 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

УДК 159.9.072:159.923.2-051 DOI: 10.31558/2786-8745.2026.2(9).6

КО-СУПЕРВІЗІЯ: СИНЕРГІЯ ЧИ КОНКУРЕНЦІЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ ПРОСТОРІ ФАХІВЦІВ-СУПЕРВІЗОРІВ?

Мітченко Катерина Вікторівна
PhD, супервізорка та
метасупервізорка, психологиня
https://orcid.org/0000-0002-7273-3962
Короцінська Юлія Анатоліївна
Психологиня, психотерапевтка
старший викладач
https://orcid.org/0000-0003-0609-3423

Анотація. *У статті здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз феномену ко-супервізії (спільної супервізії) як інноваційного та колегіального методу підтримки практикуючих психологів, психотерапевтів і представників соціономічних професій. Актуальність дослідження зумовлена наявністю суттєвого розриву між класичним сприйняттям спільного керівництва в науковій літературі як гармонійного й раціонального процесу та реальними викликами практичної реалізації, що супроводжуються виникненням прихованих ієрархій, внутрішньою мікрополітикою і латентною конкуренцією.*

Метою роботи є концептуалізація дихотомії «синергія-конкуренція» у просторі ко-супервізії та обґрунтування функціональних стандартів взаємодії для оптимізації групових процесів. На основі аналізу сучасних емпіричних досліджень та узагальнення практичного досвіду авторів визначено ключові переваги залучення двох експертів (зокрема представників різних терапевтичних модальностей), що створює об'ємне поле для рефлексії супервізантів, формує толерантність до невизначеності й підвищує впевненість самих супервізорів у власних компетенціях. Водночас детально охарактеризовано деструктивні чинники: ризики несвідомого розщеплення групи, трансляції суперечливих інтервенцій та виявлено причини підвищеного професійного виснаження ко-супервізорів у парах, що пов'язано з постійною потребою моніторингу емоційних кордонів.

Наукова новизна полягає у розробці та обґрунтуванні процесно-контентної моделі спільної супервізії, яка передбачає чіткий функціональний розподіл обов'язків між «процесним» (фокус на груповій динаміці, емоціях і переносах) та «контентним» (фокус на клінічному випадку, методології та професійному аналізі) супервізорами. Сформульовано організаційні «золоті стандарти» ефективної

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

взаємодії, які включають обов'язкові попередні координаційні зустрічі, регламентацію контрактних зобов'язань, фінансового та технічного сетінгу на початку роботи, а також алгоритми вирішення концептуальних розбіжностей в ході процесу ко-супервізії.

Ключові слова: *супервізія, ко-супервізія, професійна ідентичність, групова динаміка, супервізійний супровід, полімодальний підхід, професійна підтримка.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.

Сучасна практика психотерапії, клінічної психології та психологічного консультування висуває безпрецедентно високі вимоги до якості, безпеки та системності супервізійної підтримки. Традиційна лінійна модель «один супервізор — один супервізант (або стала група)» у поточному професійному дискурсі поступово збагачується та трансформується інноваційними, багатовимірними форматами, серед яких особливе та методологічно складне місце посідає ко-супервізія (супервізія з двома супервізорами).

У класичній науковій літературі спільне керівництво та супровід практиків традиційно описують як гармонійний, раціональний, синергетичний та суто колегіальний процес, спрямований на всебічну фахову підтримку спеціаліста. Проте реальна терапевтична, тренінгова та супервізійна практика демонструє значно глибше, амбівалентну та неоднозначну динаміку цієї професійної взаємодії.

Актуалізація та інституціоналізація супервізії як обов'язкового елемента професійної діяльності спеціалістів соціономічних професій в Україні наразі закріплена на нормативно-законодавчому рівні [9; 10; 11; 12]. Вимоги щодо регулярного проходження супервізій чітко прописані в українському законодавстві, зокрема в нормативних актах Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України, які регламентують стандарти надання психосоціальних та освітніх послуг. Окрім цього, інтеграція українського наукового простору до загальноєвропейського вимагає суворого дотримання міжнародних критеріїв. Європейські вимоги до сертифікації та акредитації психотерапевтів (зокрема, стандарти Європейської асоціації психотерапії — EAP та Європейської федерації

психологічних асоціацій — EFPA) розглядають супервізію не як факультативний інструмент, а як базову умову збереження професійної ліцензії та етичної валідності практиканта [15]. Це, своєю чергою, відображено в сучасних навчальних програмах ЗВО з підготовки магістрів і докторів філософії (PhD) за спеціальностями «Психологія» та «Соціальна робота», де години супервізійної практики та вивчення її методології є невід'ємним компонентом освітньо-професійних програм.

