

Луцик-Андрушко Р. Ю.

аспірантка кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового інституту
лінгвістики та психології Київського міжнародного університету
lutsyk_ruslana88@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0006-0431-1561>

**Резильєнтність і супервізія як чинники професійного розвитку
психологів, які працюють із військовослужбовцями**

Анотація. Розкрито зв'язок резильєнтності психолога та супервізії у професійному розвитку фахівців, які працюють із військовослужбовцями. Поєднання особистісного ресурсу й організаційної підтримки сприяє тривалій роботі психолога в цій спеціалізації.

Ключові слова: резильєнтність, супервізія, професійний розвиток, психологи, військовослужбовці, кар'єрні радники, професійна стійкість.

Ruslana Lutsyk-Andrushko

PhD student, Department of Psychology and Pedagogy, Educational and Scientific
Institute of Linguistics and Psychology, Kyiv International University
lutsyk_ruslana88@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0006-0431-1561>

**Resilience and Supervision as Factors of Professional Development of
Psychologists Working with Military Personnel**

Abstract. The paper examines the link between psychologists' resilience and supervision in professional development of specialists working with military personnel. Combining personal resources with organisational support helps them stay in the field long-term.

Keywords: resilience, supervision, professional development, psychologists, military personnel, career advisors, professional resilience.

Повномасштабна війна поставила психологів, які працюють із військовослужбовцями, ветеранами та особами з бойовим досвідом, у нову для української практики ситуацію: постійний і тривалий контакт із чужим травматичним досвідом став для них не винятком, а щоденною нормою роботи. За таких умов звична логіка кар'єрного розвитку — набуття досвіду, підвищення кваліфікації, поступове професійне зростання — часто відступає на другий план перед значно приземленішим завданням: просто втриматися в цій спеціалізації, не вигорівши й не отримавши власної травматизації. Практика показує, що частина фахівців справляється з цим навантаженням роками, тоді як інші залишають військову психологію вже через кілька років роботи, і саме ця розбіжність становить проблему цього дослідження.

Одним із пояснень такої розбіжності є резильєнтність — властивість, яку не варто зводити до простої стійкості характеру. У сучасних дослідженнях

(Bonanno et al., 2015; Southwick et al., 2014) резильєнтність описують радше як поєднання трьох рівнів: вимірюваної особистісної характеристики, здатності відновлюватися після кожного важкого випадку в практиці та ресурсів професійного середовища, у якому фахівець працює. У щоденній роботі психолога це виявляється у здатності зберігати емоційну рівновагу після сесій із важким матеріалом, ухвалювати клінічні рішення без втрати аналітичної ясності, не втрачати професійних меж в етично неоднозначних ситуаціях і залишатися по-справжньому присутнім у контакті з клієнтом навіть за високого рівня його дистресу. Наскільки розвинені ці якості — настільки фахівець і здатен витримати довгу дистанцію в професії.

Зворотним боком тривалого контакту з бойовою травмою є накопичення професійних ризиків, добре описаних у літературі: вторинного травматичного стресу, втоми від співпереживання (Cieślak et al., 2014), вигорання, а також морального стресу й моральної травми, що виникають унаслідок етичних дилем у ситуаціях обмежених ресурсів. Ці ризики позначаються не лише на самопочутті фахівця, а й безпосередньо на його кар'єрі: знижується професійна ефективність, зростає готовність братися за складні випадки, і зрештою частина психологів залишає цю вузьку спеціалізацію раніше, ніж встигає в ній розвинути. Тому збереження кар'єрного потенціалу таких фахівців не може бути виключно їхньою особистою справою — воно потребує цілеспрямованої роботи на рівні організації.

Таким організаційним механізмом і виступає супервізія. Якщо резильєнтність є ресурсом самого фахівця, то супервізія — це те, що дає змогу цей ресурс підтримувати й відновлювати. Дослідники (Skovholt, Trotter-Mathison, 2014; EFPA, 2023) відзначають кілька функцій супервізії, важливих саме для професійного розвитку: вона розвиває клінічне мислення через професійну рефлексію, слугує майданчиком для профілактики виснаження, підтримує чіткість професійних меж та етичну послідовність фахівця, а також забезпечує передавання досвіду від більш досвідчених колег до менш досвідчених. У багатьох країнах участь у супервізії є обов'язковою умовою професійного становлення психолога, і якість такого супроводу прямо пов'язана з подальшими кар'єрними перспективами фахівця. В Україні цей механізм досі не має уніфікованого інституційного оформлення, унаслідок чого професійне навантаження на психологів, які працюють із військовими, зростає швидше, ніж з'являються реальні форми його компенсації.

