

## РОЗДІЛ 13

# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

УДК 159.9:351

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-12/68>

### ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

### INSTITUTIONAL AND LEGAL MECHANISM FOR PROVIDING SUPERVISION IN THE SOCIAL SERVICES SYSTEM OF UKRAINE

Бутченко Т.І., д. філос. н., професор,  
завідувач кафедри філософії,  
публічного управління та соціальної роботи,  
Запорізький національний університет  
*orcid.org/0000-0003-0671-1500*

Краснокутський О.В., д. філос. н., професор,  
професор кафедри філософії,  
публічного управління та соціальної роботи,  
Запорізький національний університет  
*orcid.org/0000-0002-7818-2284*

Аніщенко М.А., д. наук з держ. упр., доцент,  
професор кафедри психології та соціальної роботи,  
*Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»  
Запорізької обласної ради*  
*orcid.org/0000-0001-6342-4829*

У статті здійснено комплексне дослідження інституційно-правового механізму забезпечення супервізії у системі соціальних послуг України. Останнім часом підвищуються ризики професійного вигорання, помилок у прийнятті рішень та зниження якості соціальних послуг, що актуалізує потребу в системній професійній підтримці фахівців через механізм супервізії. Метою статті є концептуальний аналіз інституційно-правового механізму забезпечення супервізії у системі соціальних послуг України та оцінка його спроможності гарантувати реальну професійну підтримку працівників соціальної сфери. У висновках підкреслюється, що подальший розвиток інституційно-правового механізму забезпечення супервізії в Україні потребує узгодження галузевих нормативних актів, визначення професійних стандартів, посилення процедур оцінювання результативності та формування чітких гарантій реалізації права працівників соціальної сфери на професійну підтримку. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення моделі нормативної інтеграції супервізії до системи норм, що регулюють безперервний професійний розвиток працівників соціальної сфери з урахуванням сучасних викликів воєнного часу та зростаючих психосоціальних навантажень працівників, які надають соціальні послуги.

**Ключові слова:** супервізія, інституційно-правовий механізм, соціальні послуги, система соціальних послуг, працівники соціальної сфери.

The article presents a comprehensive study of the institutional and legal mechanism for ensuring supervision in the social services system of Ukraine. Recently, the risks of professional burnout, errors in decision-making and a decrease in the quality of social services have been increasing, which actualizes the need for systemic professional support of specialists through the supervision mechanism. The purpose of the article is a conceptual analysis of the institutional and legal mechanism for ensuring supervision in the social services system of Ukraine and an assessment of its ability to guarantee real professional support for social workers. The conclusions emphasize that further development of the institutional and legal mechanism for ensuring supervision in Ukraine requires the coordination of sectoral regulations, the definition of professional standards, the strengthening of performance assessment procedures and the formation of clear guarantees for the implementation of the right of social workers to professional support. A promising direction for further research is the development of a model of normative integration of supervision into the system of norms regulating the continuous professional development of social workers, taking into account the modern challenges of wartime and the growing psychosocial loads of workers providing social services.

**Key words:** supervision, institutional and legal mechanism, social services, social services system, social workers.

**Вступ. Актуальність і постановка проблеми у загальному вигляді.** Діяльність працівників соціальної сфери пов'язана з високим рівнем професійної відповідальності, емоційного навантаження та необхідністю прийняття рішень у складних життєвих ситуаціях клієнтів. В умовах воєнного стану, зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, осіб, які постраждали від бойових дій, втратили житло чи засоби існування, соціальна робота набуває особливої суспільної значущості та складності. Це об'єктивно підви-

щує ризики професійного вигорання, помилок у прийнятті рішень та зниження якості соціальних послуг, що актуалізує потребу в системній професійній підтримці фахівців через механізм супервізії. Отже, не випадково, що законодавець прямо закріпив обов'язок забезпечення супервізії. Зокрема, відповідно до підпункту 7 частини десятої статті 13 Закону України «Про соціальні послуги» [1] надавачі соціальних послуг за рахунок власних коштів гарантують працівникам, які надають соціальні послуги, забезпечення супервізії.

