

Social Work & Education

©SW&E. 2025

УДК 364-43-021.321

DOI: 10.25128/2520-6230.25.4.6

Олена САВЧУК,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри «Школа соціальної
роботи імені В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-
Могилянська Академія», м. Київ,
Україна;

olena.savchuk@ukma.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4412-7241>

Катерина КАЛЬНИЦЬКА,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри «Школа соціальної
роботи імені В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-
Могилянська Академія», м. Київ,
Україна;

k.kalnytska@ukma.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8713-7656>

Лілія ДУМА,

магістр соціальної роботи, старший
викладач кафедри «Школа
соціальної роботи імені В.І.
Полтавця», Національний
університет «Києво-Могилянська
Академія», м. Київ, Україна;

lduma@ukma.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-0268-3585>

Статус статті:

Отримано: вересень 06, 2025

1-перезензування: вересень 24, 2025

Прийнято: грудень 30, 2025

Савчук, О., Кальницька, К., Дума, Л. (2025).
Сучасні тенденції документування супервізії в
соціальній роботі. *Social Work and Education*,
Vol. 12, No. 4. pp. 634-649. DOI: 10.25128/2520-
6230.25.4.6

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДОКУМЕНТУВАННЯ СУПЕРВІЗІЇ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

Анотація. У статті представлено аналіз сучасних тенденцій розвитку супервізії в соціальній роботі в міжнародному та вітчизняному контексті та їх впливу на процес документування супервізії як чинника забезпечення якості надання послуг. Ці тенденції стосуються розвитку нових моделей та підходів супервізії (для прикладу, фокусовану на результат супервізію та підхід, орієнтований на сильні сторони супервізованого), а також посилення підтримуючої функції супервізії для попередження вигорання та вторинної травматизації у соціальних працівників і введенням технічних інновацій у процес її проведення.

Проведений аналіз дав можливість визначити сутність документування як невіддільної складової професійних обов'язків фахівців, відповідальних за здійснення супервізії та описати значення ведення професійних записів щодо супервізійної підтримки персоналу соціальних служб та ефективного управління закладом чи установою. В результаті було сформовано висновок про те, що документування є ключовою передумовою для забезпечення відповідності стандартам, сталої високої якості соціальної роботи та надання системної професійної підтримки соціальних працівників. Чітко структуровані записи, такі як супервізійний контракт (угода про супервізію) та протоколи (картки) проведення індивідуальної супервізійної сесії, не лише створюють основу для фіксування важливої інформації, планування дій з подальшим відслідковуванням змін, а й забезпечують прозорість і ефективність супервізійного процесу.

Описані моделі та практичні зразки професійних записів (протоколи проведення індивідуальних сесій), які подані у статті, можуть бути ресурсом для організацій та супервізорів для підвищення ефективності їхньої роботи.

Ключові слова: супервізія в соціальній роботі, стандарти супервізії в соціальній роботі, документування, професійні записи, контракт/угода з супервізії, протокол проведення індивідуальної сесії з супервізії.

ВСТУП

Документування супроводжує супервізію у соціальній роботі від її планування до аналізу отриманих результатів і є невід'ємною складовою професійних обов'язків фахівців, відповідальних за її здійснення у соціальних службах. Ведення професійних записів не лише забезпечує прозорість супервізійного процесу й відповідність встановленим вимогам (регуляторним рамкам), а й загалом нерозривно пов'язане з якістю соціальних послуг.

Діяльності фахівців, залучених до надання послуг уразливим групам населення, притаманний високий рівень емоційного навантаження, зокрема через тісну взаємодію з людьми, які у теперішній час зазнали травми і втрат через повномасштабне вторгнення російської федерації. Як зазначає І. Астремська (Астремська, 2024), така робота несе значні ризики емоційного вигорання та професійної деформації, що може призвести до зниження емпатії та перетворення підтримуючої практики на переважно бюрократичний процес. У цьому контексті супервізія виступає ключовим механізмом підтримки й професійного розвитку фахівців, а її належне документування, своєю чергою, сприяє організації й наданню якісних соціальних послуг.

Практика сучасної соціальної роботи показує, що ефективність супервізії значною мірою залежить від рівня її організації у соціальній службі з належною фіксацією релевантної інформації завдяки веденню професійних записів відповідно до їх призначення. Систематичне, орієнтоване на дотримання регуляторних вимог документування усіх важливих аспектів здійснення супервізії потрібно розглядати як надважливий інструмент, що забезпечує ефективну організаційну складову супервізії та сталий професійний розвиток фахівців, вмотивованих до якісного виконання своїх професійних обов'язків, а не як обтяжливу суто формальну вимогу. Водночас супервізор може бути гнучким у використанні саме тих шаблонів (зразків) супервізійних записів, які максимально відповідають цілям супервізії та потребам супервізованого. Також професійні записи в контексті здійснення супервізії мають узгоджуватися з сучасними тенденціями її розвитку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Тематиці супервізії у соціальній роботі присвячені праці Bucknell, D. (2006), Davys, A., & Beddoe, L. (2010), Hawkins & P. Shohet (2012), A. Kadushin & D. Harkness (2002), Hawkins, P., & McMahon, A. (2020), L. Moore (2022). Низка українських науковців зробили значний внесок у теоретичне осмислення та популяризацію супервізії, серед них: І. Ушакова (2011), О. Савчук та І. Миргородська (2021), І. Астремська (2017 & 2024), Н. Кривоконь (2019), Н. Островська (2023), О. Матрос (2024), В. Грицанюк та А. Іванів (2024).

