

ГО “Центр розвитку освіти “Нова генерація””

ЗАТВЕРДЖЕНО

Головою ГО “Центр розвитку
освіти “Нова генерація””

24.02.2026 № 10



Наталія ЧЕРЕДНІЧЕНКО

ПРОГРАМА
підвищення кваліфікації надавачів послуг з професійної
підтримки та допомоги педагогічним працівникам
(здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти

Кропивницький - 2026

Розробник(и): ГО “Центр розвитку освіти “Нова генерація””.

Напрямок підвищення кваліфікації: підготовка надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти.

Розроблено на основі типової програми: Типова програма підготовки (підвищення кваліфікації) надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти (наказ МОН від 13.09.2024р. № 1311).

Термін дії програми: з 03.2026 до 12.2031 року *(програма оновлена)*.

Рецензенти:

Шандрук С.І. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри вищої педагогіки та соціально-гуманітарних дисциплін, Українська державна льотна академія.

Фурсикова Т.В. – доктор педагогічних наук, доцент, вчитель-методист, тренер-педагог за програмою «Нова українська школа: цикл базового предметного навчання», надавач послуги з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми. Зміни, що нині відбуваються в освіті, визначають нові вектори для професійного розвитку педагогів. Аби вчитель міг успішно виконувати трудові функції, він потребує супроводу та підтримки в розробленні індивідуальної траєкторії професійного розвитку, реалізації власних професійних запитів та потреб. Відтак – це передбачає впровадження інноваційних форм роботи з педагогами, розроблення інструментів, освітніх ресурсів, що спрямовані на їхнє особистісне та професійне зростання. Однією із таких інноваційних форм роботи з педагогічними працівниками є супервізія, яка покликана надати їм професійну підтримку та допомогу задля подальшого професійного зростання згідно з вимогами професійних і державних освітніх стандартів.

У Законах України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» задекларовані поняття професійного розвитку педагогічних працівників (от. 59 ЗУ «Про освіту»), надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) (п. 2 ст. 54 «Про повну загальну середню освіту») закладені основи для створення умов щодо розбудови інституту супервізії в Україні.

Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення супервізії у сфері загальної середньої освіти (далі – Програма) є універсальною і може охоплювати підготовку супервізорів для трьох рівнів освіти: початкової, базової та профільної середньої освіти враховуючи специфіку відповідних професійних і освітніх стандартів.

Актуальність програми зумовлена запровадженням в Україні системного підходу до професійної підтримки педагогів згідно з Постановою КМУ №1439 від 05.11.2025 (у редакції Постанови КМУ № 244 від 27.02.2026). В умовах тривалого воєнного стану та активної фази реформи НУШ, націленої на зміну парадигми, де супервізія стає інструментом розвитку, що потребує консультативного супроводу вчителів для опанування нових підходів, постає гостра потреба у підготовці кваліфікованих супервізорів, здатних надавати фахову допомогу у подоланні освітніх втрат, запобіганні професійному вигоранню та реалізації індивідуальних траєкторій розвитку вчителів. Програма спрямована на формування корпусу фахівців, чия діяльність є критично важливою для забезпечення якості загальної середньої освіти та психоемоційної стабільності освітнього середовища, також на реалізацію принципу «гроші ходять за вчителем», де супервізія визнана офіційною формою підвищення кваліфікації.

Програму розроблено з урахуванням основних положень Концепції «Нова українська школа», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988; відповідно до «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800; Постанови КМУ № 1726 від 24.12.2025 року «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»; відповідно до «Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії)», затвердженого наказом МОН від 14.06.2024 № 855 та

zareєстрованого в Міністерстві юстиції України 06.08.2024 за №1201/42546; постанови Кабінету Міністрів України від 05 липня 2024 року № 796 «Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти «Нова українська школа (далі – НУШ)» у 2024 році»; професійного стандарту за професією «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Мінекономіки України від 17.09.2021 р. № 568-21; професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 29.08.2024 № 1225; постанови Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2025 р. № 1439 «Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти»; наказу Міністерства освіти і науки України від 09 грудня 2025 р. № 1608 «Про затвердження Порядку установавання відповідності програм підвищення кваліфікації та/або супервізії педагогічних працівників умовам Порядку реалізації експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» та Закону України «Про академічну доброчесність» № 4742-IX від 01.02.2026; наказу МОН України № 434 від 11.03.2026 «Про затвердження Переліку суб'єктів підвищення кваліфікації для забезпечення реалізації експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти»; наказу МОН України №444 від 13.03.2026 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 20.09.2024 № 1349»; наказу МОН № 1349 від 13.10.2025 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників».

