

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ  
ІМЕНІ МИКОЛИ ЯРМАЧЕНКА**

**Астремська Ірина Володимирівна**

УДК 159.944:364-43]:005.963(043.3)

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СУПЕРВІЗІЇ  
У ПОДОЛАННІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ФАХІВЦІВ У СИСТЕМАХ  
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

19.00.08 – спеціальна психологія

**Реферат**

**дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора психологічних наук**



**Київ – 2023**

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано самостійно, без наукового консультанта.

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, доцент  
**Гончарук Наталія Миколаївна,**  
Кам'янець-Подільський національний  
університет імені Івана Огієнка,  
доцент кафедри загальної та практичної  
психології (м. Кам'янець-Подільський);

доктор психологічних наук, професор  
**Ковальова Ольга Вікторівна,**  
Мелітопольський державний  
педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
професор кафедри психології (м. Мелітополь);

доктор психологічних наук, професор  
**Попович Ігор Степанович,**  
Херсонський державний університет,  
професор кафедри психології (м. Херсон).

Захист відбудеться 6 лютого 2024 р. об 11.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.450.02 в Інституті спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН за адресою: м. Київ, вул. М. Берлинського, 9 (зала засідань).

З дисертацією можна ознайомитися в науковій частині Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9.

**Вчений секретар**

спеціалізованої вченої ради



С.В.Кульбіда

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Діяльність фахівців спеціальної освіти, психологів, соціальних працівників, лікарів, реабілітологів пов'язана з особистим горем людини, соціальними та фізичними стражданнями, функціональними обмеженнями, пригніченням, бідністю, стресом, насиллям, депривацією тощо. Особлива вразливість фахівців обумовлена специфікою професійної діяльності, засобом якої є сама особистість, це професії, «створені до вигорання» (К. Чернісс). Задля ефективної допомоги людям працівники мусять розділяти з клієнтами частину їхнього лиха, безпорадності та люті, повинні розуміти емоції, що впливають на них.

Якщо переживання фахівця, вплив професійної діяльності на його психічний стан не стають предметом супервізії, не обговорюються, тоді вони будуть накопичуватися, в результаті чого можливі два варіанти розвитку подій. Перший полягає у переході в режим економії емоцій, формальне виконання діяльності, відсутність емпатії, тому, як наслідок, будується слабкий контакт з клієнтом та неефективна допомога у вирішенні запиту. Другий – зростання рівня стресу, оскільки не буде можливості знизити психічне напруження під час супервізії, зростатиме можливість виникнення професійної деформації, психічних розладів та, найчастіше, емоційне вигорання.

Зазначене потребує створення необхідних умов для впровадження супервізії у структуру діяльності фахівців сфер спеціальної освіти та соціальної роботи. На сьогодні можемо спостерігати позитивну динаміку державної політики Міністерства освіти та науки України (Наказ №1313 від 18.10.2019 р. «Деякі питання організації та проведення супервізії») та, особливо, Міністерства соціальної політики України (Накази №5 від 05.01.2015 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах» та № 414 від 12.06.2020 р. «Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, що надають соціальні послуги») щодо розв'язання зазначених проблем.

Важливе значення у вивченні проблеми супервізії, у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців у системах спеціальної освіти та соціальної роботи мають праці закордонних та українських науковців, предметом наукового пошуку яких є: синдром емоційного вигорання (В. Бойко, І. Ващенко, Дж. Грінберг, М. Лейтер, К. Маслач, Дж. Моллі, Дж. Сторлі, Г. Фреденбергер та багато інших), симптоматика СЕВ (В. Бойко, Дж. Грінберг, Е. Махер, Б. Пульман, Е. Хартман та ін.); причини, які впливають на виникнення СЕВ (К. Ефремов, Л. Карамушка, К. Кондо, М. Лейтер, К. Маслач, П. Марко, Дж. Моллі, Т. Форманюк, Г. Фреденбергер та ін.), підходи до визначення структури емоційного вигорання (ЕВ) (однофакторна модель В.Шауфелі та Х. Сиксма, трьохфакторна модель К.Маслач та С.Джонсон, чотирьохфакторна модель Р.Шваб, Дж.Мікс та ін.); супервізія як практикоорієнтовної підготовки спеціалістів професій допомоги (К. Кітченер; М. Керрол; К. Вінтеровд, Е. Адамс, М. Мівілл та Л.Мінц; Р. Кочунас;

П. Педерсен); як самоаналіз та рефлексія професійної поведінки супервізованого (К. Фалендер та Є. Шафранське; П. Кейсмент; П. Хоукінс та Е. Макмехон); як форма підвищення кваліфікації (Т. Бернс та А. Сінгх; А. Хесс; К. Логанбілл; Д. Юрман і Б. Фарбер; Н. Пеньковська; К. Фалендер та Є. Шафранське; Л. Бурлачук, О. Кочарян; М. Жидко); як оцінка консультаційного процесу (діяльності супервізованого) через зворотний зв'язок супервізора (Н. Пеньковська, Дж. Вінер, Р. Майзен, Дж. Дакхем; Д. Мілн); як зміна уявлень про свою професійну ситуацію (Г. Пепінський та П. Пепінський); як засіб засвоєння норм професійних стандартів (Б. Льюїс; М. Керрол; І. Грига, Н. Кабаченко); як форма емоційної підтримки та профілактики професійного вигорання (Н. Гусак, Н. Кабаченко, В. Назарук та ін.); як професійний супровід (К. Ньюмен; П. Хоукінс та Е. Макмехон); як контроль та оцінка професійних навичок (Дж. Бернارد, Р. Гудієр; К. Білодо, Р. Савар та К. Лекомт); як вид допомоги у професійних утрудненнях (В. Вортен, та М. Ламберт; К. Боднер; П. Хоукінс, Р. Шохет); як технологія професійного усвідомлення та особистісного самопізнання (Д. Мілн; Ю. Бушамма, М. Гігуер и Д. Ейпріл); як засіб усвідомлення власних почуттів та формування емоційної зрілості (Е. Фарбер; П. Хоукінс та Е. Макмехон; Д. Норкрос, Д. Гай, К. Осборн); як метод «лікування» професійних хвороб та виправлення професійних помилок (Л. Форрест, Н. Елман, С. Хупріх, Дж. Вейє, С. Джейкобс та Н. Каслоу) тощо.

Зазначимо, що останніми роками почали з'являтися дослідження синдрому емоційного вигорання серед дефектологів та логопедів, що пов'язано з особливостями їхньої професійної діяльності, спрямовані на пошук методів його подолання (М. Кононова та А. Куриця, Е. Соломка), а це свідчить про недостатню увагу науковців до постійно зростаючої проблеми емоційного вигорання фахівців спеціальної освіти.

Науковий аналіз зазначеної проблеми та вивчення практичного досвіду щодо впровадження супервізії у структуру діяльності фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи уможливив врахування низки суперечностей між:

- входженням України в європейський простір та невідповідністю освітньо-професійних стандартів європейським вимогам;
- наявністю позитивного зарубіжного досвіду щодо забезпечення супервізією професійної діяльності фахівців та нехтування цим досвідом;
- необхідністю трансформації соціальної сфери, сфери спеціальної освіти та психологічної допомоги, спрямованої на профілактику та подолання емоційного вигорання фахівців, їх професійну підтримку та супровід;
- відсутністю цілісної системи супервізії як невід'ємної частини ефективної професійної діяльності, чинної нормативно-правової бази.

Сучасному соціальному запиту не відповідає рівень розробленості цілісної теоретично обґрунтованої та експериментально апробованої моделі супервізії, спрямованої на подолання синдрому емоційного вигорання у фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, і, як наслідок, виникає потреба у розв'язанні цієї проблеми.

Актуальність тематики, її теоретична значущість та практичне значення в сучасних соціально-економічних умовах та недостатня розробленість зумовили визначення теми дисертаційного дослідження **«Психологічні засади супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців у системах спеціальної освіти та соціальної роботи».**

**Об'єкт дослідження** – синдром емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

**Предмет дослідження** – психологічні засади супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

**Мета дослідження** – розробити теоретично обґрунтовану та експериментально апробовану модель супервізії як методу подолання емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі **завдання**:

1) здійснити теоретичний аналіз проблеми супервізії, оцінити стан її розробленості в сучасній психології;

2) з'ясувати особливості та сучасні вимоги до впровадження супервізії: ролі та стилі супервізора, фокуси та функції супервізії; супервізорські відносини та відповідальність (сетинг, форми, види та методи);

3) виокремити та схарактеризувати специфіку професійної діяльності фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи як чинника виникнення та формування синдрому емоційного вигорання;

4) розробити структурно-функціональну модель супервізії, спрямовану на подолання СЕВ професій систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

5) вивчити особливості емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи;

6) визначити емпіричні референти ЕВ фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи та встановити їх зв'язок з фазами емоційного вигорання;

7) верифікувати в емпіричному дослідженні структурно-функціональну модель супервізії, спрямовану на подолання синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

**Концепція дослідження.** Мета та інтегративний характер предмета дослідження визначили необхідність обґрунтування методологічних, теоретичних, методичних та практико-прикладних засад концепції розвідки.

*Методологічні засади* передбачають використання положень і законів філософії, психології та педагогіки, фундаментальних ідей і наукових підходів (регуляційного, психофізіологічного, структурного, соціокультурного, автономного та системного у вивченні емоційної сфери особистості й еkleктичного, комплексного підходу у розробці моделі супервізії) для створення цілісного уявлення про систему супервізії, спрямовану на подолання СЕВ фахівців системи спеціальної освіти та соціальної роботи.

*Теоретичні засади* визначають систему ідей і положень, покладених в основу концепції та системи супервізії, спрямованої на подолання синдрому емоційного вигорання; передбачають уточнення та обґрунтування понять

(«синдром емоційного вигорання», «супервізія», «професійні деструкції», «професійні деформації», «професії допомоги», «просоціальна активність»), виявлення психологічних умов реалізації супервізії, що сприятимуть ефективному подоланню синдрому емоційного вигорання; передують розробленню структурно-функціональної моделі супервізії фахівців сфер спеціальної освіти та соціальної роботи.

Психологічними детермінантами *методичних засад* є розвиток емоційної зрілості (як властивість психіки особистості долати стан емоційного напруження під час виконання професійної діяльності). *Методичні засади* включають дебрифінг, метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ДТКВ), декатастрофізацію, заохочення та дозвіл, моделювання, сократичний метод тощо, а також спеціальні техніки («порожній стілець», «картки», «чарівний магазин», монолог, обмін ролями, «дзеркало», сценотест, стоп-кадр та ін.), прийоми (конкретизація, максимізація, циркулярні питання, зміна знаку та ін.), засоби (фантазування, маски, метафори, шахівниця, кубики та ін.) супервізії; створення комплексу навчально-методичного забезпечення супервізії.

*Практично-прикладні засади* передбачають упровадження системи супервізії, спрямованої на подолання синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, експериментальну перевірку її ефективності з використанням діагностичного інструментарію та прогностичне обґрунтування перспектив розвитку.

Провідні положення концепції знайшли втілення у **загальній гіпотезі дослідження**, яка ґрунтується на припущенні, що супервізія є унікальним та ефективним методом подолання синдрому професійного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

Загальну гіпотезу конкретизовано у часткових гіпотезах, суть яких полягає в тому, що:

1) специфіка професійної діяльності фахівців систем спеціальної освіти, та соціальної роботи міститься у:

- спільних рисах, що виокремлюють їх у категорію «професії допомоги»;
- особливостях, притаманних кожній професії, пов'язаній зі специфікою діяльності, яка визначає особливості емоційного вигорання та їхній рівень;

2) системно-структурний підхід є головною методологічною основою дослідження синдрому емоційного вигорання, на противагу закордонним дослідженням, що значно знижує їхню результативність для науки (А.В. Костюк), тому нами було розроблено й запропоновано структурну функціональну систему особистісних чинників емоційного вигорання, що дає можливість детального їх вивчення.