Безпосередньо для психологів, які надають послуги у сфері психічного здоров'я, нормативні засади супервізії визначає Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні». Він закріплює супервізію як форму професійної підтримки фахівців, спрямовану, зокрема, на подолання професійних труднощів, дотримання етичних норм і запобігання професійному вигоранню [12]. Подальшу конкретизацію цих положень здійснено в Положенні про супервізію, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2026 року № 993: документ визначає організаційні засади супервізійного процесу, його види та вимоги до супервізорів, а також окреслює інтервізію як форму професійної підтримки за принципом «рівний рівному» [10]. Питання підготовки й безперервного професійного розвитку фахівців у сфері психічного здоров'я додатково врегульовано постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2026 року № 288, яка передбачає інтеграцію супервізії в освітні програми опанування науково обґрунтованих психотерапевтичних методів [8]. У сукупності ці акти формують правове підґрунтя для включення супервізії до професійної підготовки та практики психологів з урахуванням напрямку їх діяльності.

Особливої, критичної гостроти питання оптимізації супервізійного процесу набуває в контексті повномасштабної війни в Україні. Українські психологи та психотерапевти щодня стикаються з унікальним, екстремальним та надскладним професійним і особистісним досвідом. Робота з важкою військовою та цивільною травмою, депресивними станами, гострою втратою, а також кризовий супровід внутрішньо переміщених осіб відбуваються в умовах, коли самі фахівці перебувають під впливом тих самих психотравмуючих чинників воєнного часу (загроза життю,

блекаути, особисті втрати, тотальна невизначеність). Це призводить до надшвидкого емоційного виснаження, вторинної травматизації та професійного вигорання терапевтичної спільноти. У таких умовах класичної супервізії часто виявляється недостатньо: виникає потреба в залученні мультимодальних команд та форматів спільного ведення груп (ко-супервізії), щоб забезпечити максимальний рівень контейнування для супервізантів. Втім, впровадження формату ко-супервізії оголює низку латентних проблем. Вона неминуче стає складним психологічним простором перетину не лише експертних думок чи терапевтичних шкіл, а й прихованих ієрархій, внутрішньої мікрополітики, боротьби за авторитет та потенційної необ'єктивності в інтервенціях, що в умовах загального воєнного стресу може зашкодити супервізантам та їх клієнтам.

Таким чином, актуальність даного дослідження зумовлена об'єктивною необхідністю глибокого теоретичного та практичного переосмислення дихотомії «синергія-конкуренція» у ко-супервізії, вивчення її специфіки в умовах воєнного стану, а також нагальною потребою розробки чітких методологічних і організаційних стандартів її реалізації задля збереження ментального здоров'я та професійної стійкості самих психологів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори.

Феномен супервізії та ко-супервізії посідає чільне місце в системі забезпечення якості надання психологічної та психотерапевтичної допомоги. Попри те, що спільна супервізія тривалий час розглядалася як суто комплементарний чи експериментальний формат, сучасний стан вивчення проблеми свідчить про необхідність її глибокої методологічної рефлексії через призму трьох ключових векторів: закордонного та вітчизняного досвіду, дослідницьких напрацювань науковців та наявної нормативно-правової бази.

У західній науковій дискусії ко-супервізія найчастіше аналізується в контексті підготовки фахівців вищої кваліфікації (PhD) та роботи з мультимодальними групами. Дослідники P. Olmos-López та J. Sunderland детально вивчали динаміку реагування супервізорів та супервізантів на

спільне керівництво, зафіксувавши часту дезорієнтацію останніх у разі відсутності консолідованої позиції експертів [17, с. 730]. Феномен професійного виснаження та когнітивного навантаження ко-супервізорів, які працюють стабільно в парах, став предметом емпіричного аналізу K. Pyhältö, L. Tikkanen та H. Anttila [18, с. 1454]. Їхні висновки підтверджують, що необхідність перманентного узгодження графіків та мікрополітичних ролей підвищує ризик вигорання, хоча й парадоксально збільшує індивідуальну впевненість у власних супервізійних функціях. Крім того, K. Hansson та M. Schmidt метафорично описали вразливу позицію супервізанта в некоректно побудованому ко-супервізійному просторі як «маленького пішака у великій грі», підкреслюючи критичну вагу етичних та інтервенційних суперечностей між колегами [16, с. 1160].

