



УДК 159.9:364-051

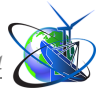
SUPERVISION AND PARTNERSHIP COMPETENCE AT THE EARLY CAREER STAGE

СУПЕРВІЗІЯ І ПАРТНЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ НА ПОЧАТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Tiahur L.M. / Тягун Л.М.*PhD / доктор філософії з психології**ORCID: 0000-0001-5106-2920,**State higher educational institution**"University of educational management",**Kyiv, Sichovykh Striltsiv St., 52-A, 04053,**ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,**м. Київ, вул. Січових Стрільців, 52-А, 04053,***Tiahur V.M. / Тягун В.М.***Candidate Pedagogical Sciences, Associate Professor**/ кандидат педагогічних наук, доцент**ORCID: 0000-0002-4811-4643**Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian**University, Berehove, Kossuth Square, 6, 90202**Закарпатський угорський університет**імені Ференца Ракоці ІІ, Берегове, пл. Кошута, 6, 90202*

Анотація. У статті здійснено концептуальний аналіз взаємозв'язку між супервізією та партнерською компетентністю на початку професійної кар'єри фахівців соціальної сфери. Актуальність проблеми зумовлена зростанням потреби в міжвідомчій координації, командній роботі та залученні клієнта/спільноти до прийняття рішень, що вимагає від молодих спеціалістів не лише знань, а й сформованої ціннісної позиції та практичних навичок взаємодії. Метою статті є уточнення змісту партнерської компетентності та обґрунтування теоретичних підстав, які пояснюють потенціал супервізії як ресурсу її становлення в період входження в професію. Партнерську компетентність визначено як інтегровану характеристику професійної взаємодії, що включає когнітивний (знання про співпрацю, координацію, ролі, управління конфліктами), емоційно-ціннісний (емпатія, повага, довіра, прийняття різноманітності) та поведінковий (ініціювання взаємодії, координація дій, зворотний зв'язок, участь у спільних проєктах) компоненти. Показано, що супервізія, поєднуючи адміністративну, освітню та підтримувальну функції, створює умови для рефлексії практики, прояснення ролей і меж, опрацювання етичних дилем, розвитку комунікації та професійної стійкості – тобто тих чинників, які є критичними для партнерської взаємодії молодого фахівця. Основний внесок статті полягає в структуризації партнерської компетентності та окресленні концептуальних зв'язків між її компонентами і ключовими функціями супервізії. Зроблено висновок, що супервізійна підтримка може розглядатися як перспективний напрям професійного розвитку молодих фахівців соціальної сфери, а подальші дослідження мають уточнити механізми та умови її впливу на компоненти партнерської компетентності.

Ключові слова: супервізія; соціальна робота; соціальні послуги; молоді фахівці; партнерська компетентність; міжвідомча взаємодія; міжпрофесійна співпраця; копродукування; професійна рефлексія; професійна стійкість.



Вступ.

Сучасна соціальна робота дедалі частіше здійснюється як мережева практика, у якій результативність допомоги залежить не лише від індивідуальної професійної майстерності, а й від здатності узгоджувати дії з іншими службами та інституціями, підтримувати робочі стосунки з клієнтом/сім'єю, будувати довіру і координувати міжвідомчу взаємодію. У суміжних сферах допомоги (охорона здоров'я, освіта, соціальна підтримка) міжнародні рамки міжпрофесійної взаємодії підкреслюють, що якість послуг забезпечують компетентності, пов'язані з цінностями співпраці, розумінням ролей, командною комунікацією та спільним ухваленням рішень [1], [2].

У межах цієї статті партнерська компетентність розглядається як інтегрована характеристика, що формується в умовах професійної взаємодії та включає: когнітивний компонент (знання про особливості співпраці, міжвідомчу координацію, командні ролі, механізми розв'язання конфліктів); емоційно-ціннісний (емпатія, повага, довіра, прийняття різноманітності); поведінковий (здатність ініціювати взаємодію, координувати дії, підтримувати зворотний зв'язок, брати участь у спільних проєктах). Важливо, що партнерська компетентність має також виразне ціннісне підґрунтя: орієнтацію на спільний результат, визнання суб'єктності клієнта та готовність до розподілу відповідальності. Цей акцент узгоджується з логікою ко-продукування, де партнерство розуміється як спільна робота із «розподілом влади», визнанням ресурсів усіх сторін та інклюзивністю взаємодії [3].