МЕТА СТАТТІ: розкрити сучасні тенденції документування супервізії в соціальній роботі та описати значення ведення професійних записів в контексті ефективного управління організацією та надання підтримки його персоналу.

ОСНОВНИЙ ВИКЛАД

Документування супервізії з урахуванням сучасних тенденцій її розвитку

Розуміння сутності й функціонального призначення супервізії дозволяє обґрунтувати необхідність документування усіх важливих аспектів її здійснення, перетворюючи ведення записів з формальної вимоги на дієвий інструмент професійного зростання та організаційного контролю результативності супервізійних процесів.

Девіс та Бедое (Davys & Beddoe, 2010) наголосили на необхідності регулярної супервізії, зробивши акцент на рефлексії та навчанні фахівців через обов'язковий протягом усієї кар'єри інтерактивний діалог з супервізором. У розрізі єдиного розуміння й фіксування сутності супервізії вагомим здобутком на національному рівні є те, що згідно із Законом України «Про соціальні послуги» (2019) та Наказом «Про затвердження Методичних рекомендацій» (2020) супервізія визначена як «професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки». Це загалом відповідає сучасному баченню супервізії на міжнародному рівні. Водночас, як зазначає І. Астремська (Астремська, 2024), процес інституціоналізації супервізії в Україні не можна вважати цілком завершеним.

Документування супервізії має узгоджуватися і слугувати реалізації її функцій. Науковці (Kadushin & Harkness, 2002; Hawkins & Shohet, 2012) серед функцій супервізії найчастіше вказують на 1) адміністративну чи управлінську, пов'язану із забезпеченням стандартів роботи й дотримання політик; 2) навчальну чи розвивальну, зосереджену на безперервному розвитку професійних компетенцій фахівців; 3) підтримуючу, яка передбачає надання супервізованому/-ним емоційної підтримки. Т. Моррісон (Morrison, 2006) запропонував розширити ключові функції супервізії через включення медіаційної функції, націленої на забезпечення зв'язку між фахівцем та організацією.

У сучасній соціальній роботі, зокрема в Україні, практикуються різноманітні види чи форми супервізії (наприклад: індивідуальна, групова, командна тощо), орієнтовані на реалізацію означених функцій відповідно до потреб фахівців, рівня їх професійного досвіду, націленості супервізії й конкретного організаційного контексту, що вимагає гнучких, але водночас стандартизованих підходів до документування супервізії на різних етапах її здійснення – від планування (контракт/угода про супервізію, план/графік проведення супервізійних сесій тощо) до практичної реалізації з фіксацією основних аспектів (журнал, картка/протокол проведення супервізії).

Водночас інститут супервізії в соціальній роботі на даний час зазнає значних змін, обумовлених різноманітними факторами, що не може не позначатися на її фіксуванні у розрізі забезпечення ефективності документування. Воєнні дії в Україні кардинально змінили акценти супервізії та практику її проведення. Так, потреба у регулярній супервізії зросла, а фокус змістився від

традиційної профілактики професійного вигорання до роботи з травмою та забезпечення стійкості фахівців в умовах війни. Загалом можна виділити кілька ключових тенденцій, що визначають розвиток супервізії в останні роки в Україні та світі.

1) Поширення супервізії з фокусом на результатах (анг. - outcome-focused supervision). Цей підхід зміщує фокус із процесу на кінцевий результат діяльності фахівців соціальної служби – а саме на досягнення конкретних позитивних змін на рівні отримувачів послуг й громади. Тож супервізія у сучасному контексті слугує передусім аналізу дій фахівця задля підвищення якості життя клієнта, а не здійсненню адміністративного контролю виконання завдань (Bucknell, 2006).

2) Підвищення уваги до психоемоційного стану працівників. На тлі зростаючої уваги до проблеми емоційного вигорання персоналу соціальних служб, зокрема соціальних працівників, супервізія все частіше розглядається як метод профілактики вторинної травматизації в контексті запобігання вигоранню. У праці І. Астремської (Астремської, 2024) наголошено, що саме створення безпечного простору для відвертого обговорення емоційного впливу роботи на стан працівника є необхідною умовою збереження його психічного здоров'я та ефективності загалом.

