гнучкість, щоб під час комунікації інтерв'юер мав можливість змінювати порядок або формулювання питань залежно від відповідей респондента. Індивідуальний підхід, як іще одна перевага даного методу, забезпечив можливість адаптуватися до особливостей кожного респондента, що робить розмову більш природною та невимушеною. За допомогою даного методу є можливість виявлення прихованої інформації, можна виявити те, що респонденти можуть не згадати або не висловити у стандартизованих формах опитування. Також цей метод забезпечує тісний зв'язок із респондентом, а це в свою чергу сприяє побудові довіри, яка сприяє більш відкритій та чесній відповіді.

Глибинне інтерв'ю забезпечує широкий спектр можливостей для дослідників, окрім виявлення тих чи інших проблем, що було вкрай важливим в межах конкретного дослідження:

Розуміння мотивації респондентів: чому респонденти приймають певні рішення чи діють певним чином.

Виявлення прихованих факторів: погляди, цінності, переконання, упередження або проблеми, які неможливо побачити через інші методи (наприклад, стандартизовані опитування).

Глибокий контекст: дає можливість розуміння контексту, в якому приймаються рішення або формується поведінка.

Генерація ідей: для пошуку нових рішень або ідей для подальших досліджень, або прийняття певних рішень⁵².

У глибинному інтерв'ю взяли участь фахівці із закладів: Житомирський спеціалізований заклад дошкільної освіти № 59, Бердичівський ЗДО (ясла-садок) комбінованого типу № 28 «Казка», Бердичівський дошкільний навчальний заклад № 22 «Золота рибка» «Сяйво», ЗДО (ясла-садок) комбінованого типу № 7 «Соняшник», Житомирський ЗДО № 58 «Марійка», Житомирський ясла-садок № 53 «Лісова казка», Житомирський ДНЗ № 1, Житомирський ДНЗ № 2, Житомирський ДНЗ (ясла-садок) № 49, Бердичівський ДНЗ № 1, Бердичівський ДНЗ № 3, Коростенський ДНЗ № 1, Коростенський Центр розвитку дитини № 4, Коростишівський заклад дошкільної освіти «Сонечко», Коростишівський дошкільний навчальний заклад «Ластівка», Коростишівський ДНЗ (ясла-садок) № 7 Коростишівської міської ради. Загальна кількість учасників експерименту склала 52 особи, із них 32 особи – педагогічні працівники ЗДО; соціальні педагоги – 8 осіб; практичні психологи – 12 осіб закладів дошкільної освіти Житомирського регіону.

Зазначимо, що у половині досліджуваних закладів дошкільної освіти відсутні соціальні педагоги.

У ході проведення дослідження невелика кількість педагогічних працівників і одна соціальний педагог відмовились від інтерв'ювання. Ми пояснюємо це тим, що у період військових дій у педагогічних працівників погіршився психоемоційний стан, що і спричинило відмову. З огляду на це вважаємо здійснення супервізії одним із шляхів покращення психоемоційного стану педагогічних працівників, запобігання професійного вигорання, підвищення інтересу до професійної діяльності.

Глибине інтерв'ю для виявлення здійснення супервізії в закладах дошкільної освіти Житомирського регіону було структуроване таким чином, щоб отримати інформацію про організацію роботи, практики управління, підтримку персоналу та вирішення проблем у освітньому середовищі закладу. Питання були відкритими, гнучкими та адаптованими під контекст закладу. Питання стосувались загальних уявлень про супервізію, уявлень про практики супервізії, а також, чи є такі у закладах, де працюють респонденти, про наявні стандартизовані процедури супервізії у закладах, про взаємодію працівників закладу, чи допомагають певні заходи супервізії такій взаємодії, про виклики, з якими стикаються респонденти, в межах своєї професійної діяльності, а також їх ставлення до самих супервізорів.

⁵² Flick, U. *Designing Qualitative Research* (2nd ed.). London: Sage Publications, 2014.

Ці запитання допомогли зібрати як суб'єктивні уявлення працівників про супервізію, так і об'єктивну інформацію про її впровадження та вплив на якість роботи в закладах дошкільної освіти. На їх основі був проаналізований поточний стан супервізії та розроблені рекомендації щодо її вдосконалення.

Більшість респондентів у ході інтерв'ю вказали на те, що вони знайомі із терміном «супервізія», чітко усвідомлюють її мету і завдання (26 педагогічних працівників, 9 практичних психологів, 7 соціальних педагогів), хоча була незначна кількість респондентів, які чітко не усвідомлювали, які саме завдання і мету має на собі процес супервізії, з огляду на відсутність такого процесу у їх професійній діяльності (6 педагогічних працівників, 3 практичні психологи).