Для молодих фахівців соціальної сфери розвиток партнерської компетентності є особливо складним унаслідок поєднання високого навантаження, дефіциту практичного досвіду міжвідомчої координації, емоційної напруги й неоднозначних організаційних очікувань. У кризових умовах (зростання потреб населення, ресурсні обмеження, швидкі зміни процедур) ці чинники підвищують ризики конфліктів у взаємодії, формалізації «партнерства» та професійного виснаження.

Одним із найперспективніших механізмів підтримки професійного



становлення в таких умовах є супервізія. Її сучасне розуміння виходить за межі адміністративного контролю: супервізія постає як регулярний структурований процес підтримки, навчання та рефлексії, що допомагає фахівцеві аналізувати взаємодію з клієнтом і партнерами, опрацьовувати етичні дилеми та планувати узгоджені дії. У підході, орієнтованому на ефективну супервізію в соціальній роботі, ключовими виступають колаборативність, “thinking aloud”, емоційна рефлексія, робота з множинними перспективами та планування логіки дій – тобто саме ті практики, які потенційно підсилюють когнітивний, емоційно-ціннісний і поведінковий компоненти партнерської компетентності [4].

В українському контексті актуальність теми додатково підсилюється тим, що супервізію нормативно закріплено як форму професійної підтримки працівників, які надають соціальні послуги [5], а стандарти вищої освіти зі спеціальності 231 «Соціальна робота» задають вимоги до компетентностей взаємодії та комунікації зі стейкхолдерами [6].

Водночас у науково-прикладному полі залишається недостатньо описаним, які саме механізми супервізії (формати, зміст, супервізійний альянс, інструменти зворотного зв'язку та аналізу випадків) найбільш дієво сприяють розвитку партнерської компетентності саме у молодих фахівців соціальної сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідження та рамкові документи з міжпрофесійної/міжвідомчої співпраці акцентують, що сталі партнерські практики ґрунтуються на узгодженні ролей, цінностей, відповідальності та спільних цілей, а також на командній комунікації й культурі взаємної поваги [1], [2]. Розвиток підходів ко-продукування в соціальній роботі додатково підкреслює значущість «реального», а не декларативного партнерства з клієнтами та спільнотами, яке потребує інвестицій часу, організаційної підтримки, якісної комунікації й довіри [3], [7].

Паралельно в літературі з супервізії накопичується аргументація щодо її ролі як інструменту, що підтримує рефлексивну практику, професійне мислення та якість рішень у складних випадках. Зокрема, у систематизаціях досліджень підкреслюється потенціал рефлексивної супервізії для підтримки добробуту



соціальних працівників і покращення практики, хоча фіксуються й проблеми нерегулярності супервізії та її «звуження» до менеджерського кейс-менеджменту [8].

Окремі сучасні концептуалізації ефективної супервізії вказують на принципи, що безпосередньо резонують із партнерською взаємодією: співпраця, спільне осмислення, емоційна рефлексія та планування «як і чому» професійних дій [4].

На рівні професійних стандартів супервізія також визначається як системна практика, що має забезпечувати якість послуг, підтримувати розвиток компетентності та етичність рішень [9].

Водночас дослідження міжвідомчої взаємодії показують, що ефективна співпраця часто «ламається» не на формальних процедурах, а на механізмах взаєморозуміння ролей, підтриманні спільного фокусу на потребах людини та управлінській/організаційній підтримці колективної роботи [10].

Це актуалізує потребу в такому супервізійному процесі, який не лише підтримує фахівця емоційно, а й цілеспрямовано розвиває партнерські практики: комунікацію, координацію дій, управління конфліктами, підтримку зворотного зв'язку та участь у спільних проєктах. Отже, сучасний стан досліджень вказує на перспективність супервізії як ресурсу розвитку партнерської компетентності, однак потребує уточнення її механізмів і умов ефективності саме для молодих фахівців соціальної сфери.

Мета статті: здійснити концептуальний аналіз взаємозв'язку між супервізією та партнерською компетентністю на початку професійної кар'єри фахівців соціальної сфери.

Основний текст.