Цільова група: вчителі закладів загальної середньої освіти, які викладають в 7-9 та 10 класах НУШ, директори та заступники директорів.

Обсяг (тривалість): 30 год. (1 ЄКТС).

Особливості реалізації програми: Програма реалізується через поєднання теоретичної складової (інтерактивні лекції/відеолекції/вебінари/відеоконференції тощо) та практичної складової (через навчальні тренінги, практичні курси тощо). Навчальні заняття проводяться в синхронному режимі в дистанційній формі навчання з використанням Google Classroom та Google Meet для проведення вебконференцій з обов'язковою участю слухачів. Особлива увага приділяється формуванню рефлексивних навичок педагога в умовах цифровізації освіти. Навчальний процес є гнучким: у разі оголошення повітряної тривоги синхронні сесії переносяться, а учасникам надається доступ до відеозапису сесії.

Варіативність тривалості програми складає 30 годин (1 кредит ЄКТС).

Викладання за програмою можуть здійснювати викладачі, які пройшли відповідне навчання/підготовку за змістом програми та мають підтвердження про це.

Форма (форми) підвищення кваліфікації: очна, дистанційна, на робочому місці.

Мета підвищення кваліфікації: удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей учителів закладів загальної середньої освіти, професійний розвиток педагогічних працівників, фахівців у сфері загальної середньої освіти, які здійснюють комплекс заходів з надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) відповідно до Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії)», затвердженого наказом МОН від 14.06.2024 № 855.

Завдання підвищення кваліфікації:

- поглиблення й розширення знань фахівців щодо нормативно-правового та організаційно-методичного забезпечення супервізії;
- поглиблення й розширення знань з теорії й практики супервізії у загальній середній освіті (7-9 та 10 класи НУШ);
- формування та розвиток професійних умінь і навичок із здійснення супервізії, зокрема, проектування та реалізації циклу супервізії, вибору ефективних форм і методів супервізії, узагальнення й верифікації результатів та ін.;
- активізація розвитку значущих професійних якостей фахівців, у тому числі мотивації до професійного самовдосконалення, саморегуляції та рефлексії.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться:

Відповідно до вимог чинних професійних стандартів педагогічний працівник, який проходить курс підвищення кваліфікації вдосконалюватиме наступні фахові компетентності:

Вчитель ЗЗСО. Г3. Оцінювально-аналітична компетентність яка передбачає здатність педагога здійснювати оцінювання результатів навчання учнів та аналізувати їх, щоб адаптувати освітній процес, визначати рівень сформованості знань, умінь, навичок, коригувати індивідуальні освітні траєкторії та формувати в учнів навички самооцінювання й взаємооцінювання.

Вчитель ЗЗСО. Б2. Емоційно-етична компетентність яка передбачає здатність розуміти, керувати власними емоціями та емоціями інших, діяти відповідно до норм моралі й етики в міжособистісних стосунках, створюючи сприятливе середовище для розвитку, особливо важлива для педагогів та батьків, щоб забезпечити емоційну підтримку, формувати ціннісні орієнтири й сприяти ментальному здоров'ю учасників освітнього процесу.

Вчитель ЗЗСО. В1. Інклюзивна компетентність яка передбачає сукупність знань, умінь, навичок, мотивації та особистісних якостей, які дозволяють педагогам та іншим фахівцям ефективно працювати в інклюзивному освітньому середовищі, створюючи умови для залучення та повноцінного розвитку кожної дитини, зокрема дітей з особливими освітніми потребами (ООП). Це не лише про навчання дітей з ООП, а й про створення культури прийняття, де кожен відчуває себе безпечно, що його/її цінують та має рівні можливості для самореалізації.

Керівник ЗЗСО. В1. Лідерська компетентність передбачає здатність керівника до формування спільного бачення майбутнього закладу разом із колективом, уміння мотивувати команду на досягнення амбітних цілей, здатність ініціювати інновації та підтримувати їх впровадження. Ця компетентність поєднує позитивний вплив, стратегічне бачення та адаптивність до змін.