У закладах дошкільної освіти, де працюють наразі респонденти, супервізія не проводилася, це пояснюється відсутністю нормативно-правового забезпечення щодо проведення супервізії у ЗДО, яке в Україні наразі у процесі розробки, але респонденти зазначили, що певні елементи супервізії (внутрішньої), як от підтримка нових педагогічних працівників, які щойно влаштувалися на роботу, презентація інноваційних методів роботи досвідченими фахівцями закладів і т. д. відбувалася.

Усі респонденти відчувають потребу у професійній підтримці, професійному розвитку, розуміючи важливість і необхідність цього для подальшого ефективного виконання своїх професійних обов'язків. Респонденти зазначили, що регулярно проходять підвищення кваліфікації та атестацію, яка дещо сприяє їх професійному зростанню, але носить більш бюрократичний, ніж розвивальний характер. Усі респонденти займаються саморозвитком, самовдосконаленням, розвитком професійних якостей, але роблять це за допомогою соціальних мереж у вільний від роботи час, хоча ці процеси були б ефективніші, на нашу думку, якби відбувалися у межах супервізії. Відносини у колективі респондентів переважно хороші, хоча деякі педагогічні працівники відмітили певну напруженість у комунікації з колегами (8 педагогічних працівників), яку можна було б усунути в процесі супервізії. Практично усі респонденти відчувають ознаки професійного вигорання, деякі педагогічні працівники навіть не можуть сформулювати, з чим ці ознаки пов'язані. Супервізія дозволила б виявити і зняти цю напруженість, за умови її проведення у педагогічних колективах ЗДО. Більшість респондентів (24 педагогічних працівника, 9 практичних психологів, 6 соціальних педагогів) відвідують різноманітні, найчастіше платні, семінари, вебінари, тренінги, воркшопи, пов'язані із професійним розвитком та самовдосконаленням, що свідчить у їх зацікавленості у цьому. Проведення супервізії дало б можливість

закрити таку потребу педагогічних працівників на безоплатній основі з чітко визначеною періодичністю і відповідно до потреб, виявлених супервізором у конкретному закладі дошкільної освіти з конкретними педагогічними працівниками. Таким чином, можемо стверджувати, що відсутність нормативно-правового регулювання здійснення супервізії у закладах дошкільної освіти спричинило ситуацію, що попри актуальність, доцільність і потребу в ній педагогічних працівників, ні внутрішня, ні зовнішня супервізія в ЗДО майже не проводиться. Натомість педагогічні працівники, практичні психологи та соціальні педагоги повністю обізнані із цим процесом, розуміють її актуальність і, з огляду на інтерв'ю, мають велику потребу у супервізії.

Наступним етапом проведення дослідження було здійснення контент-аналізу робочих планів та сайтів закладів дошкільної освіти щодо організації й здійснення супервізії. Контент-аналіз є кількісно-якісним формалізованим методом вивчення документів. За допомогою контент-аналізу, як правило, вивчають проблеми соціальної дійсності, висловлені / приховані в документі. Одиниці аналізу характеризують об'єкт дослідження. До вивчення залучаються як текстова, так й ілюстрована інформація. Саме тому ми обрали даний метод дослідження, щоб проаналізувати плани роботи та сайти ЗДО. Нами було проаналізовано 16 планів роботи та 16 сайтів закладів дошкільної освіти регіону (м. Бердичів, м. Житомир, м. Коростень, м. Коростишів).

Варто відмітити, що поняття супервізії не зустрічається у проаналізованих нами планах роботи та сайтів ЗДО. Якщо така діяльність і є (внутрішня / зовнішня супервізія), то вона є немов би «прихованою», тобто не називається терміном «супервізія». Отже, у таблиці 2 будемо використовувати: наявна (+), «прихована», відсутня (-). Дані щодо контент-аналізу представлені в Таблиці 3.

Щодо аналізу діяльності закладів, зазначених у таблиці, необхідно відмітити, що лише у половині закладів дошкільної освіти є соціальний педагог.

Аналізуючи плани роботи різних ЗДО, необхідно відмітити, що вони є ідентичними і містять різноманітні види навчально-виховної роботи за різною тематикою з урахуванням особливостей психофізичного розвитку дошкільників. У планах прописані різні види діяльності: ігрова – (провідна для дітей дошкільного віку); здоров'язберігаючі, рухова, господарсько-побутова, комунікативна, мовленнєва, пізнавально-дослідницька, художньо-естетична, які вимагають практичного засвоєння дитиною системи елементарних (доступних) знань про себе та довкілля, моральних цінностей, уміння доречно застосовувати набуту інформацію. Освітня програма на 2023/2024 навчальний рік ЖСЗДО № 59. Також

прописані заходи щодо просвітницької взаємодії між ЗДО та сім'єю шляхом надання інформаційної, консультативної допомоги щодо охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності дітей їх розвитку та виховання відповідно до потреб, індивідуальних, психофізичних особливостей та залучення батьків до участі в роботі закладу, зокрема з національно-патріотичного виховання⁵³.