3) Акцентування на підході, базованому на сильних сторонах (анг. - strengths-based approach). Цей підхід передбачає, що супервізія передусім має фокусуватися на сильних сторонах та ресурсах супервізованого для вирішення складних завдань. Тож натомість концентрації на недоліках, супервізор допомагає фахівцю стати більш впевненим у своїх здібностях (Social Care Wales, 2025).

4) Розвиток рефлексивної практики. Рефлексія залишається центральним елементом сучасної супервізії і розглядається як ключовий механізм професійного зростання, що дозволяє фахівцю осмислювати свій досвід, аналізувати власні дії та цінності. Про безпечний простір для такої глибокої рефлексії має подбати супервізор в рамках підтримуючої функції.

5) Рух у напрямку нормалізації та стандартизації. Міжнародна практика загалом демонструє націленість на посилення структурованості та підзвітності. Наявність стандартів з чіткими вимогами до частоти, тривалості, змісту та документування супервізії перетворює її на вимірюваний та більш контрольований процес (Health-NI, 2008; AASW, 2014).

6) Технологічна адаптивність. Активне використання цифрових технологій (різноманітні дистанційні онлайн-формати супервізії) є критично важливим в умовах кризових ситуацій та воєнного часу в Україні.

Ці процеси не можуть не позначитися на документуванні супервізії. Адже зміни у форматах роботи супервізора (дистанційний) і зростання орієнтації на потреби та психоемоційний стан супервізованого активно впливають на визначення форм, змісту професійних записів тощо. Тому питання документування супервізії в Україні потребує перегляду в контексті цих змін з врахуванням міжнародних підходів та досвіду вітчизняних практиків.

Нормативно-правові засади документування супервізії в соціальній роботі

Передусім варто наголосити, що документування супервізії в світовій практиці не є добровільним та довільним процесом, а ґрунтується на чітких нормативних вимогах та професійних стандартах. Ступінь формалізації цих вимог у різних країнах відображає рівень інституціоналізації супервізії як обов'язкового елементу професійної практики. Водночас вимоги до її документування й загалом стан нормативного регулювання супервізії у різних країнах суттєво відрізняються, що ілюструє різний ступінь її інтеграції в професійну систему.

Наприклад, в Австралії супервізія в соціальній сфері є обов'язковою та чітко регульованою (AASW, 2014). Офіційне декларування політики супервізії з веденням відповідних записів є ключовою характеристикою цього виду професійної діяльності, що закріплено в стандартах. Так, стандарт № 9.1. Австралійської асоціації соціальних працівників визначає наступні положення, що регулюють документування супервізії: 1) контракт про супервізію є обов'язковим, 2) супервізори ведуть записи усіх супервізійних сесій з дотриманням етичних норм та принципів, 3) контракт має укладатись між супервізором, супервізованим та керівником організації не пізніше проведення перших трьох супервізійних сесій; 4) контракт має визначати питання щодо мети, функцій, ролей, принципів, тривалості роботи, ведення записів, звітування, вирішення конфліктів тощо.

Політики організацій соціального догляду в Уельсі також включають питання обов'язкового укладання контракту про супервізію та документування супервізійних сесій (Social Care Wales, 2025). Обов'язковість письмової угоди про супервізію, яка має бути укладена в перші 6 тижнів з початку взаємодії супервізора з супервізованим, визначається в стандарті №3 Регіональної політики Національного об'єднання організацій соціальної сфери та громадського захисту Північної Ірландії (2008). А стандарт №5 вимагає, аби всі супервізійні сесії були задокументовані своєчасно й компетентно і зберігалися належним чином (Health-NI, 2008).

В стандартах Національної Асоціації соціальних працівників (NASW, 2021) також звертається увага на документування. Наприклад, стандарт №3 «Нормативні та регулятивні питання» декларує, що «кожна супервізійна сесія повинна документуватися, а записи повинні ретельно зберігатися та забезпечувати конфіденційність».

В Україні ж відсутні єдині стандарти щодо здійснення супервізії в соціальній роботі, однак наявні нормативні документи, які визначають вимоги до її проведення (Кривоконь, 2019; Наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій», 2020).

Питання документування супервізії в українському контексті розкривається в положеннях Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги (2020). Варто наголосити, що в рекомендаціях не йдеться про обов'язковість ведення супервізійних записів. Так, в описі підготовчого етапу супервізії згадується укладання угоди у разі такої необхідності (за потреби самої організації) та у випадку зовнішньої супервізії із залученням стороннього супервізора. Отже, укладання угоди про супервізію й

ведення інших професійних записів (картки, журналу проведення супервізії) в Україні є не обов'язковою, а лише рекомендованою практикою.

Тож варто розглянути, чому обов'язковість документування супервізії є одним з чинників її ефективності та має бути переглянута в Україні. Як зазначають міжнародні організації (Health-NI, 2008; CCFW, 2012; AASW, 2014) та вітчизняні фахівці (Астремська, 2024; Кривоконь 2019), документування супервізії переслідує дві взаємопов'язані групи цілей, що відображають її подвійну природу — як інструменту управління та як простору для професійного розвитку.