Очікувані результати підвищення кваліфікації: після успішного завершення курсу як демонстрація переходу від теоретичних знань до конкретних практичних дій, педагогічні працівники знатимуть та розумітимуть основні вимоги законодавства, які регулюють процес супервізії та діяльність супервізорів; функціонал супервізора; вимоги до основних документів для забезпечення супервізії; особливості андрагогічного підходу в процесі здійснення супервізії; етапи організації супервізії та характеристики супервізійного циклу; зможуть:

- застосовувати нормативно-правову базу: оперувати ключовими законодавчими актами (зокрема, Постанови КМУ №1439 (в редакції від 27.02.2026); Постановою КМУ №1439 від 05.11.2025 та Наказом МОН №1311 від 13.09.2024; Наказом МОН №1349 від 20.09.2024 (в редакції Наказу №444 від 13.03.2026); вимогами Професійного стандарту вчителя (2024 р.)), що регулюють здійснення супервізії в Україні та для забезпечення легітимності та фаховості супервізійного процесу;
- проєктувати стратегію супервізійного супроводу, планувати та реалізовувати процес супервізії: самостійно розробляти та впроваджувати повний цикл супервізії, включаючи визначення потреб педагогів, вибір моделей, проведення сесій та оцінювання результатів;
- модерувати професійну взаємодію та адаптувати інструментарій, використовувати ефективні методи та інструменти: адаптувати та застосовувати різноманітні форми та методи супервізії (індивідуальна, групова, колегіальна) залежно від конкретної ситуації та запиту педагогічного працівника;
- здійснювати професійну рефлексію: аналізувати власну супервізійну діяльність, коригувати підходи, а також сприяти розвитку навичок саморегуляції та самовдосконалення у педагогів, їхнього професійного самовдосконалення та саморозвитку;
- надавати якісну професійну підтримку: забезпечувати педагогічним працівникам ефективну допомогу у вирішенні професійних труднощів,

запобіганні емоційному вигоранню та підвищенні їхньої загальної професійної компетентності;

- верифікувати та узагальнювати результати: обробляти, аналізувати та презентувати результати супервізійної роботи, підтверджуючи її ефективність та вплив на якість освітнього процесу.

Система та критерії оцінювання результатів підвищення кваліфікації:

Підсумковий контроль: диференційований залік. Проведення поточного контролю здійснюється шляхом поточного аналізу досягнення результатів навчання педагогічного працівника під час практичних занять, оцінювання якості виконання завдань для самостійної роботи, виконання контрольних робіт, проектів.

Оцінювання досягнень проходження підвищення кваліфікації педагогічним працівником здійснюється за накопичувальною системою. Наявність детальних критеріїв для кожного виду діяльності дозволяє самостійно визначати, які види діяльності йому потрібно освоїти, яку проблему необхідно розв'язати і де знайти необхідну інформацію для успішного виконання завдання.

Результати підсумкового контролю успішності проходження підвищення кваліфікації оцінюються за 100-бальною шкалою та перераховуються в оцінки результативності навчання за шкалою ECTS/національною шкалою. Встановлюються: максимальні суми балів за виконання завдань у рамках практичної та самостійної роботи – 60 балів, 40 балів – за виконання завдань, винесених на підсумковий контроль.

Модульний контроль проводиться у формі модульної контрольної роботи, яка включає виконання тестових завдань з тем модуля.

Підсумковий контроль проводиться в кінці курсу у формі підсумкового тесту, який включає виконання завдань з тем курсу.

Оцінювання контрольних робіт є перевіркою здатності педагогічного працівника/ці, який/ка підвищує свою кваліфікацію самостійно застосовувати теоретичні знання для вирішення комплексних практичних завдань, що охоплюють кілька тем.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		Диференційований залік	Залік
90-100	A	відмінно	Зараховано
82-89	B	дуже добре	
75-81	C	добре	
68-74	D	задовільно	
60-67	E	достатньо	
35-59	FX	незадовільно	Не зараховано
0-34	F	неприйнятно	

Критерії та шкала оцінювання: національна та ECTS

Загальна сума балів	За ECTS	Для заліку	Критерії успішного завершення Програми	
			Теоретична складова	Практична складова
			у повному обсязі володіє матеріалом курсу, вільно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей; розуміється на нормативно-правовій базі та використанні організаційно-методичного забезпечення; добре орієнтується в теорії та практиці супервізії у загальній середній освіті; рецензує відповіді інших учасників курсу, самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань, вільно використовує нові інформаційні технології для поповнення власних знань.	у повному обсязі знається на проектуванні та реалізації циклу супервізії, вибору ефективних форм і методів супервізії, узагальненні й верифікації результатів; може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання завдання й оцінити результати власної практичної діяльності; вільно використовує набуті теоретичні знання при аналізі практичного матеріалу; проявляє творчий підхід до виконання індивідуальних та колективних завдань в самостійній роботі.
90 – 100	A	зараховано		
85 – 89	B	зараховано	достатньо повно володіє матеріалом курсу, аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, використовуючи при	знається на проектуванні та реалізації циклу супервізії; за зразком самостійно виконує практичні завдання,
75 – 84	C			