Таблиця 3

**Аналіз планів роботи та сайтів закладів дошкільної освіти
регіону щодо здійснення супервізії**

№	Назва ЗДО	План роботи	Сайт
1.	Житомирський спеціалізований заклад дошкільної освіти № 59	-	-
2.	Бердичівський ЗДО (ясла-садок) комбінованого типу № 28 «Казка»	-	-
3.	Бердичівський дошкільний навчальний заклад комбінованого типу № 26 «Сяйво»	-	+ («прихована»)
4.	ЗДО (ясла-садок) комбінованого типу № 7 «Соняшник»	+ «Прихована»	+ («прихована»)
5.	Житомирський ЗДО № 58 «Марійка»	-	+ («прихована»)
6.	Житомирський ясла-садок № 53 «Лісова казка»	-	+ («прихована»)
7.	Житомирський ДНЗ № 1	-	-
8.	Житомирський ДНЗ № 2	-	-
9.	Житомирський ДНЗ (ясла-садок) № 49	+ «Прихована»	+ («прихована»)
10.	Бердичівський ДНЗ № 1	-	-
11.	Бердичівський ДНЗ № 3	-	+ («прихована»)
12.	Коростенський ДНЗ № 1	-	+ («прихована»)
13.	Коростенський Центр розвитку дитини № 4	+ «Прихована»	+ («прихована»)
14.	Коростишівський заклад дошкільної освіти «Сонечко»	-	-
15.	Коростишівський дошкільний навчальний заклад «Ластівка»	+ «Прихована»	+ («прихована»)
16.	Коростишівський ДНЗ (ясла-садок) № 7 Коростишівської міської ради	+ «Прихована»	+ («прихована»)

⁵³ Освітні програми. URL: <https://59.zdo.zhitomir.ua/osvitnyaprograma://59.zdo.zhitomir.ua/osvitnyaprograma/>. – Назва з екрана.

Якщо це спеціальні заклади дошкільної освіти, то основна частина заходів, занять у ЗДО має корекційну спрямованість, а саме: окремі програми, наприклад, для дітей з розумовою відсталістю, для дітей з порушенням опорно-рухового апарату, розвитку дітей дошкільного віку зі спектром аутичних порушень та ін.

Наведемо приклади здійснення елементів супервізії (внутрішньої, зовнішньої) у деяких ЗДО (інформація з сайтів). Так, у закладі дошкільної освіти № 7 м. Бердичів «Соняшник» соціальним педагогом і практичним психологом 30.11.2023 був проведений психологічний «лік без» на тему «Психологічне здоров'я та соціальне благополуччя: період переходу від війни до миру – допоможи самому собі», метою якого було підвищення стресостійкості, набуття практичного досвіду для подолання стресу в умовах воєнного стану; підвищення працездатності, а також залучення закладів освіти до міжнародної співпраці за допомогою спікерів з м. Ченстохово (Республіка Польща) у м. Бердичів (очно).

У ЗДО № 22 «Золота рибка» м. Бердичів (інформація з планів) у Плані консультативного пункту в ЗДО № 22 для батьків дітей, які не відвідують дошкільний навчальний заклад зазначені наступні заходи, які можна вважати елементами супервізії: науково-практична конференція на тему: «Дитячий садок, батьки та школа: форми ефективної взаємодії», серія лекторіїв, теоретичних і практичних семінарів, консультацій для батьків або осіб, які їх замінюють («Дитина на порозі ДНЗ», «Свобода самовизначення як умова формування успішної особистості на етапі дошкільного дитинства», «Формування цінностей дошкільників у дитячому садку», «Роль кишківника в організмі людини» та ін.).

У Плані роботи закладу дошкільної освіти (ясла-садок) комбінованого типу № 22 «Золота рибка», спрямованої на запобігання та протидію булінгу зазначені наступні заходи: тренінг для педагогічних працівників «Протидія булінгу в закладах освіти», консультації «Що робити в складних життєвих ситуаціях та до кого звертатися за допомогою»; у ході засідання медико-педагогічної ради проводився міні-тренінг на тему: «Особливості адаптації дітей раннього віку до умов закладу дошкільної освіти» (інформація отримана в результаті відвідування закладу).

Відповідно до аналізу сайту наведемо приклади здійснення внутрішньої та зовнішньої супервізії у ЗДО Коростишівський центр розвитку дитини № 4 м. Коростишів. Наприклад: 1) зустріч з кандидатом педагогічних наук, доцентом кафедри Житомирського державного університету імені Івана Франка З. В. Залібовською-Ільницькою на тему організації життєдіяльності дітей в адаптаційний період у закладі дошкільної освіти (25.12.2023); 2) консультування педагогічних

працівників практичним психологом ЗДО на тему як подолати стрес (21.12.2023); 3) онлайн-уроки для батьків ЗДО на тему «Маленькі кроки відповідального батьківства» (серія онлайн-уроків); 4) 16 днів проти насилля – консультування на підтримку акції.