В українському науковому дискурсі засади супервізії як інструменту професійного зростання соціономічних спеціалістів активно розробляються такими дослідниками, як Астремська І. [1; 2; 3], Мушкевич М. [7], Савчук О., Миргородська І. [13], Зінько О. [19]. Проте питання саме ко-супервізії в роботах вітчизняних авторів досі залишається фрагментарним. Українські фахівці частіше фокусуються на класичній індивідуальній або груповій супервізії, натомість групова динаміка за участю двох лідерів розглядається переважно в межах ко-терапії [14].

На законодавчому рівні в Україні інститут супервізії перебуває на стадії активного становлення й реформування. Поняття супервізії чітко закріплено Наказами Міністерства освіти і науки України (зокрема, щодо супервізії у Новій українській школі) та нормативними актами Міністерства соціальної політики (для надавачів соціальних послуг). У цих документах супервізія визначається як інструмент професійної підтримки та запобігання вигоранню.

Новий етап інституціоналізації супервізії у сфері психічного здоров'я пов'язаний із переходом від її переважно професійного та методичного осмислення до законодавчого визначення змісту й організаційних засад. Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» розглядає супервізію як професійну підтримку фахівця, що охоплює аналіз труднощів у практиці, удосконалення якості роботи,

професійний розвиток, дотримання етичних стандартів, профілактику вигорання та емоційну підтримку [11]. Отже, у нормативному розумінні супервізія виходить за межі розбору окремого клієнтського випадку, адже її предметом стають також професійні рішення психолога, організація допомоги, етичні питання та ресурси самого фахівця.

Подальшу конкретизацію супервізійної діяльності запроваджує Положення про супервізію, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2026 року № 993 [10]. У ньому визначено чотири види супервізії: за професійним напрямом; у межах науково обґрунтованого психотерапевтичного методу; інтервізію; супервізію в межах програми mhGAP для відповідних фахівців первинної медичної допомоги. Окреме закріплення інтервізії визнає значення колегіального аналізу практики за принципом «рівний рівному». Положення також визначає принципи супервізійної взаємодії, серед яких добровільність, конфіденційність, партнерство, етичність і орієнтація на розвиток, та допускає очну й дистанційну форми роботи. Така деталізація засвідчує становлення супервізії як структурованого елемента системи забезпечення якості послуг у сфері психічного здоров'я, що має визначені цілі, різновиди та вимоги до її проведення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Натомість стандарти супервізійної практики успішно регулюються внутрішніми положеннями провідних професійних асоціацій — Української спілки психотерапевтів, Української асоціації когнітивно-поведінкової терапії та Міжнародної спілки супервізорів. Проте в жодному з офіційних державних документів чи внутрішньо-асоціативних положень наразі детально не регламентовано юридичний сетінг, фінансовий рух коштів, етичні межі розподілу праці та відповідальності у форматі ко-супервізії, що створює ризики стихійної та потенційно деструктивної практичної реалізації цього методу.

Формулювання мети та цілей статті.

Метою статті є теоретичне осмислення ко-супервізії як форми спільної професійної підтримки фахівців допомагаючих професій, визначення особливостей

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

взаємодії синергійних і конкурентних процесів у її межах та обґрунтування процесно-контентної моделі організації ко-супервізійної роботи.

Досягнення поставленої мети передбачає розв'язання таких завдань:

1) уточнити зміст поняття «ко-супервізія» та її місце серед форм супервізійної практики;

2) охарактеризувати чинники, що сприяють професійній синергії або породжують конкуренцію між ко-супервізорами;

3) на основі аналізу практичного досвіду виокремити прояви групової мікрополітики, які впливають на безпеку й ефективність супервізійного процесу

4) визначити принципи розподілу ролей і відповідальності між ко-супервізорами;

5) запропонувати процесно-контентну модель та організаційні орієнтири її застосування.

Методологічну основу статті становить системний підхід, відповідно до якого ко-супервізія розглядається як процес взаємодії між ко-супервізорами, між ко-супервізорами та супервізантами, між ко-супервізорами та супервізійною групою (з врахуванням групової динаміки). У роботі використано методи теоретичного аналізу й узагальнення наукових джерел для уточнення змісту поняття «ко-супервізія»; порівняльний аналіз — для визначення особливостей розподілу ролей у спільному веденні супервізії; концептуальне моделювання — для розроблення процесно-контентної моделі ко-супервізії. Запропонована модель має теоретико-прикладний характер і потребує подальшої перевірки в емпіричних дослідженнях.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Залучення двох супервізорів до роботи з одним випадком або групою створює унікальне середовище для навчання та рефлексії. Головна перевага для супервізантів полягає у можливості спостерігати за взаємодією двох експертів, які відкрито обговорюють різні погляди на клінічний випадок. Особливо ефективно це проявляється, коли ко-супервізори є представниками різних терапевтичних модальностей.