Зовнішніми (управлінськими) цілями є:

- Підзвітність (записи є доказом того, що супервізія відбулася, і що робота фахівця відповідає стандартам організації),

- Моніторинг якості (документація дозволяє керівникам оцінювати якість супервізії та її вплив на практику),

- Управління продуктивністю (записи фіксують цілі розвитку, плани дій та прогрес у їх досягненні, що є основою для атестації та оцінки персоналу),

- Дотримання політик (документування є підтвердженням того, що організаційні політики та процедури були обговорені та зрозумілі фахівцю).

До внутрішніх цілей, пов'язаних з питанням професійного розвитку, відносять:

- Оцінку та перегляд практики (записи допомагають структурувати рефлексію (осмислення та оцінку) складних випадків та відстежувати зміни в підходах до роботи),

- Відстеження прогресу (документація дозволяє бачити динаміку розвитку навичок та компетенцій),

- Рефлексію (сам процес фіксування інформації у вигляді запису сприяє глибшому осмисленню обговорених тем та ухвалених рішень),

- Планування професійного розвитку (зафіксовані потреби в навчанні стають основою для персонального плану розвитку фахівця),

- Забезпечення підтримки (записи можуть фіксувати важливі аспекти обговорення впливу роботи на емоційний стан працівника, що є ключовим для профілактики вигорання).

Тому нагальною є потреба проведення в Україні дискусій та обговорень серед наукової громади та спільнот практиків щодо нормативного регулювання обов'язковості документування супервізії.

Окреслені переваги й цілі документування ведуть до необхідності розглянути конкретні види записів, які прийнято вважати одними з ключових, їх структуру та практичне застосування.

Дана стаття фокусується на аналізі двох видів документів – контракті (угоді про супервізію) та протоколі (картці) проведення індивідуальних супервізійних сесій. Структурований аналіз міжнародного досвіду введення цих супервізійних записів був здійснений за наступними критеріями: призначення, форма, структура з відповідним змістовим наповненням.

Тож за призначенням супервізійний контракт (угода про супервізію) - це основоположний документ, що визначає параметри професійної взаємодії у процесі супервізії. Хоукінс та Шухет (Hawkins & Shohet, 2012) підкреслюють, що

він встановлює «безпечні, надійні та відомі межі», що є критично важливим для побудови довірливих стосунків у процесі супервізії. Контракт є основою управління ризиками, оскільки чітко визначені межі, ролі та ступінь підзвітності (відповідальності перед супервізором чи перед собою) сприяють запобіганню конфлікту ролей, особливо у разі, коли супервізор є прямим керівником супервізованого (Davys & Beddoe, 2010). Відмічено, що саме цей документ перетворює супервізію з неформальної бесіди на структурований та підзвітний процес. Його основне призначення – формалізувати процес супервізії та окреслити чіткі параметри її проведення. Він може бути двостороннім (укладеним між супервізором та супервізованим), або тристороннім (між супервізором, супервізованим та керівником організації). Він може фіксуватися в структурованій чи довільній формі.

Аналіз міжнародних прикладів (зразків супервізійних контрактів) надає можливість виділити ті структурні частини з відповідним змістовим наповненням, що можуть бути включені в контракт (див. табл.1).

Таблиця 1. Структурні частини супервізійного контракту (угоди про супервізію)

Складові	Опис
Функції й цілі супервізії	Чітке визначення, на чому буде фокусуватися робота (наприклад, управління, розвитку чи підтримці) і яким цілям слугувати
Ролі й відповідальність сторін	Хто за що відповідає у процесі супервізії (йдеться про підготовку до сесії, ведення записів тощо)
Адміністративні аспекти	Частота (напр., щомісяця), тривалість (напр., 1,5 години), місце проведення супервізійних сесій
Підготовка до супервізії	Що кожна сторона має підготувати заздалегідь
Конфіденційність та її межі	Чітке окреслення, яка інформація є конфіденційною, в яких випадках (напр., через ризик для клієнта) вона може бути розкрита
Порядок ведення та зберігання записів	Хто веде записи, де вони зберігаються, хто має до них доступ
Процедура вирішення розбіжностей	Алгоритм дій у разі виникнення конфлікту між супервізором та супервізованим
Зв'язок з іншими процесами	Як результати супервізії пов'язані з атестацією, оцінкою продуктивності, безперервним професійним навчанням
Терміни перегляду контракту	Періодичність перегляду контракту для забезпечення його актуальності

Джерело: розроблено авторами на основі аналізу літератури

Наступним видом професійних записів є протокол (картка) проведення супервізійної сесії, який за призначенням розглядається як основний інструмент для фіксації важливих аспектів обговорення, ухвалених рішень та узгоджених дій в процесі проведення індивідуальної супервізії. Також він забезпечує можливість

відслідковувати послідовність супервізійних сесій та слугує доказовою базою на підтвердження діяльності працівника. Цей запис формує супервізор, однак він обов'язково має бути погоджений та підписаний обидвома сторонами (супервізором та супервізованим). Підпис супервізованого підтверджує його обізнаність з висновками та згоду на виконання рекомендацій, підвищуючи відповідальність за власний професійний розвиток. У разі виникнення будь-яких розбіжностей щодо змісту протоколу вони мають бути зафіксовані в цьому документі (Social Care Wales, 2025).