На сайті ЗДО № 26 «Сяйво» Бердичівської міської ради в основному представлена інформація щодо проведення заходів, але трапляється й інформація, пов'язана з супервізією. Так, 26.11.2023 року на базі Бердичівського фахового коледжу вчитель-логопед провела майстер-клас «Логоритміка для дошкільнят на музичних заняттях».

У інших ЗДО регіону на сайті представлена інформація про проведення різноманітних заходів та свят, заходи про організацію і здійснення супервізії відсутні.

Отже, у результаті глибинного інтерв'ю та аналізу планів роботи та сайтів ЗДО, робимо висновок про те, що супервізії як зовнішньої, так і внутрішньої в діяльності соціального педагога закладу дошкільної освіти майже немає. Зазначені певні заходи соціально-педагогічного спрямування або заходи, пов'язані з супервізією, які не стосуються професійної діяльності соціального педагога.

Варто зауважити, що супервізія в закладах дошкільної освіти – це процес професійного спостереження, наставництва та підтримки педагогічних працівників закладу, що є вкрай необхідним в умовах війни в країні. Вона спрямована на підвищення якості освітнього процесу та професійного розвитку вихователів. Для ефективного проведення супервізії у закладах дошкільної освіти потрібна спеціальна технологія через низку причин:

Індивідуальний підхід. У кожного працівника свої потреби, компетенції та проблеми. Спеціальна технологія дозволяє адаптувати супервізію під кожного з них.

Об'єктивність оцінювання. Сучасні технології допомагають забезпечити точність і неупередженість в оцінці роботи педагогічних працівників ЗДО.

Системність. Розроблена спеціальна технологія дає змогу будувати супервізію як структурований і послідовний процес.

Підтримка професійного зростання. Технології сприяють виявленню сильних сторін вихователів та інших працівників ЗДО та зон для розвитку.

Моніторинг результатів. За допомогою спеціальних інструментів легко відстежувати прогрес та коригувати підходи.

Забезпечення зворотного зв'язку. Технології супервізії дозволяють налагодити ефективну комунікацію між супервізором і працівником.

Інноваційність. Сучасні технології впроваджують нові методи навчання та оцінювання в освітній процес.

Мотивація персоналу. Технології створюють сприятливі умови для роботи, підвищуючи мотивацію працівників.

Робота з конфліктами. Супервізія допомагає ідентифікувати та вирішувати конфлікти в педагогічному колективі.

Підвищення якості освіти. Використання спеціальної технології безпосередньо впливає на якість дошкільної освіти.

Забезпечення професійної етики. Технології сприяють дотриманню стандартів етичної поведінки.

Створення комфортного середовища. Супервізія забезпечує психологічну підтримку для працівників.

Орієнтація на інновації. Нові технології допомагають впроваджувати сучасні педагогічні практики.

Управління часом. Технології дозволяють оптимізувати час, витрачений на супервізію.

Зменшення стресу. Завдяки структурованому підходу працівники почувуються впевненіше.

Підвищення довіри. Ефективна супервізія зміцнює довіру між працівниками та керівництвом.

Розвиток командної роботи. Супервізія сприяє об'єднанню колективу для досягнення спільних цілей.

Підвищення адаптивності. Технології допомагають вихователям швидко реагувати на зміни в освітньому середовищі відповідно до викликів часу.

Профілактика вигорання. Супервізія допомагає уникнути професійного виснаження.

Забезпечення сталого розвитку. Спеціальні технології сприяють довготривалому розвитку професійної компетентності працівників.

Таким чином, спеціальна технологія супервізії стане важливим інструментом, що забезпечить ефективність, якість та розвиток дошкільної освіти в Житомирському регіоні.

Орієнтовна технологія здійснення супервізії в діяльності соціального педагога закладів дошкільної освіти

Сучасні заклади дошкільної освіти в Україні стикаються з численними труднощами, серед яких можна виокремити постійні зміни у вимогах до освітнього процесу, необхідність підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зростаючу важливість індивідуального підходу до кожної дитини та її сім'ї, а також психологічне вигорання працівників через високі навантаження та умови війни в країні.

В цьому контексті супервізія є важливим інструментом підтримки педагогічного персоналу. Вона сприяє розвитку їхніх професійних навичок і одночасно надає психологічну підтримку, що позитивно позначається на якості виконуваних ними обов'язків.