			цьому нормативно-правову базу та використанні організаційно-методичні прийоми; орієнтується в теорії та практиці супервізії у загальній середній освіті; самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань, але допускає несуттєві неточності.	передбачені програмою курсу; має стійкі навички проектування та реалізації циклу супервізії
70 – 74	D	зараховано	володіє матеріалом курсу на репродуктивному рівні або відтворює певну частину матеріалу по теорії та практиці супервізії у загальній середній освіті, знає її основні поняття; має ускладнення під час використання організаційно-методичних прийомів	може використовувати знання в стандартних ситуаціях, має елементарні, нестійкі навички проектування та реалізації циклу супервізії
60 – 69	E			
35 – 59	FX	Не зараховано з обов'язковим проходженням курсу	володіє матеріалом курсу поверхово, фрагментарно; безсистемно виокремлює випадкові ознаки розуміння суті курсу	не може самостійно планувати та виконувати завдання; відсутні сформовані уміння та навички реалізації циклу супервізії
0 – 34	F	Не зараховано	не володіє матеріалом курсу	виконує лише елементи завдання

За практичне та самостійне опанування програми підвищення кваліфікації можна отримати максимум 60 накопичувальних балів за наступними видами завдань:

- поточне діагностичне тестування – 5 накопичувальних балів;
- поточне письмове опитування – 5 накопичувальних балів;

- розв'язання типових кейсів – 5 накопичувальних балів;
- виконання завдань пов'язаних з проектуванням та реалізацією циклу супервізії – 5 накопичувальних балів;
- виконання завдань пов'язаних з вибором ефективних форм і методів супервізії – 5 накопичувальних балів;
- термінологічний аналіз ключових понять – 5 накопичувальних балів;
- опрацювання питань самостійної підготовки – 30 накопичувальних балів;

Диференційований залік складається з підсумкового тестування – 40 балів.

Критерії оцінювання

Оцінювання навчальних досягнень базується на комплексному підході та враховує як рівень засвоєння теоретичних знань (тестування, усне опитування), так і вдосконалення практичних умінь (виконання практичних завдань) та здатність до вирішення комплексних задач (індивідуальні завдання, навчальні проекти). Оцінка за кожний вид діяльності виставляється відповідно до чітко визначених критеріїв, що віддзеркалюють повноту, правильність та глибину виконання завдань.

Повні та деталізовані критерії оцінювання для кожного виду оцінювання відповідно до виду освітньої діяльності містяться у робочій програмі навчальної дисципліни, яка є офіційним нормативним документом курсу та доступна в Classroom курсу.

Система оцінювання результатів проходження підвищення кваліфікації

Види діяльності учасників	Практична робота						Самостійна робота	Підсумковий тест
	T1	T2	T3	T4	T5	T6		
Максимальна кількість балів	5	5	5	5	5	5	30	40

Критерії оцінювання практичного завдання

5 балів – високий рівень – завдання виконано в повному обсязі, продемонстровано глибоке розуміння теми та творчий підхід. Педагогічний працівник вільно володіє інструментарієм супервізії, дотримується етичних норм та вимог законодавства;

4 бали – достатній рівень – завдання виконано правильно, мета досягнута. Присутні незначні неточності у формулюваннях або оформленні документації, які не впливають на загальну якість супервізійної підтримки;

3 бали – середній рівень – завдання виконано за шаблоном, але без достатньої глибини аналізу. Педагогічний працівник потребує додаткових роз'яснень при розв'язанні складних ситуаційних кейсів.;

2 бали – низький рівень – завдання виконано частково або з суттєвими помилками, що суперечать принципам супервізії (наприклад, перехід до контролю замість підтримки). Потребує повторного опрацювання теми;

1 бал – незадовільний рівень – педагогічний працівник не продемонстрував розуміння алгоритму завдання, результати відсутні або повністю не відповідають темі.;

Критерії оцінювання самостійної роботи

26–30 балів – високий рівень – глибокий аналіз джерел (зокрема чинні законодавства). Педагогічний працівник демонструє здатність до критичного мислення, пропонує власні обґрунтовані рішення для складних кейсів. Робота оформлена бездоганно.