У логіці кар'єрного розвитку резильєнтність і супервізія доцільно розглядати не як суто клінічні поняття, а як конкретний організаційно-особистісний механізм утримання фахівця в професії. Кар'єрний розвиток традиційно описують через накопичення досвіду, підвищення кваліфікації та планове професійне зростання, однак у ситуаціях хронічного контакту з травмою першим і визначальним етапом кар'єри стає збереження самої можливості в ній залишатися. Резильєнтність забезпечує цю можливість на рівні особистісного ресурсу, супервізія — на рівні організаційної підтримки; разом вони утворюють мінімальну інфраструктуру, без якої наступні етапи

кар'єрного розвитку — спеціалізація, підвищення кваліфікації, професійне зростання — для психолога, який працює з військовими, просто не настають.

Це має пряме практичне значення й для діяльності кар'єрних радників. По-перше, супроводжуючи кар'єрний розвиток фахівців, які працюють в умовах високого емоційного навантаження (зокрема психологів, що працюють із військовослужбовцями та ветеранами), радник має розуміти: бар'єром подальшого кар'єрного зростання тут найчастіше є не брак кваліфікації чи мотивації, а виснаження особистісного й організаційного ресурсу, тому консультативний супровід повинен спершу зміцнювати доступ до резильєнтності й супервізії і лише потім переходити до обговорення кар'єрних перспектив. По-друге, самі кар'єрні радники, особливо ті, хто працює у віртуальному освітньому просторі в умовах війни, перебувають у подібних умовах — постійний контакт із чужими кризовими історіями, дистанційний формат роботи, обмежена можливість живого супроводу з боку колег. Тому модель поєднання резильєнтності з інституціоналізованою супервізією є не лише предметом дослідження чужої професійної діяльності, а й прикладною рамкою для збереження власної професійної стійкості кар'єрних радників.

Здатність психолога довго й ефективно працювати з військовослужбовцями визначається, отже, не одним чинником, а поєднанням двох: особистісного, що втілюється в резильєнтності фахівця, і організаційного, що реалізується через систему супервізії. Резильєнтність без інституційної підтримки поступово виснажується під тиском повторюваного контакту з травмою; водночас супервізія без розвиненого особистісного ресурсу фахівця не здатна повністю компенсувати накопичені професійні ризики. Побудова стійкої системи професійного розвитку психологів у цій сфері вимагає поєднання цільової підготовки, спрямованої на розвиток емоційної регуляції та рефлексивних навичок, із послідовною інституціоналізацією супервізії — не як бажаної опції, а як обов'язкової складової кар'єрного шляху фахівця. Перспективним напрямом подальших досліджень є розробка критеріїв, за якими можна оцінювати ефективність супервізійного супроводу саме як інструменту кар'єрного розвитку психологів воєнного та післявоєнного періоду.

Список використаних джерел

1. Рейло І. Ю., Луцик-Андрушко Р. Ю. Проблеми підготовки психологів до формування резильєнтності військовослужбовців: досвід України, Європи та США. *Edukacja Zawodowa i Ustawiczna*. 2025. № 10. С. 357–374. DOI: <https://doi.org/10.71358/ezu.2568>.
2. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: теорія і практика. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024.
3. Bonanno G. A., Romero S. A., Klein S. I. The temporal elements of psychological resilience: An integrative framework for the study of individuals, families, and

communities. *Psychological Inquiry*. 2015. Vol. 26, No. 2. P. 139–169. DOI: 10.1080/1047840X.2015.992677

4. Southwick S. M., Bonanno G. A., Masten A. S., Panter-Brick C., Yehuda R. Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*. 2014. Vol. 5, No. 1. Article 25338. DOI: 10.3402/ejpt.v5.25338
5. Skovholt T. M., Trotter-Mathison M. The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals. 3rd ed. New York : Routledge, 2014.
6. European Federation of Psychologists' Associations. EuroPsy: European Certificate in Psychology. Brussels : EFPA, 2023.
7. Cieślak R., Shoji K., Douglas A., Melville E., Luszczynska A., Benight C. C. A meta-analysis of the relationship between job burnout and secondary traumatic stress among workers with indirect exposure to trauma. *Psychological Services*. 2014. Vol. 11, No. 1. P. 75–86. DOI: 10.1037/a0033798

ДЕКЛАРАЦІЯ **про використання систем штучного інтелекту**

Під час підготовки матеріалів конференції автором не використовувався ШІ-інструменти.

Постановка наукової проблеми, аналіз літератури, інтерпретація результатів та підсумкові висновки підготовлені автором самостійно. Автор несе повну відповідальність за достовірність, точність, якість і академічну доброчесність поданих матеріалів.