Загальні принципи супервізії

Супервізія має чітко прописану процедуру організації, яка регулюється Методичними рекомендаціями щодо супервізії працівників, що надають соціальні послуги (Наказ № 414 від 12.06.2020 Міністерства соціальної політики України). Оскільки в багатьох ЗДО немає посади соціального працівника, частину його функцій виконують вихователі, що робить організацію супервізії в таких закладах необхідною для полегшення роботи персоналу та підтримки необхідних стандартів.

Ця технологія описує методичні та організаційні аспекти супервізії, ґрунтовані на кращих практиках України та зарубіжжя, а також наукових розробках вітчизняних і міжнародних вчених. В межах технології супервізії виступає як інструмент професійної підтримки, спрямований на навчання та супровід педагогічного персоналу.

Супервізор

Супервізор – це кваліфікований фахівець із значним досвідом роботи, який здійснює свою діяльність задля підтримки професійного розвитку педагогів, тренерів і соціальних працівників, сприяючи встановленню партнерських стосунків серед учасників освітнього процесу.

Рівень кваліфікації та функції супервізора

Супервізорів можуть запрошувати як адміністрація ЗДО, так і батьки чи місцеві громади. Вони можуть бути тренерами, соціальними працівниками, досвідченими педагогами або методистами, що мають відповідну кваліфікацію для проведення супервізії. Основні функції супервізора включають консультування, наставництво та роль фасилітатора (модератора). Супервізор може працювати як з окремими працівниками, так і з усім колективом закладу.

Принципи супервізії

1. Гуманізм – взаємодія на основі гуманістичних цінностей, повага до прав і гідності особистості.
2. Прозорість – доступ до матеріалів і права на висловлення власної думки.
3. Об'єктивність – неупереджене ставлення до результатів роботи.
4. Партнерська взаємодія – рівність і взаємодія учасників для вирішення проблем.
5. Індивідуальний підхід – підтримка і консультування у вирішенні професійних проблем.

6. Прогностичність – розвиток соціально-педагогічних працівників.
7. Розвивальний характер – мотивація до професійного розвитку.
8. Рефлексивність – здатність супервізора оцінювати свою діяльність і підтримувати рефлексію в учасників.
9. Надійність і валідність – використання перевірених методик та об’єктивне трактування результатів.

Мета і завдання супервізії

Метою супервізії є комплекс заходів з навчально-методичного супроводу, професійної підтримки та розвитку фахівців, підвищення їхньої кваліфікації, ефективності роботи, запобігання професійному вигоранню і дотримання стандартів роботи ЗДО.

Завдання включають:

Супровід професійної діяльності фахівців.

Підтримка процесу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів.

Покращення комунікації між педагогічним колективом, адміністрацією та батьками.

Забезпечення психологічної підтримки.

Створення атмосфери взаємоповаги і відкритості.

Консультування щодо впровадження сучасних технологій в освітньому процесі.

Наставництво для розвитку професійної компетентності.

Напрямки супервізії

Основні напрямки супервізії включають допомогу працівникам в установленні цілей і пріоритетів, оцінку проблемних ситуацій, визначення потреб в підвищенні кваліфікації, управління професійним навантаженням, дотримання етичних норм, а також розвиток професійної мотивації.

Форми організації супервізії

Індивідуальна – робота з окремими працівниками в процесі адаптації чи вирішення складних ситуацій.

Парна/командна – для груп працівників, залучених до спільних завдань.

Групова – робота з колективом ЗДО для обговорення нових програм і покращення командної взаємодії.

Методи та засоби супервізії

Основні методи включають діалог, коучинг, спостереження, консультування, аналіз документів, інтерактивні методи тощо. Супервізор обирає методи в залежності від конкретної ситуації. У процесі супервізії можуть використовуватися як усні, так і письмові відгуки від колег і керівництва.

Види супервізії

Навчальна (наставницька) – супровід адаптації працівників і розвитку їх професійних компетенцій.

Консультаційна – обговорення індивідуальних потреб і вирішення професійних спірних ситуацій.

За строками:

Планова – проводиться за графіком.

Позапланова (екстрена) – проводиться за необхідністю.

За форматом:

Внутрішня – здійснюється залученим фахівцем.

Зовнішня – проводиться залученим стороннім фахівцем із відповідною кваліфікацією.

Етапи реалізації супервізії в закладах дошкільної освіти

1. Підготовчий етап:

Аналіз потреб педагогічного колективу закладу.

Формування супервізійної групи, до якої входять супервізор і члени педагогічного колективу.

Розробка плану супервізії.

2. Основний етап:

Індивідуальні консультації: супервізор допомагає педагогам і соціальним працівникам аналізувати їхню діяльність, визначати сильні сторони та виявляти зони для розвитку.

Групові зустрічі: обговорення типових проблем, обмін досвідом, пошук шляхів для вирішення складних ситуацій.

Спостереження за діяльністю: аналіз занять, рекомендації щодо вдосконалення практики.

