

ІНТЕГРАЦІЯ КОУЧИНГОВОГО ПІДХОДУ В СУПЕРВІЗІЙНИЙ ПРОЦЕС ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

INTEGRATION OF COACHING APPROACH INTO THE SUPERVISION PROCESS OF SOCIONOMIC PROFESSIONS SPECIALISTS

У статті досліджено потенціал інтеграції коучингового підходу в супервізійний процес фахівців соціономічних професій як ресурсу розвитку їхньої рефлексивності, професійної ідентичності й емоційної стійкості. Виявлено, що традиційні підходи до супервізії не завжди відповідають динаміці змін і запитам сучасного фахівця, що зумовлює потребу в оновленні методологічного підґрунтя супервізійного процесу. Проаналізовано концептуальні відмінності між коучингом і супервізією в контексті соціономічних професій за критеріями мети, фокусу, ролі провідника, типу взаємодії, методів та орієнтації в часі. З'ясовано, що інтеграція коучингового підходу реалізується через упровадження принципів партнерства, підтримки, самоусвідомлення й відповідальності, що створює атмосферу довіри та співпраці між супервізором і супервізантом. Досліджено ефективність використання коучингових технік у супервізійних сесіях, зокрема відкритих запитань, активного слухання, цілепокладання й рефлексії. Установлено, що ці інструменти сприяють глибшому усвідомленню професійних викликів, активізують внутрішні ресурси супервізанта й підтримують його в пошуку рішень. Визначено зміну ролі супервізора від експерта-контролера до партнера-фасилітатора в процесі особистісно-професійного зростання. Розкрито ключові компетенції супервізора-коуча, серед яких – емпатійне слухання, уміння ставити рефлексивні запитання, фасилітаційні навички, етична чутливість, системне мислення та здатність до метарефлексії. Обґрунтовано, що коучингово-орієнтована супервізія є потужним ресурсом професійного навчання дорослих, особливо у сферах з високою емоційною включеністю. Доведено, що такий підхід відкриває нові можливості для зростання як супервізантів, так і самих супервізорів, сприяючи формуванню зрілої, цілісної, автономної професійної особистості фахівців соціономічної сфери.

Ключові слова: інтеграція, коуч, коучинговий підхід, психолог-консультант, супервізант, супервізія, супервізор, фахівці соціономічних професій.

The article examines the potential of integrating a coaching approach into the supervision process of socionomic professions specialists as a resource for developing their reflexivity, professional identity, and emotional resilience. It has been revealed that traditional supervision approaches do not always correspond to the dynamics of changes and demands of contemporary specialists, which necessitates updating the methodological foundation of the supervision process. The conceptual differences between coaching and supervision in the context of socionomic professions have been analyzed according to the criteria of purpose, focus, leader's role, type of interaction, methods, and time orientation. It has been clarified that the integration of the coaching approach is implemented through the introduction of principles of partnership, support, self-awareness, and responsibility, which creates an atmosphere of trust and cooperation between supervisor and supervisee. The effectiveness of using coaching techniques in supervision sessions has been investigated, particularly open-ended questions, active listening, goal setting, and reflection. It has been established that these tools contribute to a deeper understanding of professional challenges, activate the supervisee's internal resources, and support them in finding solutions. The transformation of the supervisor's role from expert-controller to partner-facilitator in the process of personal-professional growth has been determined. Key competencies of the supervisor-coach have been revealed, including empathic listening, ability to pose reflective questions, facilitation skills, ethical sensitivity, systems thinking, and capacity for meta-reflection. It has been substantiated that coaching-oriented supervision is a powerful resource for adult professional learning, particularly in spheres with high emotional involvement. It has been proven that such an approach opens new opportunities for growth for both supervisees and supervisors themselves, contributing to the formation of mature, integral, autonomous professional personalities of socionomic sphere specialists.

Key words: integration, coach, coaching approach, counseling psychologist, supervisee, supervision, supervisor, socionomic professions specialists.