Супервізія в соціальній роботі традиційно розглядається як професійна взаємодія, що опосередковано забезпечує якість допомоги клієнтам через підтримку, розвиток і контроль професійної практики фахівця. У класичній для соціальної роботи концептуалізації супервізія поєднує управлінські та професійно-розвивальні елементи й виступає «непрямою послугою», яка



підсилює ефективність безпосередньої роботи з людьми та спільнотами [11].

У сучасних міжнародних узагальненнях супервізія описується як невід'ємний компонент інфраструктури професії, що підтримує добробут соціальних працівників, сприяє навчанню та зменшує ризики помилок у практиці, особливо в умовах високої складності й міжвідомчої взаємодії [12].

Найвпливовішою рамкою для опису супервізії в соціальній роботі залишається тріада її функцій: адміністративна/нормативна (забезпечення стандартів, відповідальності, дотримання процедур і вимог якості); освітня/формувальна (навчання, розвиток компетентності, аналіз випадків, розширення професійного мислення); підтримувальна/ресторативна (емоційна підтримка, профілактика вигорання, «контейнерування» напруги, робота з межами та етичними дилемами). Таке розмежування широко використовується в соціальній роботі [11] і є співзвучним моделі трьох функцій у традиції клінічної супервізії, де наголошується на нормативному, формувальному та ресторативному вимірах [13].

Важливо, що ці функції не існують ізольовано: у реальній супервізійній взаємодії вони накладаються одна на одну, а надмірний перекіс у бік адміністративного контролю може знижувати потенціал супервізії як простору навчання, рефлексії та підтримки.

На рівні професійних стандартів супервізія визначається як процес, що має забезпечувати компетентність практики, дотримання етики, безпеку клієнтів і якість послуг. Зокрема, Best Practice Standards in Social Work Supervision наголошують на необхідності ясного контракту супервізії, компетентності супервізора, регулярності зустрічей, конфіденційності в межах професійних вимог та розвитку супервізійних навичок [9]. У цій логіці супервізія виконує роль інституційного «запобіжника», який допомагає фахівцю узгоджувати професійні цінності, правові норми й реальні обмеження практики.

Для України важливо, що супервізія отримала нормативне закріплення у сфері соціальних послуг: методичні рекомендації визначають її як професійну підтримку працівників, спрямовану на подолання труднощів, удосконалення



організації роботи, дотримання етичних норм і профілактику професійного вигорання [5]. Це задає рамку для розуміння супервізії не лише як організаційної процедури, а як цілеспрямованого механізму професійного розвитку.

Упродовж останніх років посилюється інтерес до рефлексивної супервізії, у якій центральним стає не «звіт про виконану роботу», а осмислення процесу допомоги: як фахівець приймає рішення, які емоції й упередження можуть впливати на оцінку ситуації, як вибудовується взаємодія з клієнтом і партнерами. Огляд літератури з рефлексивної супервізії показує, що в практиці соціальної роботи вона розглядається як потенційний ресурс добробуту працівників і підвищення якості практичних рішень, однак часто стикається з бар'єрами впровадження (нестача часу, нерегулярність, редукція супервізії до кейс-менеджменту) [8].

Перспективним напрямом теоретичного осмислення є принципи ефективної супервізії, запропоновані для контексту роботи з дітьми та сім'ями: колаборативність, "thinking aloud" (роздуми вголос), емоційна рефлексія щодо кейсів, явне визначення потреб/ризиків/сильних сторін, урахування поглядів клієнтів на бажані результати, дослідження множинних перспектив і планування «чому та як» професійних дій [4]. Ці принципи важливі як теоретична основа для подальшого аналізу того, як супервізія впливає на компетентності взаємодії, зокрема партнерські.

Теорія супервізії також включає різні моделі фокусу (на випадку, на взаємодії, на організаційному контексті тощо) та різні формати (індивідуальна, групова, командна, реер/інтервізія, внутрішня чи зовнішня). У міждисциплінарному полі допомагаючих професій широко використовується «семиокий» підхід, який пропонує аналізувати роботу одночасно на рівні клієнтської ситуації, взаємодії, інтервенцій, контексту та процесів у супервізії [14]. Для соціальної роботи це важливо, оскільки дозволяє системно розглядати міжвідомчі зв'язки й командні процеси як частину кейсу, а не як «фон».

