

УДК 37.091.12(045)

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi61.721>Данилова О. І.,
orcid.org/0000-0002-6734-7725

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ СУПЕРВІЗІЙНОЇ ПІДТРИМКИ

Статтю присвячено висвітленню потенціалу педагогічної супервізії як ефективного інструмента профілактики та подолання професійного вигорання педагогів. Установлено, що професійне вигорання є наслідком тривалого робочого стресу, що призводить до емоційного спустошення, коли працівник починає відчувати брак енергії при виконанні звичних завдань і сприймати свою роботу як беззмистовну.

Розкрито причини професійного вигорання вчителів у кризових умовах, схарактеризовано рівні професійного вигорання та його симптоматику згідно з критеріями Всесвітньої організації охорони здоров'я – енергетичний дефіцит, комунікативну та емоційну ізоляцію, кризу професійного самооцінювання.

Проаналізовано сутність супервізії як комплексу заходів із надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам, що сприятиме вдосконаленню їх професійної діяльності та професійному розвитку. Розкрито функційні можливості супервізії як дієвого засобу профілактики професійного вигорання вчителя. Виокремлено методичний та ресурсний напрямки реалізації супервізії.

Висвітлено поняття «супервізор» та «супервізант», досліджено механізми їх спільної діяльності, які спрямовані на відновлення внутрішнього ресурсу та вдосконалення методичної майстерності. Схарактеризовано методи, які використовуються під час супервізійної підтримки, та різноманітні інструменти, що спрямовані на підтримку фахівця: бесіду, консультування, спостереження, опитування, самооцінювання, аналіз документів, ділові ігри, рефлексія.

Зроблено висновок, що супервізія є механізмом профілактики і подолання вигорання та відновлення внутрішнього ресурсу педагогічного працівника. Окреслено перспективи впровадження супервізійних практик у вітчизняну освітню систему і вплив психоемоційної підтримки на результативність викладання та успішність учнів.

Ключові слова: професійне вигорання, стрес, педагогічна супервізія, супервізор, супервізант, метод.

Постановлення проблеми. Розв'язана проти України повномасштабна війна спричинила критичне навантаження на всі суспільні інститути, що деструктивно позначається на психологічному добробуті громадян. Так, професійне вигорання стало масовим явищем, оскільки наш психологічний імунітет до робочих навантажень і тривог помітно знизився. Це стосується, зокрема, і педагогічних працівників закладів освіти.

Дієвим методом подолання професійного вигорання є педагогічна супервізія – новий інструмент відновлення внутрішнього ресурсу освітян в Україні, який допомагає викладачам підвищувати свій рівень, вдосконалювати навички, посилювати мотивацію працівників та отримувати більше задоволення від викладання. Це також професійний простір для рефлексії, де педагог аналізує свою роботу для усвідомлення дій, емоцій та може стати одним із кроків професійного зростання.

Аналіз досліджень. На особливу увагу до цієї теми вказує низка напрацювань у різних наукових сферах. Особливості діагностики та профілактики синдрому вигорання аналізували у своїх працях В. Бойко (методика діагностики рівня емоційного вигорання з виділенням трьох фаз – напруження, резистенції (опору) та виснаження), Н. Наталушко, О. Філь (досліджували вигорання саме в управлінській діяльності

та освіти), Т. Зайчикова (вигорання вчителів і викладачів); Н. Водоп'янова (адаптувала класичні методики дослідження стресу до сучасних умов діяльності); О. Коновальчук (вивчала психологічні особливості професійного вигорання в умовах кризових суспільних змін) тощо.

Різні аспекти супервізійного процесу стали предметом вивчення в роботах закордонних класиків, зокрема П. Гокінс та Р. Шохет розробили системну модель «семи очей», що дозволяє комплексно аналізувати взаємодію фахівця з клієнтом, а А. Кадушін визначив ключові функції супервізії – адміністративну, освітню та підтримуючу, які є фундаментом професійної стійкості.

Вагомий внесок у розвиток вітчизняної теорії та практики супервізії зробили українські вчені І. Астремська (профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги); Н. Гусак та О. Безпалько (методологія та професійна підтримка в соціальній сфері), С. Толстоухова (організаційні аспекти супервізії соціальних працівників) та В. Бондар (упровадження супервізійних моделей у систему освіти).