**Теоретичну основу дослідження** склали: методологія системного підходу до розуміння особистості (Г. Балл, Л. Бурлачук, З. Карпенко, Г. Костюк, С. Максименко, В. Моляко та ін.); основні положення про зв'язок свідомої та несвідомої сфер психіки (Ф. Бассін, Н. Каліна, С. Максименко, В. Татенко, Т. Титаренко, З. Фройд, К. Юнг та ін.); базові принципи

особистісної психокорекції психологів у процесі професійної підготовки (О. Бондаренко, Л. Бурлачук, В. Панок, В. Семиченко та ін.); основні положення діалектики про роль діяльності у розвитку людини (Д. Ельконін, М. Каган, В. Кремень, Ю. Машбиць) та психології щодо механізмів соціалізації особистості і груп (К. Роджерс, Г. Олпорт, С. Рубінштейн, Б. Скіннер, К. Юнг); дослідження проблеми супервізії (О. Бондаренко, І. Булюбаш, Н. Волянук, Р. Грінсон, П. Девід, Д. Джейкобс, Р. Кочюнас, Д. Мейер, М. Мушкевич, Р. Шохет, П. Ховкінс, І. Ялом та інші), психологія регуляції та саморегуляції особистості та навчально-професійної діяльності (Е. Десі, Л. Дика, О. Ковальова, С. Кузікова, М. Кузнєцов, В. Олефір, О. Сергієнко, Н. Підбуцька, І. Попович, Л. Прохоренко, Р. Райан, К. Фоменко), дослідження в галузі спеціальної психології (О. Вовченко, Н. Гончарук, А. Душка, Є. Клопота, В. Кобильченко, С. Литовченко, І. Омельченко, Л. Прохоренко, О. Романенко, Г. Соколова, О. Хохліна, О. Чебатарьова та ін.).

**Методи дослідження.** У роботі для розв'язання поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження застосовано такі методи:

*теоретичні:* теоретичного аналізу й узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; системно-структурний; порівняльного аналізу та узагальнення даних;

*емпіричні:* наукового спостереження; психодіагностичного обстеження; психологічної корекції; констатувального та формувального експерименту; інтерв'ю та консультаційної бесіди; аналізу продуктів діяльності;

*математико-статистичної обробки даних:* кількісна обробка даних передбачала обчислення дескриптивних статистик: мір центральної тенденції (середнє арифметичне, мода, медіана) та міри мінливості (середнє квадратичне відхилення). Для статистичної обробки даних використано методи непараметричної статистики: *U*-критерій Манна-Вітні та критерій рангової кореляції  $r_s$  Спірмена. Обчислення здійснено за допомогою пакету статистичних програм SPSS 20.0 for Windows.

**Експериментальна база дослідження.** Результати експериментального дослідження одержано в результаті проведеної роботи зі співробітниками установ Департаменту соціального захисту населення Миколаївської ОВА та Департаменту праці та соціального захисту населення Миколаївської МР (загальна вибірка соціальних працівників склала 224 особи, з яких тільки 8 чоловіків (3,6%); Центру професійного розвитку педагогічних працівників Миколаївської МР та Миколаївського обласного ІППО (загальна вибірка практичних психологів склала 203 особи, з яких тільки 2 чоловіки (1,0%) та загальна вибірка дефектологів 201 особа, серед яких 14 чоловіків (7,0%). Так, на першому етапі констатувального експерименту залучено 628 осіб, з них 24 особи (3,8%) чоловічої статі й 204 особи (96,2%) жіночої статі віком від 25 до 65 років. На другому етапі відібрано за критерієм емоційного вигорання 156 осіб, з яких до експериментальних груп увійшло 77 осіб, до контрольних – 79 осіб охоплених дослідженням, які були залучені до проведення формувального експерименту.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що:

*уперше:*

- розроблено модель супервізії як методу професійного супроводу, в результаті якого відбувається подолання синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи;

- теоретично обґрунтовано та розроблено структурно-функціональну модель супервізії, яка складається з трьох блоків: концептуального, змістово-технологічного, критеріально-результативного;

- науково обґрунтовано та описано компонентний склад кожного блоку структурно-функціональної моделі супервізії, який охоплює мету, методологічні засади, психологічні детермінанти та принципи (концептуальний блок), сетинг, функції, фокуси, методи (техніки, прийоми, засоби) та фази (змістовно-технологічний), критерії та результат (критеріально-технологічний);

- розкрито психологічний зміст супервізії, що характеризує її як унікальний та ефективний метод професійного супроводу працівників (керівників та співробітників, високопрофесійних та початківців) фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, спрямований на формування навичок практичної діяльності (професійних компетентностей) через рефлексію суб'єктивних компонентів професійної взаємодії і установок по відношенню до клієнтів, колег та самого себе, при якому відбувається корекція та регуляція емоційно-вольових процесів;

- доведено, що структурно-функціональна модель супервізії характеризується певною комбінацією всіх компонентів, які відображають її психологічний зміст;

- виокремлено специфічні особливості та сучасні вимоги до впровадження супервізії;

- виявлено психологічні особливості синдрому емоційного вигорання таких професій як психолог, фахівець спеціальної освіти, соціальний працівник, які надають допомогу дітям з особливими освітніми потребами;

- визначено та емпірично підтверджено основні чинники емоційного вигорання, сформованість яких визначає рівень синдрому емоційного вигорання, забезпечує успішність взаємодії з іншими в мікро- та макросоціумі;

- теоретично обґрунтовано і доведено ефективність супервізії в подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи;

*поглиблено та уточнено наукові уявлення про:*

- психологічний зміст, концептуальні підходи, що розкривають механізми реалізації супервізії;

- зміст понять «синдром емоційного вигорання», «професійна деформація», «професійна деструкція» та їх змістовне співвідношення, «супервізія», «інтервізія»;

- професії систем спеціальної освіти та соціальної роботи як професії вищого типу просоціальної активності з найвищим емоційним навантаженням;

- емоційне вигорання як вид та причину професійної деформації;



набули подальшого розвитку науково-психологічні підходи щодо емоційного вигорання як різновиду професійної деформації.

**Практичне значення одержаних результатів дослідження** полягає у розробленні, обґрунтуванні та впровадженні авторської структурно-функціональної моделі супервізії, спрямованої на подолання синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. Матеріали розвідок можуть бути використані викладачами на лекційних, практичних і лабораторних заняттях курсів «Експериментальна та практична психологія», «Психологія праці», «Клінічна психологія, патопсихологія та гештальт-терапія», «Основи психотерапії», «Сімейне консультування», «Психологічне консультування та основи корекції», «Глибинна психологія та психосоматика», «Специфіка роботи психолога в клініці», «Психологія професійного довголіття», «Психологічний супровід людей з обмеженими можливостями». Матеріали дисертації, викладені в навчальних посібниках «Супервізія» та «Прикладні методики соціальної роботи та основи супервізії» становлять науково-практичний інтерес для викладачів дисциплін «Супервізія в соціальній роботі», «Прикладні методики соціальної роботи», «Супервізія в спеціальній освіті», «Супервізія в діяльності практичного психолога», «Супервізія в професіях допомоги» тощо, а також в організації виробничих практик майбутніх психологів, соціальних працівників та фахівців спеціальної освіти; у психодіагностичних дослідженнях сфери професійного вигорання працівників та супервізії в сфері професій типу «людина-людина» студентами, аспірантами, викладачами; при організації та проведенні супервізорських сесій.

Також практичне значення одержаних результатів забезпечується узагальненнями, висновками та пропозиціями щодо можливостей підвищення ефективності у подоланні емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. Результати дослідження можуть бути використані в процесі підвищення кваліфікації практичних психологів, фахівців спеціальної освіти, педагогів, соціальних працівників, їхнього навчання, а також у проектуванні кваліфікаційних стандартів освіти для зазначених спеціальностей.

**Результати дослідження впроваджено** в освітній процес Чорноморського національного університету імені Петра Могили (довідка № 03/593 від 26.07.2023 р.); Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського (довідка № 01-12/01/600 від 24.08.2023 р.); ПВНЗ «Медико-Природничого Університету» м. Миколаєва (довідка №135 від 19.07.2023 р.); Миколаївської спеціальної школи для дітей з порушенням зору ММР МО (довідка №88 від 23.08.2023 р.); Миколаївської загальноосвітньої школи-інтернату I-III ступенів №3 Миколаївської ОР (довідка №121 від 29.06.2023 р.); КЗ «Миколаївська спеціальна школа №6» Миколаївської ОР (довідка №198 від 03.07.2023 р.); Миколаївської гімназії № 46 (довідка № 97 від 01.09.2023р.); ДНЗ м.Миколаєва (акт впровадження №13 від 06.05.2020 р.) та практичну діяльність Центру професійного розвитку педагогічних працівників Миколаївської МР (довідка №5 від 25.04.2023 р.); Миколаївського обласного ІППО (довідка № 403/17-03 від 01.05.2023 р.); Департаменту соціального

захисту населення Миколаївської ОВА (довідка № 740/08 від 28.06.2023 р.); Департаменту праці та соціального захисту населення Миколаївської МР (довідка № 652/09.01-3 від 28.06.2023 р.); Миколаївського обласного центру соціальних служб Миколаївської ОВА (довідка № 325/01 від 28.06.2023 р.).

**Особистий внесок здобувача** в опублікованих у співавторстві наукових працях: описано результати порівняльного міждисциплінарного аналізу систем якості освіти; виявлено та обґрунтовано наукові та прикладні (супервізія) основи педагогічного забезпечення якості освіти у ЗВО; розроблено комплекс рекомендацій [2], в тому числі й для викладачів, які використовують форму дистанційного навчання [27]; узагальнено тенденції змін освіти як контексту розвитку соціальних інновацій; проаналізовано поняття супервізії як різновиду соціальних інновацій, розкрито сутнісні ознаки, характеристики [4]; окремо вивчено супервізію як інноваційну психолого-педагогічну технологію та предмет дослідження [28]; досліджено особистісні та професійно важливі якості, вимоги до професійної діяльності та функції супервізора у сфері спеціальної освіти та соціальної роботи [3]; описано результати формувального експерименту щодо впровадження моделі супервізії серед психологів сфери спеціальної освіти [5]; виокремлено специфічні риси емоційного вигорання батьків, які виховують підлітків, та запропоновано ефективні методи його подолання [24]; визначено критерії та причини таких емоційних порушень, як депресивний розлад [26] та агресивна поведінка [78]; запропоновано методи їх корекції; обґрунтовано підходи щодо підготовки супервізорів соціальної сфери [33]. Розробок та ідей співавторів у дисертації не використано.

#### **На захист винесено:**

1. Авторська модель супервізії, спрямована на подолання емоційного вигорання фахівців сфери спеціальної освіти та соціальної роботи, що заснована на провідних ідеях і положеннях філософії, психології, педагогіки, методологічних підходах та принципах. Зазначена модель ураховує специфіку професійної діяльності фахівців, спрямовану на допомогу, забезпечує регулярність отримання супервізії, визначає її зміст на основі вивчення поточного та прогнозованого контексту професійної діяльності.

2. Модель супервізії:

- обґрунтовано на основі еkleктичного, комплексного підходу;
- схарактеризовано як ціліснісну, поліфункціональну, динамічну з усіма її компонентами;
- створено з урахуванням багатоаспектності професійної діяльності, що сприяє ефективному подоланню синдрому емоційного вигорання.

3. Структурно-функціональна модель супервізії є сукупністю взаємопов'язаних та взаємозумовлених структурних блоків (концептуального, змістовно-технологічного, критеріально-результативного), об'єднаних між собою на засадах регуляційного, психофізіологічного, структурного, соціокультурного, автономного та системного підходів, що уможливує подолання емоційного вигорання шляхом розвитку емоційної зрілості, яку ми трактуємо як властивість психіки особистості долати стан емоційного

напруження під час виконання професійної діяльності, умінь, особистісно-професійних якостей для забезпечення ефективної професійної діяльності.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні та практичні положення і результати дослідження висвітлено й схвалено на *міжнародних науково-практичних конференціях*: II Міжнародній науково-практичній конференції «Культурно-історичний та соціально-психологічний потенціал особистості в умовах трансформаційних змін у суспільстві» (Одеса, 2010); Міжнародних наукових конференціях «Ольвійський форум: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі» (Ялта, 2011; Миколаїв, 2016; Миколаїв, 2017; Миколаїв, 2022); Міжнародній науково-практичній конференції «Арт-терапія: інноваційний простір для підтримки фізичного, психічного та духовного здоров'я людини» (Миколаїв, 2011); Міжнародній науково-практичній конференції «Історичний досвід, стан та перспективи підготовки педагогічних і соціально-педагогічних кадрів до роботи з різними соціальними групами» (Чернівці, 2011); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського простору» (Київ, 2011); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми практичної психології» (Херсон, 2012); International scientific and practical conference «Basic and applied psychological researches in practices of leading scientific schools: Realities and Perspectives» (London, Great Britan, 2012); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2013); International Scientific Internet-Conference «Scientific and Professional Conference Pedagogy and Psychology in the age of globalization-2014» (Budapest, 2014); Международній науково-практичній інтернет-конференції «Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті 2014» (Одеса, 2014); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації молоді» (Рівне, 2015); VIII Міжнародній науковій конференції «Проблеми емпіричних досліджень у психології» (до 100-річчя від дня народження Ролана Барта), (Київ, 2015); VIII International Scientific Conference «The problems of empirical research in psychology and humanities (to the 100th anniversary of the birth of Roland Barthes)» (Krakow; Poland, 2016); Міжнародній науково-практичній конференції «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (5-6 травня 2016 р., м. Ніжин); Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (Херсон, 2017); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології навчання та розвитку» (Київ, 2017); II Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні технології розвитку людини в інтегрованому суспільстві» (Миколаїв, 2018); International Scientific Internet-Conference «Pedagogy and Psychology In an Era of Increasing Flow озробки: учора, сьогодні, завтра-2018» (2018); International Scientific Internet-Conference «Innovation around us '2019» (Svishtov, Bulgaria; 2019); Міжнародній науково-практичній конференції «Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки» (Запоріжжя, 2021); Міжнародній

науково-практичній конференції «Науковий потенціал та перспективи розвитку психологічних наук» (Львів, 2021); International scientific conference: Promising areas of theoretical and applied research '2021: series Conference proceedings (Svishtov, Bulgaria; 2021); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя» (Суми, 2022), V Міжнародній науково-практичній конференції «Progressive research in the modern world» (Boston, 2023), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Modern research in world science» (Львів, 2023) та I Міжнародному науково-практичному семінарі «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський – Жешів – Брест, 2016).