Узагальнюючи, теоретичні засади супервізії в соціальній роботі формуються на перетині: (а) класичних уявлень про три функції супервізії та її



роль як «непрямої послуги»; (б) стандартів професії й етики; (в) сучасних підходів до рефлексивної супервізії; (г) моделей, що дозволяють аналізувати практику у взаємозв'язку з організаційним і міжвідомчим контекстом. Саме ця теоретична база створює підґрунтя для подальшого розгляду супервізії як механізму розвитку партнерської компетентності молодих фахівців соціальної сфери.

У сучасній соціальній роботі поняття партнерства виходить за межі «дружньої взаємодії» або формальної координації між установами. Воно відображає професійну здатність діяти у взаємозалежній системі стейкхолдерів (клієнт/сім'я, громада, суміжні служби, НУО, місцеве самоврядування) і водночас – етичну позицію щодо суб'єктності людини та спільної відповідальності за результат. Така інтерпретація узгоджується з міжнародним визначенням соціальної роботи, де центральними є принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманіття, а також орієнтація на залучення людей і структур для подолання життєвих труднощів і підвищення добробуту [15].

Партнерську компетентність доцільно розглядати як інтегровану характеристику, що формується й проявляється в умовах професійної взаємодії та включає взаємопов'язані компоненти.

Когнітивний компонент охоплює знання та уявлення про те, як організовується співпраця: принципи міжвідомчої координації, розподіл командних ролей, узгодження відповідальності, алгоритми обміну інформацією, а також базові механізми профілактики й розв'язання конфліктів. У споріднених доменах допомоги рамки міжпрофесійної взаємодії акцентують компетенції, що прямо належать до цього виміру: розуміння ролей і відповідальності, орієнтація на командні процеси, комунікація та спільне ухвалення рішень [1], [2]. У соціальній роботі когнітивний компонент партнерства також включає «системне» бачення випадку: розуміння, що потреби людини часто не можуть бути задоволені в межах однієї послуги, а вимагають узгоджених дій кількох суб'єктів.



Емоційно-ціннісний компонент відображає внутрішню готовність до партнерства як до норми професійної діяльності: емпатію, повагу, довіру, прийняття різноманітності, орієнтацію на спільний результат та визнання клієнта/спільноти як «експертів власного життя». Така ціннісна рамка прямо впливає з глобальних етичних принципів соціальної роботи, де наголошено на гідності людини, правах людини, участі, соціальній справедливості та професійній цілісності [16]. На рівні професійних стандартів партнерська позиція задається як вимога працювати в партнерстві з людьми для досягнення найкращих результатів, визнаючи їхній досвід і ресурси сімейних/громадських систем, а також враховуючи відмінності й протидіючи дискримінації [17]. Отже, емоційно-ціннісна складова – це не «додаток» до знань і навичок, а ядро, яке визначає якість взаємодії та рівень довіри між сторонами.

Поведінковий компонент описує реальні дії, через які партнерська компетентність стає видимою у практиці: ініціювання взаємодії, узгодження планів і ролей, координація кроків між службами, підтримка зворотного зв'язку, участь у спільних проєктах, ведення переговорів і управління конфліктами. Важливо, що поведінкова сторона партнерства проявляється не лише «назовні» (у міжвідомчих контактах), а й у мікропрактиках щоденної взаємодії – здатності підтримувати робочий альянс, домовлятися про межі, пояснювати рішення, узгоджувати очікування, коректно фіксувати домовленості.

Ціннісна основа партнерської компетентності найбільш виразно розкривається через підхід ко-продукування (co-production), де партнерство розуміється як спільне створення рішень і послуг на засадах рівності та розподілу влади, взаємного визнання ресурсів сторін і інклюзії [3].

У цьому підході емпатія й повага набувають практичного змісту: фахівець не лише «чує» клієнта, а й організовує процес так, щоб досвід і пріоритети людини/спільноти реально впливали на рішення, а участь не перетворювалася на формальність.

Емпіричні дослідження ко-продукування в соціальній роботі показують, що сервіс-юзери можуть відчувати значущість і визнання у партнерських ролях,



однак «змістовне» ко-продукування є складним у реальному середовищі практики – через дефіцит часу, ресурсні обмеження та суперечності між деклараціями й організаційними можливостями [7].

Це має прямий зв'язок із партнерською компетентністю: її розвиток передбачає не лише індивідуальні якості фахівця, а й розуміння організаційних бар'єрів і здатність діяти в них етично та ефективно.