Аналіз шаблонів протоколів надав можливість виділити структурні частини протоколу проведення індивідуальної супервізійної сесії з відповідним змістовим наповненням (див. табл. 2).

Таблиця 2: Структурні частини протоколу (картки) проведення індивідуальної супервізійної сесії

Складові (орієнтовний зміст протоколу)	Опис
Загальна інформація	Дата сесії, ПІБ супервізованого
Стислий огляд попередньої супервізійної сесії	Нагадування про зміст попередньої супервізійної сесії, обговорення рівня виконання поставлених завдань з урахуванням отриманих рекомендацій
Адміністративні питання (за потреби)	Ключові питання щодо навантаження, дотримання політик, процедур, командної взаємодії та інших адміністративних аспектів, які напряду стосуються супервізованого
Обговорення кейсу	Аналіз випадку з практики (в протоколі супервізії зазначаються лише ключові аспекти обговорення, висновки й рекомендації, націлені на компетентне вирішення питання, що обговорювалося в рамках роботи з кейсом)
Професійний розвиток	Обговорення практичного застосування супервізованим результатів пройденого семінару / тренінгу й потреб у подальшому навчанні, орієнтованому на професійне зростання
Підтримка працівника	Обговорення впливу роботи на психоемоційний стан супервізованого, стратегій протидії вигоранню й відновлення
План дій	Чіткий перелік завдань із зазначенням відповідального та термінів виконання (Що? Хто? Коли?)
Підписи учасників супервізійної сесії	Підтвердження згоди зі змістом протоколу

Джерело: розроблено авторами на основі аналізу літератури (Health-NI, 2008; SSSC, 2025)

Документування індивідуальної супервізії здійснюється з урахуванням її функцій, формату, потреб супервізованого (соціального працівника) й ключових завдань, зокрема у розрізі надання соціальною службою якісних послуг.

В міжнародній практиці зустрічається ведення протоколу індивідуальної супервізійної сесії з орієнтацією саме на функції супервізії через фіксування того, що обговорювалось в адміністративному, навчальному, підтримуючому та медіаційному контекстах (див. рис. 1). Такий формат протоколу забезпечує реалізацію усіх функцій супервізії, зокрема індивідуальної, й вирізняє її серед інших практик, пов'язаних з менеджерським контролем роботи фахівця. Водночас обов'язковими елементами є як стисла фіксація ключової інформації, узгодженої з функціями супервізії (колонка зліва), так і чітке планування дій на посилення професійного потенціалу супервізованого (колонка справа).

Протокол проведення індивідуальної супервізійної сесії		
між _____ та _____		
Дата: _____		Дата _____ останньої супервізійної сесії _____
Що обговорювалось?	Що заплановано?	
Адміністрування	Дія	
-	Хто має бути залучений до виконання	Коли має бути виконано (термін виконання)
Професійний розвиток	Дія	
-	Хто	Коли
Підтримка	Дія	
-	Хто	Коли
Медіація	Дія	
-	Хто	Коли
Інше	Дія	
-	Хто	Коли
Підпис/дата		
Супервізор _____		
Супервізований _____		

Рисунок 1. Протокол сесії

Джерело: модифікований авторами протокол (Health-NI, 2008)

Іншим прикладом документування індивідуальної супервізії є протокол, орієнтований на фіксацію результатів осмислення й оцінки (рефлексії) супервізованим його досвіду, професійного розвитку та досягнень, з акцентом на аналізі труднощів/викликів у роботі, шляхах їх подолання й зворотному зв'язку від супервізора (див. рис 2). Тобто супервізор через запитання (містяться у шаблоні, наведеному нижче) надає можливість супервізованому розмірковувати і формулювати релевантні узагальнення.