**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук** на тему «Психологічні особливості емоційної сфери інтелектуально обдарованої особистості» (спеціальність 19.00.01 – Загальна психологія, історія психології) захищена 2010 року в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова. Матеріали дисертації, положення, висновки в тексті докторської дисертації не використано.

**Публікації.** Наукові розвідки відображено в 81 публікації, із яких 1 одноосібна монографія, 4 статті у наукових фахових виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз Web of Science, 21 стаття у наукових фахових виданнях України та 10 статей у міжнародних наукових виданнях інших держав, що включені до наукометричних баз даних; 9 статей – в інших міжнародних та наукових виданнях України; 36 публікацій в інших виданнях, з яких – 34 апробаційного характеру у збірниках матеріалів конференцій та ін., 2 навчальні посібники.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається з анотації українською та англійською мовами, вступу, п'яти розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 638 сторінок, основний зміст роботи викладено на 510 сторінках. Робота містить 170 таблиць та 65 рисунків. Список використаної літератури нараховує 493 джерела, з них 322 – іноземною мовою.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми; розкрито зв'язок дисертаційної роботи з планами та темами науково-дослідної роботи; сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження; представлено концепцію дослідження; розкрито наукову новизну та практичне значення здобутих результатів; наведено дані щодо апробації та впровадження основних результатів дослідження; відображено структуру дисертації.

У першому розділі «**Теоретичні засади вивчення синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи**» розглянуто психологічні підходи дослідження синдрому емоційного вигорання фахівців системи спеціальної освіти та соціальної роботи. Теоретичне узагальнення наукової літератури з проблем вивчення синдрому емоційного

вигорання дає підстави трактувати його таким, що потребує медичного втручання (МКБ-11: діагностичний таксон («синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на роботі, з яким не вдалося впоратися»), шифр QD85 – «вигорання»), а також визначається нами як стійке психологічне явище, що прогресує та негативно впливає на ефективність виконуваної роботи та, загалом, на якість життя. До того ж він зумовлений професійними стресами та постійними робочими ситуаціями, великими емоційними витратами та тривалими емоційними навантаженнями. Описано структурний (С. Maslach, S. Jackson) та процесуальний (С. Cherniss, Дж. Грінберг) підходи до розуміння синдрому емоційного вигорання, виокремлено моделі емоційного вигорання: однофакторну модель (А. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторну модель (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма), трьохфакторну модель (К. Маслач, С. Джексон), чотирьохфакторну модель (Р. Шваб, Дж. Мімс) та багатофакторну модель (Дж. Грінберг).

Меті та завданням дослідження відповідає розуміння феномену емоційного вигорання, запропоноване А. В. Костюком, який трактує синдром емоційного вигорання як «складний психофізіологічний феномен, котрий можна визначити у вигляді емоційної, розумової та фізичної виснаженості в результаті тривалого емоціонального знесилення, яке здатне виражатись у формі депресивного стану, втомленості та душевного спустошення, недостатньої енергії, втрати вміння помічати результативність своєї роботи, негативної установки щодо праці та життя в цілому».

Емоційне вигорання описано як неоднорідна група специфічних душевних станів, що здатні проявитися у здорових людей за умови високого емоційного напруження.

Уточнено поняття «особистісна витривалість», під яким розуміємо здатність людини проявляти високу щоденну активність, контролювати життєві обставини та виявляти гнучкість до різних ситуаційних змін.

Зауважено, що суспільна підтримка може слугувати своєрідною «подушкою» між стресогенами та результатом їхньої діяльності. Спеціалісти, котрі отримують психологічну допомогу, дають сильніший опір стресовому впливу і, як наслідок, меншою мірою піддані вигоранню.

Описано погляди науковців на фактори синдрому емоційного вигорання (соціальні, особистісні, середовищні, індивідуальні, зовнішні та внутрішні), причини (соціально-демографічні, індивідуальні, організаційні), характеристики, симптоми та форми утворення тощо.

Дослідження європейських вчених довели існування взаємозв'язку між емоційним вигоранням та професійною задоволеністю (R. J. Burke, J. De Jonge), з особистісними стратегічними механізмами щодо опору стресогенним обставинам (R. T. Lee, N. Tollefson, C. M. Pierce, G. N. Molloy, B. E. Ashforth), з локусом контролю (F. C. Linenburg, K. Fuqua, B. M. Byrne, K. Couture), поведінкою типу А (бурхливий темп життя, подолання труднощів, конкурентна боротьба, висока потреба в контролюванні ситуацій) G. Lavanco, K. Nowack, A. Turе. Негативна співзалежність між віковим періодом і почуттям емоційного

знесення та відсутністю співзалежності між віковими факторами та сприйняттям особистих досягнень (G. Ackerley, J. Burnell, D. Holder, L. Kurdek). Найтісніша взаємозалежність була виявлена між вигоранням та мірою задоволеності від праці. Переважна кількість досліджень розглядає кореляцію між вигоранням та індивідуальними характеристиками особистості (E. Garrosa, S. Rainho, N. McCormack, C. Cotter).

На основі здійсненого теоретичного аналізу розвідок науковців щодо визначення факторів емоційного вигорання нами було виокремлено сім факторів, що охоплюють такі чинники емоційного вигорання (рис.1): фактор «індивідуальні особливості» – включає умови як «особистісні особливості особистості» та «локус контролю»; «поведінкові прояви» – «способи реалізації поведінки подолання» та «психологічні поведінкові механізми захисту»; «вольові властивості» – «стилі саморегуляції» та «соціальний самоконтроль»; «ціннісні установки» – «ціннісні орієнтації» та «суб'єктивне благополуччя»; «мотиваційні фактори» – «домагання особистості»; «організаційно-професійні фактори» – «задоволеність роботою» та «самоефективність»; «світоглядні базисні установки» – «базисні переконання» та «життєстійкість»; «самоусвідомлення» – «рефлексія» та «задоволеність життям».



**Рис.1. Чинники емоційного вигорання**

Обґрунтовано, що професійні якості розвиваються все професійне життя фахівця, накладаючи відбиток на його особистість, «деформуючи» її, що може сприяти як формуванню висококласного фахівця, так і формуванню професійних деструкцій (А. І. Куриця), хоча більшість науковців під професійною деформацією розуміють формування негативних особистісних рис (М. М. Кононова, Л. В. Лимар, Т. М. Малкова, В. С. Медведєв, В. П. Подвойський, О. Полякова та ін.). Професійне вигорання є «одним з найбільш поширених різновидів професійної деформації» (М. В. Сіцінська) та одним із «проявів професійних деструкцій особистості» (А. І. Куриця), що визначено руйнуванням структури професійної діяльності та особистості фахівця, що негативно позначено на результаті праці та стані самої діяльності, професійна деструкція передбачає суттєві зміни та вагоміші наслідки (Я. В. Мацегора). У сучасній психологічній науці найбільш дослідженим серед представлених явищ є психічне вигорання.

На нашу думку, вивчення цього феномену не можна розглядати лише як аналіз структури та факторів вигоряння, тому що це інтегральне психічне утворення, що вимагає аналізу також із позиції динаміки розвитку симптоматики синдрому вигорання (динамічні концепції).

Визначено професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму. Схарактеризовано різноманітні джерела стресу, що впливає на супервізованого. Зазначено, що професійна супервізія може включати перевірку стресу. Описано процес професійного вигорання й надано конкретні рекомендації щодо профілактичної і корекційної роботи.

Таким чином, емоційне вигорання є важливою соціально-психологічною проблемою, у вирішенні якої зацікавлені не лише фахівці систем спеціальної освіти та соціальної роботи, а й представники всіх професій допомоги, для яких супервізія повинна стати засобом профілактики та подолання ЕВ.

У другому розділі **«Теоретико-методологічні основи дослідження супервізії»** зазначено, що поняття «супервізії» належить до найбільш суперечливих тлумачень у сучасній психології.

Супервізію в освіті розуміють як метод подолання початкових професійних труднощів (І. В. Коновалова); професійний супровід, підтримку, вдосконалення (Дж. Сноумен, Р. Маккоун, та Р. Білер); допомогу в подоланні професійних труднощів (Р. Гудієр; К. Шкуро); вироблення особистого унікального знання (М. Коїмбра, А. Перейра, А. Мартінс, К. Баптіста); підвищення кваліфікації (Е. Уайз, К. Штурм, Р. Натт та ін.); практичне навчання (практика студентів, педагогічна інтернатура) (Е. Уайз, К. Штурм, Р. Натт, Е. Родольфа, Дж. Шаффер, Ч. Вебб); профілактику емоційного вигорання та формування задоволеності власною працею (К. Шкуро).

У соціальній роботі супервізію потрактовано як засіб контролю якості послуг (Е. Унгуру та А. Санду); особистісно-професійного розвитку фахівця та формування професійних компетенцій (В. Уайт, Д. Квінер; Д. Діксон); розвитку саморегуляції та допомоги в професійних ускладненнях (В. Уайт, Д. Квінер).

Отже, відслідковано тенденцію побудови еkleктичної, комплексної, моделі теорії супервізії та розуміння сутності супервізорського процесу як такого. Відповідно до трактування дефініції супервізії через призму цієї моделі запропоновано робоче визначення супервізії, яке відповідає меті та завданням нашого наукового доробку. Супервізія – унікальний та ефективний метод професійного супроводу працівників (керівників та підлеглих, високопрофесійних та початківців) професій допомоги, спрямований на формування навичок практичної діяльності (знань та умінь професіонала) через рефлексію суб'єктивних компонентів професійної взаємодії та установок у відношенні до клієнтів, колег та самого себе, при якому відбувається корекція та регуляція емоційно-вольових процесів.

Виокремлено такі *супервізорські ролі* як «учитель», «фасилітатор» (терапевт) і «консультант» (M. Ellis, D. Dell; L. Borders, G. Leddick), що є основними, і такі додаткові ролі, як «експерт», «менеджер» і «адміністратор»

(M. Drawbaugh, J. Williams, E. Wang). Кожна з ролей допускає наявність специфічних стратегій.

Супервізорський *стиль* нами представлено як сукупність специфічних прийомів взаємодії, пов'язаних із комунікативним змістом, що відбувається певною манерою. Виокремлено такі *супервізорські стилі*, що умовно можна поділити на ефективні: стиль, спрямований на вирішення завдань (проблем); міжособистісно-сенситивний стиль; прихильний стиль та неефективні: аморфний; непідтримувальний; терапевтичний. Також виокремлено підтримувальний, директивний, інструктивний, конфронтаційний, інтерпретаційний супервізорські стилі. Стиль взаємодії супервізора та супервізованого містить три компоненти: тактика спілкування; орієнтація на завдання чи процес; стиль навчання, викладання.

Зазначено, що розуміння фокусу в супервізії засновано на шестифокусній класичній моделі Е. Уільямса, тобто на двох системах (терапевтичній і супервізорській) і шести фокусах: терапевтична система: 1) фокус на клієнті; 2) фокус на супервізованому; 3) фокус на наданні допомоги клієнту супервізованим; супервізорська система: 4) стан супервізованого; 5) супервізорський процес; 6) враження супервізора. П. Хоукінс і Р. Шохет виокремлюють ще сьомий – фокусування на широкому контексті.

У сучасній психологічній науці найбільш поширені такі основні функції супервізії як: освітня (дидактична, навчальна); підтримувальна (фасилітаційна, соціально-емоційної підтримки); нормативна (спрямувальна, модераційна, контрольна-вимірювальна). Достатньо уваги приділено організаційній («менеджерська», «адміністративна», «управління персоналом») функції та «консультативній». Також заслуговують на увагу профілактична функція, психотерапевтична та корекційна функції, функція посередництва та когнітивної перебудови уявлень про власну професійну ситуацію.