Супервізія – це перспективна, хоч і малопоширена в Україні технологія. Її інтеграція в систему педагогічної діяльності поруч із наявними інноваціями здатна радикально змінити рівень фахової підготовки та покращити загальну ефективність надання професійних послуг.

В умовах реалізації освітньої реформи «Нова українська школа» саме супервізія може стати своєчасною психоемоційною та методичною підтримкою для педагогів, що допомагає долати освітні проблеми, вибудовувати систему безперервної освіти та підвищувати свій професійний рівень.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні та розкритті потенціалу педагогічної супервізії як ефективного інструменту профілактики й подолання професійного вигорання освітян.

Викладення основного матеріалу. Термін «професійне вигорання» було введено в науковий обіг американським психіатром Г. Фрейденбергом (1974 р.), який застосував його для опису специфічного психологічного стану фахівців, чия діяльність пов'язана з тривалою емоційною взаємодією та наданням допомоги в умовах високої психологічної напруги [5]. Пізніше проблему професійного вигорання як синдрому емоційного та фізичного виснаження досліджувала американська психологиня К. Маслач, яка трактувала професійне вигорання як наслідок тривалого робочого стресу, що призводить до емоційного спустошення. Фахівець починає сприймати свою діяльність як беззмістовну, відчуваючи брак енергії навіть для звичних завдань. Ключовим моментом є невідповідність можливостей людини вимогам посади. Структурно цей процес складається з трьох рівнів – «емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень» [5, с. 77].

І. Астремська описує сутність і структуру емоційного вигорання як «складного психофізіологічного феномену, який можна визначити у вигляді емоційної, розумової та фізичної виснаженості в результаті тривалого емоціонального знесилання, що здатне виражатись у формі депресивного стану, втомленості та душевного спустошення, недостатньої енергії, втрати вміння помічати результативність своєї роботи, негативної установки щодо праці та життя загалом (А. Костюк)» [1, с. 90-91].

Експерти Всесвітньої організації охорони здоров'я виокремлюють тріаду симптомів, що свідчать про розвиток вигорання:

- 1) енергетичний дефіцит (відчуття постійної перевтоми, що зумовлює порушення сну та ослаблення імунного захисту);
- 2) комунікативна та емоційна ізоляція (формування негативного ставлення до робочих процесів, дистанціювання від колег та втрата змістових орієнтирів у праці);
- 3) криза професійного самооцінювання (зниження продуктивності та поява стійких сумнівів щодо своєї фахової відповідності) [2, с. 10].

І. Пахомов наголошує на відмінності стану вигорання від стресу. На його думку, стрес – це стан «занадто багато»: занадто багато емоцій, терміновості та активності, що б'є по фізичному здоров'ю. Вигорання – це стан «занадто мало»: брак мотивації, емоційна глухота та відчуженість від колективу. Це тихий, поступовий процес, де яскрава емоційність заступається апатією, а первинний удар припадає на ментальне благополуччя педагога [2, с. 14-15]. Отже, стрес насамперед вичерпує фізичні ресурси, а вигорання руйнує емоційну сферу, призводячи до соціальної ізоляції фахівця та втрати професійних сенсів.

На думку науковця, чинники, що призводять до емоційного вигорання в освітянському середовищі, можна поділити на зовнішні/об'єктивні та внутрішні/суб'єктивні. До першої групи належать глобальні соціально-економічні дестабілізатори – воєнний стан, правова незахищеність та криза ціннісних орієнтирів у суспільстві. Внутрішній блок причин охоплює індивідуальний психологічний профіль учителя, зокрема низький рівень адаптивності, дефіцит комунікативних навичок і відсутність сформованої професійної ідентичності [там само, с. 20-21].

Так, історичний аспект збереження та зміцнення професіонального благополуччя педагога доводить, що сьогодні він опинився в епіцентрі справжньої кризи вигорання. Щоденний контакт із «непростими» дітьми, тиск амбітних батьків та брак підтримки серед колег буквально вичерпують життєву енергію фахівця. Тому збереження і зміцнення фізичного та ментального стану вчителя мають стати пріоритетними об'єктами уваги науковців, адже це є критичною потребою для системи освіти [1, с. 89].