20–25 балів – достатній рівень – педагогічний працівник опрацював основну літературу та завдання. Відповіді правильні, але мають репродуктивний характер (переважає цитування без глибокого власного аналізу). Присутні незначні неточності.

15–19 балів – середній рівень – завдання виконано поверхнево. Педагогічний працівник орієнтується в темі, але не завжди може пов'язати теоретичні знання з практичними викликами супервізії.

Менше 15 балів – низький рівень – завдання виконано не в повному обсязі, містить застарілі дані або демонструє нерозуміння специфіки підтримки вчителя. Потребує доопрацювання.

Критерії оцінювання підсумкового тесту

36–40 балів – високий рівень – повне опанування матеріалу. Вільне володіння законодавчою базою. Бездоганне виконання практичних завдань та етична зрілість у розв'язанні кейсів.

28–35 балів – достатній рівень – впевнене володіння основними навичками. Допускаються незначні похибки в оформленні документів або другорядних теоретичних питаннях.

20–27 балів – середній рівень – педагогічний працівник розуміє суть супервізії, але потребує підказок у складних ситуаціях або при заповненні специфічних форм звітності.

менше 20 балів – низький рівень – програма не опанована. Педагогічний працівник не продемонстрував базових навичок підтримки педагога та не орієнтується в процедурі здійснення супервізії.

Після закінчення проходження курсу підвищення кваліфікації виводиться середнє значення балів, отриманих педагогічним працівником, який/яка проходить курси за виконання кожної теми модуля. Якщо педагогічний працівник/ця не виконав/ла жодного із завдань практичної та/або самостійної роботи, йому/їй виставляється 0 балів.

Документ про підвищення кваліфікації: За результатами успішного завершення навчання (отримання не менше 60 балів) за програмою підвищення

кваліфікації педагогічні працівники отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації зразка, що відповідає вимогам Постанови КМУ №800.

Вартість: 950 грн.

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено інтерактивні лекційні заняття.

Особливістю практичних занять є виконання вправ, проведення досліджень, аналіз конкретних ситуацій і розв'язання професійних кейсів. Інструменти вимірювання прогресу передбачають використання вхідного та вихідного анкетування для відстеження динаміки професійного самопочуття вчителя.

Самостійна робота передбачає опрацювання навчального матеріалу лекційних занять, підготовку до практичних занять, а також самостійне опрацювання додаткового матеріалу до окремих змістових модулів або тем у вільний від аудиторних занять час.

Підсумковими заходами є проходження тесту та створення цифрового портфоліо супервізанта/ки, де накопичуються результати його/її рефлексії.

Зміст Програми розроблено з урахуванням аксіологічного, особистісно орієнтованого, компетентнісного, діяльнісного підходів. Програма складається з двох модулів та шести взаємопов'язаних тем. На етапі завершення навчання за Програмою слухачі складають підсумковий тест із 25 питань (плюс 2 відкритих ситуаційних завдання). Максимальна кількість балів, яку можуть отримати учасники, — 100 балів. Прохідний бал — 60. Учасники, які успішно пройшли навчання та склали підсумковий тест, отримують свідоцтво.

Кількість годин, що відводиться на засвоєння змісту Програми, складає: 30 год, з них: 8 год — лекційні заняття, 16 год — практична робота, 5 год — самостійна робота, 1 год — підсумкові заходи.

Навчально-тематичний план

Назва теми	Кількість годин				
	Лекції	Практич ні заняття	Самостій на робота	Підсум ковий тест	Усього
МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СУПЕРВІЗІЇ У ЗАГАЛЬНІЙ СЕРЕДНІЙ ОСВІТІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ					
Тема 1.1. Теоретичні, нормативно-правові та ціннісні засади супервізії	2	2	1		5
Тема 1.2. Андрагогічний підхід у супервізії	2	2			4
Тема 1.3. Професійна компетентність супервізора	2	2	1		5
Разом за модулем 1	6	6	2		14
МОДУЛЬ 2. СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ					
Тема 2.1. Принципи, методи та форми супервізії	2	2			4
Тема 2.2. Процедура організації і здійснення супервізії		4	1		5
Тема 2.3. Документальне забезпечення супервізії		4	2		6
Разом за модулем 2	2	10	3		15
Підсумкові заходи				1	1
Усього	8	16	5	1	30

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СУПЕРВІЗІЇ У ЗАГАЛЬНІЙ СЕРЕДНІЙ ОСВІТІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Тема 1.1. Теоретичні, нормативно-правові та ціннісні засади супервізії

Огляд законодавства, що регулює супервізію в освіті. Сутність супервізії, її цілі, функції та завдання. Супервізор та супервізант. Особливості взаємодії супервізора і супервізанта на основі цінностей НУШ. Сфери підтримки, партнерство, стилі взаємодії. Теорія і практика супервізії в освіті України. Міжнародний досвід здійснення супервізії. Переваги та виклики впровадження супервізії у загальній середній освіті в Україні в умовах сьогодення.