Визначено супервізорські відносини та відповідальність: сетинг, форми, види та методи. *Сетинг* визначається як середовище, де відбувається взаємодія клієнта та психотерапевта. Констатовано тенденції виокремлення наставницької, корекційної, консультативної та експертної супервізії, навчальної/тренінгової, менеджерської; індивідуальної, групової та командної (підтипи командної супервізії: орієнтована на вивчення конкретного випадку та орієнтована на процес роботи); директивної (керованої) – недирективної; гетерогенних – гомогенних, статусної ієрархічної. Командна супервізія є особливою формою групової та відрізняється від неї тим, що її використовують колеги, які працюють в одній організації, а колегіальна – такий різновид групової супервізії, в якій супервізором може бути будь-який учасник групи серед рівних за статусом, рівнем освіти та досвідом колег. Нами також виокремлено внутрішню, зовнішню, взаємну (за ознакою участі супервізора як штатного, запрошеного або обраного); включену та невключену (за ступенем включеності супервізора в роботу з клієнтом у режимі реального часу наживо) різновиди групової супервізії, обернену (досвідчений супервізований практично забирає роль у супервізора) та заміщену (заміщення відсутнього досвіду



вирішення проблеми досвідом учасників групи). Серед основних методів індивідуальної супервізії відзначено: прояснювальне спостереження (з'ясування суті і причин професійних проблем), екземплярно-подієвий метод (зіткнення супервізора з індивідуальним професійним утрудненням конкретного клієнта) і фокус-аналіз (всебічний аналіз особи та її професійного утруднення). Методами групової супервізії вважають: 1) супервізію, концентровану на супервізорі: супервізор зберігає визначальну роль в організації групової взаємодії і в управлінні, і роботі; 2) супервізію, концентровану на учасниках групи: підвищення самостійності учасників у пошуку і рішенні професійних завдань; 3) інтервізію – колегіальну супервізію, засновану на попереми́нній грі в ролі супервізора учасників групи. Так, супервізія – форма профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання, найбільш ефективним різновидом якої є групові форми роботи. Найбільше меті та цілям нашого дослідження відповідає групова супервізія та особлива її форма – *командна*, тому що вона найкраще підходить роботі з колегами, які працюють в одній організації.

Обґрунтовано, що значення супервізорських відносин та відповідальності у професійній діяльності супервізованого є вагомим. Психодинамічна, гуманістична, структурна теорія та теорія систем допоможуть більш детально зрозуміти значення та особливості супервізорських відносин, розглянути ситуацію різносторонньо і збільшать варіанти розв'язання проблеми.

На основі аналізу структури (моделей) супервізії, а саме, моделі роботи групи супервізії із професійною ситуацією (А. Вільямс, Дж. Скайф), моделі роботи супервізорської мінігрупи (Т. Черепанова), парної супервізії та групового обговорення (Г. Шиптон), п'ятиетапної моделі супервізії (Д. Дрісколл.), поліфонічної моделі супервізії (А. Кур, Х. Хьойлунд) запропоновано найбільш ефективні методики, техніки, засоби супервізії. Подано базову класифікацію моделей супервізії, які об'єднано в три загальні групи: спеціфічно-орієнтовані («шкільні») моделі супервізії, розвивальні та інтегративні. Зроблено висновок, що модель супервізії – це системний образ дій (метод), за допомогою якого проводять супервізію.

Отже, найбільше меті та цілям нашого дослідження відповідає форма групової супервізії – *командна*, тому що вона найкраще відображає роботу з фахівцями однієї організації.

У третьому розділі **«Науково-теоретичні основи дослідження супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи»** представлено засадничі теоретико-методологічні положення впровадження супервізії з метою подолання синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи; розроблено теоретичну модель системи супервізії (рис.2.); обґрунтовано вибір методів та методик дослідження; описано етапи дослідження; проведено констатувальний етап дослідження рівня емоційного вигорання.

Базуючись на результатах проведеного теоретичного аналізу, розроблено систему супервізії, що визначаємо як структурно-функціональну, оскільки вона відображає причинно-наслідкові зв'язки між окремими елементами моделі та

їхнє функціональне значення, а також охоплює такі блоки: концептуальний, змістовно-технологічний, критеріально-результативний.

### Структурно-функціональна модель супервізії

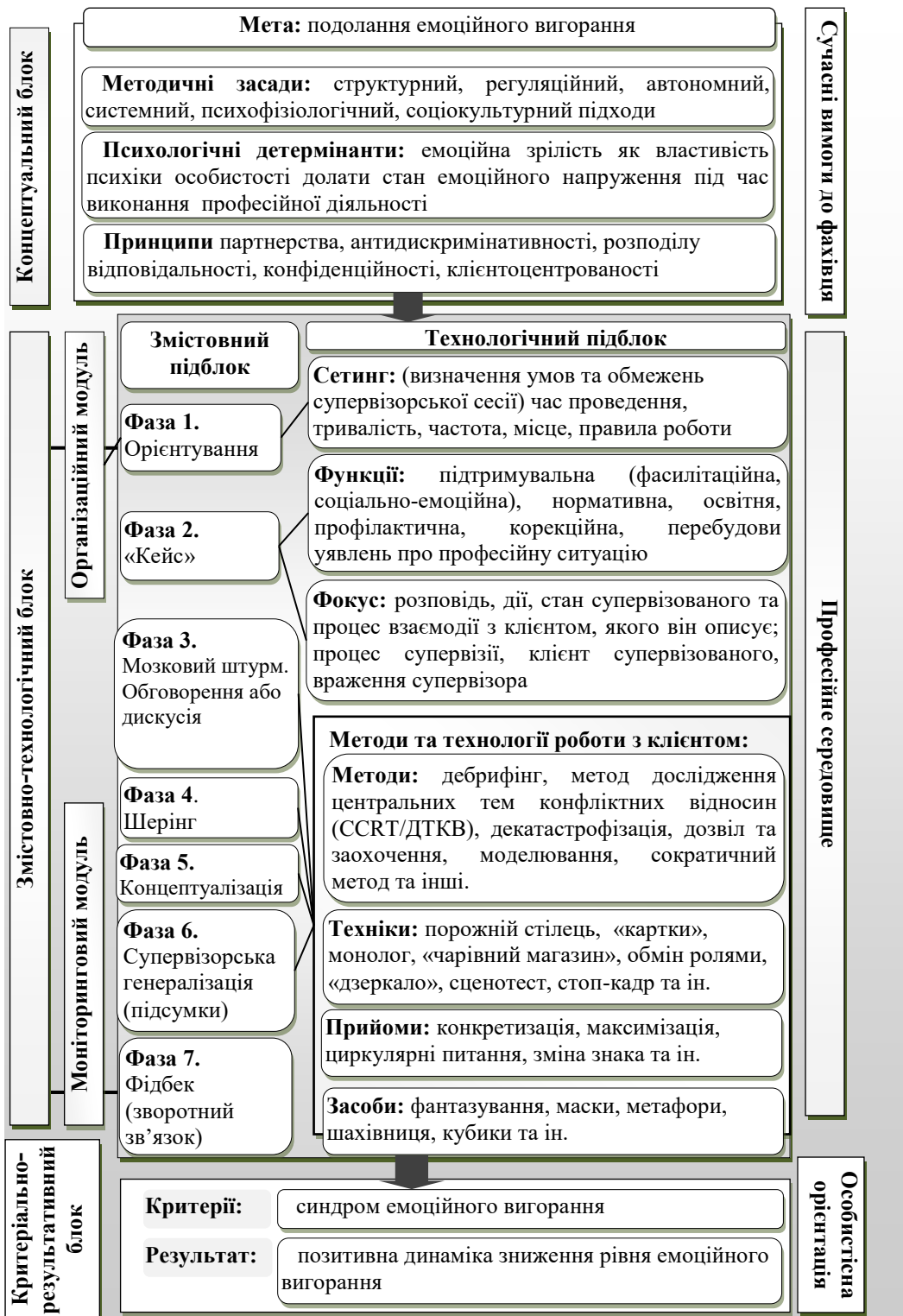


Рис. 2. Структурно-функціональна модель супервізії

Концептуальний блок репрезентує мету та методологічні засади структурно-функціональної моделі супервізії, спрямованої на профілактику емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

Метою розробленої моделі є профілактика емоційного вигорання, а завданням – обґрунтування етапів, механізмів та технологій дослідження.

Структурно-функціональна модель супервізії заснована на низці відповідних *принципів*: загальних (розвитку, діяльності, єдності свідомості і діяльності, системності, системного структурно-динамічного вивчення, якісного аналізу, цілеспрямованості, послідовності, доступності, верифікованості), специфічних (партнерства (супервізор – супервізований), розподілу відповідальності (супервізор – супервізований – організація), конфіденційності, взаємоповаги та толерантності, клієнтоцентрованості, антидискримінації тощо).

*Змістовно-технологічний* блок умовно поділено на *змістовну* та *технологічну* складові. *Змістова частина* складається з 7 фаз (рис.3).



**Рис. 3. Структура супервізорської сесії**

Фази супервізорської сесії мають чітку послідовність, визначену певною метою та завданнями.

*Організаційний модуль* блоку включає першу фазу «Орієнтування», що допомагає вирішити організаційні завдання початку супервізії, а *моніторинговий модуль* містить останню фазу «Фідбек», що спрямована на

отримання зворотного зв'язку, рефлексію, і дає можливість «промоніторити» свій стан на початку та наприкінці супервізорської сесії.

*Технологічна частина* представлена такими компонентами: сетинг, функції, фокус, методи та технології (прийоми, засоби) супервізії, що забезпечують реалізацію структури супервізорської сесії. Фази проведення супервізії виокремлено з урахуванням принципів темпоральності, стадіальності, нелінійності.

Супервізорський процес побудований на механізмах становлення емоційної зрілості (розвитку), а саме: інтеріоризації; ідентифікації; інтерналізації; рефлексії; аутопоезисі; емоційній включеності; діалогічному спілкуванні (в т.ч. внутрішньому діалозі).

Реалізацію зазначених механізмів забезпечено дотриманням сетингу (визначення умов та обмежень супервізорської сесії): час проведення, тривалість, частота, місце, правила роботи, що визначають фокус та функції початкових фаз супервізії. Вибір фокусу та подальше його уточнення завдяки з'ясуванню мети дає можливість окреслити шлях супервізорської сесії від невизначеності (запиту проблеми) до визначеності (рішення проблеми). Від того, наскільки правильно сформульовано запит (визначено фокус), залежить результат супервізії. Нами обрано класичну шестифокусну модель Е. Уільямса, але на практиці в супервізії найкраще себе зарекомендувала чотирифокусна модель: особистісне усвідомлення – здатність супервізованого бачити себе або свої афекти як частину процесу надання послуг; професійна поведінка – моніторинг юридичних та етичних аспектів роботи супервізованого з клієнтом; консультативні навички – практичні і технічні навички; концептуалізація клієнта – уміння побачити широкий контекст того, що відбувається під час роботи з супервізованим, розпізнати теми, що повторюються від сесії до сесії.

Основними функціями нашої моделі супервізії є: профілактична, підтримувальна (фасилітаційна, соціально-емоційна), корекційна, посередництва/медіації, когнітивної перебудови уявлень про професійну ситуацію, нормативна (спрямовальна, модераційна, контрольовано-вимірювальна), освітня (дидактична, навчальна).

*Критеріально-результативний* блок запропонованої моделі представлено такими компонентами: рівні, критерії та результат емоційного вигорання та його чинники (фактори) особистості фахівців професій допомоги.

*Ефективність структурно-функціональної моделі* супервізії, спрямованої на подолання емоційного вигорання фахівців системи спеціальної освіти та соціальної роботи визначено якісно-кількісними показниками симптоматики синдрому емоційного вигорання.