Водночас аналіз практики функціонування установ в сфері соціального захисту свідчить, що реалізація зазначеної норми нерідко має формальний характер. Супервізія може зводитися до епізодичних консультацій або формального заповнення документації без створення реального простору професійної підтримки та рефлексії. Така ситуація свідчить про наявність розриву між нормативним приписом і механізмами його фактичного забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** По проблематиці супервізії на теренах України традиційно публікуються навчальні посібники, методичні рекомендації, практико-орієнтовані роботи. Наявні поодинокі монографічні розвідки (Астремська І.) [2] й більш чисельні наукові статті в періодичних виданнях (Грицанюк В., Іванів А.; Левченко Н., Ісаченко В. та ін.) [3; 4]. Без належної дослідницької уваги залишається інституційно-правовий механізм забезпечення супервізії у системі соціальних послуг України.

**Формулювання цілей і завдань статті.** Відповідно до цієї проблемної ситуації мета цієї статті – аналіз інституційно-правового механізму забезпечення супервізії у системі соціальних послуг України та оцінка його спроможності гарантувати реальну професійну підтримку працівників соціальної сфери.

Для досягнення поставленої мети використано комплекс загальнонаукових і спеціально-юридичних методів дослідження. Зокрема, застосовано формально-юридичний метод для аналізу змісту нормативно-правових актів, системно-структурний метод – з метою виявлення місця супервізії в механізмі забезпечення якості соціальних послуг, а також метод правового тлумачення для з'ясування змісту ключових понять і норм. Крім того, використано елементи інституційного аналізу, що дозволяє розглядати супервізію не лише як окрему норму права, а як складову управлінського механізму професійної підтримки у сфері соціальної роботи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз чинного законодавства свідчить, що супервізія як самостійна правова категорія нормативно інституціоналізована переважно в Законі України «Про соціальні послуги», який встановив дефініцію поняття «супервізія» та закріпив обов'язок забезпечення супервізії для працівників, що надають соціальні послуги. В інших законах, дотичних до соціальної сфери, супервізія як окремий інститут прямо не закріплена. Так, Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» передбачає професійну підготовку та методичний супровід фахівців (стаття 17) [5], що створює нормативні передумови для організації підтримки їх професійної діяльності. Проте термін «супервізія» у цьому законі не використовується, а механізми професійної підтримки не конкретизуються у формі окремого інституту із визначеним правовим статусом, процедурними вимогами та гарантіями реалізації.

У статті 1 Закону України «Про соціальні послуги» супервізія визначена як професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до праці, дотримання етичних норм і стандартів надання соціальних послуг, запобігання професійному вигоранню та забезпечення емоційної підтримки [1].

Аналіз цієї дефініції дає підстави зробити кілька принципових висновків. По-перше, законодавець розглядає супервізію не як інструмент контролю, а як форму професійної підтримки. По-друге, супервізія має комплексний характер, поєднуючи організаційний, етичний, мотиваційний та психологічний виміри. По-третє, її призначення безпосередньо пов'язане із забезпеченням якості соціальних послуг, що надаються клієнтам.

У статті 1 Закону України «Про соціальні послуги» було передбачено, що методичні рекомендації щодо здійс-

нення супервізії затверджуються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Відповідно до цього Міністерство соціальної політики України (нині – Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України) як уповноважений орган затвердило Методичні рекомендації щодо супервізії соціальних працівників, які надають соціальні послуги (наказ № 414 від 12.06.2020) [6].

Зазначений підзаконний акт спрямований на конкретизацію законодавчої норми та визначає організаційні засади проведення супервізії, її періодичність, можливі методи, умови здійснення, а також форми документування результатів. Таким чином, законодавче визначення супервізії отримало процедурне наповнення на рівні управлінських інструментів.

Водночас Методичні рекомендації мають підзаконний характер і не встановлюють санкцій чи чітких механізмів контролю за їх виконанням. Отже, дієвість встановлених положень значною мірою залежить від організаційної спроможності та добросовісності надавачів соціальних послуг, що створює ризик нерівномірного та формалізованого застосування супервізії у різних суб'єктах надання соціальних послуг.

