

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

В умовах реалізації освітньої реформи «Нова українська школа», розбудови системи безперервної освіти, збільшення навантаження на вчителів під час війни, інших суспільних та освітніх викликів глибокого значення набуває питання своєчасної допомоги та якісної підтримки для освітян. У законах України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» задекларовані поняття професійного розвитку педагогічних працівників (ст. 59 Закону України «Про освіту»), надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) (п. 2 ст. 54 Закону України «Про повну загальну середню освіту»), закладені основи для створення умов щодо розбудови інституту супервізії в Україні.

Супервізія – це комплекс заходів із надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам на добровільних засадах, що сприяє вдосконаленню їхньої професійної діяльності та професійному розвитку. Супервізія здійснюється на засадах людиноцентризму, доступності, відповідальності, академічної доброчесності, академічної свободи, добровільності, об'єктивності, гуманізму, демократизму, сприяння навчанню протягом життя.

З огляду на зазначене, зростає потреба у підготовці фахівців, здатних здійснювати якісний професійний супровід. Дана програма розроблена як практичний інструмент реалізації зазначених законодавчих ініціатив, інтегруючи вимоги професійних стандартів із сучасними методиками підтримки педагогів.

Програму розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства у сфері освіти, зокрема, Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа», Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 (зі змінами), Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії), затвердженого наказом МОН від 14.06.2024 № 855, професійних стандартів за педагогічними професіями, Типової програми підготовки (підвищення кваліфікації) надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти, затвердженої наказом МОН від 13.09.2024 № 131, а також професійного стандарту за професією «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Мінекономіки України від 17.09.2021 р. № 568-21 та професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 29.08.2024 № 1225.

Мета програми: розвиток професійної майстерності супервізорів щодо вдосконалення стратегій фахового супроводу педагогів та опанування інноваційних моделей супервізії в умовах трансформації загальної середньої освіти.

Основні завдання програми:

- поглибити розуміння місця супервізії у професійному розвитку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти;
- формувати здатність застосовувати принципи та методи андрагогіки для фахового супроводу педагогічних працівників у процесі супервізії;
- удосконалити навички застосування рефлексивних технік у супервізійному процесі, що сприяють розвитку суб'єктності вчителя та його здатності до самокорекції професійної практики
- розвивати навички модерації та фасилітації групових супервізійних зустрічей із застосуванням покрокових алгоритмів взаємодії
- розвивати навички аналізу результатів самооцінювання, надання конструктивного зворотного зв'язку за результатами діагностики;
- сприяти обміну досвідом та кращими практиками між освітянами;
- розвивати професійні спільноти для обміну досвідом у безпечному середовищі.

Загальні очікувані результати охоплюють:

Знання й розуміння:

- суті професійної рефлексії як механізму самоаналізу та фахового зростання педагога;
- особливостей навчання дорослих (андрагогіки) як підґрунтя супервізійної практики для побудови партнерської взаємодії;
- змісту професійного стандарту вчителя та інструментів самооцінювання компетентностей;
- принципів створення безпечного та конфіденційного середовища для професійного діалогу.

Уміння:

- вести діалог, використання технік активного слухання та постановки уточнювальних запитань;
- інтерпретувати результати самооцінювання вчителів та на їхній основі вибудовувати стратегію підтримки;
- надавати конструктивний зворотний зв'язок, що базується на суб'єкт-суб'єктній взаємодії та підтримці;
- розробляти індивідуальні сценарії супервізійних зустрічей (індивідуальних та групових) під конкретні потреби педагогів;
- аналізувати свою діяльність як супервізора для постійного професійного вдосконалення.

Диспозиції (цінності, ставлення):

- визнання унікальності кожного педагога, повага до його досвіду, емоційного стану та темпу розвитку;
- повага до права вчителя на власний стиль викладання та самостійне прийняття рішень після рефлексії;
- усвідомлення впливу своїх порад та зворотного зв'язку на професійне самопочуття та мотивацію вчителя.