УДК 159.9:37.018.46:331.108.45
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.75.2.32>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Ніколаєв Л.О.

к.психол.н., доцент, доцент кафедри психології,
завідувач навчально-методичної лабораторії психології групової роботи
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

У сучасному світі фахівці соціономічних професій працюють у складних соціокультурних, економічних і психологічних умовах, що вимагає від них високого рівня професійної компетентності, емоційної стабільності, готовності до саморефлексії та безперервного особистісного розвитку. Водночас вони щоденно стикаються з викликами професійного вигорання, морального виснаження, складних етичних виборів і потреби в якісній підтримці. У цьому контексті супервізія є важливим механізмом підтримки, розвитку й збереження професійної ефективності, адже вона дає фахівцям змогу аналізувати професійні труднощі, зни-

жувати рівень стресу й покращувати якість взаємодії з клієнтами. Однак традиційні підходи до супервізії не завжди відповідають динаміці змін і запитам сучасного фахівця, що зумовлює потребу в оновленні методологічного підґрунтя супервізійного процесу. Одним із перспективних напрямів є інтеграція коучингового підходу, що ґрунтується на принципах партнерської взаємодії, фокусі на сильних сторонах особистості, відповідальності за саморозвиток і досягнення цілей. Коучингові техніки сприяють активізації внутрішніх ресурсів спеціаліста, розвитку його рефлексивних і саморегуляційних здібностей, формуванню конструк-

тивного професійного мислення. Саме тому інтеграція коучингу в супервізійний процес набуває особливої актуальності для дослідження, оскільки відкриває нові горизонти в розумінні шляхів підтримки й розвитку фахівців соціономічної сфери, а також створює підґрунтя для модернізації наявних професійних практик у межах міждисциплінарного підходу.

Мета статті – розкрити потенціал інтеграції коучингового підходу в супервізійний процес фахівців соціономічних професій як ресурсу розвитку рефлексивності, професійної ідентичності й емоційної стійкості.

Супервізія в соціономічній сфері розглядається як дієвий інструмент підвищення професійної ефективності, що підтверджується в працях зарубіжних учених: Дж. Бернарда, С. Гледдінга, Д. Джейкобса, К. Краутера, Дж. Меєра, М. Ронестеда, Т. Скоухолда, П. Ховкінса, Р. Шохета й ін. У вітчизняній науковій традиції різні аспекти супервізійної практики в психології, соціальній і педагогічній роботі ґрунтовно досліджуються в працях С. Архіпової, О. Байдарової, С. Богданова, О. Волкової, О. Залеської, А. Іващенко, О. Карагодіної, К. Ключка, М. Компанович, С. Максименка, М. Мушкевич, В. Січки, С. Ставкової, І. Ушакової, О. Флярковської, М. Хараджи й ін. Супервізія визнається науковцями як один із важливих механізмів підтримки фахівців соціономічних професій. Стрімкий розвиток коучингових технологій вимагає пошуку ефективних шляхів їх застосування в суміжних професійних контекстах, зокрема в супервізії. Коучинговий підхід доводить свою ефективність у роботі з фахівцями «людських професій». Актуальність вивчення цього підходу підтверджується напрацюваннями зарубіжних дослідників (В. Брока, К. Вілсона, А. Гранта, К. Робінсона й ін.) та українських учених (Т. Борової, О. Бородієнко, М. Братко, Н. Горук, Л. Зеленської, Л. Музичко, О. Нежинської, Л. Рень, О. Рудницьких, В. Тименко, Л. Хоменко-Семенової та ін.). Таким чином, науковий інтерес до супервізії й коучингу створює підґрунтя для глибшого осмислення інтегративного потенціалу цих підходів.