Така демонстрація розбіжностей замість формування єдиного «правильного» бачення створює об'ємне поле для рефлексії. Вона моделює для фахівців (супервізантів) культуру

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

професійного мислення та виховує високий рівень толерантності до невизначеності — критично важливої навички у соціономічних професіях. Емпіричні дослідження підтверджують, що супервізори, які безпосередньо брали участь у спільній супервізії, демонструють значно вищий рівень впевненості у власних супервізійних компетенціях порівняно з колегами, які не мали такого досвіду (Pyhältö et al., 2024). Спільний підхід забезпечує стійку неформальну арену для безперервного покращення та розвитку супервізійних функцій через взаємне моделювання та зворотний зв'язок.

Незважаючи на значний потенціал, ко-супервізія несе в собі специфічні деструктивні ризики, які у разі ігнорування можуть нівелювати позитивний ефект роботи [17]:

- конкуренція між ко-супервізорами (боротьба за лідерство: чию думку група або супервізант оцінює вище та кого з колег учасники сприймають як більш авторитетну фігуру?);
- розщеплення групи (несвідоме підтримання учасниками лише одного з двох супервізорів) - у цьому випадку ко-супервізори стають об'єктами масивного групового перенесення, замість того щоб виступати стабільним «контейнером» для переробки матеріалу групового процесу;
- суперечливі інтервенції (трансляція супервізанту кардинально протилежних, не узгоджених між собою послань щодо одного й того самого клінічного випадку, що дезорієнтує фахівця та підриває його професійну безпеку).

Крім того, наукові дані свідчать, що супервізори, які постійно працюють у парі, парадоксально мають вищий рівень професійного та психологічного виснаження порівняно з тими, хто практикує спільну супервізію рідко [18]. Основними чинниками цього феномену є необхідність постійно домовлятися про ролі, узгоджувати складні графіки кількох учасників процесу, висока взаємозалежність один від одного та потреба у безперервному моніторингу й контролі здорових професійних кордонів.

Емпіричною основою статті став досвід ко-супервізійного ведення річної закритої групи у 2025–2026 роках. Група налічувала 12 учасників — фахівців із різним досвідом професійної діяльності та підготовкою в різних психотерапевтичних модальностях. Зустрічі проводили автори статті, сертифіковані супервізори

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

полімодального багатофокусного підходу, у межах якого здійснювався розгляд випадків і професійних запитів учасників.

Матеріал дослідження становили спостереження авторів за перебігом супервізійних зустрічей, змістом представлених запитів, способами опрацювання випадків і динамікою взаємодії в групі. Окрему увагу приділено процесу спільного ведення: узгодженню позицій ко-супервізорів, розподілу функцій між ними, характеру їхнього впливу на групову роботу та реакціям учасників на супервізійні інтервенції. Аналіз матеріалу здійснювався шляхом професійної рефлексії, зіставлення спостережень авторів і виокремлення повторюваних процесуальних закономірностей. Це дало змогу сформулювати теоретичні положення щодо співвідношення синергії та конкуренції в ко-супервізії і запропонувати процесно-контентну модель її організації, викладену далі.

Аналіз досвіду ко-супервізійного ведення групи засвідчив, що ефективність спільної роботи залежить не лише від професійної компетентності кожного супервізора, а й від узгодженості їхніх дій впродовж зустрічі. За відсутності попередньо визначених зон відповідальності можливі дублювання інтервенцій, зміщення фокусу обговорення та неявна конкуренція за право спрямовувати роботу групи. Для зменшення цих ризиків і структурування взаємодії пропонується функціональна модель розподілу обов'язків між ко-супервізорами: один із них зосереджується на процесі супервізійної взаємодії, виконуючи роль супервізора орієнтованого на процес, інший — на змісті представленого випадку, виконуючи роль супервізора орієнтованого на зміст випадку (табл. 1).

Супервізор, орієнтований на процес	**Супервізор, орієнтований на зміст випадку**
Аналіз групової динаміки, моніторинг взаємин всередині групи, безпека простору, виявлення прихованих групових процесів.	Аналіз презентованого матеріалу, структури запиту клієнта та терапевтичного альянсу.

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

Робота з емоціями, фіксація та легалізація емоційного фону учасників, робота з актуальними почуттями в момент презентації.	Методологічна робота: теоретичне обґрунтування інтервенцій, фокус на техніках та стратегіях роботи в рамках конкретної модальності.
Аналіз переносу і контрпереносу, відслідковування паралельних процесів, що відтворюються у навколосупервізійному просторі.	Професійний аналіз презентованого матеріалу, оцінка рівня компетенцій супервізанта, інтеграція теорії та практики, виявлення зон професійного зростання.