Тема 1.2. Андрагогічний підхід в супервізії

Основні положення сучасної андрагогіки. Супервізія крізь призму принципів андрагогіки (розуміння потреб дорослих, стимулювання до саморозвитку тощо). Врахування андрагогічного підходу під час роботи із супервізантами; самостійність, опора на особистий та професійний досвід, індивідуалізація, системність, елективність, актуалізація результатів навчання, професійна підтримка, розвиток освітніх потреб.

Тема 1.3. Професійна компетентність супервізора.

Характеристика цінностей супервізора (загальнолюдські, професійні, демократичні). Супервізор як лідер освітніх змін. Професійні та особистісні якості супервізора. Ключові компетентності супервізора. Особливості взаємодії супервізора та супервізованого. Професійний розвиток та саморозвиток супервізора.

МОДУЛЬ 2

СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Тема 2.1. Принципи, методи та форми супервізії

Принципи супервізії: людиноцентризм, доступність, відповідальність, академічна доброчесність, академічна свобода, добровільність, об'єктивність, гуманізм, демократизм, сприяння навчанню впродовж життя. Методи супервізії, які добираються відповідно до конкретної ситуації та етапу здійснення супервізії: бесіда (діалог), консультування, спостереження, опитування, самооцінювання, аналіз документів. Форми організації та проведення супервізії (за способом організації: очна, очно-дистанційна, дистанційна; за кількістю учасників: індивідуальна і групова).

Тема 2.2. Процедура організації і здійснення супервізії

Цикл супервізії. Три етапи циклу супервізії: підготовчий, основний, заключний. Підготовчий етап (забезпечення умов для здійснення супервізії/ї): самооцінювання професійної діяльності супервізантом, визначення напрямів професійного розвитку чи педагогічних проблем; формування плану та графіку здійснення циклу супервізії; вибір форм і методів здійснення супервізії. Основний етап (здійснення супервізійної/их сесії/ї): реалізація плану здійснення супервізії за узгодженим графіком; коригування плану здійснення циклу супервізії та графіка (за потребою). Заключний етап (узагальнення, верифікація результатів): анкетування супервізора для отримання зворотного зв'язку та подальшого планування заходів з надання професійної підтримки та допомоги (за потребою); складання супервізором документації за результатами циклу супервізії; звіт про здійснення супервізії.

Тема 2.3. Документальне забезпечення супервізії

Орієнтовні зразки документів для здійснення супервізії: запит на проведення супервізії; договір з проведення супервізії; план-графік проведення супервізії; акт здачі-приймання наданих послуг супервізії; звіт про проведення супервізії, свідоцтво про проходження супервізії.

3.1. Орієнтовний перелік практичних завдань

1. Практикум «Нормативний навігатор»

а. аналіз нормативної бази

б. етичний кейс

Кінцевий результат виконаного завдання: розвиток оцінювально-аналітичної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. Г3**), педагогічні працівники набудуть навичок швидкого пошуку та верифікації актуальної нормативної інформації; створять власну базу «швидких посилань»; розроблення стратегії розв'язання професійно-етичних дилем; засвоєння технік ненасильницького спілкування; розвиток лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**) щодо здатності керівника/супервізора виступати експертним лідером, який не просто цитує норми, а просктує правове поле для безпечного та легітимного впровадження освітніх змін.

2. Ситуаційна вправа «Запит від вчителя»

а. діагностика стилів навчання

б. просктування взаємодії

Кінцевий результат виконаного завдання: розвиток інклюзивної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. В1**), педагогічні працівники оволодіють методами андрагогічної діагностики; зможуть ідентифікувати індивідуальні особливості навчання дорослих; розроблення персоналізованого сценарію співпраці «супервізор-педагог»; розвиток навичок адаптивного управління комунікацією; вдосконалення лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**) відносно сформованість навичок діагностичного лідерства, а саме здатність відділяти другорядні скарги від стратегічних професійних потреб і фокусувати зусилля вчителя на ключових точках росту.