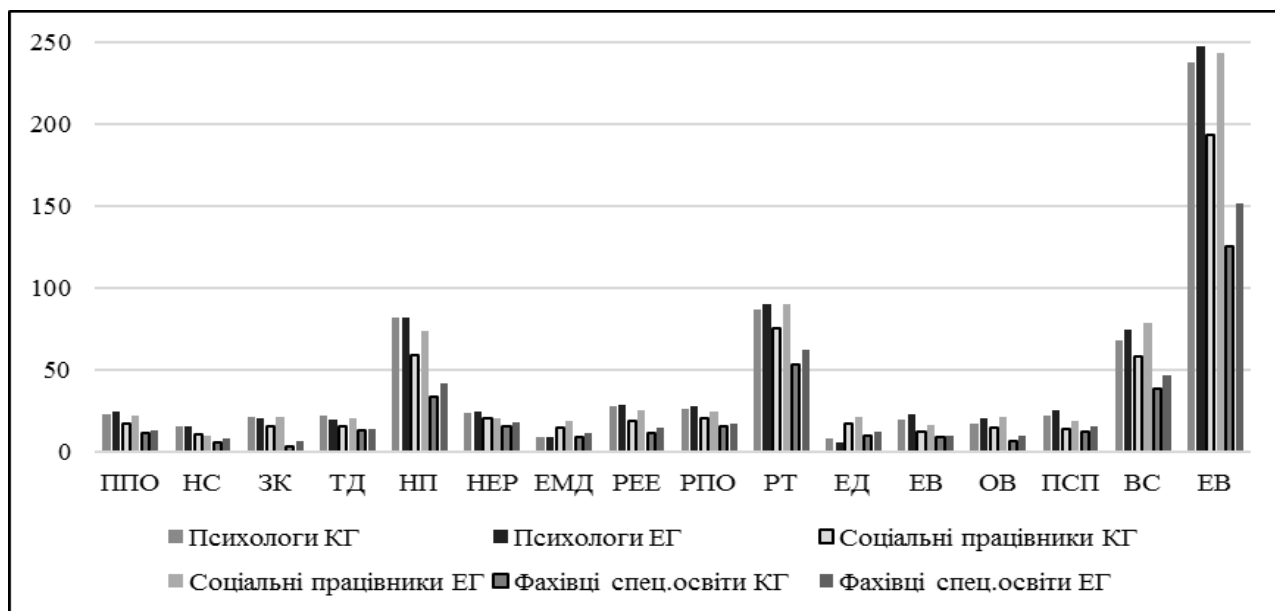
*Результатом реалізації розробленої* структурно-функціональної моделі та упровадження відповідної програми є позитивна динаміка показників критеріїв емоційного вигорання та його чинників у фахівців сфери спеціальної освіти та соціальної роботи, а також їхня здатність до реалізації функцій феномена емоційної зрілості.

Досвід групової (командної) супервізії в межах упровадження авторської моделі дозволив нам розробити такі методи: групова дискусія; робота в малих групах, тріадах або діадах; структуровані вправи та ігри; проєктивні вправи (наприклад, створення скульптур, малювання тощо).

У результаті проведення *констатувального експерименту*, спрямованого на визначення рівня емоційного вигорання, було сформовано три експериментальні групи – дві групи фахівців системи спеціальної освіти (група «ФСО» (фахівців спеціальної освіти), група «ПП» (психологів, які працюють в системі спеціальної освіти)) та одна група фахівців системи соціального захисту населення (група «СП» (соціальних працівників)), що будуть залучені до формульованого експерименту та три контрольні групи відповідних сфер діяльності. Вибірка всіх відзначена показниками емоційного вигорання.

Великий розмах коливань величин оцінок за кожним із показників дає можливість уявити всю різноманітність індивідуального поєднання величин вияву трьох фаз емоційного вигорання та їх 12 симптомів у групах досліджуваних. Отримані емпіричним шляхом дані піддано кількісному та якісному аналізу. Для статистичної обробки даних використано метод непараметричної статистики: *U*-критерій Манна-Вітні, що зафіксував достовірні розбіжності між групами.

Узагальнено результати констатувального експерименту фахівців СО, ПП та СП всіх ЕГ та КГ репрезентовано на рис.4:



**Рис. 4. Узагальнені результати констатувального експерименту фахівців СО, ПП та СП всіх ЕГ та КГ**

Як бачимо на рис.4, в ЕГ «Психологи» та «Соціальні працівники» фаза «Напруження» сформована, а також всі її симптоми, окрім симптому «Незадоволеність собою» у соціальних працівників, що знаходиться на стадії формування, тоді як у фахівців спеціальної освіти цей симптом та симптом

«Загнаність в кут» не сформовані. Інші симптоми фази та фаза загалом – на стадії формування.

Фаза «Резистенція» та її симптоми в ЕГ «Соціальні працівники» та «Психологи» сформовані, окрім симптому «Емоційно-моральна дезорієнтація» у психологів; у фахівців спеціальної освіти вищезазначений симптом та симптом «Розширення сфери економії емоцій» знаходяться на стадії формування, а фаза та інші її симптоми сформовані.

Фаза «Виснаження» та її симптоми у практичних психологів та соціальних працівників сформовані, у фахівців спеціальної освіти – в процесі формування.

Отже, показники та загальний рівень емоційного вигорання найбільш виражений у практичних психологів та соціальних працівників, а найменше – у фахівців спеціальної освіти.

У четвертому розділі **«Емпіричне дослідження референтів емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи»** визначено особливості чинників емоційного вигорання. Особистісні властивості фахівців спеціальної освіти розвинені на середньому рівні, невротичність має підвищений рівень у всіх експериментальних групах, також підвищений рівень зафіксовано у соціальних працівників та фахівців системи спеціальної освіти (практичних психологів). Депресивність, дратівливість, сором'язливість та емоційна лабільність, знижений рівень комунікабельності у соціальних працівників та врівноваженості у практичних психологів; перебіг психічної діяльності у всіх групах – за жіночим типом.

Соціальний самоконтроль, як особистісна характеристика, спрямований на оцінку соціального пристосування, тобто, здатність людини адекватно виражати свої емоції та керувати своєю поведінкою у всіх групах досліджуваних відповідає середньому рівню. Задоволеність професійною діяльністю та життям, самоефективність у фахівців спеціальної освіти на середньому рівні (задоволеність життям у соціальних працівників теж відповідає середньому рівню), у практичних психологів – на рівні нижче середнього, також у соціальних працівників задоволеність професійною діяльністю та самоефективність знаходяться нижче середнього рівня.

У фахівців спеціальної освіти провідними способом долаючої поведінки є позитивна переоцінка, самоконтроль, планування рішення проблем, що посідає перше місце у соціальних працівників, а на останньому (у соціальних працівників теж) – прийняття відповідальності, як і в соціальних працівників, так і у психологів. На першому місці у психологів пошук соціальної підтримки, що посідає третє місце у соціальних працівників, спосіб долаючої поведінки «втеча-уникнення» на третьому місці, (він на другому у соціальних працівників), а найменше виражені показники дистанціювання.

Індекс життєвого стилю, що засвідчує напруженість (переважання) психологічних захистів, є на середньому рівні у всіх експериментальних групах.

Показники стилів саморегуляції на середньому рівні у фахівців спеціальної освіти та соціальної роботи, у психологів підвищений рівень стилю планування та знижені показники стилів моделювання, оцінювання результатів та гнучкості.

Всі показники базисних переконань у фахівців спеціальної освіти знаходяться на середньому рівні сформованості, у психологів – підвищений рівень на пряму «переконання щодо власної цінності», високий – у на пряму «загальне ставлення до свідомості світу» (контрольованість і справедливість подій) та показника «ступінь самоконтролю» (контролю над подіями, що відбуваються), у соціальних працівників – у показника «прихильність світу» та на пряму «загальне ставлення до прихильності навколишнього».

Компоненти життєстійкості (системи переконань про мир, про себе, про відносини зі світом) у фахівців спеціальної освіти та психологів цієї сфери на рівні нижче середнього, у соціальних працівників – на середньому рівні.

Показники суб'єктивного благополуччя соціальних працівників відповідають середньому рівню, тоді як у фахівців системи спеціальної освіти та психологів – помірному рівню емоційного комфорту, тому досліджувані адекватно керують своєю поведінкою, досить упевнені у собі, активні, успішно взаємодіють з оточуючими, не відчують серйозних емоційних проблем.

Проранжовано ціннісні орієнтації ЕГ, за якими прослідковано загальну динаміку цінності розваг (приємного проведення часу, відсутності обов'язків), високих запитів (високих вимог до життя та домагань), виконавської дисципліни та незалежності (здатність до рішучих, самостійних дій).

У результаті дослідження компонентів індивідуальних мотиваційних структур (рівня домагань), зазначено, що на першому місці у соціальних працівників є пізнавальний мотив, у психологів – мотив зміни діяльності, у фахівців сфери освіти – намічений рівень мобілізації зусиль, що у соціальних працівників посідає третє місце. На другому місці у фахівців спеціальної освіти та соціальних працівників – оцінка власного потенціалу, у психологів – значущість результатів. Третє місце у спеціальної освіти посідає мотив вольового зусилля, у психологів – закономірності результатів.

Рівень суб'єктивного контролю, що діагностує локалізацію контролю над значущими подіями, а іншими словами, рівень особистої відповідальності, визначає середній рівень у соціальних працівників та фахівців сфери спеціальної освіти, окрім сфери здоров'я та хвороби (знижений рівень) та високий рівень усіх показників у психологів (виключення становить сфера здоров'я та хвороби).

Рефлексивність у фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи на середньому рівні, у психологів має підвищений рівень.

Представлено результати дослідження (для статистичної обробки даних використано метод непараметричної статистики: критерій рангової кореляції  $r_s$  Спірмена) емпіричних референтів емоційного вигорання.

Серед факторів, пов'язаних із емоційним вигоранням, нами виокремлено властивості особистості, задоволеність професійною діяльністю, способи

поведінки оволодіння, загальну самоефективність, задоволеність життям, механізми психологічного захисту особистості, стиль саморегуляції поведінки, базисні переконання, соціальний самоконтроль, життєстійкість, суб'єктивне благополуччя, ціннісні орієнтації, домагання, локус контролю, рефлексивність.

Особистісні моделі дають найкращу можливість системно досліджувати феномен емоційного вигорання, проте центральною методологічною основою є саме системно-структурний підхід, що відсутній у закордонних дослідженнях, а це значно знижує їхню результативність для науки (А. В. Костюк), тому нами було розроблено структурну функціональну систему особистісних факторів емоційного вигорання та визначено значущі зв'язки яких із фазами емоційного вигорання.

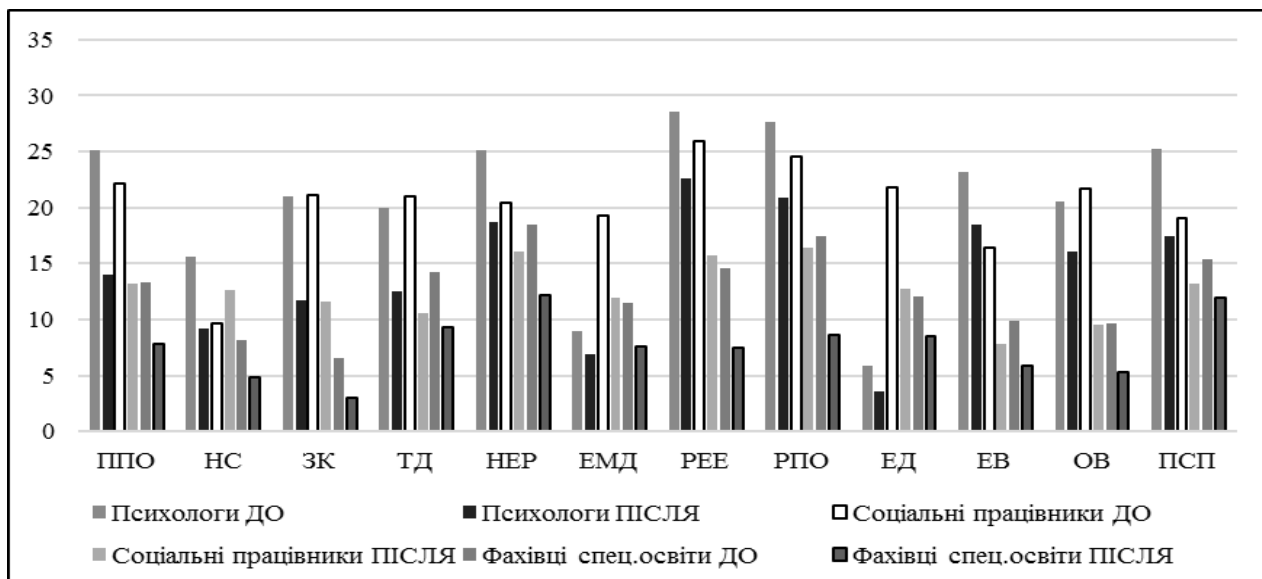
Відповідно до отриманих результатів, з фазами синдрому емоційного вигорання виявляють прямі статистично значущі зв'язки такі референти, як: особистісні властивості, як дратівливість, реактивна агресивність, емоційна лабільність та невротичність; способи долаючої поведінки – дистанціювання, планування рішення проблеми; механізми психологічного захисту – заперечення, витіснення, проєкція, раціоналізація; стиль саморегуляції поведінки – планування; показник суб'єктивного благополуччя – зміни настрою; ціннісні орієнтації – суспільне визнання, раціоналізм; компоненти індивідуальних мотиваційних структур (рівень домагань) – мотив уникнення, мотив зміни діяльності; показники рефлексивності – ретроспективна рефлексія діяльності, рефлексія реальної діяльності, розгляд майбутньої діяльності.