Укладач програми	<i>Боярчук Ольга Іллівна</i> , методистка навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку» викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти комунального навчального закладу «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів»; <i>Микитюк Людмила Володимирівна</i> , методистка навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку», викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти комунального навчального закладу «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів»;
Найменування програми	Освітня програма підвищення кваліфікації «Професійна мережа супервізорів НУШ» для супервізорів закладів загальної середньої освіти
Мета програми	Розвиток професійної майстерності супервізорів щодо вдосконалення стратегій фахового супроводу педагогів та опанування інноваційних моделей супервізії в умовах трансформації загальної середньої освіти
Цільова аудиторія за спеціальністю або за посадою педагогічного працівника	Сертифіковані супервізори: керівники, учителі, практичні психологи закладів загальної середньої освіти, консультанти центрів професійного розвитку педагогічних працівників, фахівці інклюзивно-ресурсних центрів
Обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або	120 год / 4 ЄКТС (72 аудиторних годин, 48 годин – самостійна робота)

кредитах ЄКТС	
<p>Перелік компетентностей, що вдосконалювати муться</p>	<p><i>Загальні компетентності:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина/ки; реалізовувати свої права й обов'язки; усвідомлювати цінності громадянського суспільства та необхідність його сталого розвитку (громадянська компетентність); - здатність до особистісної взаємодії, роботи в команді, налагодження соціальної взаємодії, співробітництва з колегами, попередження та розв'язання конфліктів (соціальна компетентність); - здатність до системного та критичного мислення, аналізу та синтезу інформації з різних джерел, бачення комплексного розвитку подій, спроможності особистості адекватно і глибоко пізнавати оточуючий світ: природне і соціальне середовище, самого себе (лідерська компетентність); - здатність до генерування нових ідей, виявлення та розв'язання проблем, ініціативності та підприємливості (підприємницька компетентність). <p><i>Професійні компетентності:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність визначити і враховувати запити та очікування учасників освітнього процесу (компетентність стратегічного управління закладом освіти); - здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею (інформаційно-цифрова); - здатність усвідомлювати особисті відчуття й почуття, управляти власними емоційними станами, створювати позитивний психологічний клімат упродовж організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії (емоційно-етична компетентність); - здатність генерувати і впроваджувати нові, перспективні ідеї, освітні інновації (інноваційна компетентність); - здатність здійснювати прозору та відкриту інформаційну політику (компетентність педагогічного, соціального та мережевого партнерства); - здатність до визначення умов і ресурсів професійного розвитку впродовж життя (навчання впродовж життя).
<p>Строки виконання програми</p>	<p>Календарний рік</p>
<p>Документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації</p>	<p>Свідоцтво про підвищення кваліфікації</p>
<p>Забезпечення розміщення освітньої програми на сайті</p>	<p>сайт: https://www.kristti.com.ua/</p>

Зміст програми

№ з/п	Назва та зміст навчального модуля	Всього годин	Аудиторні			Самостійна робота
			Лекції	Семинари	Практичні	
Модуль I. Професійний розвиток вчителя		6	6	–	–	6
1.1.	Професійний розвиток вчителя: нові можливості в контексті реформування системи освіти в Україні	2	2	–	–	–
1.2.	Проектування індивідуальної траєкторії безперервного професійного розвитку педагога	2	2	–	–	3
1.3.	Педагогічна етика й етикет: створення комфортного освітнього простору	2	2	–	–	–
Модуль II. Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників		24	–	–	24	14
2.1.	Супервізія як інноваційна форма професійного розвитку педагогічних працівників	2	–	–	2	–
2.2.	Ціннісні аспекти супервізії в освіті	2	–	–	2	2
2.3.	Андрагогічний підхід у супервізії	4	–	–	4	2
2.4.	Роль супервізії в реалізації професійних стандартів вчителя та керівника закладу освіти	2	–	–	2	2
2.5.	Академічна доброчесність як ціннісна основа професійної взаємодії в процесі супервізії	2	–	–	2	–
<i>Спецкурс «Інклюзивна освіта: теорія і практика»</i>		6	–	–	6	4
<i>Спецкурс «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу»</i>		6	–	–	6	2
Модуль III. Професійні компетентності супервізора		34	–	–	34	20
<i>Інваріантна частина</i>		26	–	–	26	20
3.1.	Використання технік «сильних запитань» для стимулювання самоаналізу вчителя.	2	–	–	2	–
3.2.	Практичне застосування алгоритмів аналізу професійного досвіду (Цикл Колба)	2	–	–	2	2
3.3.	Техніки ненасильницького спілкування для побудови партнерської взаємодії та створення атмосфери безпеки у процесі супервізії	2	–	–	2	2
3.4.	Конструктивний зворотний зв'язок: мистецтво надання фідбеку	2	–	–	2	2
3.5.	Методика застосування рефлексивних інструментів у процесі індивідуальної та групової супервізії	4	–	–	4	–
3.6.	Фасилітація в професійних спільнотах	4	–	–	4	2
3.7.	Цифрові інструменти супервізора: використання онлайн-платформ для дистанційної підтримки та збору даних	4	–	–	4	–
3.8.	Моделювання кейсів супервізійних зустрічей	6	–	–	6	6
<i>Варіативна частина</i>		8	–	–	8	4
3.9.	Використання штучного інтелекту для аналізу рефлексивних щоденників	4	–	–	4	–
3.10.	Створення віртуальних просторів для професійних спільнот	2	–	–	2	2