3. Вправа «Етичний кодекс»

а. самооцінювання

б. вправа «Активне слухання»

Кінцевий результат виконаного завдання: розвиток емоційно-етичної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. Б2**), вибудований індивідуальний профіль етичних компетентностей; сформований перелік професійних дефіцитів та особистий план їх подолання; заповнена карта саморефлексії, виявлення «сильних сторін» та точок росту; володіння інструментами самодіагностики.; засвоєння та демонстрація технік активного слухання, таких як перефразування, уточнення, віддзеркалення почуттів тощо під час моделювання робочих ситуацій; розвиток лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**) щодо утвердження позиції етичного лідера, здатного транслювати цінності академічної доброчесності та створювати в закладі культуру психологічної безпеки і взаємної довіри.

4. Рольова гра «Перша супервізійна сесія»

а. вибір методів

б. складання ментальної карти

Кінцевий результат виконаного завдання: удосконалення інклюзивної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. В1**), педагогічні працівники оволодіють супервізійними навичками, навичками селекції діагностичного та корекційного інструментарію для професійної підтримки колег; систематизація знань про етапи супервізії; розвиток навичок візуального структурування складних педагогічних процесів; розвиток лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**), сформовані навички етичного лідерства через моделювання конструктивного діалогу, спрямованого на подолання професійних труднощів та підтримку мотивації вчителя .

5. Кейс-метод «Від запиту до результату»

а. моделювання циклу супервізії

б. симуляція фідбеку

Кінцевий результат виконаного завдання: удосконалення емоційно-етичної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. Б2**), підтвердження здатності до конструктивної наставницької взаємодії в освітньому середовищі; педагогічні працівники набудуть навичок стратегічного планування процесу професійного зростання; зможуть проектувати цілісну систему підтримки педагога; засвоєння етичних та дієвих алгоритмів надання зворотного зв'язку; розвиток здатності підтримувати мотивацію колег до змін; вдосконалення лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**), опанування алгоритмом управління змінами: від ідентифікації прихованих професійних запитів до оцінки результативності впроваджених інновацій у педагогічну діяльність.

6. Практикум «Заповнення форм»

а. проектування договору

б. заповнення звітної документації

Кінцевий результат виконаного завдання: удосконалення оцінювально-аналітичної компетентності (**Вчитель ЗЗСО. Г3**); педагогічні працівники оволодіють навичками документального оформлення професійної взаємодії згідно з нормами цивільного та освітнього права; сформована здатність до грамотного та оперативного ведення професійної звітності, що забезпечує прозорість результатів діяльності; вдосконалення лідерської компетентності (**Керівник ЗЗСО. В1**) в контексті здатності забезпечувати прозорість та доказовість результатів супервізії, демонструючи управлінську відповідальність за якість документального супроводу професійного розвитку персоналу .

3.2. Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання

1. Порівняльний аналіз: У чому полягає принципова різниця між супервізією в освіті та супервізією в соціальній роботі чи психотерапії?
2. Європейський контекст: Які моделі професійної підтримки вчителів існують у країнах ЄС (наприклад, досвід Польщі чи Естонії) та як їх можна адаптувати до українських реалій?
3. Етичні дилеми: Як супервізору діяти у ситуації конфлікту інтересів (наприклад, якщо супервізор і вчитель працюють в одному закладі)?
4. Бар'єри у навчанні дорослих: Які психологічні бар'єри найчастіше заважають досвідченим педагогам приймати зовнішню підтримку та як їх долати?
5. Концепція Life-long learning: Роль супервізії як постійного інструменту безперервного професійного розвитку вчителя протягом усієї кар'єри.
6. Soft Skills супервізора: Яку роль відіграє емоційний інтелект (EQ) та емпатія у забезпеченні результативності супервізійного процесу?
7. Професійна рефлексія: Які методи самопомоги та «супервізії для супервізора» (інтервізії) є найбільш ефективними для запобігання власному вигоранню?
8. Цифрова супервізія: Які особливості проведення дистанційної супервізії? Переваги та ризики використання Штучного Інтелекту (AI) як допоміжного інструменту для аналізу педагогічних кейсів.
9. Колегіальна супервізія: Як організувати ефективну групову супервізію в межах одного методичного об'єднання школи без участі зовнішнього фахівця?
10. Критерії успішності: Як об'єктивно виміряти вплив супервізії на якість навчання учнів у конкретному класі?
11. Робота з супротивом: Які стратегії є найбільш дієвими, якщо адміністрація закладу чи сам вчитель сприймають супервізію як приховану форму перевірки?
12. Захист персональних даних: Які вимоги законодавства щодо збереження конфіденційності інформації, отриманої під час супервізійних сесій?
13. Звітність як інструмент розвитку: Як написати фінальний звіт так, щоб він став мотиваційним документом для вчителя, а не просто формальною опискою?