Психологічна підтримка: проведення тренінгів для зняття стресу та розвитку емоційного інтелекту.

3. Заклучний етап:

Оцінка ефективності супервізії через анкетування, опитування, аналіз змін у професійній діяльності колективу.

Коригування підходів і методів для подальшого вдосконалення.

Очікувані результати:

Підвищення професійного рівня педагогічного колективу.

Поліпшення якості освітнього процесу в закладі.

Зниження рівня професійного вигорання серед педагогів.

Створення довірчої атмосфери у колективі.

Підвищення задоволеності батьків від якості освітніх послуг.

Планування супервізії та звітність:

1. Супервізія повинна здійснюватися за узгодженим графіком та планом.

2. Час, необхідний для супервізії, визначається супервізором за погодженням із керівництвом закладу. Супервізія включає один або кілька циклів наставництва.

3. Після проведення супервізії складається звіт про результати.

Умови для успішної реалізації:

Запрошення кваліфікованого супервізора.

Підтримка адміністрацією закладу.

Регулярні зустрічі для супервізії.

Відкритість педагогічного колективу до співпраці.

Завдяки впровадженню цієї технології, буде сприяти розвитку професійних навичок педагогічного колективу, поліпшенню освітнього середовища та благополуччю усіх учасників освітнього процесу.

Орієнтовна програма супервізії

Мета: професійна підтримка та розвиток педагогічних працівників ЗДО «Сонечко».

Завдання:

1. З'ясувати потреби фахівців та їх очікування щодо форми і методів підтримки.

2. Ознайомитись з досвідом роботи через спостереження та бесіди.

3. Надати зворотний зв'язок щодо результатів професійної діяльності.

4. Допомогти у розробці плану професійного розвитку.

5. Створити умови для активізації професійної рефлексії.

Дата та місце проведення супервізії: _____

ПІБ супервізора: _____

Очікувані результати:

Забезпечення високоякісної підтримки та розвитку педагогічних працівників ЗДО, що сприятиме підвищенню стандартів роботи закладу.

РЕКОМЕНДАЦІЇ СОЦІАЛЬНОМУ ПЕДАГОГУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ

Супервізія є важливим інструментом у професійній діяльності соціального педагога, оскільки сприяє підвищенню якості роботи, професійному розвитку, профілактиці емоційного вигорання та забезпеченню якісної допомоги дітям, їхнім сім'ям і педагогам. Пропонуємо рекомендації, які допоможуть ефективно організувати процес супервізії.

1. Планування супервізії.

Визначте цілі: сформулюйте, що саме хочете досягти через супервізію. Це може бути підтримка педагогів, вирішення проблемних

ситуацій у роботі з дітьми чи батьками, підвищення професійної компетентності колег тощо.

Складіть план роботи: розробіть план проведення супервізійних сесій, передбачивши частоту, тривалість і основні теми для обговорення. Наприклад, раз на місяць для обговорення складних кейсів.

Залучіть учасників: поясніть педагогам важливість супервізії, створіть атмосферу довіри й підтримки, щоб вони охоче брали участь у цьому процесі.

2. Організація супервізійних зустрічей.

Формат роботи: залежно від завдань і ситуації, супервізія може бути індивідуальною (обговорення особистих складнощів педагога) або груповою (розгляд спільних викликів).

Вибір методів: використовуйте такі методи:

Кейс-аналіз: розбір конкретних ситуацій, які виникли під час роботи з дітьми чи батьками.

Рефлексивний метод: обговорення емоцій, реакцій і дій педагога в тій чи іншій ситуації.

Метод моделювання: розігрування можливих сценаріїв поведінки в складних випадках.

Використання зворотного зв'язку: педагоги отримують конструктивні поради та підтримку від вас і колег.

3. Створення атмосфери довіри.

Дотримуйтеся конфіденційності: усе, що обговорюється під час супервізії, не повинно розголошуватися. Це створить безпечний простір для педагогів.

Будьте емпатійним: приділяйте увагу емоційному стану колег, підтримуйте їх у складних ситуаціях.

Не оцінюйте, а допомагайте: мета супервізії – не критикувати, а спільно шукати рішення та розв'язувати проблеми.

4. Фокус на професійному розвитку.

Навчайте новим методам роботи: ознайомлюйте педагогів із сучасними підходами в роботі з дітьми, наприклад, методами арт-терапії, казкотерапії, ігрової діяльності тощо.

Стимулюйте саморефлексію: заохочуйте педагогів аналізувати свої дії, успіхи та помилки. Це допоможе їм краще розуміти свої сильні й слабкі сторони.

Розвивайте навички комунікації: допомагайте педагогам налагоджувати ефективну взаємодію з дітьми, колегами та батьками.

5. Робота з емоційним вигоранням.