3.11.	Характеристика основних ролей супервізора: консультант, тренер, коуч, наставник, фасилітатор, лідер	2	–	–	2	–
3.12.	Реалізація андрагогічного підходу на різних етапах супервізії	2	–	–	2	–
3.13.	Тестування як метод вимірювання результатів навчання	2	–	–	2	2
3.14.	Відновлення внутрішніх ресурсів педагогічних працівників	2	–	–	2	-
Модуль IV. Діагностико-аналітичний модуль		8	2	–	6	7
4.1.	Настановче заняття. Вхідне діагностування	2	2	–	–	–
4.2.	Тематична дискусія «Супервізія для професійної стійкості педагога»	2	–	–	2	3
4.3.	Захист випускних проєктів	2	–	–	2	4
4.4.	Вихідне діагностування	2	–	–	2	–

Модуль I. Професійний розвиток вчителя

1.1. Професійний розвиток вчителя: нові можливості в контексті реформування системи освіти в Україні

Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників. Професійний стандарт. Загальні та професійні компетентності керівника та вчителя. Трудові функції керівника закладу освіти. Забезпечення стратегічного управління розвитком закладу освіти. Забезпечення управління якістю освітньої діяльності. Забезпечення партнерської та мережевої взаємодії. Організація безпечного і здорового освітнього середовища. Забезпечення власного безперервного професійного розвитку.

1.2. Проєктування індивідуальної траєкторії безперервного професійного розвитку педагога

Організаційне та науково-методичне забезпечення професійного розвитку вчителя в контексті реформування галузі освіти. Професійний стандарт вчителя- основа для самодіагностики рівня професійної компетентності та визначення напрямів підвищення кваліфікації. Технологія проєктування індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Індивідуальний план підвищення кваліфікації педагога

1.3. Педагогічна етика й етикет: створення комфортного освітнього простору

Основи педагогічної етики. Педагогічний етикет: комунікація, взаємодія з колегами та батьками, поведінка в колективі. Створення комфортного освітнього простору (фізичний комфорт, емоційна підтримка). Практичні аспекти реалізації педагогічної етики та етикету.

Модуль II. Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників

2.1. Супервізія як інноваційна форма професійного розвитку педагогічних працівників

Аналіз нормативної бази та порівняння супервізії з традиційним наставництвом і методичним супроводом. Філософія підтримки: супервізія як безпечний простір для рефлексії, де помилка вчителя стає точкою зростання, а не приводом для адміністративного стягнення. Функції супервізії: освітня (розвиток компетентностей), підтримки (психоемоційне відновлення) та спрямовуюча (відповідність професійним стандартам).

2.2. Ціннісні аспекти супервізії в освіті

Етичні принципи: довіра, конфіденційність, добровільність та суб'єкт-суб'єктна взаємодія. Відмінність супервізії від наставництва, контролю та оцінювання.

2.3. Андрагогічний підхід у супервізії

Сутність андрагогіки та її місце у супервізії. Основні закономірності та принципи навчання супервізорів та їхньої діяльності з супервізантами. Яким чином андрагогічний підхід реалізується в супервізії? Практичні кейси.

2.4. Роль супервізії в реалізації професійних стандартів вчителя та керівника закладу освіти

Використання діагностичного інструментарію Учительського апгрейду для якісного самооцінювання трудових функцій. Анкети самооцінювання сформованості компетентностей. Індивідуальна траєкторія професійного розвитку. Планування професійного вдосконалення. Етичні аспекти взаємодії супервізора з педагогом під час обговорення результатів професійної діяльності.

2.5. Академічна доброчесність як ціннісна основа професійної взаємодії в процесі супервізії

Академічна доброчесність як ціннісна основа якісної освіти: від особистої відповідальності педагога до розвитку спільної культури закладу. Доброчесність як щоденна практика взаємної довіри, справедливого оцінювання та етичного лідерства у процесі супервізії. Аналіз проявів та ризиків порушення доброчесності у практиці супервізії. Формування та підтримання політики академічної доброчесності у процесі надання послуги супервізії.