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові документи

1. Закон України «Про освіту» (зі змінами № 3143-IX від 10.06.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Наказ Міністерства освіти і науки України від 19 лютого 2021 р. № 235 «Про затвердження типової освітньої програми для учнів 5-9 класів закладів загальної середньої освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0235729-21#Text>
4. Наказ Міністерства освіти і науки України від 09 серпня 2024 р. № 1120 «Про внесення змін до типової освітньої програми для учнів 5-9 класів закладів загальної середньої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/programy-5-9-klas/2024/09.08.2024/typova-osvitnya-prohrama-dlya-5-9-klasiv-zzso-1120-vid-09082024.pdf>
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n10>
6. Постанова Кабінету Міністрів України № 1726 від 24.12.2025 року «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2025-%D0%BF#Text>
7. Порядок надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії): наказ МОН від 14.06.2024 № 855 (zareestrovano v Ministerstvi yustitsii Ukraini 06 serpnia 2024 r. za №1201/42546), URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/sh0w/zi20l-24#Text>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. № 1190 «Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text>
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>
10. Про анкету самооцінювання : наказ Державної служби якості освіти України від 29 березня 2021 № 01-11/26. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/82122/
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2025 р. № 1439 «Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1439-2025-%D0%BF#Text>
12. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 р. № 244 «Про внесення змін до Порядку реалізації експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних

D1%97%20%D0%B2%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96.pdf

2. Борисенко Ю., Венгловська О., Гладкова Г., Новик І., Стягунова О. Підготовка супервізорів для закладів загальної середньої освіти: комплект навчально-методичного забезпечення. Київ, УІРО, 2024. 10 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/superviziya.-komplekt.pdf>
3. Міністерство освіти і науки України. Про методичні рекомендації щодо надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти. 2024. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/metodychni-rekomendaciyi-shhodo-zdiysnennya-superviziyi-mon.pdf>
4. Мушкевич М. І. Супервізія : навч. посіб. (до курсу «Супервізія») / Мирослава Іванівна Мушкевич. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 188 с.
5. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ, УІРО, 2023. 111 с.
6. Підготовка тренерів для навчання супервізорів у сфері загальної середньої освіти (за програмою підготовки надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії): путівник для тренерів / укладачі В. Байдик, І. Горбенко, С. Королюк, Д. Полтавська, О. Федоренко. Київ, 2024, 78 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/pidgotovka-treneriv-v2-final.pdf>
7. Рамка безперервного професійного розвитку вчителів. URL: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ramka_bezperernvogo_prof_esiynogo_rozvytku_vchyteliv.pdf
8. Рівний рівному. Посібник для менторів. URL: https://youthcenters.net.ua/upload/books/ua/posibnik-dlya-mentoriv-rivniy-rivnomu_64c27a37e21a9.pdf
9. Супервізія як стратегія покращення якості викладання. Порадник для Супервізорів (наставників), 2018. URL: https://cprpploz.at.ua/poradnik_dlja_supervizoriv.pdf
10. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів (порадник для супервізорів (наставників). 2018. URL: <https://barnaconsult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf>

Додаткова література

1. Coaching youth initiatives: Guide for Supporting Youth Participation // SALTO. URL: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-938/coaching_guide_www.pdf

2. Module 17: Supervision - Supporting Professionals and Enhancing Service Quality URL: <https://issa.nl/knowledge-hub/module-17-supervision-supporting-professionals-and-enhancing-service-quality>
3. Підготовка педагогічного персоналу до роботи з дорослими у закладах формальної і неформальної освіти: анотований бібліографічний покажчик. Укл.: Аніщенко О. В., Калюжна Т. Г., Котирло Т. В., Радомський І. П. За ред. Аніщенко О. В. Київ: ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 282 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733444/1/Pokazhchik_2022.pdf
4. Торп С., Кліффорд Дж. Коучинг: посібник для тренерів та менторів / Пер. з англ. – Харків : Книжковий Клуб, 2006. – 224 с.
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 : <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/uchytelskyj-apgrejd-samooczinyuvannya-profesijnoyi-diyalnosti.pdf>