Розпізнавання вигорання: вчасно виявляйте ознаки емоційного вигорання у педагогів, такі як втома, апатія, зниження інтересу до роботи.

Профілактика: рекомендуйте техніки релаксації, наприклад, дихальні вправи, медитацію, організацію часу для відпочинку.

Надання підтримки: проводьте групові зустрічі для обміну досвідом і підтримки, що зменшить відчуття ізольованості педагогів у складних ситуаціях.

6. Оцінка ефективності супервізії.

Збір зворотного зв'язку: після кожної сесії запитуйте педагогів, наскільки корисною була супервізія, які моменти варто покращити.

Відстеження результатів: аналізуйте, як супервізія впливає на роботу педагогів і на загальну атмосферу в закладі.

7. Рекомендації щодо роботи з дітьми та батьками.

Підтримка індивідуального підходу: допомагайте педагогам розробляти стратегії для роботи з дітьми, враховуючи їхні індивідуальні особливості.

Робота з конфліктами: навчайте педагогів ефективно вирішувати конфлікти в дитячому середовищі.

Взаємодія з батьками: під час супервізії обговорюйте способи залучення батьків до освітнього процесу та ефективного спілкування з ними.

8. Розвиток професійної культури.

Формуйте позитивне ставлення до супервізії: пояснюйте, що це не контроль, а підтримка, яка сприяє професійному росту.

Впроваджуйте системність: організовуйте регулярні супервізійні сесії, щоб створити культуру постійного навчання та вдосконалення.

Таким чином, супервізія є дієвим механізмом для підвищення ефективності соціальної роботи в ЗДО. Вона дозволяє соціальному педагогу підтримувати колег, сприяти їхньому професійному розвитку, вирішувати складні ситуації та створювати сприятливе середовище для дітей і дорослих. Завдяки якісно організованій супервізії можна досягти гармонійного розвитку всіх учасників освітнього процесу.

ВИСНОВКИ

Аналіз теоретичних основ супервізії показав, що вона є багатофункціональним процесом, спрямованим на підтримку та розвиток фахівців у професійній сфері. Супервізор виступає як наставник, який полегшує роботу фахівців, особливо в складних ситуаціях. Супервізія важлива для отримання зворотного зв'язку щодо ефективності діяльності працівників.

У контексті дошкільної освіти соціальний педагог є основним фахівцем, який допомагає дітям у соціалізації. Аналіз соціально-педагогічної діяльності показав, що вона сприяє особистісному

розвитку дітей, соціальному захисту та їхньому становленню як повноправних громадян. Соціальний педагог здійснює діагностику, консультує дітей і родини, допомагаючи знаходити альтернативні шляхи вирішення проблем.

Отже, впровадження технології супервізії в закладах дошкільної освіти покращить професійну підготовку педагогів, а також забезпечить відповідні стандарти роботи та підтримку розвитку працівників.

АНОТАЦІЯ

У сучасних умовах розвитку соціально-педагогічної освіти актуальним є проблема професійного та емоційного вигорання соціально-педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, що є проблемою на даний час. Це пов'язано не тільки з професійним вигоранням, а й з ситуацією в Україні на сьогодні, пов'язаною з воєнним станом, що призводить до інших видів вигорання. Врахування специфіки діяльності закладів дошкільної освіти є також нагальним для допомоги фахівцям закладів дошкільної освіти. Зауважено на значущості здійснення супервізії в закладах дошкільної освіти. Проаналізовано здійснення супервізії на основі нормативно-правової баз України. Проаналізовано дослідження здійснення супервізії в ЗДО Житомирського регіону України. Розроблено технологію здійснення супервізії для соціальних педагогів закладів дошкільної освіти. Представлено шаблон орієнтовної програми проведення супервізії.

Література

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017.
2. Базовий компонент дошкільної освіти / науковий керівник: А. М. Богуш ; авт. кол.: Богуш А. М., Беленька Г. В., Богінч О. Л. та ін. Київ : Видавництво, 2012. 26 с.
3. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах. Київ, 2003. 240 с.
4. Бондаренко З. П. До питання про менеджмент та супервізію волонтерської роботи. Луганськ, 2012. С. 43–53.
5. Будник А. П. Супервізія і кураторство в соціальних службах : роздуми про запровадження нових форм підвищення якості послуг. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2013. № 1. С. 11–13.
6. Горішна Н. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету : Серія «Педагогіка. Соціальна робота». 2011. № 15. С. 8–18.

7. Дябел Л. І. Особливості роботи соціального педагога в сучасних умовах дошкільного закладу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 1. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2016. Вип. 21. С. 16–21.

8. Клокар Н. І. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». Київ, 2018.

9. Методичні вказівки до семінарських занять та самостійного вивчення навчальної дисципліни «Педагогічна супервізія» для здобувачів освіти другого (магістерського) рівня усіх спеціальностей НУВГП заочної форми навчання. Рівне : НУВГП, 2018.