Змістовний аналіз Методичних рекомендацій дозволяє конкретизувати ступінь їх відповідності законодавчому визначенню супервізії. Зокрема, у документі передбачено, що для забезпечення проведення супервізії надавач соціальних послуг може залучати спеціалістів із практичним досвідом її проведення та роботи у сфері надання соціальних послуг, які володіють відповідними знаннями та методиками роботи з різними категоріями осіб, що перебувають у складних життєвих обставинах. Водночас кваліфікаційні вимоги до супервізора не конкретизуються у формі обов'язкових стандартів, що зменшує визначеність професійного статусу цього суб'єкта.

Рекомендації також визначають орієнтовну періодичність проведення супервізії: не рідше одного разу на два тижні протягом періоду адаптації працівника; не рідше одного разу на квартал для нових працівників у перший рік роботи; не рідше одного разу на півроку для інших працівників. Тобто встановлений певний мінімальний часовий стандарт регулярності супервізійної підтримки, що відповідає законодавчій меті запобігання професійному вигоранню та підвищення якості соціальних послуг.

Методичні рекомендації конкретизують ті елементи, які прямо передбачені у статті 1 Закону України «Про соціальні послуги»: подолання професійних труднощів, удосконалення організації роботи, стимулювання мотивації, дотримання етичних норм, запобігання вигоранню та забезпечення емоційної підтримки. Зокрема, серед цілей супервізії визначено надання підтримки при обговоренні труднощів у роботі, навчання новим підходам та методикам, аналіз професійної взаємодії з отримувачами соціальних послуг, оцінювання рівня професійного навантаження та ризиків вигорання. Окремо акцентовано на необхідності врахування гендерного фактору під час ведення випадку, що свідчить про інтеграцію принципів недискримінації та чутливості до вразливих груп.

Поруч із цим оцінка інституційно-правового механізму забезпечення супервізії потребує виходу за межі аналізу Закону України «Про соціальні послуги» та відповідних Методичних рекомендацій. Реальна спроможність цього механізму залежить також від узгодженості супервізії з іншими нормами, що регулюють професійну діяльність працівників соціальної сфери.

Зокрема, як вже зазначалося вище, Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» передбачає професійну підготовку та методичний супровід фахівців (стаття 17). Ця норма створює нормативні передумови для інституціоналізації різних форм професійної під-

тримки, у тому числі супервізії. Однак відсутність прямої згадки про супервізію, визначення її суб'єктів, процедур та гарантій реалізації свідчить про те, що супервізія не інтегрована системно у механізм професійного розвитку в межах цього закону. Тим самим, у законодавстві формується ситуація, коли професійна підтримка декларується як загальний принцип, але не конкретизується у формі обов'язкового стандарту діяльності.

Важливим є також трудово-правовий вимір забезпечення супервізії. Передусім слід звернути увагу на статтю 5-1 Кодексу законів про працю України [7], яка закріплює гарантії забезпечення права громадян на працю, зокрема правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації та упередженого ставлення у сфері праці. У контексті супервізії вказана норма має принципове значення, оскільки супервізія покликана створювати безпечний простір професійної підтримки, рефлексії та обговорення складних випадків. Відтак її функціонування повинно відбуватися в умовах поваги до гідності працівника та недопущення будь-яких форм психологічного тиску.

Крім того, стаття 2-1 КЗпП України встановлює заборону дискримінації у сфері праці, що кореспондує із положеннями Методичних рекомендацій щодо дотримання антидискримінаційного підходу під час проведення супервізії. Таким чином, трудове законодавство формує загальну правову рамку недискримінаційності та рівності, яка повинна бути врахована при організації супервізійної діяльності.

Звернемо увагу на статтю 139 КЗпП України, яка визначає обов'язки працівників сумлінно виконувати свої трудові обов'язки та додержуватися трудової дисципліни. Якщо супервізія інтегрована до посадових інструкцій або внутрішніх положень установи, участь у ній може розглядатися як складова виконання професійних обов'язків. Водночас стаття 141 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок правильно організувати працю працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечувати трудову дисципліну та дбати про безпечні і нешкідливі умови праці.