Шаблон протоколу проведення індивідуальної супервізійної сесії	
Супервізований	
Супервізор	
Дата зустрічі	
1. Мета супервізійної сесії (її визначає супервізований відповідно до потреб) <i>Окресліть, на чому має бути сфокусована зустріч (обговорення кейсу, планування навантаження, психоемоційний стан, конкретні виклики у роботі) Згадайте, про що йшлося під час попередньої супервізійної сесії (якщо це чергова сесія у супервізійному циклі)</i>	
2. Досягнення з моменту останньої супервізійної сесії <i>Опишіть досягнуті цілі, як на практиці застосували результати попередньої супервізійної сесії (висновки, знання), та як це сприяло професійному розвитку</i>	
3. Труднощі /виклики <i>Опишіть труднощі/виклики, з якими зіштовхується в роботі на даний час. Що було зроблено для їх подолання? Як ви оцінюєте отримані результати? Що ще варто зробити для усунення актуальних труднощів?</i>	
4. Майбутні цілі та планування <i>Сформулюйте конкретні цілі, яких ви прагнете досягнути до наступної супервізійної сесії. Як і коли плануєте їх досягнути? Як це сприятиме професійному розвитку? Чи потрібна додаткова підтримка? Хто її може надати?</i>	
5. Зворотний зв'язок від супервізора <i>Супервізор надає і фіксує у протоколі чіткий, фокусований та аргументований зворотний зв'язок, підкреслює досягнення та прогрес супервізованого</i>	
6. Підсумовування <i>Що зрозуміли, чому навчилися у ході цієї супервізійної сесії? Що спробуєте зробити по-іншому завдяки осмисленню й оцінці свого професійного досвіду ?</i>	
7. Планування наступної сесії <i>Визначте та зафіксуйте дату й час наступної супервізійної сесії</i>	
Супервізор (дата/підпис)	
Супервізований (дата/підпис)	

Рисунок 2. Протокол сесії

Джерело: модифікований авторами протокол (НСРС, 2025)

Інтегрованим прикладом поєднання у протоколі зафіксованих даних про форми й види індивідуальної супервізії, ключові питання, на яких вона фокусувалася, з погодженим планом дій може слугувати шаблон, викладений

нижче. Такий шаблон створює можливість оптимально структурувати значний об'єм інформації з подальшим відслідковуванням динаміки змін (див. рис. 3).

Протокол проведення індивідуальної супервізійної сесії	
ПІБ супервізованого:	Формат
	• Очна • Телефонном • Онлайн • Гібридна
Дата сесії:	Вид супервізії:
	• Індивідуальна • Групова • Парна
ПІБ супервізора:	Тривалість супервізійної сесії:
На чому фокусувалася супервізія	
• Професійна діяльність • Навантаження • Дотримання стандартів/політик • Планування діяльності • Якість роботи • Навчальні потреби • Взаємодія в команді	• Професійний розвиток • Управління стресом/вигорання • Мобілізація власних ресурсів • Мотивація • Емоційна підтримка • Орієнтація на сильні сторони • Інші
Стислі узагальнення результатів обговорення	
План дій	
Підпис супервізора	Дата
Підпис супервізованого	Дата

Рисунок 3. Протокол сесії

Джерело: модифікований авторами протокол (НСРС, 2025)

Отже, фіксування супервізії у соціальній роботі, зокрема індивідуальної, з використанням релевантних шаблонів записів слугує забезпеченню системного, професійного підходу до ведення супервізійних записів та стандартизації супервізії в цілому. Супервізор може узгоджувати на рівні керівництва й використовувати для документування індивідуальної супервізії саме ті шаблони записів, які максимально відповідають потребам персоналу соціальної служби в контексті задач її діяльності. Наведені у даній статті шаблони можуть слугувати зразками супервізійних документів для використання на практиці.

ВИСНОВКИ

Аналіз теоретико-методологічних, нормативних (регуляторних) та практичних аспектів документування супервізії у соціальній роботі з огляду на

сучасні тенденції її розвитку дозволяє зробити висновок, що стандартизація супервізійних записів з урахування управлінської, розвиваючої, підтримуючої та медіаційної функцій супервізії слугують її інституалізації. Тож документування супервізії — це не обтяжлива бюрократична формальність, а критично важливий інструмент забезпечення якості послуг, професійного зростання фахівців, зокрема соціальних працівників, та професіоналізації соціальної роботи загалом. Чітко структуровані записи, такі як супервізійний контракт (угода про супервізію) та протоколи (картки) проведення індивідуальної супервізійної сесії, не лише створюють основу для фіксування важливої інформації, планування дій з подальшим відслідковуванням змін, а й забезпечують прозорість і ефективність супервізійного процесу. Наведені у даній статті шаблони супервізійних записів є універсальними і можуть бути адаптовані для використання в соціальних службах та організаціях України з метою стандартизації та підвищення якості процесу документування.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ полягають у необхідності розробки та валідації національних стандартів супервізії загалом та її документування зокрема, з урахуванням соціально-правового контексту функціонування соціальних служб.