Спецкурс «Інклюзивна освіта: теорія і практика»

Спецкурс «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу»

Модуль III. Професійні компетентності супервізора

Інваріантна частина

3.1. Використання технік «сильних запитань» для стимулювання самоаналізу вчителя

Відмінності між закритими уточнювальними запитаннями та відкритими запитаннями для розширення професійного бачення. Використання сильних запитань на етапі представлення запиту для виявлення прихованих бар'єрів у діяльності педагога. Роль пауз та активного слухання як необхідного контексту для сприйняття сильних запитань супервізора. Алгоритм конструювання запитань для перевірки гіпотез під час групового осмислення професійного кейсу. Запитання для активізації емоційного інтелекту як спосіб усвідомлення педагогом власних станів та реакцій. Підсумкові запитання на етапі планування дій для кристалізації конкретних кроків професійного вдосконалення

3.2. Практичне застосування алгоритмів аналізу професійного досвіду (Цикл Колба)

Цикл Колба (або цикл емпіричного навчання) як модель, що описує процес засвоєння знань, умінь та навичок дорослою людиною через досвід. Модель навчання, що складається з чотирьох етапів: безпосередній досвід, рефлексивне спостереження, абстрактна концептуалізація, активне експериментування. Обґрунтування циклу навчання через досвід Девіда Колба як основи супервізійного процесу. Інтеграція Циклу Колба в етап групового осмислення запиту за алгоритмом супервізійної зустрічі.

3.3. Техніки ненасильницького спілкування для побудови партнерської взаємодії та створення атмосфери безпеки у процесі супервізії

Чотирикомпонентна модель ННС у супервізії: спостереження, відчуття, потреби, прохання. Техніки для створення атмосфери безпеки: емпатичне слухання та «Віддзеркалення», «Я-повідомлення», «Мова потреб».

3.4. Конструктивний зворотний зв'язок: мистецтво надання фідбеку

Відмінність між «ревізійним» контролем та підтримувальним фідбеком. Техніки надання зворотного зв'язку, які стимулюють розвиток. Екологічні висловлювання: як підсвітити «зони росту» педагога, спираючись на його сильні сторони та професійні стандарти.

3.5. Методика застосування рефлексивних інструментів у процесі індивідуальної та групової супервізії

Практичне використання інструментів для глибокого самоаналізу: рефлексивного щоденника, «колеса професійних компетентностей» та карток запитань. Методика проведення педагога через усі етапи групової супервізії — від представлення запиту до кроку «Дія».

Слухачі вчаться обирати інструмент рефлексії залежно від емоційного стану супервізанта та специфіки його професійного запиту.

3.6. Фасилітація в професійних спільнотах

Роль супервізора як модератора групової динаміки. Техніки керування дискусією, методи стимулювання активності учасників та способи подолання опору в групі. Інструменти фасилітації, що допомагають професійній спільноті самостійно приходити до спільних рішень, обмінюватися досвідом та вибудовувати горизонтальні зв'язки без авторитарного втручання.

3.7. Цифрові інструменти супервізора: використання онлайн-платформ для дистанційної підтримки та збору даних

Цифрові інструменти проведення супервізії в умовах дистанційної або змішаної роботи. Застосунки для візуалізації думок (Miro, Padlet), анонімного збору запитів та самооцінювання (Google Forms, Mentimeter), а також особливостей етики онлайн-спілкування. Слухачі вчаться створювати цифрові кабінети підтримки та проводити відеозустрічі, зберігаючи рівень залученості учасників.

3.8. Моделювання кейсів супервізійних зустрічей

Опис ситуації та запиту педагога. Добір «сильних» питань до запиту: на розширення фокусу, на пошук ресурсів. Варіанти можливих рішень.

Варіативна частина

3.9. Використання штучного інтелекту для аналізу рефлексивних щоденників

Алгоритми роботи зі штучним інтелектом для автоматизації аналізу рефлексивних щоденників педагогів. Учасники навчаються формувати ефективні промпти для виявлення емоційних маркерів, професійних дефіцитів та динаміки розвитку вчителя.

3.10. Створення віртуальних просторів для професійних спільнот

Створення простого та ефективного віртуального середовища для професійних спільнот за допомогою екосистеми Google (Drive, Sites, Classroom). Учасники навчаються структурувати спільні сховища на Google Диску для безпечного обміну кейсами, створювати внутрішні мікро-сайти на Google Sites як бази знань спільноти та використовувати Google Classroom для асинхронного навчання та рефлексії.