Врешті-решт, норми щодо впровадження супервізії як форми забезпечення належних умов праці та профілактики професійного вигорання кореспондують із загальним обов'язком роботодавця забезпечувати безпечні умови праці (стаття 153 КЗпП України). Незважаючи на те, що КЗпП традиційно асоціює безпеку праці з фізичними факторами, сучасне розуміння безпечних умов праці включає і психосоціальні ризики, характерні для діяльності у соціальній сфері. Тобто існують нормативно-правові передумови для інтеграції супервізії у систему організації праці: через включення її до робочого часу, посадових обов'язків, внутрішніх положень про оцінювання діяльності та заходів із профілактики професійного вигорання. Якщо ж супервізія не інституціоналізована у рамках відповідних трудових процедур, зокрема, не враховується при плануванні навантаження, не відображена у посадових інструкціях, не забезпечена часовими та організаційними ресурсами, то вона фактично набуває статусу додаткової активності, що здійснюється поза межами гарантованих трудових гарантій або зводиться до формального виконання вимог законодавства. Відтак, ефективність інституційно-правового механізму забезпечення супервізії залежить не лише від спеціальних норм соціального законодавства, а й від ступеня її інтеграції у трудово-правові процедури організації праці та забезпечення належних умов професійної діяльності.

Інституціоналізація супервізії як форми професійної підтримки працівників соціальної сфери доцільно розглядати також у світлі Закону України «Про професійний розвиток працівників» [8]. Вказаний закон визначає професійне навчання як складову безперервного розвитку працівників та покладає на роботодавця обов'язок створювати умови для такого розвитку.

Відповідно до статті 7 цього Закону професійне навчання працівників може здійснюватися без відриву від виробництва, а також за індивідуальними навчальними планами. Окремо передбачено індивідуальне навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих працівників. По суті, супервізія відповідає саме цій моделі – як форма індивідуального професійного навчання, що відбувається у процесі виконання трудових обов'язків, передбачає аналіз практичних випадків та здійснюється під керівництвом більш досвідченого фахівця.

Тим самим, супервізію можна кваліфікувати як різновид професійного навчання без відриву від виробництва, спрямованого на вдосконалення компетентностей працівника, розвиток професійної рефлексії та підвищення якості виконання трудових функцій. Такий підхід дозволяє інтегрувати норми щодо супервізії не лише до соціального законодавства, а й до системи правового регулювання професійного розвитку працівників.

Водночас чинне законодавство не містить прямого закріплення супервізії як форми професійного навчання у значенні Закону «Про професійний розвиток працівників». Відсутність такого нормативного зв'язку призводить до того, що супервізія не завжди враховується при плануванні заходів підвищення кваліфікації, не інтегрується до індивідуальних планів професійного розвитку та не має визначених стандартів оцінювання результатів навчання.

Отже, незважаючи на те, що правові передумови для визнання супервізії формою професійного навчання існують, їхня інституційна реалізація залишається неповною. Інтеграція супервізії до системи професійного розвитку відповідно до статті 7 Закону України «Про професійний розвиток працівників», напевно, підсилить її обов'язковий характер, забезпечити врахування часу супервізії у робочому процесі та сприяти формуванню стандартів якості цієї діяльності.

Правова інституціоналізація супервізії як складової організації праці та професійного розвитку неминуче пов'язана з визначенням прав та обов'язків її безпосередніх учасників – супервізора та супервізанта (працівника, який отримує супервізійну підтримку). Особливого значення набуває питання забезпечення конфіденційності під час проведення супервізії. Супервізія передбачає аналіз професійних випадків, що нерідко містять відомості про приватне життя отримувачів соціальних послуг, їхній стан здоров'я, сімейні обставини, матеріальне становище або інші персональні дані. Відтак реалізація супервізії безпосередньо перетинається з нормами Закону України «Про захист персональних даних» [9], які встановлюють вимоги щодо обробки, зберігання та розголошення інформації про фізичних осіб.

Під час супервізійної взаємодії виникає подвійний правовий обов'язок: з одного боку, супервізант зобов'язаний добровільно надавати інформацію для професійного аналізу випадку; з іншого – супервізор зобов'язаний забезпечити нерозголошення отриманих відомостей та використання їх виключно з професійною метою. Належна організація супервізії передбачає дотримання принципу мінімізації даних, використання анонімізованих матеріалів під час навчальних або групових форм супервізії, а також чітке визначення кола осіб, які мають доступ до відповідної інформації.