Становлення й розвиток інституту супервізії зумовлені потребою покращення якості професійної підготовки спеціалістів, що здійснюють діяльність у сферах соціальної та освітньої практики. Водночас супервізія сприяє вдосконаленню роботи психологічної й соціально-психологічної служби, забезпечує формування у фахівців високого рівня професійної й рефлексивної компетентності [6, с. 29]. С. Архіпова та С. Ставкова наголошують, що забезпечення функціональної ефективності супервізійного процесу неможливе без належної підготовки фахівців, здатних здійснювати супервізію на високому професійному рівні. Сучасні умови зумовлюють зростання потреби в регулярній супервізії в соціономічній сфері. Підготовка супервізора розпочинається з формальної освіти, далі професійне навчання стає послідов-

ним і системним, доповнюється неформальною та інформальною освітою, а також триває протягом усієї кар'єри відповідно до специфіки роботи в соціальній сфері [1, с. 68–69]. Поряд із питаннями професійної підготовки не менш важливим є розуміння цілей та основних функцій супервізії, що визначають її значущість у професійній діяльності фахівців соціономічної сфери. Основними цілями супервізії, зазначають дослідники проблеми (Л. Зеленська, М. Компанович та ін.), у соціономічній сфері є професійна підтримка фахівців, розвиток рефлексивності, удосконалення навичок, підвищення якості допомоги клієнтам і профілактика емоційного вигорання, що сприяє усвідомленню професійних дій, емоційних реакцій, етичних дилем, формуванню автономності й професійної ідентичності. В умовах сучасних викликів особливої актуальності набувають інтегративні підходи до супервізії, зокрема коучинговий. Його цінність полягає в орієнтації на розвиток потенціалу супервізанта, формування цілей, мобілізацію внутрішніх ресурсів і відповідальності за професійне зростання [4; 5].

На думку А. Іващенко й М. Хараджи, супервізія – це спосіб поглянути на професійну ситуацію під новим кутом, побачити її ширше й глибше. Вона дає змогу поділитися своїми роздумами, сумнівами і тривогами, краще усвідомити труднощі, почути іншу точку зору й розділити відповідальність з колегами. Такий формат супервізії сприяє рефлексії, осмисленню власних емоційних реакцій і звичних моделей поведінки – як власної, так і поведінки учнів або інших учасників освітнього процесу, що можуть ускладнювати навчання й співпрацю [10, с. 42].

Коучинг як метод розвитку фахівця відповідає все вищим вимогам до емоційної компетентності й саморефлексії. У сфері «людина – людина» фахівці щодня стикаються з емоційними й етичними викликами, що потребує підтримки для вирішення проблем та особистісного зростання. Коучинг активізує внутрішній потенціал, допомагає визначати цілі, приймати відповідальність, розвивати метанавички [7]. У контексті супервізії він підсилює її розвиткову функцію. Інтеграція коучингового підходу змінює характер взаємодії між супервізором і супервізантом: вона набуває діалогічного, партнерського й підтримувального характеру. Такий формат сприяє самонавчанню, стратегічному плануванню кар'єри, формуванню відповідального ставлення до професійного розвитку. У поєднанні з традиційними функціями супервізії коучинговий підхід забезпечує динамічну, ресурсно-орієнтовану модель супроводу, яка враховує індивідуальні потреби й внутрішній потенціал фахівця.

Поєднання коучингу й супервізії створює адаптивну модель взаємодії, здатну ефективно реагувати на професійні виклики – емоційне вигорання, кризи, утрату мотивації. В умовах таких викликів коучинговий підхід не лише виконує підтриму-

вальну функцію, а й сприяє особистісному розвитку й формуванню стратегій самозбереження. Використання коучингових інструментів значно підсилює супервізійний процес, роблячи його більш цілеспрямованим, гнучким та орієнтованим на розвиток внутрішніх ресурсів фахівця. Наприклад, модель GROW структурує роздуми, шкалювання дає змогу оцінити стан, а запитання, орієнтовані на майбутнє («Яким ти хочеш бачити цю ситуацію через місяць?», «Які перші кроки ти можеш зробити вже зараз?»), стимулюють проактивність. Такий підхід активізує ресурсне мислення, автономність, відповідальність [2; 3; 8].