Непрямі статистично значущі зв'язки виявили механізм психологічного захисту «раціоналізація» (у психологів); стиль саморегуляції поведінки – оцінка результатів, базисні переконання – цінність «Я» (SW, self-worth) та контрольованість світу (C, control); ціннісні орієнтації – раціоналізм (у соціальних працівників), ефективність у справах та життєрадісність; компонент індивідуальних мотиваційних структур (рівень домагань) – мотив самоповаги; показник суб'єктивного контролю (локусу контролю) – інтернальність у сфері досягнень; а також задоволеність професійною діяльністю, самоефективність, соціальний самоконтроль та задоволеність життям.

У п'ятому розділі «**Верифікація моделі супервізії як ефективного методу подолання емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи**» перевірено ефективність моделі супервізії у фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, які мають симптоматику емоційного професійного вигорання, а також емпірично доведено роль супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання. Отримані емпіричним шляхом дані піддано кількісному та якісному аналізу (для статистичної обробки даних використовувалися метод непараметричної статистики: *U*-критерій Манна-Вітні).

Упровадження моделі супервізії дало змогу одержати результати, наведені на рис. 5:



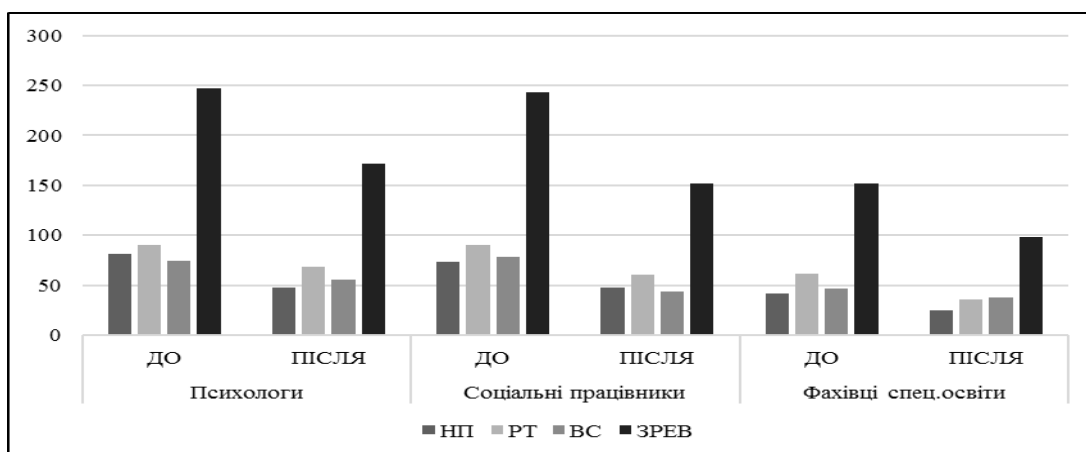


**Рис. 5. Динаміка симптомів емоційного вигорання експериментальних груп до та після експерименту**

Результати, наведені на рисунку 5, фіксують достовірні розбіжності між групами за всіма показниками емоційного вигорання в експериментальних групах фахівців спеціальної освіти, психологів системи спеціальної освіти та соціальних працівників після формульованого експерименту.

Усі симптоми емоційного вигорання в експериментальних групах, окрім «незадоволеність собою» у соціальних працівників, знижені.

Результати динаміки фаз емоційного вигорання у експериментальних груп наведено на рисунку 6:



**Рис. 6. Динаміка фаз емоційного вигорання експериментальних груп до та після експерименту**

Як бачимо на рис. 6, усі фази та загальний рівень емоційного вигорання після формульованого експерименту знизилися.

Отже, можемо констатувати позитивну динаміку, яка полягає у зниженні симптоматики синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. Зменшено (на фазі «Напруження») усвідомлення психотравматичних чинників професійної діяльності, незадоволеність собою

(у соціальних працівників спостерігали підвищення, що можна пояснити зростанням самоусвідомлення, саморозуміння, самоцінності щодо свого місця в житті, своїх цінностей та потреб, що детермінують пошук себе, своїх справжніх цілей і діяльності, яка буде надихати та дарувати радість).

Відчуття тривоги, депресії (що є спонуканими до емоційного вигорання як механізми психологічного захисту), «загнаності у клітку» знизилися, і зникло відчуття безвихідності, а посилення психічної енергії відбулося завдяки індукції ідеального: мислення спрямоване на планування цілей, сенсів. Знизилася неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій, редукція професійних обов'язків, що полягає в спробах обмежити обов'язки, пов'язані з емоційними витратами на фазі «Резистенція».

Підвищився загальний енергетичний тонус й стабілізувалася нервова система (фаза «Виснаження») через зменшення емоційного дефіциту, емоційної та особистісної відчуженості (деперсоналізації) – появи інтересу до людини – суб'єкта професійної діяльності; зникла симптоматика психосоматичних і психовегетативних порушень.

Таким чином, підтверджено ефективність моделі супервізії як ефективного методу подолання емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні викладено теоретико-методологічне узагальнення проблеми впровадження супервізії в діяльність установ, систематизовано погляди щодо синдрому емоційного вигорання, емпірично вивчено вплив супервізії як методу подолання синдрому вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, на підставі здійсненого теоретико-емпіричного дослідження зроблено такі висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз проблеми супервізії та запропоновано її авторське визначення як унікального та ефективного методу професійного супроводу працівників професій допомоги (фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи), спрямованого на формування навичок практичної діяльності та емоційно-особистісної зрілості через рефлексію суб'єктивних компонентів професійної взаємодії та установок стосовно клієнтів, колег та самого себе, коли відбувається корекція та регуляція емоційно-вольових процесів. Супервізія – малодосліджена сфера психологічної діяльності в Україні. Її розуміють як звернення до внутрішніх ресурсів спеціаліста, самоцінності, що дозволяє визначити опорні індивідуальні живі точки професійної самосвідомості. Почуття та вплив роботи на особистість повинні бути предметом супервізії, опрацьовуватися та обговорюватися. Через це систематичне здійснення супервізії професійної діяльності фахівців професій систем спеціальної освіти та соціальної роботи набуває особливого значення.

2. З'ясовано особливості та сучасні вимоги до впровадження

супервізії. Визначено основні супервізорські ролі (учитель, фасилітатор (терапевт), консультант) та додаткові (експерт, менеджер, адміністратор). Виокремлено ефективні та неефективні супервізорські стилі. Визначено, що розуміння фокусу в супервізії спирається на шестифокусну класичну модель Е. Уільямса, засновану на двох системах (терапевтичній і супервізорській) і шести фокусах: Терапевтична система: 1) фокус на клієнті; 2) фокус на супервізованому; 3) фокус на наданні допомоги клієнту супервізованим. Супервізорська система: 4) стан супервізованого; 5) супервізорський процес; 6) враження супервізора. *Сетинг* визначено як середовище, де є взаємодія, щоб визначити споконвічні установки (необхідні й достатні умови й обмеження для проходження сеансу психотерапії). Констатовано тенденції щодо виокремлення наставницької, корекційної, консультативної та експертної супервізії, навчальної/тренінгової, менеджерської; індивідуальної, групової та командної (підтипи командної супервізії: орієнтовану на вивчення конкретного випадку та орієнтовану на процес роботи); директивної (керованої) – недирективної; гетерогенних – гомогенних, статусної ієрархічної.

3. Доведено, що фахівці систем спеціальної освіти та соціальної роботи є представниками професій допомоги, які відносяться до професій вищого типу просоціальної активності з найвищими емоційними навантаженнями. Предметом діяльності, спрямованої на допомогу, є культура як «цілісний динамічний простір значень» людини/співтовариства. Умови діяльності пов'язані з підвищеною моральною відповідальністю. Цілі та результати задано невизначено, тісно пов'язані з «автором» та реалізовані через нього, внаслідок чого їх практично неможливо об'єктивно оцінити. Засобом діяльності є людина. Особлива вразливість фахівців обумовлена специфікою професійної діяльності, засобом якої є особистість, тому це і є професії, «створені до вигорання» (К. Чернісс).

4. Розроблено структурно-функціональну модель супервізії, спрямовану на подолання емоційного вигорання у фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. В її межах виокремлено концептуальний, змістовно-технологічний, критеріально-результативний блоки. Змістовно-технологічний блок умовно поділено на змістовну та технологічну складові. Ефективність структурно-функціональної моделі супервізії визначено ефективністю подолання емоційного вигорання фахівців.

5. Вивчено особливості емоційного вигорання професій фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. В ЕГ «Психологи» та «Соціальні працівники» фаза «Напруження» сформована, а також всі її симптоми, окрім симптому «Незадоволеність собою» у соціальних працівників, що знаходиться на стадії формування, тоді як у фахівців спеціальної освіти цей симптом та «Загнаність в кут» не сформовано. Інші симптоми фази та фаза загалом на стадії формування. Фаза «Резистенція» та її симптоми в ЕГ «Соціальні працівники» та «Психологи» сформовані, окрім симптому «Емоційно-моральна дезорієнтація» у психологів; у фахівців спеціальної освіти зазначений симптом та симптом «Розширення сфери економії емоцій»

знаходяться на стадії формування, а фаза та інші її симптоми сформовані. Фаза «Виснаження» та її симптоми у психологів та соціальних працівників сформовані, у фахівців спеціальної освіти – в процесі формування.

6. Визначено емпіричні референти емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, встановлено їхній зв'язок із фазами емоційного вигорання. З фазами синдрому емоційного вигорання виявлено прямі статистично значущі зв'язки, а саме: особистісні властивості, як дратівливість, реактивна агресивність, емоційна лабільність та невротичність; способи долаючої поведінки – дистанціювання, планування рішення проблеми; механізми психологічного захисту – заперечення, витіснення, проєкція, раціоналізація; стиль саморегуляції поведінки – планування; показник суб'єктивного благополуччя – зміни настрою; ціннісні орієнтації – суспільне визнання, раціоналізм; компоненти індивідуальних мотиваційних структур (рівень домагань) – мотив уникнення, мотив зміни діяльності; показники рефлексивності – ретроспективна рефлексія діяльності, рефлексія реальної діяльності, розгляд майбутньої діяльності. Непрямі статистично значущі зв'язки виявили механізм психологічного захисту «раціоналізація» (у практичних психологів); стиль саморегуляції поведінки – оцінка результатів, базисні переконання – цінність «Я» (SW, self-worth) та контрольованість світу (C, control); ціннісні орієнтації – раціоналізм (у соціальних працівників), ефективність у справах та життєрадісність; компонент індивідуальних мотиваційних структур (рівень домагань) – мотив самоповаги; показник суб'єктивного контролю (локусу контролю) – інтернальність у сфері досягнень; а також задоволеність професійною діяльністю, самоефективність, соціальний самоконтроль та задоволеність життям.

7. Експериментально перевірено ефективність впровадження регулярної супервізії. Зафіксовано позитивну динаміку, що виражена в зниженні симптоматики синдрому емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи. Зменшено (на фазі «Напруження») такі показники, як «психотравмувальні обставини професійної діяльності», «незадоволеність собою» (у соціальних працівників спостерігаємо підвищення, що можна пояснити зростанням самоусвідомлення, саморозуміння, самоцінності щодо свого місця в житті, своїх цінностей та потреб, які детермінують пошук себе, своїх справжніх цілей і діяльності, натхнення та радості). Показники «тривога і депресія» (спонуки до емоційного вигорання як механізму психологічного захисту) та «загнаності у кут» знизилися; зникло відчуття безвихідності, а посилення психічної енергії відбулося завдяки індукції ідеального: мислення набуло спрямування на планування цілей, сенсів. Знизилося «неадекватне вибіркове емоційне реагування», «емоційно-моральна дезорієнтація», «економія емоцій», «редукція професійних обов'язків», що відображалось в спробах обмежити обов'язки, пов'язані з емоційними витратами на фазі «Резистенція». Підвищився загальний енергетичний тонус й стабілізувалася нервова система (фаза «Виснаження») через зменшення «емоційного дефіциту», «емоційного та особистісного відчуження»

(деперсоналізації) – появи інтересу до людини – суб’єкта професійної діяльності; зникла симптоматика «психосоматичних і психовегетативних порушень».

Проведене дослідження не вичерпує ґрунтовного вивчення усіх аспектів проблеми психологічних засад супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців у системах спеціальної освіти та соціальної роботи. Перспективним вбачаємо подальше розроблення психологічних засад супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців професій допомоги, таких як медичні працівники (в тому числі парамедики); фахівці з проведення аварійно-рятувальних робіт (рятувальники), гуманітарного розмінування (ДСНС); військовослужбовці тощо. Потребує подальшого дослідження проблема емоційного вигорання фахівців професій, не пов’язаних із наданням допомоги.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації*

1. Астремська І. В. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги: *монографія*. Миколаїв: ФОП Швець В.М., 2023. 328 с. ISBN 978-617-7421-97-8

2. Astremaska, I., Slyvka, M., Koval, L., Popova, O., & Lesyk A. Development of the concept of pedagogical quality assurance of educational content in a higher education institution. *Synesis*. 2023. № 15(3). P. 296–307. (WoS).