ЛІТЕРАТУРА

Астремська, І. В. (2017). *Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі*. Навчальний посібник. URL: <http://surl.li/amkike>

Астремська, І. В. (2024). *Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги*. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. URL: <http://surl.li/yreylx>

Верховна Рада України (2020). Наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>

Верховна Рада України (2019). Закон України «Про соціальні послуги». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

Грицанюк, В. В., & Іванів, А. А. (2024). Супервізія як метод професійного зростання фахівців соціальної сфери. <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/13945>

Кривоконь, Н.І. (2019). Стандарти та регламенти супервізії в соціальній роботі. Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія, (2(14)), 52–59. [https://doi.org/10.25140/2412-1185-2019-2\(14\)-52-59](https://doi.org/10.25140/2412-1185-2019-2(14)-52-59)

Матрос, О. (2024). Становлення інституту супервізії у соціальній роботі. *Věda a perspektivy*, (1 (32)). URL: [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1\(32\)-333-345](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1(32)-333-345)

Островська, Н. О. (2023). Супервізія соціальних працівників як умова запобігання професійному вигоранню фахівців. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. URL: <http://socped.luguniv.edu.ua/index.php/socped/article/download/4/4>

Савчук, О.М. & Миргородська, І. (2012) Стандарти супервізії в соціальній роботі. Наукові записки НаУКМА, 116, URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/46099eeb-809e-4030-bd7f-fd3bfcaac0b7/content>

Ушакова, І. В. (2011). Супервізія. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. URL: <http://surl.li/srivic>

Australian Association of Social Workers (AASW). (2014). *Supervision Standards 2014*. AASW. URL: https://www.swiss.qut.edu.au/_data/assets/pdf_file/0005/900941/aasw-supervision-standards-2014.pdf

Bucknell, D. (2006). Outcome focused supervision. In H. Reid and J. Westergaard (eds.), *Providing support and supervision: an introduction for professionals working with young people*. Oxford: Routledge.

Care Council for Wales (CCFW) (2012). *Supervising and appraising well: A guide to effective supervision and appraisal for those working in social care*. Cardiff: Care Council for Wales.

Davys, A., & Beddoe, L. (2010). *Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions*. Jessica Kingsley Publishers.

Department of Health, Social Services and Public Safety (Health-NI). (2008). *Supervision Policy, Standards, and Criteria*. DHSSPS. URL: <https://www.health-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/dhssps/supervision-policy-standards.pdf>

Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work* 4e. Columbia University Press, New York. URL: <https://ahmadrofai.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/08/alfred-kadushin-daniel-harkness-supervision-in-social-work-2002.pdf>

Moore, L. S. R. (2022). *Professional Social Work Supervision: The Relationship with Social Worker Retention and Self-Efficacy* (Doctoral dissertation, Walden University). URL: <https://www.proquest.com/openview/d96b5f517b9ba2ea36a41f0f7ef3c206/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Morrison, T. (2006). *Staff supervision in social care*. Brighton: Pavilion Publishing.

NASW (2021). *Best practice standards in social work supervision*. URL: <https://www.aswb.org/wp-content/uploads/2021/01/standards-social-work-supervision.pdf>

Hawkins, P., & Shohet, R. (2012). *Supervision in the Helping Professions* (4th ed.). Open University Press.

Hawkins, P., & McMahon, A. (2020). *Supervision in the Helping Professions 5E*. Supervision in Context Series. Open University Press.

Health and Care Professions Council (HCPS) URL: <https://www.hcpc-uk.org/globalassets/standards/meeting-our-standards/supervision/supervision-recording-template.pdf>

Scottish Social Services Council (SSSC). (n.d.). *Supervision Learning Resource*. SSSC.

Social Care Wales. (2025). *Effective supervision in social care, early years and childcare*. URL: <https://socialcare.wales/resources-and-guidance/social-care-workers/effective-supervision-in-social-care-early-years-and-childcare>

CURRENT TRENDS IN DOCUMENTING SUPERVISION IN SOCIAL WORK

Olena SAVCHUK, PhD in Psychology, Associate Professor of School of Social Work named V. I. Poltavets, National University of “Kyiv-Mohyla Academy”, Kyiv, Ukraine; olena.savchuk@ukma.edu.ua

Kateryna KALNYTSKA, PhD in Psychology, Associate Professor of School of Social Work named V. I. Poltavets, National University of “Kyiv-Mohyla Academy”, Kyiv, Ukraine; k.kalnytska@ukma.edu.ua

Lilia DUMA, MA of Social Work, Senior Lecturer of School of Social Work, National University of Kyiv-Mohyla Academy, Kyiv, Ukraine; lduma@ukma.edu.ua

Abstract. *The article presents an analysis of current trends in the development of supervision in social work in the international and Ukrainian context and their impact on the process of documentation of supervision as a factor in ensuring the quality of social services. These trends relate to the development of new models and approaches to supervision (for example, outcome-focused supervision and strengths-based approach focusing on the supervisee), as well as strengthening the supportive function of supervision to prevent burnout and secondary traumatization in social workers and the introduction of technical innovations into the process of its implementation.*

The analysis made it possible to determine the essence of documentation as an integral part of the professional duties of specialists responsible for supervision and to describe the importance of maintaining professional records regarding supervisory support for social service personnel and effective management of an institution or facility. As a result, the conclusion was formed that documentation is a key prerequisite for ensuring compliance with standards, consistently high quality of social work and providing systematic professional support to social workers. Clearly structured records, such as a supervision agreement and protocols (cards) of an individual supervision sessions, not only create a basis for recording important information, planning actions with subsequent tracking of changes, but also ensure transparency and efficiency of the supervision process.