3.11. Характеристика основних ролей супервізора: консультант, тренер, коуч, наставник, фасилітатор, лідер

Формування системного розуміння ключових професійних ролей супервізора та розвиток навички «перемикання» між ними залежно від запиту педагога. Учасники детально опрацюють характеристики шести базових амплуа: консультанта, тренера, коуча, наставника, фасилітатора та лідера, аналізуючи межі відповідальності та інструментарій кожного з них.

3.12. Реалізація андрагогічного підходу на різних етапах супервізії

Практичні аспекти застосування принципів навчання дорослих у супервізійному процесі. Учасники опанують методи фасилітації, що базуються на повазі до професійного досвіду супервізанта, його автономії та внутрішній мотивації до змін.

3.13. Тестування як метод вимірювання результатів навчання

Тестування як науково обґрунтований метод оцінювання результатів навчання в контексті НУШ. Роль супервізора у допомозі вчителю інтерпретувати результати тестів: як перетворити цифри та відсотки на дорожню карту професійного розвитку педагога та корекції освітнього процесу

3.14. Відновлення внутрішніх ресурсів педагогічних працівників

Опанування технологій діагностики та відновлення психоемоційного стану педагогічних працівників у кризових умовах. Роль супервізора як фасилітатора ресурсних станів: через практичні вправи (техніки заземлення, рефлексивне письмо, роботу з метафорами) супервізори опанують інструменти "швидкої допомоги" для вчителів.

Модуль IV. Діагностико-аналітичний модуль

Питання для самостійного опрацювання

1. Практичні аспекти реалізації принципів конфіденційності та добровільності в закладі освіти
2. Академічна доброчесність як інструмент довіри: запобігання маніпуляціям та суб'єктивізму під час надання професійної підтримки.
3. Психологія навчання дорослих у супервізії: врахування професійного досвіду та внутрішньої мотивації педагога (андрагогічний підхід).
4. Технологія побудови безпечного простору: застосування методів емпатичного слухання та ненасильницького спілкування.
5. Цикл Колба як навігатор професійного розвитку: від безпосереднього досвіду вчителя до активного експериментування з новими методами.
6. Конструювання «сильних запитань» для виявлення прихованих професійних бар'єрів.
7. Використання онлайн-платформ для дистанційної підтримки та візуалізації результатів самооцінювання.
8. Стратегії самоаналізу власної діяльності та відновлення внутрішніх ресурсів для профілактики вигорання.

Список використаних та рекомендованих джерел

1. Підготовка супервізорів для закладів загальної середньої освіти: комплект навчально-методичного забезпечення / Новик І., Борисенко Ю., Венгловська О., Гладкова Г., Стягунова О. Київ: УІРО, 2024. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/superviziya.-komplekt.pdf>
2. Новик І., Венгловська О. Кейс для педагога-наставника. Київ: УІРО, 2023. 30с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/keis-dlya-nastavnyka.pdf>
3. Організація і проведення групової супервізії у сфері загальної середньої освіти (за програмою підвищення кваліфікації тренерів-супервізорів у сфері загальної середньої освіти): путівник для тренерів / укладачі О. Боярчук, І. Горбенко, Л. Микитюк, О. Федоренко. Київ, 2025, 84 с. URL: <chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2025/09/uied-15.09.2025.pdf>
4. Супервізія як стратегія покращення якості викладання. Порадник для супервізорів (наставників). 2018. URL: <https://cprpploz.at.ua/poradnik-dlja-supervizoriv.pdf>
5. Учительський апгрейд: самооцінювання професійної діяльності: збірник діагностичних матеріалів / Ю. Борисенко, О. Венгловська, Г. Гладкова, І. Новик, О. Стягунова, О. Федоренко; за заг. ред. І. Новик. Київ: УІРО, 2024. URL: <chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/uchytelskyj-apgrejd-samooczinyuvannya-profesijnoyi-diyalnosti.pdf>
6. Навички ефективної комунікації. URL: <http://lt.multycourse.com.ua/ua/page/22/81>
7. Рівний рівному: посібник для менторів / О. Іванік та ін. Київ, 2015. URL: <https://insha-osvita.org/aiticle/posibnyk-dlia-mentoriv-rivnyi-rivnomu/>
8. Супервізія і супер Я : супервізійний гайдбук. Борисенко Ю., Касатова О., Стягунова О., Фільчакова Т., Шеховцова Я. Київ. УІРО. 2025. 31с. URL: <https://uied.org.ua/2025/09/14242/>