Партнерська компетентність виконує подвійну функцію. З одного боку, це професійна вимога, оскільки міжвідомча співпраця є ключем до комплексної допомоги в ситуаціях високої складності (наприклад, випадки само занедбання, насильства, криз сім'ї), де успіх залежить від механізмів координації, спільного розуміння ризиків та узгодження відповідальності [10]. З іншого боку, партнерська компетентність є психологічним ресурсом: вона підвищує відчуття професійної ефективності, підтримує мотивацію до взаємодії, зменшує ізоляцію молодого фахівця та може посилювати стійкість у кризових умовах через наявність робочих мереж підтримки й спільного розв'язання проблем.

У сучасних обговореннях “relational practice” (реляційної практики) підкреслюється, що здатність будувати й підтримувати професійні стосунки (з клієнтами та партнерами) є критичною для успішної соціальної роботи в системних контекстах; вона пов'язана з довірою, взаємною повагою та узгодженістю дій у межах організацій і міжорганізаційних взаємодій [18].

Для молодих фахівців це означає, що партнерська компетентність варто розвивати як цілісну здатність: знати (як працює координація), цінувати (партнерство як етичну норму й джерело спільного результату) і діяти (комунікувати, координувати, домовлятися, рефлексувати та коригувати взаємодію).

Висновки.

У статті здійснено концептуальний аналіз взаємозв'язку між супервізією та партнерською компетентністю на початку професійної кар'єри фахівців соціальної сфери. Партнерську компетентність визначено як інтегровану характеристику професійної взаємодії, що включає когнітивний (знання про



співпрацю, координацію, ролі й розв'язання конфліктів), емоційно-ціннісний (емпатія, повага, довіра, прийняття різноманітності) та поведінковий (ініціювання взаємодії, координація дій, зворотний зв'язок, участь у спільних проєктах) компоненти. Теоретичні засади супервізії у соціальній роботі показують її потенціал як професійної практики, що поєднує адміністративну, освітню та підтримувальну функції, створюючи умови для рефлексії, навчання в практиці й підтримки добробуту молодого фахівця. Відповідно, супервізію можна розглядати як ресурс, що сприяє становленню партнерської взаємодії через уточнення ролей і цілей, розвиток комунікативної культури, опрацювання етичних дилем і підтримку професійної стійкості у складних міжвідомчих ситуаціях.

Водночас концептуальний характер роботи зумовлює потребу у подальшій конкретизації: які саме формати й інструменти супервізії найбільш ефективно підтримують окремі компоненти партнерської компетентності на ранніх етапах професіоналізації, та за якими індикаторами доцільно фіксувати ці зміни.

Перспективним напрямом є розроблення та теоретичне обґрунтування механізмів впливу супервізії на когнітивний, емоційно-ціннісний і поведінковий компоненти партнерської компетентності, а також визначення організаційних умов її ефективності (регулярність, формат, супервізійний альянс, підтримка керівництва, культура взаємодії в команді). Подальші публікації можуть бути присвячені побудові концептуальної моделі такого впливу та визначенню підходів до операціоналізації партнерської компетентності у практиці супервізійної підтримки молодих фахівців соціальної сфери.

Література:

1. Interprofessional Education Collaborative. IPEC core competencies for interprofessional collaborative practice: Version 3 2023. URL: https://ipec.memberclicks.net/assets/core-competencies/IPEC_Core_Competencies_Version_3_2023.pdf
2. World Health Organization. Framework for action on interprofessional



education and collaborative practice (No. WHO/HRH/HPN/10.3) [Електронний ресурс]. 2010. URL: <https://iris.who.int/handle/10665/70185>

3. Social Care Institute for Excellence. Co-production: What it is and how to do it [Електронний ресурс]. URL: <https://www.scie.org.uk/co-production/what-how/>

4. Wilkins D. Seven principles of effective supervision for child and family social work. *Practice: Social Work in Action*. 2024. Vol. 36, No. 3. P. 213–229. DOI: <https://doi.org/10.1080/09503153.2023.2261148>

5. Міністерство соціальної політики України. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги : наказ від 12.06.2020 № 414 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0414739-20>

6. Міністерство освіти і науки України. Стандарт вищої освіти України: Перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 «Соціальна робота» : наказ від 24.04.2019 № 557 [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf>

7. Burns P., McGinn T., Fitzsimons L. Coproduction with service users in adult social work: A study of service users' and social workers' experiences in Northern Ireland. *The British Journal of Social Work*. 2023. Vol. 53, No. 8. P. 3566–3583. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad151>