<https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/2626/3560>

<https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/2626>

3. Astremaska, I., Anholenko, V., Pecherytsia, N., Ponomarenko, L., Kvitko, N. Features and current requirements for the supervisor’s professional activity in special education and social work. *Revista Conhecimento & Diversidade (RCD)*. 2023. V. 15, n. 38 Jul./Set. P.12-27. (WoS). [https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/view/11024](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/11024)

4. Chornomordenko, D., Taran, G., Havronenko, V., Astremaska, I., & Parfilova, S. Innovations in the field of education in the context of improving the personnel incentive system. *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*. 2023. Vol. 17(3). P.195-201. (WoS).

DOI: <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2023.17.03.16>

<https://revistaeducweb.org/check/17-3/16-195-201.pdf>

5. Astremaska I., Duve K., Shkrobot S., Frolov D., Diahilieva M. Verification of the supervision model as an effective method of preventing occupational deformation. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2022 (November). № 12/02/XXXI. (Vol. 12, Issue 2, Spec.Is. XXXI.). P. 69-71. (WoS).

<https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/PDF/120231.pdf>

[https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/papers/A\\_13.pdf](https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/papers/A_13.pdf)

6. Ушакова І. В. Регулятивна функція афективної сфери особистості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. Одеса, 2010. Том 15. Випуск 11: С.148-154.
7. Астремська І. В. Командний підхід у супервізії соціальної роботи. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського: збірник наукових праць*. Серія «Психологічні науки». 2012. Т.2. Вип. 9. С.10-15.
8. Астремська І. В. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовці соціальних працівників. *Теорія і практика сучасної психології*. 2012. Вип. 5. С. 55–59. [http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/5\\_2012/11.pdf](http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/5_2012/11.pdf)
9. Астремська І. В. Супервізорські відносини в професійному супроводі спеціаліста соціальної роботи. *Психологічні перспективи*. 2013. Випуск 22. С.3-12.
10. Астремська І. В. Фактори супервізорських відносин у соціальній роботі. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2015. Вип. 36, дод. 2 до темат. випуску «Проблеми емпіричних досліджень у психології». Випуск 12. С.217-223.
11. Astremska, I. V. The peculiarities of included and not included supervision in the structure of higher education of social workers. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2016. Випуск 31. С.19-30.
12. Astremska I. Professional deformation of doctors: features, causes, consequences». *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Випуск 33. С.170-176.
13. Астремська І. Особливості емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*. 2019. №1(10). С.10-13. DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2019.1\(10\).2](https://doi.org/10.17721/BSP.2019.1(10).2) file:///E:/Document/%/1-11-PB.pdf
14. Astremska I. V. The definition of «emotional burnout» in modern psychological science: content, reasons, patterns of occurrence. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2. Vol. 2. P.5-9.  
<http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/index.php/archiv?id=1768>
15. Astremska I. V. Emotional burnout as the current problem of practical psaychologists in the educational system. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 3. Т.1. С.121-125. DOI: <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.3-1.22>  
[http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3\\_2019/part\\_1/24.pdf](http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2019/part_1/24.pdf)
16. Астремська І. В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. *Психологія та соціальна робота*. 2019. №1(49). С.9-19. DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.1\(49\).185759](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.1(49).185759)
17. Astremska Irina. The peculiarities of Ukrainian health workers' professional burnout. *Психологічний часопис: збірник наукових праць*. 2019. Том 5, № 6 (26). С.36-49. DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.6>

<https://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/issue/view/26>

18. Astremaska Iryna. Influence of self-attitude and attitude to others on the success of representatives of professions «person-person» type. *Наукові записки національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія»*. 2020. Випуск 10. С.4-8. DOI: 10.25264/2415-7384-2020-10-4-8

19. Астремська І. В. Професійне вигорання лікарів-психотерапевтів та психіатрів. *Габітус*. 2020. Т. 2. №13. С.169-175. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.13-2.28>

[http://habitus.od.ua/journals/2020/13\\_2020/part\\_2/30.pdf](http://habitus.od.ua/journals/2020/13_2020/part_2/30.pdf)

20. Астремська І. В. Особливості та детермінанти особистісно-професійного становлення майбутніх психологів технічного та класичного ВНЗ. *Габітус*. 2021. №28. С.37-41. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.28.5> <http://habitus.od.ua/journals/2021/28-2021/7.pdf>

21. Астремська І. В. Професійна деформація співробітників карно-виконавчої системи. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. №3. С.23-28. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.3.4>

<https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/74/70>

22. Astremaska I. V. Training and development of supervisors of supporting professions in Ukraine. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. Ужгород, 2022. №2. С.36-41.

DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.2.7>

<http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/118>

23. Astremaska I. V. Emotional burnout in the professional activities of doctors and teachers. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*. 2022. №3. С.5-9. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.3.1>

<http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/133>

24. Astremaska I., Myza I. Characteristics of parental burnout in families raising adolescents of its prevention. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського: Серія: Психологія*. 2022. Том 33 (72). № 6. С.79-83. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/15>

[https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/6\\_2022/15.pdf](https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/6_2022/15.pdf)

25. Астремська І. В., Галиченко О. О. Корекція депресивних розладів з психосоматичною симптоматикою методом гештальт-терапії. *Габітус*. 2021. № 30. С.85-90. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.30.14>

<http://habitus.od.ua/journals/2021/30-2021/14.pdf>

26. Астремська І. В. Емоційне вигорання психологів-консультантів, які працюють із юнацтвом. *Габітус*. 2023. №52. С.56-60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.52.9>

<http://www.habitus.od.ua/journals/2023/52-2023/9.pdf>

27. Astremaska I., Honcharuk V., Bialyk O., Martynyshyn Y., Pidlypskyi A. Training of teachers of higher education institutions for the use of distance learning

technologies in the context of digitalization. *Laplace em Revista (International)*. 2021. Vol.7. n. Extra D. P.605-612.

DOI: <https://doi.org/10.24115/S2446-622020217Extra-D1145p.605-612>

<https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/1145/1042>

28. Astremaska I., Berezovska L., Girchenko O., Fihol N., Kondratiuk S., Sembrat A. Supervision as innovative psychological and pedagogical technology and subject of research. *Laplace em Revista (International)*. 2021. Vol.7. n.3. Sept.-Dec. P.616-622. DOI: <https://doi.org/10.24115/S2446-62202021731349p.616-622>

<https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/1349/1193>

29. Astremaska I. V. Supervision model in the social work practice. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Hamilton (Ontario), 2014. №3. P.3-16.

<https://farplss.org/index.php/journal/issue/view/13>

30. Астремська І. В. Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи з клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. II (16). Is.33. P.94-97.

<https://seanewdim.com/published-issues/pedagogy-and-psychology/i033/>

<https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Astremskaya-I.V.-Group-supervision-as-an-effective-form-of-practical-training-to-work-with-clients.pdf>

31. Astremaska Iryna. Supervision model as an effective method of the practical training. *Australian Journal of Scientific Research*. Adelaide. 2014. Vol.III. №2(6). P.144-147.

<https://silo.tips/download/australian-journal-of-scientific-research>

32. Astremaska I. W. Superwizja jak główny element praktycznego komponentu przygotowania specjalistów pracy socjalnej w wyższej szkole. *Europejskie studia humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo*. Slupsk, 2016. Vols.1. P.173-186.

33. I. Astremaska, N. Lukina. Objective component in social service supervisor training process. *Personality Developmen In the Age of Globalization: Collection of scientific papers*. Morrisville. 2016. P.50-55.

34. Astremaska, I. V. The functions of supervision in social work. *Scientific Journal «Virtus»*. Montreal (Canada). 2016. Is.10. P. 51-54.

35. Astremaska I. V. Specificity and occupational risks of helping workers. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. VI (66), Issue 162. (Maj). P.70-73. DOI: <http://doi.org/10.31174/SEND-PP2018-162VI66-15>

<https://seanewdim.com/published-issues/pedagogy-and-psychology/i162/>

<https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/04/Specificity-and-occupational-risks-of-helping-workers-I.-V.-Astramskaya.pdf>

36. Astremaska I.V. Prophylaxis of professional burning down of system of formation of Ukraine. *Scientific Journal «Virtus»*. Montreal (Canada), 2019. Issue 31. P.25-27.

***Опубліковані праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації***

37. Астремська І.В. Особливості взаємодії супервізора та спеціаліста соціальної роботи. *Basic and applied psychological researches in practices of*



leading scientific schools: Realities and Perspectives: Collection of articles. London, Great Britain, 2012. P.10-14.

38. Астремська І.В. Паралельні процеси в супервізії соціального працівника. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. м.Одеса, 15 січня 2013 р. Одеса, 2013. С. 206 - 208.

39. Астремська І.В. Супервізія як оптимальна форма практичної підготовки соціальних працівників. *Фундаментальні та прикладні наукові дослідження: погляд молодих вчених: збірка статей за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (27-28 марта 2014 г.)*. Макеевка, 2014. С. 13-17.

40. Астремська І.В. Базові цінності супервізії в соціальній роботі. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали II міжнар. наук.-практ. конференції, м.Одеса, 15 жовтня 2013 р. Одеса, 2013. С. 21 – 23.

41. Астремська І.В. Супервізія як засіб подолання емоційного вигорання соціального працівника. *«Сучасні напрямки теоретичних та прикладних досліджень 2014»*: збірка статей за матеріалами міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (18-30 бер.2014 р.) Sworld. С.14-17.

42. Астремська І.В. Супервізія як технологія практичної підготовки соціальних працівників. *Могілянські читання – 2013: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*: VI всеукр. наук.-метод. конф. (11-17 листопада 2013 р.). м.Миколаїв, 2013.С.17-19.

43. Астремська І.В. Супервізія клієнта з тривожно-невротичною симптоматикою. *Могілянські читання – 2014: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*: VII всеукр. наук.-метод. конф. (17-21 листопада 2014 р.). м.Миколаїв, 2014.С.34-36.

44. Астремська І.В. Поняття синдрому «емоційного вигорання» в сучасній психологічній науці. *Могілянські читання – 2018: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*: XXI Всеукр. наук.-метод. конф. (12-17 листопада 2018 р.). м.Миколаїв, 2018.С.25-27.

45. Астремська І.В. Невротичні порушення у дітей молодшого шкільного віку та їх корекція. *Могілянські читання – 2021: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*: XXIV всеукр. наук.-метод. конф. (08-12 листопада 2021 р.). м.Миколаїв, 2021. С.9-12.

46. Астремська І.В. Особливості супервізії в соціальній роботі IX *Міжнародна науково-практична конференція «Ольвійський форум – 2011: Стратегії України в геополітичному просторі»* (8-12 червня 2011 р., м. Ялта). Миколаїв, 2016. С.39-42.

47. Астремська І.В. Професійна компетентність соціального працівника-супервізора групи. *«Соціальна відповідальність інтелектуалів та їхня роль у розвитку сучасного суспільства» в рамках IX міжнар. наук.-практ. конф. «Ольвійський форум – 2015: стратегії країн Причорноморського регіону*

в геополітичному просторі»: тези міжнар. наук.-практ. конф. (3-6 червня. 2016 р.). Миколаїв, 2016. С.21-31.

48. Астремська І.В. Удосконалення методики викладання дисципліни «Супервізія в соціальній роботі». *«Інноваційний потенціал соціокультурних змін у сучасній Україні» в рамках X міжнар. наук.-практ. конф. «Ольвійський форум – 2016: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: тези міжнар. наук.-практ. конф. (9-11 червня 2016 р.). Миколаїв, 2016. С.51-53.

49. Астремська І.В. Базові аспекти ефективних програм навчання супервізорів соціальної роботи. *«Суспільні науки. Академічні свободи, університетська автономія, наука і освіта для сталого розвитку» в рамках XI Міжнародної науково-практичної конференції «Ольвійський форум – 2017: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: тези доповідей (8-11 червня 2017 р.). Миколаїв, 2017. С.5-7.

50. Астремська І.В. Супервізія як засіб подолання синдрому емоційного вигорання представників допомагаючих професій. *«Психологія саморозвитку та подолання стресових станів» в рамках XII Міжнародної науково-практичної конференції «Ольвійський форум – 2018: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: тези доповідей (7-10 червня 2018 р.). Миколаїв, 2018. С.18-19.

51. Астремська І.В. Специфіка професійного вигорання працівників сфери охорони здоров'я в Україні. *«Психологічні аспекти розвитку самоактуалізованої особистості» в рамках XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Ольвійський форум – 2019: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: тези доповідей (6-9 червня 2019 р.). Миколаїв, 2019. С.58-59.