Водночас відсутність у чинному регулюванні детально прописаних процедур анонімізації матеріалів, визначення допустимого обсягу розкриття інформації та окреслення спеціальної відповідальності саме у контексті супервізії створює правову невизначеність. Така невизначеність має подвійний ефект: стримує повноцінне обговорення складних випадків через побоювання порушення конфіденційності, або, навпаки, призводить до неналежного поводження з персональними даними, що створює ризики порушення прав отримувачів соціальних послуг.

Постає питання, чи є зазначених нормативних положень достатньо для забезпечення супервізії як реального засобу професійної підтримки працівників соціальної сфери та одночасно як інструменту гарантування якості соціальних послуг.

Змістовно Методичні рекомендації загалом відповідають законодавчому визначенню супервізії: вони охоплюють підтримувальний, організаційний, етичний та профілактичний компоненти, встановлюють орієнтовну періодичність її проведення та окреслюють методичний інструментарій. У цьому сенсі підзаконне регулювання забезпечує концептуальну узгодженість із нормою статті 1 Закону України «Про соціальні послуги».

І водночас комплексний аналіз чинного нормативного поля створює підстави для висновку: інституційно-правовому механізму забезпечення супервізії бракує внутрішньої цілісності. Супервізія одночасно перебуває у площині соціального законодавства (законодавства про соціальний захист та соціальне забезпечення), трудового права, законодавства про професійний розвиток працівників та норм про захист персональних даних, проте ці правові режими не інтегровані в єдину системну конструкцію.

По-перше, кваліфікаційні вимоги до супервізора не закріплені у формі обов'язкових професійних стандартів або критеріїв сертифікації. По-друге, не визначено чітких індикаторів оцінювання якості супервізії та її впливу на результати надання соціальних послуг. По-третє, відсутній спеціальний механізм державного нагляду саме за виконанням обов'язку забезпечення супервізії, а також пряма юридична відповідальність за її формальне або неналежне проведення. По-четверте, супервізія не повною мірою інтегрована у систему професійного розвитку працівників відповідно до Закону України «Про професійний розвиток

працівників», що обмежує її сприйняття як обов'язкового елементу безперервного навчання.

За таких умов супервізія сьогодні скоріше – нормативно визнана управлінська рекомендація, ніж повноцінно гарантований інститут професійної підтримки. Її ефективність значною мірою залежить від внутрішньої організаційної культури установи, рівня ресурсного забезпечення та управлінської відповідальності керівництва.

**Висновки.** Підсумовуючи відзначимо, що в Україні сформовано нормативну основу для забезпечення супервізії у системі соціальних послуг. Закон України «Про соціальні послуги» закріплює визначення поняття «супервізія» та встановлює обов'язок її забезпечення, а відповідні Методичні рекомендації Мінсоцполітики надають процедурне наповнення відповідній нормі. Змістовно чинне регулювання відображає сучасне розуміння супервізії як форми професійної підтримки, спрямованої на підвищення якості соціальних послуг, запобігання професійному вигоранню та дотримання етичних стандартів діяльності.

Водночас подальший розвиток інституційно-правового механізму забезпечення супервізії потребує узгодження галузевих нормативних актів, визначення професійних стандартів, посилення процедур оцінювання результативності та формування чітких гарантій реалізації права працівників соціальної сфери на професійну підтримку.

**Перспективним напрямом подальших досліджень** є розроблення моделі нормативної інтеграції супервізії до системи норм, що регулюють безперервний професійний розвиток працівників соціальної сфери з урахуванням сучасних викликів воєнного часу та зростаючих психосоціальних навантажень працівників, які надають соціальні послуги.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
2. Астремська І. В. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія / Чорномор. нац. ун-т ім. Петра Могили. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 128 с.
3. Грицанюк В. В., Іванів А. А. Супервізія як метод професійного зростання фахівців соціальної сфери. *Науковий часопис українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2024. Випуск 98. С. 33-36.
4. Левченко Н., Ісаченко В. Супервізія в управлінні соціального захисту населення: міжнародний аспект. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. Вип. 2. 118-122.
5. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21 червня 2001 р. № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text>
6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги: наказ Міністерства соціальної політики України від 12.06.2020 р. № 414. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>
7. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
9. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

*Дата першого надходження рукопису до видання: 04.11.2025*  
*Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 15.12.2025*  
*Дата публікації: 31.12.2025*