Табл.1. Функціональна модель розподілу обов'язків ко-супервізорів

У практиці ко-супервізійного ведення річної групи функціональний розподіл уваги між супервізорами давав змогу одночасно утримувати зміст представленого випадку та процес його групового опрацювання. Супервізор, орієнтований на процес, відстежував характер взаємодії між учасниками, зміни емоційного тону, способи висловлення або уникнення незгоди, а також умови, за яких супервізант міг відкрито досліджувати власні професійні труднощі. У полі його уваги перебували можливі прояви переносу, контрпереносу та паралельних процесів. Водночас такі спостереження не трактувалися як готові пояснення, а ставали підставою для уточнювальних запитань і спільної перевірки гіпотез у групі.

Супервізор, орієнтований на зміст випадку, зосереджувався на структурі запиту супервізанта, послідовності його роботи з клієнтом, особливостях терапевтичного альянсу та обґрунтованості здійснених інтервенцій. Аналіз випадку передбачав співвіднесення практичних рішень із теоретичними положеннями відповідної модальності, визначення альтернативних стратегій роботи й окреслення питань для подальшого професійного розвитку супервізанта. За різної модальної підготовки учасників особливого значення набувало прояснення теоретичних підстав запропонованих інтервенцій, щоб групове обговорення не зводилося до зіставлення окремих технік.

Досвід спільного ведення засвідчив, що процесний і змістовий фокуси взаємно доповнюють один одного. Змістова робота допомагала зберігати зв'язок обговорення з професійним запитом супервізанта, тоді як увага до групового процесу давала змогу помічати чинники, які впливали на сприйняття випадку та участь у його аналізі. Розподіл функцій при цьому не був незмінним: ко-супервізори узгоджували свої дії відповідно до перебігу зустрічі, зберігаючи спільну відповідальність за якість аналізу й безпеку супервізійного простору [5; 6].

Водночас сам по собі розподіл процесного та змістового фокусів не забезпечує узгодженості ко-супервізійної роботи. Його практична реалізація залежить від того, чи мають супервізори спільне розуміння мети зустрічі, меж власної відповідальності та способів реагування на розбіжності між ними. Досвід ведення групи показав, що ці питання потребують обговорення як до початку спільної роботи, так і впродовж неї. Тому запропоновану процесно-контентну модель доцільно доповнити організаційними й етичними домовленостями, які створюють передбачувані умови для супервізантів і підтримують стабільність спільного ведення.

Для впровадження ко-супервізії важливим є дотримання чітко визначеного організаційного та етичного сетінгу - ключові правила, що забезпечують стабільність процесу:

1. *Обов'язкові попередні зустрічі.* Ко-супервізори мають зустрічатися щонайменше за 15 хвилин ДО початку спільної сесії. Метою цієї зустрічі є повне узгодження позицій щодо робочих чернеток, виявлення можливих теоретичних чи особистісних розбіжностей між собою та вихід до аудиторії з узгодженою професійною позицією, що дозволяє надати супервізанту чіткий і скоординований зворотній зв'язок.

2. *Чіткий розподіл праці та компенсацій.* Будь-які організаційні питання мають бути обговорені до старту проекту. Це стосується фінансових розрахунків, визначення відповідального за методологічне наповнення та того, хто забезпечує технічне і просторове дотримання сетінгу.

3. *Впровадження процесно-контентної моделі:* жорсткий, але динамічний розподіл функціональних обов'язків, за якого один фахівець фокусується на процесуальних аспектів

 ISSN 2786-8753(online)
ISSN 2786-8745 (print)

(групова динаміка, емоційне тло, паралельні процеси), а другий — на змістовному наповненні (клінічний аналіз випадку, методологія інтервенцій, верифікація терапевтичних технік).

Перед безпосереднім початком ко-супервізійного процесу обов'язковому колегіальному обговоренню підлягає наступний перелік питань (Hansson & Schmidt, 2024).

- Хто веде процес та здійснює фінальну модерацію, якщо думки супервізорів кардинально розходяться?
- Яким чином і в якому форматі супервізори дають один одному професійний зворотний зв'язок?
- Чи є допустимим для даної пари відкрито не погоджуватися один з одним безпосередньо перед групою, і як це вплине на безпеку учасників?
- Як саме будуть розподілятися мікрофункції під час сесії (наприклад, ведення протоколу, таймінг тощо)?
- Хто несе персональну та юридичну відповідальність за рамку і загальний контракт супервізійної групи?