52. Астремська І.В. The features of motivation of helping behavior. *«Психологія саморозвитку та подолання стресових станів» в рамках XIV Міжнародної науково-практичної конференції «Ольвійський форум – 2020: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: тези доповідей (6-9 червня 2020 р.). Миколаїв, 2020. С.3-5.

53. Астремська І.В. Метод дослідження центральної теми конфліктних відносин (CCRT/ ДТКВ) в супервізії. *«Ольвійський форум-2022: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі»*: в рамках XVI міжнар. наук. конф. *«Теоретико-методологічні основи розвитку когнітивної та емоційної сфер як фактор психічного здоров'я особистості»* тези доповіді: (23-26 червня 2022р.). Миколаїв, 2022.С.9-14.

54. Астремська І.В. Технології соціально-психологічного супроводу прийомних сімей. *Історичний досвід, стан та перспективи підготовки педагогічних і соціально-педагогічних кадрів до роботи з різними соціальними групами*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (3-5 листопада 2011р.). Чернівці, 2011. С. 13-17.

55. Астремська І.В. Психологія супервізорських відносин у соціальній роботі: не пригноблюючий підхід. *Актуальні проблеми психології особистості*

на європейському просторі: тези доповідей I Міжнародного науково-практичного семінару (10 лютого 2016р.). Кам'янець-Подільський, 2016 С.7-8.

56. Astremska, I.V. Undepressing supervisors relations. *Zbiór artykułów naukowych. «Współczesne tendencje w nauce i edukacji»*: Konferencji Miedzynadowej Naukowo-Praktycznej (Kraków, 30.01.2016 – 31.01.2016). Kraków (Warszawa), 2016. p.p.37-38.

57. Astremska I.V. Context factors, affecting the formation supervisors in the new surrounding. *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (5-6 травня 2016 р.). Ніжин, 2016. С.10-12.

58. Астремська І.В. Психологічні особливості допомагаючих професій. *Modernization of educational system: world trends and national peculiarities: International scientific conference: abstr. of the rep.* (Kaunas (Lithuania), February 23 rd, 2018). Kaunas, 2018. С.17-21.

59. Астремська І.В. Особливості роботи супервізора з травмою фахівця соціальної сфери. *Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії (психологічні та педагогічні аспекти)*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м.Львів, 22-23 вересня 2017р.). Львів, 2017. С.58-61.

60. Астремська І.В. Супервізія як метод психологічної допомоги в подоланні професійно-особистісної проблематики соціальних працівників. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. (24-25 квітня 2014 р.). м.Кам'янець-Подільський. 2014. С.59-62.

61. Астремська І.В. Групова супервізія в соціальній роботі як ефективний метод психологічної допомоги. *Актуальні проблеми практичної психології*: тези IV Міжнар. наук.-практ. конф. (10-11 квітня 2014 р.). Херсон, 2014. С.49-53.

62. Астремська І.В. Супервізія як інноваційна технологія: основні аспекти її використання в межах практичної підготовки соціальних працівників. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених. (м.Херсон, 20-21 квітня 2017р.). Херсон, 2017. С.32-34.

63. Астремська І.В. Навчання супервізорів соціальної роботи: розвитковий підхід. *Актуальні проблеми психології навчання та розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ.конф., з нагоди 70 - ліття заснування лабораторії психології навчання імені І.О.Синиці. (м.Київ, 25 травня 2017 р.). Київ, 2017. С.55-57.

64. Астремська І.В. Причини емоційного вигорання як професійної деформації практичних психологів системи освіти. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку*: тези доповідей XIII міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м.Київ, 12–13 квітня 2018 р.). Київ, 2018. С.71-72.

65. Астремська І. Корекція емоційного вигорання матерів, які виховують дітей з інвалідністю. *Психологічні науки: теорія і практика сучасної*

науки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13-14 серпня 2021р.). Запоріжжя, 2021. С.85-89.

66. Астремська І. Підходи до вивчення професійних деструкцій в сучасній психологічній науці. *Науковий потенціал та перспективи розвитку психологічних наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 10-11 вересня, 2021). Львів, 2021. С.49-53

67. Астремська І. Професійна свідомість та психологічні особливості фахівців допомагаючих професій. *International scientific conference: Promising areas of theoretical and applied research '2021: series Conference proceedings*. Academy of Economics, Svishtov. (Bulgaria). 2021. P. 69-72.

68. Астремська І. Супервізія як метод психологічної допомоги особистості у критичних ситуаціях життя. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя*: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції ( м. Суми, 28 – 30 квітня 2022 р.). Суми, 2022. С.28.

69. Астремська І.В., Кміт А.Ю. Супервізія як метод покращення стосунків сиблінгів в практиці практичній діяльності психолога. *Progressive research in the modern world*: збірник тез V Міжнародної науково-практичної конференції, (Бостон, 01-3.02.2023 р.). Бостон (США), 2023. С. 407-412.

70. Астремська І.В., Зелінська Г.Л. Супервізія в консультуванні молодого подружжя з проблемами у взаємовідносинах. *Modern research in world science*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції. (Львів, 29-31.01.2023 р.). Львів, 2023. С. 836-841.

### ***Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати конференції***

71. Ушакова І.В. Супервізія: навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2011. 228с.

72. Астремська І.В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во ЧНУ імені Петра Могили, 2017. 396 с.

73. Ушакова І.В. Особливості супервізії в соціальній роботі. *Наукові праці: науково-методичний журнал. Соціологія*. 2011. Вип.144.Т.156: С. 80-84.

74. Астремська І.В. Значення фокусування для ефективної супервізії в соціальній роботі. *Вища освіта України*. Дод. 2 до №3. Т. II (27). Темат. вип. «Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору». Київ, 2011. С.44-49.

75. Астремська І.В. Основні форми супервізії в соціальній роботі. *Sworld*. Свиштов, 2014. Вип. №4(37). Том 14: Педагогіка, психологія та соціологія. С.52-60.

76. Астремська І.В. Супервізія як засіб подолання накопиченого стресу та емоційного вигорання соціального працівника. *Sworld*. (Свиштов), 2014. Том 15. Вип.№1. С.65-75.

77. Астремська І. Професійна деформація співробітників правоохоронних органів України. *SWorld and D.A. Tsenov Academy of Economics. Svishtov (Bulgaria)*, 2019. Is.1. С.190-198.

78. Астремська І.В., Жайворонок Ю.Г. Теоретичні аспекти проблеми дослідження агресивної поведінки особистості. *Наукові праці: науково-методичний журнал. Соціологія*. 2013. Вип.213.Т.225: С. 111-116.

79. Астремська І.В. Моделі супервізії. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова: серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: збірник наукових праць*. 2012. Вип.15 (25). С.3-6.

80. Астремська І.В. Сетинг в супервізії соціальних служб. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. *Збірник наукових праць Херсонського національного технічного університету*. 2014. Вип. № 1 (10). С.44-46.

81. Астремська І. Технології соціально-психологічного супроводу прийомних сімей. *Науковий вісник Чернівецького університету: збірник наукових праць. Педагогіка і психологія*. 2011. Вип.593. С.13-22.

## АНОТАЦІЇ

**Астремська І. В. Психологічні засади супервізії у подоланні синдрому емоційного вигорання фахівців у системах спеціальної освіти та соціальної роботи. - Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності 19.00.08 – спеціальна психологія. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, Київ, 2023.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення проблеми супервізії і нове вирішення актуальної наукової проблеми подолання емоційного вигорання фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи, оцінено стан її розробленості в сучасній психології.

З'ясовано особливості та сучасні вимоги до впровадження супервізії: ролі та стилі супервізора, фокуси та функції супервізії; супервізорські відносини та відповідальність (сетинг, форми, види та методи).

Виокремлено та схарактеризовано специфіку професійної діяльності фахівців систем спеціальної освіти та соціальної роботи як чинник розвитку синдрому емоційного вигорання.

Розроблено структурно-функціональну модель супервізії, спрямовану на подолання синдрому емоційного вигорання професій сфер спеціальної освіти та соціальної роботи. Вивчено особливості емоційного вигорання фахівців спеціальної освіти та соціальної роботи. Визначено емпіричні референти емоційного вигорання фахівців спеціальної освіти та соціальної роботи і встановлено їхній зв'язок із фазами емоційного вигорання. Верифіковано в емпіричному дослідженні концептуальну модель супервізії, спрямовану на

подолання синдрому емоційного вигорання професій сфер спеціальної освіти та соціальної роботи.

Підтверджено ефективність моделі супервізії як ефективного методу подолання емоційного вигорання фахівців спеціальної освіти та соціальної роботи.

*Ключові слова: професійний стрес, психоемоційний стан, емоційне регулювання комунікації, синдром емоційного вигорання, супервізія, фахівці соціономічних професій.*

**Astremska I.V. Psychological principles of supervision in overcoming the syndrome of emotional burnout of specialists in the systems of special education and social work. - Manuscript.**

Dissertation for the degree of Doctor of Psychological Sciences in specialty 19.00.08 - Special Psychology - Mykola Yarmachenko Institute of Special Pedagogy and Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

The dissertation provides a theoretical generalization of the problem of supervision and a new solution to the urgent scientific problem of overcoming the emotional burnout of specialists in the systems of special education and social work. As a result of the theoretical analysis, it was proved that supervision is a unique and effective method of professional support for employees (managers and subordinates, highly professional and beginners) of helping professions, aimed at developing practical skills (knowledge and skills of a professional) through reflection on the subjective components of professional interaction and attitudes towards clients, colleagues and oneself, in which correction and regulation of emotional and volitional processes takes place.

It is noted that specialists in the system of special education and social work belong to the helping professions, which are of the «higher type». Professions of this type involve constant interaction and communication with people, as professions of the socioeconomic type, they are based on behavior aimed at helping – prosocial activity (activity that benefits another) of the individual. The working conditions are associated with increased moral responsibility. The goals and results are set vaguely, closely related to the «author» and realized through him/her, and are almost impossible to evaluate objectively. The means of activity is the person himself. Thus, the special vulnerability of specialists in special education and social work, whom we refer to as helping professions, is expressed by the specifics of their professional activities, these are professions «created for burnout».

It has been established that professional burnout is «one of the most common types of professional deformation» and one of the «manifestations of professional destruction of the personality», which are defined as the process of destruction of the structure of professional activity and personality of a specialist, which negatively

affect the result of work and the state of the activity itself, professional destruction implies more significant changes and more significant consequences.

The concept of supervision in overcoming the emotional burnout of specialists in the system of special education and social work is substantiated. The structural and functional model of supervision, which includes conceptual, content and technological, criterion and result blocks, is verified. The content and technological block is conditionally divided into content and technological components. The purpose of the developed model is to overcome emotional burnout, the task is to substantiate the stages, mechanisms and technologies of the studied process. The result of the implementation of the developed structural and functional model and the introduction of the corresponding program is a positive dynamics in terms of emotional burnout and its factors of specialists in the system of special education and social work, their ability to realize the functions of the phenomenon of emotional maturity.

The peculiarities of the referents of emotional burnout (satisfaction with professional activity, ways of coping behavior; general self-efficacy; life satisfaction, mechanisms of psychological protection of the individual, style of self-regulation of behavior, basic beliefs, social self-control, resilience, subjective well-being, value orientations, claims, locus of control, reflexivity, individual personality traits) and their relationship with the phases of «Tension», «Resistance», «Exhaustion» are determined.

It has been proved that the introduction of the supervision model as an integral part of the professional activity of specialists in the system of special education and social work leads to positive dynamics, which is expressed in a decrease in the symptoms of emotional burnout syndrome. Awareness of psycho-traumatic factors of professional activity, dissatisfaction with oneself decreases (in the «Tension» phase), which can be explained by the growth of self-awareness, self-understanding, self-worth regarding their place in life, their values and needs, which determines the search for oneself, one's true goals and activities that will inspire and give joy). The feelings of anxiety, depression (which are the triggers for emotional burnout as a psychological defense mechanism), «cagedness» decrease and the feeling of hopelessness disappears, and the mental energy is enhanced due to the induction of the ideal: thinking is directed towards the construction of plans, goals, and meanings. Inadequate selective emotional responses, emotional and moral disorientation, emotional economy, and reduction of professional responsibilities, which consists in attempts to limit responsibilities associated with emotional costs in the Resilience phase, are reduced. The general energy tone increases and the nervous system stabilizes (the «Exhaustion» phase) due to a decrease in emotional deficit, emotional and personal alienation (depersonalization) – the emergence of interest in the person – the subject of professional activity; the symptoms of psychosomatic and psycho-vegetative disorders disappear.

The effectiveness of the supervision model as an effective method of overcoming the emotional burnout of specialists in special education and social work is confirmed.

**Key words:** *professional stress, psycho-emotional state, emotional regulation of communication, emotional burnout syndrome, supervision, specialists in socionomic professions.*