Реалії сьогодення вимагають від педагога не лише високої кваліфікації, а й емоційної рівноваги, адже діти гостро реагують на внутрішній стан дорослого. Саме тому сучасна супервізія діє комплексно: вона допомагає вчителю і з методичними питаннями, і з відновленням внутрішнього ресурсу. Такий інтегрований підхід дозволяє швидше адаптуватися до змін і досягати високих результатів у роботі з класом.

Відповідно до Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам супервізія є «комплексом заходів з надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам на добровільних засадах, що сприятиме вдосконаленню їх професійної діяльності та професійному розвитку» [3].

В освіті при здійсненні супервізії взаємодія учасників побудована на чіткому розподілі ролей супервізора (надавача послуг) і супервізанта (отримувача послуг). Так, нормативними документами визначено декілька трактувань терміна «супервізор», але спільною рисою цього поняття є те, що це «кваліфікований фахівець у сфері освіти, який знає, як допомогти/підтримати педагогічного працівника та практично застосовує свої знання з конкретного напрямку роботи із супервізантом задля підвищення його рівня професійної діяльності» [6, с. 16].

Термін «супервізант» було вперше закріплено на нормативному рівні в Порядку [3] і визначено як «педагогічний працівник, який потребує фахової підтримки і допомоги у вдосконаленні професійної діяльності та професійному розвитку».

Попри те, що кожен з учасників має власну зону відповідальності, успіх залежить від їхньої здатності об'єднувати зусилля. Спільне планування та взаємна підтримка допомагають перетворити окремі кроки на цілісний шлях до підвищення якості освітнього процесу.

Супервізія реалізується через два взаємодоповнювальні напрямки підтримки:

1. Методична підтримка – супервізор є фасилітатором професійного зростання. Через спостереження за уроками та подальший аналіз педагог отримує можливість поглянути на свою роботу «з боку», виявити прихований потенціал та опанувати новітні технології навчання.

2. Ресурсна (емоційна) підтримка – цей напрямок орієнтований на збереження психологічного благополуччя. Супервізор створює безпечний простір, де педагог може відкрито обговорити свої труднощі, зняти емоційну напруженість і знайти внутрішні сили для подолання професійних випробувань [6, с. 20].

Отже, можна зробити висновок, що супервізія сприяє профілактиці професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників, причому учасники набувають досвіду один в одного. Супервізія є простором взаємного розвитку: фахівець отримує адресну підтримку та доступ до кращих професійних стратегій, а наставник розширює свій практичний арсенал, інтегруючи новий складний випадок у власну систему педагогічної майстерності.

Відповідно до Методичних рекомендацій [4] дієвість супервізії базується на поєднанні різноманітних методів, що спрямовано на підтримку фахівця. Вони обираються супервізором адаптивно залежно від конкретних цілей професійної підтримки та запитів супервізанта.

Серед них провідну роль відіграє метод бесіди. Важливо, щоб діалог під час супервізії фокусувався на реальних проблемах, з якими стикається фахівець. Завдяки активному слуханню та конструктивній взаємодії супервізор може глибше досягнути запит колеги та надати цільову допомогу. Без сумніву, ефективність такої співпраці прямо залежить від відкритості та спільної націленості на результат, що зрештою призводить до напрацювання дієвих рішень.

Метод консультування дозволяє учасникам супервізійного процесу розробити алгоритм конкретних дій для реалізації цілей, зафіксованих на кожному етапі взаємодії. Це стає можливим завдяки синергії консультування з іншими формами роботи – професійним діалогом, спостереженням і саморефлексією.

Своєю чергою метод спостереження спрямований на детальне вивчення практичної діяльності супервізанта, що дає змогу верифікувати його сильні сторони та виокремити зони професійного розвитку. Такий підхід забезпечує об'єктивний аналіз ситуації та формування стратегії, що базується на професійних і освітніх стандартах. Ключовим завданням спостереження є не контроль, а надання кваліфікованої підтримки у співвіднесенні реальних компетентностей педагога з вимогами стандартів.