Специфіка ко-супервізії полягає в тому, що взаємодія двох супервізорів стає частиною супервізійного процесу й впливає на те, як група розуміє випадок, реагує на професійні розбіжності та формує зворотний зв’язок для супервізанта. Різниця в поглядах може розширювати можливості аналізу, якщо ко-супервізори здатні узгоджувати свої дії та відкрито осмислювати розбіжності. Та сама різниця може набувати конкурентного характеру, коли професійна аргументація підміняється боротьбою за вплив або визнання в групі.

Саме тому процесно-контентний розподіл функцій має значення не лише як спосіб упорядкування роботи. Він допомагає ко-супервізорам помічати, як їхня власна взаємодія позначається на супервізанті та групі, і вчасно повертати увагу до професійного запиту. Попереднє узгодження ролей, умов співпраці та способів обговорення розбіжностей створює основу, на якій відмінність між супервізорами може стати ресурсом спільного мислення й поглибленого розуміння випадку.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Проведене теоретико-методологічне дослідження дозволяє констатувати, що ко-супервізія є

високопродуктивним, гнучким та перспективним інструментом сучасної практичної психології та психотерапії. За умови етично й організаційно правильної архітектури процесу цей формат генерує потужний синергетичний ефект, суттєво збагачуючи супервізійну взаємодію завдяки багатовимірності аналізу, стереоскопічності професійного сприйняття та міжмодальній інтеграції експертного досвіду. Моделювання ко-супервізорами толерантності до теоретичних розбіжностей і невизначеності виступає каталізатором розвитку критичного мислення та формування зрілої професійної ідентичності супервізантів. Разом із тим, спільна супервізія є внутрішньо суперечливим і динамічно напруженим процесом. Вона містить високі латентні ризики деструктивної конкуренції, виникнення прихованих ієрархічних вертикалей, інтервенційного неузгодження та несвідомого групового розщеплення. Робота в ко-супервізійній парі висуває підвищені вимоги до особистісної зрілості самих експертів і акумулює значні додаткові психологічні ресурси.

Зважаючи на дефіцит комплексних розробок щодо ко-супервізії в українському науковому просторі, подальші наукові пошуки вбачаються доцільними у вивченні ефектів, ризиків та переваг взаємодії в ко-супервізійних парах, де фахівці представляють принципово різні психотерапевтичні парадигми (наприклад, когнітивно-поведінкову терапію та психоаналіз або гештальт-терапію та системний сімейний підхід), з метою виявлення маркерів інтегративного розвитку сучасної психологічної практики.

Список літератури

1. Астремська І. В. Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи з клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. Vol. II(16), Issue 33.
2. Астремська І. В. Основні форми супервізії в соціальній роботі. *Perspective Innovations in Science, Education, Production and Transport*. 2014.
3. Астремська І. В. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги: монографія. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.

4. Етичний кодекс Міжнародної спілки супервізорів / ГО Міжнародна спілка супервізорів. Київ, 2025. 13 с.
5. Короцінська Ю. Етичні дилеми в супервізійному процесі. *Матеріали Всеукраїнської конференції з міжнародною участю "СУПЕРВІЗІЯ 360°"* (м. Київ, 21 лист. 2025 р.). Київ, 2025.
6. Мітченко К. Від кейсу до інсайту: як супервізія стає каталізатором професійного зростання психолога. *Матеріали Всеукраїнської конференції з міжнародною участю "СУПЕРВІЗІЯ 360°"* (м. Київ, 21 лист. 2025 р.). Київ, 2025.
7. Мушкевич М. І. Супервізія: навч. посіб. (до курсу «Супервізія»). Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 188 с.
8. Питання сертифікації та безперервного професійного розвитку фахівців у сфері психічного здоров'я: постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2026 № 288. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/288-2026-п (дата звернення: 27.09.2026).
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги : наказ Міністерства соціальної політики України від 12.06.2020 № 414. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20
(дата звернення: 27.09.2026).
10. Про затвердження Положення про супервізію: постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2026 № 993. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2026-п (дата звернення: 27.09.2026).
11. Про затвердження Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) : наказ Міністерства освіти і науки України від 14.06.2024 № 855. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1201-24 (дата звернення: 27.09.2026).
12. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025 № 4223-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20 (дата звернення: 27.09.2026).
13. Савчук О. М., Миргородська І. В. Стандарти супервізії в соціальній роботі. *Наукові записки НаУКМА*. 2014. Т. 136: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 67–71.
14. Хомич Г. О., Ткач Р. М. Основи психологічного консультування : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 152 с.
15. Continuing Professional Development - CPD. *EFPA*. URL: https://www.efpa.eu/cpd/ (дата звернення: 27.09.2026).