Для усвідомленого й обґрунтованого інтегрування коучингового підходу в супервізійний процес фахівців соціономічних професій, на наш погляд, важливим є розуміння спільного та відмінного між коучингом і супервізією. Це дає змогу зберегти цілісність кожного методу, підсилити ефективність професійної підтримки й адаптувати супровід до актуальних викликів практики.

Аналіз наукових джерел з проблеми дослідження [1; 3; 4; 5; 7] дає змогу здійснити порівняння й зробити висновки, що коучинг і супервізія мають спільні цілі: розвиток фахівця, підвищення ефективності, зміцнення професійної ідентичності. Їх об'єднують орієнтація на особистість, рефлексивність, партнерські стосунки, повага до автономії й системний підхід. Водночас існують концептуальні відмінності (таблиця 1).

Результати вивчення проблеми дослідження науковцями (М. Братко, Л. Зеленська, О. Нежинська, О. Тименко й ін.) дають підстави вважати, що інтеграція коучингового підходу в супервізійний процес реалізується через упровадження низки принципів: **партнерства** – передбачає рівноправні стосунки між супервізором (є фасилітатором мислення, а не носієм «правильних рішень») і супервізантом (є активним учасником процесу), такий підхід створює атмосферу довіри і співпраці; **підтримки** – фокусується на сильних сторонах і потенціалі супервізанта, завдання якого – не критикувати, а допомогти переосмис-

лити досвід і знизити тривожність через емпатію та безоцінне ставлення; **самоусвідомлення** – стимулює рефлексію, розуміння власних переконань, реакцій і професійного стилю; використовуються запитання, метафори, шкалювання, які активують внутрішній діалог і зону росту; **відповідальності** – супервізант самостійно визначає цілі, напрями розгляду ситуацій і подальші дії, що формує автономність, самодисципліну і внутрішню мотивацію до розвитку [3; 4; 7].

Отже, коучинговий підхід у супервізії змінює акценти: від оцінювання – до партнерства, від контролю – до підтримки, від зовнішніх стандартів – до внутрішнього зростання. Такий підхід дає змогу перетворити супервізію на простір професійного й особистісного розвитку. Ці зміни проявляються на рівні цінностей, взаємодії, у конкретних техніках, які застосовуються під час супервізійних сесій. Саме тому важливо розглянути, як інтеграція коучингових інструментів впливає на якість і результативність супервізійної практики.

Інтеграція коучингових технік у супервізійні сесії суттєво підвищує їх ефективність, оскільки сприяє глибшому усвідомленню професійних викликів, активізує внутрішні ресурси супервізанта й підтримує його в пошуку рішень. Серед найбільш результативних коучингових інструментів, які органічно вписуються в структуру супервізії, дослідники виділяють відкриті запитання, активне слухання, цілепокладання й рефлексію, які ми розглянемо більш детально. **Відкриті запитання** – стимулюють мислення, дослідження ситуації й самоусвідомлення. Вони починаються зі слів «що», «як», «яким чином», «у чому полягає», «що буде, якщо» тощо. З досвіду нашої роботи, використання їх у супервізії допомагає отримати фактичну інформацію й заглибитися в процеси, що стоять за поведінкою, емоціями та рішеннями. Наприклад: «Що саме в цій ситуації викликало в тебе найбільше напруження? Що ти хотів би змінити в подібних ситуаціях у майбутньому?» Такі запитання дають супервізантові змогу не лише побачити ситуацію з нового

Таблиця 1

Концептуальні відмінності коучингу й супервізії в контексті соціономічних професій