The described models and practical examples of professional records (protocols of individual sessions), which are presented in the article, can be a resource for organizations and supervisors to improve the effectiveness of their work.

Key words: *supervision in social work, standards of supervision in social work, documentation, professional records, supervision agreement, record (protocol) of an individual supervision session.*

REFERENCES

Astremska, I. V. (2017). Applied methods and foundations of supervision in social work. Textbook. URL: <http://surl.li/amkike> [in Ukrainian]

Astremska, I. V. (2024). Supervision: prevention and correction of emotional burnout of workers in the helping professions. Mykolaiv: Publishing house of the Petro Mohyla National University of Ukraine. URL: <http://surl.li/yreylx> [in Ukrainian]

Verkhovna Rada of Ukraine (2020). Order “On approval of Methodological recommendations for the supervision of workers providing social services”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text> [in Ukrainian]

Verkhovna Rada of Ukraine (2019). Law of Ukraine “On Social Services”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> [in Ukrainian]

Hrytsanyuk, V. V., & Ivaniv, A. A. (2024). Supervision as a method of professional growth of social sphere specialists. <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/13945> [in Ukrainian]

Kryvokon, N.I. (2019). Standards and regulations of supervision in social work. Problems of social work: philosophy, psychology, sociology, (2(14)), 52–59. [https://doi.org/10.25140/2412-1185-2019-2\(14\)-52-59](https://doi.org/10.25140/2412-1185-2019-2(14)-52-59) [in Ukrainian]

Matros, O. (2024). Formation of the institute of supervision in social work. Věda a perspektivy, (1 (32)). URL: [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1\(32\)-333-345](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1(32)-333-345) [in Ukrainian]

Ostrovska, N. O. (2023). Supervision of social workers as a condition for preventing professional burnout of specialists. Social pedagogy: theory and practice. URL: <http://socped.luguniv.edu.ua/index.php/socped/article/download/4/4> [in Ukrainian]

Savchuk, O.M. & Myrgorodska, I. (2012) Standards of supervision in social work. Naukovy zapiski NaUKMA, 116, URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/46099eeb-809e-4030-bd7f-fd3bfcaac0b7/content> [in Ukrainian]

Ushakova, I. V. (2011). Supervision. A study guide for students of higher education institutions. URL: <http://surl.li/srivr> [in Ukrainian]

Australian Association of Social Workers (AASW). (2014). *Supervision Standards 2014*. AASW. URL: https://www.swiss.qut.edu.au/_data/assets/pdf_file/0005/900941/aasw-supervision-standards-2014.pdf

Bucknell, D. (2006). Outcome focused supervision. In H. Reid and J. Westergaard (eds.), *Providing support and supervision: an introduction for professionals working with young people*. Oxford: Routledge.

Care Council for Wales. (CCFW) (2012). *Supervising and appraising well: A guide to effective supervision and appraisal for those working in social care*. Cardiff: Care Council for Wales.

Davys, A., & Beddoe, L. (2010). *Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions*. Jessica Kingsley Publishers.

Department of Health, Social Services and Public Safety (Health-NI). (2008). *Supervision Policy, Standards, and Criteria*. DHSSPS. URL: <https://www.health-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/dhssps/supervision-policy-standards.pdf>

Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work 4e*. Columbia University Press, New York. URL: <https://ahmadrofai.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/08/alfred-kadushin-daniel-harkness-supervision-in-social-work-2002.pdf>

Moore, L. S. R. (2022). Professional Social Work Supervision: The Relationship with Social Worker Retention and Self-Efficacy (Doctoral dissertation, Walden University). URL: <https://www.proquest.com/openview/d96b5f517b9ba2ea36a41f0f7ef3c206/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Morrison, T. (2006). *Staff supervision in social care*. Brighton: Pavilion Publishing.

NASW (2021). Best practice standards in social work supervision. URL: <https://www.aswb.org/wp-content/uploads/2021/01/standards-social-work-supervision.pdf>

Hawkins, P., & Shohet, R. (2012). *Supervision in the Helping Professions* (4th ed.). Open University Press.

Hawkins, P., & McMahon, A. (2020). *Supervision in the Helping Professions 5E*. Supervision in Context Series. Open University Press.

Health and Care Professions Council (HCPS) URL: <https://www.hcpc-uk.org/globalassets/standards/meeting-our-standards/supervision/supervision-recording-template.pdf>

Scottish Social Services Council (SSSC). (n.d.). *Supervision Learning Resource*. SSSC.

Social Care Wales. (2025). *Effective supervision in social care, early years and childcare*. URL: <https://socialcare.wales/resources-and-guidance/social-care-workers/effective-supervision-in-social-care-early-years-and-childcare>

Article history:

Received: September 06, 2025

1st Revision: September 24, 2025

Accepted: December 30, 2025