

**ВІХЛЯЄВА Я.Є.**

*аспірантка, старший викладач кафедри «Соціальна робота»  
Національний університет «Запорізька політехніка»  
м. Запоріжжя, Україна*

### **СУПЕРВІЗІЯ ТА ІНТЕРВІЗІЯ ЯК ЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Супервізія – це систематичний процес професійного контролю, підтримки та розвитку спеціаліста через обговорення його робочих випадків із більш досвідченим колегою або фахівцем-супервізором. Вона є важливою складовою професійного росту та запобігання професійному вигоранню, оскільки забезпечує простір для рефлексії, емоційного розвантаження і корекції діяльності.

У контексті профілактики вигорання супервізія виконує кілька ключових функцій:

**Професійна підтримка:** соціальний працівник отримує можливість поділитися складними випадками, висловити переживання і тривоги, що знижує внутрішнє напруження.

**Освітня функція:** супервізор допомагає розвивати навички, усвідомити ефективні стратегії роботи, підвищити компетентність.

**Контроль якості роботи:** аналіз ситуацій з урахуванням професійних стандартів допомагає уникати помилок і зменшує стрес, пов'язаний із невизначеністю.

**Рефлексія:** супервізія стимулює усвідомлене ставлення до власних професійних дій і емоційних реакцій, що сприяє емоційному балансу.

Існують різні формати супервізійної роботи, які можуть застосовуватися залежно від специфіки організації та потреб соціальних працівників:

Індивідуальна супервізія – приватна консультація, що забезпечує максимальну конфіденційність і фокус на персональних проблемах працівника.

Групова супервізія – робота з невеликою групою колег, яка дозволяє отримати ширший спектр думок і підтримку від колективу.

Командна супервізія – інтегрує аналіз роботи всієї команди, покращує взаємодію між учасниками, сприяє формуванню здорової організаційної культури.

Дистанційна супервізія – актуальна в умовах обмеженого фізичного доступу до фахівця; використання онлайн-платформ не знижує ефективність за умови належної організації процесу.

Інтервізія – це форма професійного самоконтролю, де фахівці рівного рівня без офіційного керівництва супервізора взаємно обговорюють складні робочі випадки, діляться досвідом і надають один одному підтримку. Вона виконує важливу роль у профілактиці вигорання, оскільки:

- забезпечує регулярний обмін досвідом і навичками;
- створює відчуття спільності, зменшуючи ізоляцію працівника;
- сприяє формуванню колегіальної культури, де помилки розглядаються як можливість навчання, а не як підстава для осуду;
- допомагає виявити «сліпі зони» у професійній діяльності, які можуть бути джерелом стресу.

Дослідження психологів і соціальних працівників свідчать, що регулярна участь у супервізії та інтервізії має такі позитивні наслідки:

1. Зниження емоційного виснаження: працівники отримують можливість розвантажитися, поділитися переживаннями та отримати підтримку.

2. Підвищення особистісної ефективності: через аналіз власної діяльності і отримання зворотного зв'язку покращується якість професійних дій.

3. Зміцнення мотивації та задоволення від роботи: усвідомлення власного прогресу і підтримка колег стимулює професійне зростання.

4. Запобігання розвитку деперсоналізації і зниження почуття досягнень: обговорення складних емоційних станів та отримання допомоги зменшує ризики цих симптомів вигорання.

Для максимальної ефективності супервізійної та інтервізійної практики рекомендується:

1. Впровадити регулярні супервізійні сесії з чітким графіком (наприклад, раз на місяць або частіше за потреби).

2. Забезпечити доступність кваліфікованих супервізорів, які володіють як професійними, так і комунікативними навичками.

3. Формувати групи для інтервізії, керуючись принципом добровільності, рівності та конфіденційності.

Ще одним напрямком роботи є проведення балінтовських груп.

Балінтовські групи як ефективна технологія профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Балінтовські групи – це особлива форма групової роботи з фахівцями допоміжних професій, метою якої є глибше розуміння емоційного змісту взаємодії між фахівцем та клієнтом, а також зниження психоемоційного навантаження спеціаліста. Вперше ця методика була запропонована британським психоаналітиком М. Балінтом у 1950-х роках як форма підтримки лікарів, однак з часом вона була адаптована для психологів, психотерапевтів, педагогів і соціальних працівників.

Основна мета балінтовських груп:

- забезпечити безпечний простір для обговорення складних випадків професійної взаємодії;

- виявити несвідомі механізми проєкції та контрпроєкції у стосунках із клієнтами;

- знизити рівень емоційного напруження та стресу;

- підтримати ідентичність фахівця як допомагаючого професіонала;

- сприяти професійному зростанню через рефлексивне осмислення власної практики.

Принципи роботи балінтовської групи:

1. Регулярність – зустрічі відбуваються систематично (зазвичай 1 раз на 2 тижні або щомісяця).

2. Фокус на стосунках – увага зосереджена не лише на проблемі клієнта, а на переживаннях фахівця щодо цієї ситуації.

3. Безоцінність – усі учасники групи утримуються від порад і оцінок, зосереджуючись на розумінні почуттів і динаміки стосунків.

4. Провідник (модератор) – групу веде підготовлений фасилітатор, часто психолог або супервізор, який підтримує рамки і фокус групи.

5. Анонімність і конфіденційність – є основою безпеки і відкритості групової роботи.

Структура балінтовської сесії:

1. Один з учасників розповідає про випадок взаємодії з клієнтом, що викликав труднощі.

2. Група уточнює факти, ставить запитання.

3. Учасники озвучують свої емоції, уявлення, фантазії, асоціації.

4. Обговорення фокусується на відносинах «соціальний працівник – клієнт» та пов'язаних почуттях.

5. Після завершення – короткий зворотній зв'язок.

Значення балінтовських груп для профілактики вигорання:

– зниження рівня тривоги, фрустрації та емоційного виснаження, пов'язаного з професійними труднощами;

– зменшення ризику деформації професійної ідентичності, що виникає внаслідок тривалого стресу або почуття безсилля;

– покращення командної взаємодії та довіри в колективі;

– формування навичок рефлексії, активного слухання та емпатичного розуміння як інструментів професійного самозбереження.

У європейських країнах балінтовські групи є частиною обов'язкової практики у роботі соціальних служб. В Україні ця форма підтримки тільки починає розвиватися, однак успішні приклади її впровадження вже є у межах проєктів психосоціальної підтримки (наприклад, у Норвезькій раді у справах біженців, Міжнародному Червоному Хресті, благодійних фондах тощо).

Запровадження балінтовських груп у діяльність соціальних працівників дозволяє створити сталу систему емоційної гігієни та професійної підтримки, що є одним із ключових чинників профілактики професійного вигорання.

Отже, профілактика і подолання проявів професійного вигорання соціальних працівників залишається одним із пріоритетних завдань управлінських структур, держави в цілому, оскільки саме від цих характеристик залежить продуктивність та ефективність праці спеціалістів, якість соціальних послуг, що надаються клієнтам, а також загальний рівень благополуччя фахівців, які постають одними з ключових суб'єктів надання допомоги і підтримки населенню.

#### **Список використаних джерел**

1. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1(34). С. 266-271.
2. Поліщук В.А. Формування соціальної відповідальності у майбутніх фахівців соціальної роботи: системний підхід. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 2 (9). С. 281-288.
3. Михайленко О.В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка Серія. Педагогічні науки*. 2023. № 23 (179). С. 72-80.