Критерій	Коучинг	Супервізія
Мета	Розвиток потенціалу, досягнення цілей, підвищення ефективності діяльності.	Професійна підтримка, аналіз практики, забезпечення якості роботи.
Фокус	Майбутнє, можливості, цілі.	Досвід, труднощі, етичні виклики, аналіз минулих дій.
Роль провідника	Коуч – фасилітатор змін, стимулює розвиток через запитання.	Супервізор – наставник, спостерігач, консультант, який дає зворотний зв'язок.
Тип взаємодії	Рівноправне партнерство, співтворчість.	Можлива ієрархічність (оцінювання, контроль).
Методи	Запитання, активне слухання, постановка цілей, рефреймінг.	Аналіз кейсів, обговорення, консультування, інтервізійні сесії.
Орієнтація в часі	На майбутнє, розвиток можливостей.	На теперішнє і минуле, вирішення професійних проблем.
Сфера застосування	Універсальна (бізнес, освіта, особистий розвиток).	Соціономічні професії, соціальна робота, клінічна практика.

ракурсу, а й сформулювати нові цілі чи альтернативні дії. **Активне слухання** – це не просто сприйняття слів супервізанта, а глибока увага до змісту, емоцій, невербальних проявів. Воно включає парафразування, уточнення, відображення емоцій, невербальні сигнали зацікавленості (погляд, кивок, пауза). Такий стиль слухання сприяє відчуттю «бути почутим», що створює безпечну атмосферу і зміцнює довіру. Наприклад: «Я чую, що ти відчував розчарування, коли клієнт відреагував саме так. Розкажи більше про це». Активне слухання допомагає супервізору помічати приховані установки чи неусвідомлені моделі поведінки. **Цілепокладання** – ще один важливий інструмент коучингу, який ефективно працює в супервізійних сесіях. Ідеться як про визначення цілі самої сесії (наприклад, «Чого ти хотів би досягти сьогодні в обговоренні цієї ситуації?»), так і про довгострокові цілі професійного розвитку. Визначення мети надає роботі фокус, структурує діалог і дає змогу оцінити досягнутий прогрес. Супервізанта починає бачити логіку свого розвитку й взаємозв'язок між окремими діями, рішеннями та цінностями. Техніки постановки SMART-цілей можуть бути ефективно адаптовані до супервізійного контексту. **Рефлексія** – це серцевина як коучингового, так і супервізійного підходу, але в коучингу вона має більш структурований і цілеспрямований характер. Використання рефлексивних запитань допомагає учасникові осмислити свої дії, емоції, установки, професійні цінності. Наприклад: «Що ти дізнався про себе в цій ситуації? Які уроки ти можеш винести із цього досвіду? Що тебе здивувало у власній реакції?» Рефлексія дає змогу не просто розібратися з поточною ситуацією, а й здійснити метарівневий аналіз: зрозуміти повторювані патерни, внутрішні конфлікти, стиль професійної поведінки, що є передумовою глибокого особистісного зростання. Отже, використання коучингових технік у супервізійних сесіях і збагачує інструментарій супервізора, і підсилює ефективність самої супервізії як процесу розвитку. Вони сприяють розкриттю внутрішнього потенціалу супервізанта, зміцненню його професійної ідентичності й формуванню активної, відповідальної позиції щодо власного професійного шляху.

Роль супервізора в контексті інтеграції коучингового підходу в супервізійний процес теж змінюється. Супервізор уже не виступає як експерт-контролер чи оцінювач професійних дій супервізанта, а стає партнером, фасилітатором, ментором і коучем у процесі особистісно-професійного зростання. Ми вважаємо, що роль супервізора-коуча – це складна й відповідальна позиція, яка потребує високої професійної зрілості, чутливості до потреб іншого, гнучкого мислення та чітких етичних орієнтирів. Супервізор-коуч не просто передає знання чи дає поради – він супроводжує розвиток, розширює усвідомлення й допомагає людині віднайти власну силу й опору в професій-

ному зростанні. Така трансформація ролі вимагає специфічних компетенцій, які поєднують навички з різних галузей (психології, коучингу, педагогіки, управління й етики), і передбачає нову модель лідерства – не авторитарну, а партнерсько-наставницьку, а також чітке усвідомлення меж власної відповідальності й впливу на супервізанта.