Методи опитування в межах супервізійної практики є дієвим інструментарієм для діагностики професійних компетентностей фахівця, проектування векторів його подальшого зростання та надання цільової підтримки. Використання анкетування та тестування дає змогу супервізору глибше реконструювати сутність професійних труднощів, ідентифікувати детермінанти їх виникнення та проаналізувати вже вжиті заходи для їх подолання.

Особливу роль відіграє метод самооцінювання, що є платформою для розвитку професійної рефлексії та саморегуляції. Динаміка змін відстежується через вхідний та підсумковий аналіз рівня сформованості компетентностей супервізанта, тоді як супервізор фокусується на самоаналізі результативності проведених інтервенцій.

Аналіз документів дозволяє супервізору здійснити верифікацію діяльності педагога на відповідність освітнім та професійним стандартам. Це створює фактологічну базу для подальшої підтримки вчителя.

Доповненням до теоретичного аналізу є ділові ігри, які найефективніше реалізуються в межах групової супервізії. Опрацювання реальних або змодельованих кейсів у ігровій формі сприяє активному розвитку професійної компетентності та здатності до швидкого пошуку ефективних рішень.

Також варто інтегрувати в усі фази супервізії метод рефлексії. На старті він допомагає супервізанту чітко окреслити зони запиту на підтримку та знайти опору в наявних ресурсах. У процесі активної фази супервізії метод дозволяє обом сторонам «синхронізуватися», аналізуючи поточні емоції та результативність кроків. Під час підбиття підсумків рефлексія стає інструментом оцінювання ефективності співпраці та допомагає перетворити отриманий досвід у стратегічний план майбутнього розвитку.

Важливо, що представлений інструментарій супервізії не є обмеженим і може розширюватися залежно від контексту. Пріоритетність певних методів визначається характером професійного запиту та форматом проведення (від очних зустрічей

до онлайн-взаємодії). Гнучкість у виборі методів дозволяє адаптувати супервізійний процес до актуальних завдань на різних етапах його реалізації.

Так, супервізія є інструментом, яким супервізор надає допомогу працівникам опанувати способами подолання стресу та навчати навичок психологічного захисту. Це дозволяє фахівцю зберігати працездатність навіть під тиском агресивного середовища [1]. Також, на думку І. Астремської, реалізація супервізійної підтримки передбачає трансформацію професійної свідомості через уміння всебічно оцінювати проблему та визначати міру власного впливу на її розв'язання, опанування навичок саморегуляції та подолання деструктивних емоцій «тут і зараз», перехід від зовнішнього контролю до внутрішньої незалежності, де стабільність думок і почуттів стає фундаментом для самостійного вирішення професійних завдань [там само, с. 88]. Тобто супервізія постає як превентивний інструмент, що перетворює професійний стрес на досвід, зберігаючи ментальне здоров'я вчителя.

Результативна супервізія – це інвестиція у фахову стабільність. Вона не лише стимулює розвиток обох учасників взаємодії, а й створює надійний захист від вигорання. Як наслідок, педагог отримує здатність працювати ефективніше, досягаючи максимальних результатів без шкоди для власного психологічного здоров'я.

Висновки. Сучасні зміни в освіті спонукають учителя шукати нові форми підтримки на робочому місці. Супервізія стає тим інструментом, який допомагає педагогу реалізувати вимоги нових стандартів на практиці. Це створює пряму залежність: отримуючи кваліфіковану допомогу, учитель підвищує якість викладання, що безпосередньо впливає на рівень знань та успішність учнів.

Резюмуючи варто зазначити, що діяльність супервізора є потужним запобіжним механізмом, який дозволяє вчасно нівелювати ознаки вигорання та відновити внутрішній ресурс педагогічного працівника.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розробленні й апробації цілісної програми супервізійної підтримки для педагогів різних кваліфікаційних категорій. Окремої уваги потребує вивчення специфіки супервізії в умовах дистанційного навчання та розроблення методичного інструментарію для дистанційної взаємодії супервізора й супервізанта.