16. Hansson K., & Schmidt M. "A small pawn in a big game": an exploration of doctoral students' experience of co-supervision relationships. *Journal of Further and Higher Education*. 2024. Vol. 48, iss. 8. P. 1159–1171. https://doi.org/10.1080/0309877X.2024.234145
17. Olmos-López P., & Sunderland J. Doctoral supervisors' and supervisees' responses to co-supervision. *Journal of Further and Higher Education*. 2017. Vol. 41, iss. 6. P. 727–740. https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1177166
18. Pyhältö K., Tikkanen L., & Anttila H. The more the merrier? PhD supervisors' perspectives on engaging in co-supervision. *Innovations in Education and Teaching International*. 2024. Vol. 61, iss. 6. P. 1460–1471. https://doi.org/10.1080/14703297.2023.2258053
19. Professional Supervision URL: https://supervision-spilka.com/professional-supervision (дата звернення: 28.09.2026).

CO-SUPERVISION: SYNERGY OR COMPETITION IN THE PROFESSIONAL SPACE OF SUPERVISION PRACTITIONERS

Kateryna Mitchenko
Yuliia Korotsinska

Abstract *The article provides a comprehensive theoretical and methodological analysis of the phenomenon of co-supervision (joint supervision) as an innovative and collegial method of supporting practicing psychologists, psychotherapists, and professionals in socionomic fields. The relevance of the study is driven by a significant gap between the classical perception of co-leadership in scientific literature as a harmonious and rational process and the real-world challenges of practical implementation, which are accompanied by the emergence of hidden hierarchies, internal micropolitics, and latent competition.*

The purpose of the study is to conceptualize the "synergy-competition" dichotomy in the space of co-supervision and to substantiate functional standards of interaction for the optimization of group processes. Based on an analysis of modern empirical research and the generalization of the authors' practical experience, the key advantages of involving two experts (in particular, representatives of different therapeutic modalities) are identified; this creates a multidimensional field for supervisees' reflection, fosters tolerance for ambiguity, and enhances the supervisors' confidence in their own competencies. At the same time, destructive factors are characterized in detail: the risks of unconscious group splitting, the transmission of

contradictory interventions, and the causes of increased professional burnout among co-supervisors in pairs, which is associated with the constant need to monitor emotional boundaries.

The scientific novelty lies in the development and substantiation of a process-content model of joint supervision, which provides for a clear functional division of responsibilities between the "process" supervisor (focusing on group dynamics, emotions, and transferences) and the "content" supervisor (focusing on the clinical case, methodology, and professional analysis). Organizational "gold standards" of effective interaction are formulated, including mandatory preliminary coordination meetings, regulation of contractual obligations, financial and technical settings at the beginning of work, and algorithms for resolving conceptual disagreements between colleagues directly in front of the audience.

Keywords: *supervision, co-supervision, professional identity, group dynamics, supervisory support, multimodal approach, professional support.*

References

1. Astremska, I. V. (2014). Hrupova superviziia yak efektyvna forma praktychnoi pidhotovky do roboty z klientom [Group supervision as an effective form of practical preparation for working with a client]. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, *II*(16), Issue 33. [in Ukrainian]
2. Astremska, I. V. (2014). Osnovni formy supervizii v sotsialniy roboti [Basic forms of supervision in social work]. *Perspective Innovations in Science, Education, Production and Transport*. [in Ukrainian]
3. Astremska, I. V. (2024). *Superviziia: profilaktyka ta korektsiia emotsiynoho vyhorannia pratsivnykiv profesiy dopomohy* [Supervision: prevention and correction of emotional burnout of helping professions workers] : monohrafiia. Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly. [in Ukrainian]
4. Continuing Professional Development - CPD. *EFPA*. https://www.efpa.eu/cpd/
5. Etychnyi kodeks Mizhnarodnoi spilky supervizoriv / GO Mizhnarodna spilka supervizoriv [Code of Ethics of the International Association of Supervisors]. (2025). Kyiv. [in Ukrainian]
6. Hansson, K., & Schmidt, M. (2024). "A small pawn in a big game": an exploration of doctoral students' experience of co-supervision relationships. *Journal of Further and Higher Education*, *48*(8), 1159–1171. https://doi.org/10.1080/0309877X.2024.234145
7. Khomych, H. O., & Tkach, R. M. (2004). *Osnovy psykholohichnoho konsultuvannia* [Bases of psychological counseling] : navch. posib. MAUP. [in Ukrainian]