Ми спостерігаємо все більшу потребу в мультидисциплінарних, гнучких та етично обґрунтованих компетенціях супервізора-коуча. Вони не лише підвищують ефективність супервізійного процесу, а й дають змогу реалізувати його як простір підтримки, розвитку й самоздійснення фахівців соціономічної сфери. Це підтверджує актуальність подальшого розроблення супервізійних моделей із коучинговим компонентом для професійної підтримки фахівців у соціономічних професіях.

Отже, інтеграція коучингового підходу в супервізійний процес є актуальним напрямом розвитку сучасної практики професійного супроводу, що відповідає запитам часу: зростанню складності професійних викликів, потребі в емоційній підтримці й розвитку суб'єктності фахівців. Коучингово орієнтована супервізія ґрунтується на принципах партнерства, підтримки, відповідальності й самоусвідомлення, створюючи безпечний простір для глибокої рефлексії, пошуку рішень та особистісного зростання. Використання коучингових технік (відкриті запитання, активне слухання, цілепокладання, рефлексія) збагачує супервізійний інструментарій і дає змогу супервізантам не лише вирішувати ситуативні труднощі, а й усвідомлено будувати власну професійну траєкторію. Роль супервізора в такому підході трансформується: він перестає бути контролюючим експертом і стає коучем – супутником у процесі пізнання, формування рішень і професійного становлення. Це вимагає від нього високого рівня емпатії, етичної зрілості, фасилітаційних і рефлексивних компетентностей. Таким чином, коучингово орієнтована супервізія є потужним ресурсом у професійному навчанні дорослих, особливо в галузях, де потрібна висока емоційна включеність, постійна рефлексія і прийняття відповідальних рішень. Вона відкриває нові можливості для зростання як супервізантів, так і самих супервізорів, сприяючи формуванню зрілої, цілісної, автономної професійної особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Архіпова С.П., Ставкова С.Г. Неперервна професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до супервізійної діяльності. *Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору* : монографія / за ред. С.П. Архіпової, О.П. Лещинського. Черкаси : ЧНУ, 2020. С. 64–84.
2. Богданов С.О., Залеська О.В., Федорець О.В., Ключко К.Є., Флярковська О.В. Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів : методичний посібник. Київ : Універ. вид-во «Пульсари», 2021. 56 с.

3. Братко М.В. Академічний коучинг: зміст поняття та сутність діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Серія «Психологія. Педагогіка»*. 2022. № 37 (1). С. 6–13. <http://doi.org/10.28925/2311-24.09.2022.371>.

4. Зеленська Л.Д. Супервізія, нетворкінг, коучинг в програмах професійного розвитку вчителя. *Початкова освіта: історія, проблеми, перспективи* : збірник матеріалів II Міжнародної наук.-практ. інтернет-конференції (21 жовтня 2021 року). Ніжин, 2021. С. 55–56.

5. Компанович М. Супервізія як форма підвищення кваліфікації. *Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції* (Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, 29 квітня 2025 року) / за ред. Т.М. Горохівської, М.Ф. Криштано-вича, О.М. Ієвлева, Т.І. Рузяк ; за заг. ред. М.Ф. Криштано-вича. Львів, 2025. С. 145–147.

6. Мушкевич М.І. Супервізія : навчальний посібник. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 188 с.

7. Нежинська О.О., Тименко В.М. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

8. Рень Л.В. Використання коучингових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної роботи. *Вісник*. № 23(179). С. 93–98. URL: <http://10.58407/visnik.232316> (дата звернення: 15.06.2025).

9. Січка В. Психологічний супровід професійного розвитку педагога. *The latest technologies of science implemented in use : The XVII International scientific and practical conference* / April 28–30, 2025. Munich, Germany, 2025. С. 206–212. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2025/03/> (дата звернення: 12.06.2025).

10. Хараджи М.В., Іващенко А.І. Супервізія як метод професійного зростання психолога. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. С. 23–26. <http://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.4>.