8. Ravalier J. M., Wegrzynek P. A., Mitchell A., McGowan J., McFadden P., Bald C. A rapid review of reflective supervision in social work. *The British Journal of Social Work*. 2023. Vol. 53, No. 4. P. 1945–1962. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac223>

9. National Association of Social Workers; Association of Social Work Boards. Best practice standards in social work supervision [Електронний ресурс]. 2013. URL: <https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=GBrLb14BuwI%3D>

10. Orr D. M. R., Morrison C., Nasrawy M., Selwyn N. Navigating the challenges of collaborative inter-agency practice in supporting people experiencing self-neglect in England: A multi-professional realist interview study. *The British Journal of Social*

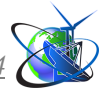


- Work. 2025. Advance online publication. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaf239>
11. Kadushin A., Harkness D. Supervision in social work. 5th ed. New York : Columbia University Press, 2014. DOI: <https://doi.org/10.7312/kadu15176>
12. O'Donoghue K., Engelbrecht L. (eds.). The Routledge international handbook of social work supervision. London : Routledge, 2021. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780429285943/routledge-international-handbook-social-work-supervision-kieran-donoghue-lambert-engelbrecht>
13. Sheppard F., Stacey G., Aubeeluck A. The importance, impact and influence of group clinical supervision for graduate entry nursing students. Nurse Education in Practice. 2018. Vol. 28. P. 296–301. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.11.015>
14. Hawkins P., Shohet R. Supervision in the helping professions. 4th ed. Maidenhead : Open University Press, 2012. URL: <https://books.google.com/books?id=9z7EM9BtpGQC>
15. International Federation of Social Workers. Global definition of social work [Электронный ресурс]. 2014/2025. URL: <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work/>
16. International Federation of Social Workers. Global social work statement of ethical principles [Электронный ресурс]. 2018. URL: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
17. Social Work England. Professional standards [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://www.socialworkengland.org.uk/standards/professional-standards/>
18. Cleece K., Lamph G., et al. Relational practice, a critical component for successful social work. Cogent Social Sciences. 2025. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311886.2025.2492402>

Abstract. *Introduction. The paper offers a conceptual analysis of the relationship between supervision and partnership competence at the beginning of a professional career in the social sector. The relevance of the topic is driven by increasing demands for interagency coordination, teamwork, and meaningful client/community involvement in decision-making.*

Purpose. The aim of the article is to clarify the content of partnership competence and to substantiate theoretical grounds for considering supervision as a key resource for its development among early-career social sector professionals.

Theoretical background. Supervision is discussed as an essential professional practice in social



work that integrates administrative, educational (formative), and supportive (restorative) functions. This integrated nature positions supervision as a structured space for reflection, learning from practice, ethical deliberation, and professional support.

Core concepts: partnership competence. Partnership competence is defined as an integrated characteristic of professional interaction comprising three components: (1) cognitive (knowledge of collaboration, interagency coordination, team roles, and conflict resolution mechanisms), (2) emotional–value-based (empathy, respect, trust, and acceptance of diversity), and (3) behavioral (ability to initiate interaction, coordinate actions, maintain feedback, and engage in joint projects). Its value foundation is linked to participation-oriented and co-production approaches, where cooperation is grounded in shared responsibility and recognition of stakeholders' resources.

Key results / contribution. The article systematizes the structure of partnership competence and outlines how supervision may create conditions for its development during the early career stage: clarifying roles and boundaries, strengthening reflective practice, supporting ethical decision-making, enhancing communication and coordination, and promoting professional resilience under complex interagency conditions. The main contribution lies in conceptualizing partnership competence as a multi-component construct and mapping its theoretical connections with core supervisory functions.

Conclusion. Supervision can be viewed as a promising direction for professional development of early-career social sector practitioners, particularly for strengthening partnership-oriented practice. Further research should specify mechanisms and contextual conditions through which different supervision formats and tools influence the cognitive, emotional–value-based, and behavioral components of partnership competence.

Keywords: supervision; social work; social services; early-career professionals; partnership competence; interagency collaboration; interprofessional cooperation; co-production; reflective practice; professional resilience.

Статтю надіслано: 29.12.2025 р.

© Тягун Л.М., Тягун В.М.