10. Савчук О. М. Стандарти супервізії в соціальній роботі. *Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Серія «Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота»*. 2012. Т. 136. С. 67–71.

11. Ушакова І. В. Особливості супервізії в соціальній роботі. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Серія : Соціологія*. 2011. Т. 156, Вип. 144. С. 80–84.

12. Базовий компонент дошкільної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/doshkilna-osvita/bazovij-komponent-doshkilnoyi-osviti-v-ukrayini>.

13. Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.01.2015 № 5 «Методичні рекомендації щодо проведення супервізії у соціальних службах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#n9>.

14. Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії». URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiakipytanniaorhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/>.

15. Освітні програми. URL: <http://59.zdo.zhitomir.ua/osvitnya-programa/>.

16. Положення про заклад дошкільної освіти від 27 січня 2021 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-p#Text>.

17. Проект Положення про супервізію в центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. URL: http://www.ssw.ukma.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=208&Itemid=1.

18. Association of Social Work Boards. An analysis of supervision for social work licensure: guidelines for supervision for regulators and educators. 2018.

19. Bara Monica Angela. Supervision in social work. University Alba Iulia, Romania. 2018. DOI: 10.29302/Pangea21.10.

20. Birkholm Antczak H., Mackrill T. Online video supervision for statutory youth caseworkers – a pilot study. *Journal of Children's Services*. 2017. Vol. 12, No. 2–3. P. 127–137.
21. Canadian Association of Social Workers. Code of ethics. URL: <http://www.casw-acts.ca/>.
22. Canadian Association of Social Workers. Guidelines for ethical practice. URL: <http://www.casw-acts.ca/>.
23. Ingram R. Exploring Emotions within Formal and Informal Forums: Messages from Social Work Practitioners. *British Journal of Social Work*. 2015. Vol. 45, No. 3. P. 896–913.
24. Iversen A. C., Heggen K. Child welfare workers use of knowledge in their daily work. *European Journal of Social Work*. 2016. Vol. 19, No. 2. P. 187–203.
25. Falconer R., Shardlow S. M. Comparing child protection decision-making in England and Finland: Supervised or supported judgement?. *Journal of Social Work Practice*. 2018. Vol. 32, No. 2. P. 111–124.
26. Kim J., Park T., Pierce B., Hall J. A. Child Welfare Workers' Perceptions of Supervisory Support: A Curvilinear Interaction of Work Experience and Educational Background. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2018. Vol. 42, No. 3. P. 285–299.
27. Lambley S. A semi-open supervision systems model for evaluating staff supervision in adult care settings: a conceptual framework. *European Journal of Social Work*. 2018. Vol. 21, No. 3. P. 389–399.
28. Lusk M., Terrazas S., Salcido R. Critical cultural competence in social work supervision. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2017. Vol. 41, No. 5. P. 464–476.
29. Magnussen J. Supervision in Denmark – an empirical account of experiences and practices. *European Journal of Social Work*. 2018. Vol. 21, No. 3. P. 359–373.
30. NASW. Best Practice Standards in Social Work Supervision. National Association of Social Workers.
31. Peled-Avram M. The Role of Relational-Oriented Supervision and Personal and Work-Related Factors in the Development of Vicarious Traumatization. *Clinical Social Work Journal*. 2017. Vol. 45, No. 1. P. 22–32.
32. Saltiel D. Supervision: A contested space for learning and decision making. *Qualitative Social Work*. 2017. Vol. 16, No. 4. P. 533–549.
33. Standards for supervision of social work practice. Adopted June 16th, 2011. National Association of Social Workers.
34. Rankine M. Making the connections: A practice model for reflective supervision. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 2017. Vol. 29, No. 3. P. 66.

35. Turney D., Ruch G. Thinking about Thinking after Munro: The Contribution of Cognitive Interviewing to Child-Care Social Work Supervision and Decision-Making Practices. *British Journal of Social Work*. 2016. Vol. 46, No. 3. P. 669.

36. Turney D., Ruch G. What makes it so hard to look and to listen? Exploring the use of the Cognitive and Affective Supervisory Approach with children's social work managers. *Journal of Social Work Practice*. 2018. Vol. 32, No. 2. P. 125–138.

37. Flick U. Designing Qualitative Research. 2nd ed. London : Sage Publications, 2014.

Information about the authors:

Syntniakivska Svitlana Mykhailivna,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Professor at the Department of Foreign Languages

Polissia National University
7, Saryi Boulevard, Zhytomyr, 10008, Ukraine

Litiahha Inna Volodymyrivna,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Social Technologies

Zhytomyr Ivan Franko State University
40, Velyka Berdychivska str., Zhytomyr, 10008, Ukraine