Список використаних джерел:

1. Астремська І. В. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
2. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
3. Порядок надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії): наказ МОН від 14.06.2024 № 855 (zareestrovano v Ministerstvi yustitsii Ukrainy 06 serpnia 2024 r. za № 1201/42546). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/RE42546?an=2>
4. Про методичні рекомендації щодо надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти : Лист Міністерства освіти і науки України від 14.10.2024 № 1/18776-24. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/metodychni-rekomendacziyi-shhodo-zdijsnennya-superviziyi-mon.pdf>
5. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76–80. URL: <https://mir.dspu.edu.ua/article/view/264639/260742>
6. Супервізія не ревізія : методичний поради́ник / Ю. О. Борисенко, О. А. Венгловська, Г. В. Гладкова, І. М. Новик, О. О. Стягунова, О. Ф. Федоренко, Я. В. Шеховцова. Київ : УІРО, 2025. 245 с.

References:

1. Astremska, I. V. (2024). Superviziia: profilaktyka ta korektsiia emotsiinoho vyhorannia pratsivnykiv profesii dopomohy [Supervision: prevention and correction of emotional burnout in helping professions workers]. Mykolaiv [in Ukrainian].

2. Pakhomov, I. V. (2024). Profilaktyka profesiinoho ta emotsiinoho vyhorannia pedahohichnykh pratsivnykiv zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity [Prevention of professional and emotional burnout of pedagogical workers of vocational (vocational-technical) education institutions]. *Bila Tserkva* [in Ukrainian].
3. Order on the procedure for providing professional support and assistance to pedagogical workers (supervision): Order of the MES No. 855 of June 14, 2024. Retrieved from <https://ips.ligazakon.net/document/RE42546?an=2> [in Ukrainian].
4. On methodological recommendations for providing professional support and assistance to pedagogical workers (supervision) in the field of general secondary education: Letter of the MES No. 1/18776-24 of October 14, 2024. Retrieved from <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/metodychni-rekomendacziyi-shhodo-zdijsnennya-superviziyi-mon.pdf> [in Ukrainian].
5. Stelmakh, O. (2022). Chynnyky profesiinoho vyhorannia osobystosti [Factors of professional burnout of the personality]. *Molod i rynok*, (5) 203, 76–80. Retrieved from <https://mir.dspu.edu.ua/article/view/264639/260742> [in Ukrainian].
6. Borysenko, Yu. O., Venhlovska, O. A., Hladkova, H. V., Novyk, I. M., Stiahunova, O. O., Fedorenko, O. F., & Shekhovtsova, Ya. V. (2025). *Superviziia ne reviziia* [Supervision is not a revision]. Kyiv [in Ukrainian].

Danylova O. I.,

orcid.org/0000-0002-6734-7725

PREVENTION OF TEACHER PROFESSIONAL BURNOUT THROUGH A SYSTEM OF SUPERVISORY SUPPORT

The article examines the potential of pedagogical supervision as an effective tool for the prevention and reduction of professional burnout among educators. It is shown that professional burnout is a consequence of prolonged occupational stress, leading to emotional exhaustion, in which the employee begins to experience a lack of energy when performing routine tasks and perceives their work as meaningless.

The causes of teacher professional burnout in crisis conditions are identified; the levels of professional burnout and its symptoms are described according to the World Health Organization criteria: energy deficit, communicative and emotional isolation, and a crisis of professional self-evaluation.

The essence of supervision is analysed as a set of measures aimed at providing professional support and assistance to pedagogical workers, contributing to the enhancement of their professional activities and professional development. The functional capabilities of supervision as an effective means of preventing teacher professional burnout are outlined. Methodological and resource-oriented directions for the implementation of supervision are identified.

The concepts of «supervisor» and «supervisee» are clarified, and the mechanisms of their collaborative activities aimed at restoring internal resources and improving methodological mastery are examined. The methods used during supervisory support and various tools aimed at supporting the specialist are described: interview, counselling, observation, questioning, self-assessment, document analysis, business games, and reflection.

It is concluded that supervision serves as a mechanism for preventing and reducing burnout and restoring the internal resources pedagogical workers. The prospects for implementing supervisory practices in the national educational system and the impact of psycho-emotional support on teaching effectiveness and student achievement are outlined.

Key words: professional burnout, stress, pedagogical supervision, supervisor, supervisee, method.

Дата надходження статті: 05.12.2025 р.

Прийнято до публікації: 24.12.2025 р.

Опубліковано: 16.01.2026 р.

Рецензент: доктор педагогічних наук, доцент Голодюк Л.С.