8. Korotsinska, Yu. (2025). Etychni dylemy v superviziynomu protsesi [Ethical dilemmas in the supervision process]. *Materialy Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu "SUPERVIZIIA 360°"* (Kyiv, Nov. 21, 2025). [in Ukrainian]

9. Mitchenko, K. (2025). Vid keisu do insaitu: yak superviziia staie katalizatorom profesiynoho zrostannia psykholoha [From case to insight: how supervision becomes a catalyst for a psychologist's professional growth]. *Materialy Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu "SUPERVIZIIA 360°"* (Kyiv, Nov. 21, 2025). [in Ukrainian]

10. Mushkevych, M. I. (2022). *Superviziia* [Supervision] : navch. posib. Vezha-Druk. [in Ukrainian]

11. Olmos-López, P., & Sunderland, J. (2017). Doctoral supervisors' and supervisees' responses to co-supervision. *Journal of Further and Higher Education*, *41*(6), 727–740. https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1177166

12. Pytannia sertyfikatsii ta bezperervnoho profesiynoho rozvytku fakhivtsiv u sferi psykhichnoho zdorov'ia [Issues of certification and continuous professional development of mental health professionals]: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 04.03.2026 № 288. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/288-2026-п [in Ukrainian]

13. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsiy shchodo supervizii pratsivnykiv, yaki nadaiut sotsialni posluhy [On approval of Methodological Recommendations regarding the supervision of social service providers]: nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 12.06.2020 № 414. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20 [in Ukrainian]

14. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro superviziiu [On approval of the Regulation on Supervision]: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 06.08.2026 № 993. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2026-п [in Ukrainian]

15. Pro zatverdzhennia Poriadku nadannia profesiynoi pidtrymky ta dopomohy pedahohichnym pratsivnykam (zdiisnennia supervizii) [On approval of the Procedure for providing professional support and assistance to pedagogical workers (implementation of supervision)]: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 14.06.2024 № 855. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1201-24 [in Ukrainian]

16. Pro systemu okhorony psykhichnoho zdorov'ia v Ukraini [On the mental health care system in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 15.01.2025 № 4223-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20 [in Ukrainian]

17. Pyhältö, K., Tikkanen, L., & Anttila, H. (2024). The more the merrier? PhD supervisors' perspectives on engaging in co-supervision. *Innovations in*

Education and Teaching International, *61*(6), 1460–1471. https://doi.org/10.1080/14703297.2023.2258053

18. Savchuk, O. M., & Myrhorodska, I. V. (2014). Standarty supervizii v sotsialniy roboti [Standards of supervision in social work]. *Naukovi zapysky NaUKMA, 136* (Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota), 67–71. [in Ukrainian]

19. Professional Supervision. https://supervision-spilka.com/professional-supervision

Це стаття відкритого доступу за ліцензією Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Стаття надійшла до редакції 10.09.2026
Стаття пройшла рецензування 03.10.2026
Стаття опублікована 09.11.2026

ЛЮДИНА І СУСПІЛЬСТВО: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

УДК: 159.9; 159.9.01; 159.91; 159.99 DOI: 10.31558/2786-8745.2026.2(9).7

МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ РОЗВИТОК ГЛИБИННОЇ ПСИХОЛОГІЇ У XX-XXI СТОЛІТТІ: ІНТЕГРАТИВНІ ПІДХОДИ ДО ПСИХІЧНОЇ ДИНАМІКИ

Яремчишин Марко Михайлович,
доктор філософії в галузі психології
ORCID: https://orcid.org/0009-0005-0642-0369

Анотація. *У статті здійснено теоретичний аналіз новітніх положень глибинної психології як сучасних способів переосмислення класичних засад цього напряму та розширення уявлень про дослідження несвідомого. Розглянуто трансформацію психодинамічних концепцій у контексті їхнього розвитку від класичних моделей до міждисциплінарних підходів, що інтегрують дані нейронауки, постпостколоніальних студій, реляційних теорій та інтерсуб'єктних парадигм. Показано, що сучасна глибинна психологія виходить за межі традиційних психоаналітичних інтерпретацій, формуючи інтегративне, багатовимірне бачення психічної динаміки з урахуванням актуальних перспектив.*

Актуальність дослідження зумовлена відсутністю єдиного підходу до системного співвідношення класичних положень глибинної психології їх більш свіжих та сучасних інтерпретацій. Метою статті є узагальнення та систематизація наукових підходів до розуміння ідей в напрямі глибинної психології.