КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Комунального закладу вищої освіти
«Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради
від 10 лютого 2026 р. № 1/6
_____ Задорожна Л.К.

ОСВІТНЯ ПРОГРАМА

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

«Групова супервізія: у фокусі дизайн індивідуального плану розвитку»

Одеса, 2026

Розробник: Комунальний заклад вищої освіти «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради» (Левчишена О.М., канд. іст. наук, старший викладач кафедри філософії освіти Комунального закладу вищої освіти «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»; Котенко О.М., старший викладач кафедри філософії освіти Комунального закладу вищої освіти «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»)

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

Розроблено на основі типової програми: Типової програми підвищення кваліфікації надавачів послуг із професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти на тему “Групова супервізія як інструмент професійної підтримки педагогічних працівників” (наказ МОН України № 1068 від 07.07.2026)

Термін дії програми: 2026 до 2030 року.

Рецензенти:
Кузнєцова Оксана Володимирівна, проректор з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної діяльності КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради», канд. псих. наук, доцент

Дерябіна Світлана Василівна, старший викладач кафедри методики викладання змісту освіти КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми. У контексті реалізації реформи нової української школи, групова супервізія стає ключовим механізмом переходу від формального планування до стратегічного дизайну професійного життя. Супервізія стає сполученням між державним стандартом та унікальним досвідом кожного вчителя, фокусуючи увагу на синхронізації особистих цілей із вимогами професійного стандарту, і робить цей процес усвідомленим а не примусовим.

Супервізор як дизайнер освітнього простору, створює безпечне середовище для розгляду складних педагогічних кейсів, де через колективну рефлексію та синергію досвіду формується індивідуальна траєкторія розвитку, перетворюючи дефіцити компетентностей на чітко сформульовані індикатори змін, забезпечуючи перехід від репродуктивної діяльності до повної професійної автономії.

Актуальність програми «Групова супервізія: у фокусі дизайн індивідуального плану розвитку» зумовлена необхідністю впровадження інноваційних методів управління персоналом, що базуються на фасилітації та підтримці, а не на директивному контролі. Групова супервізія дозволяє супервізору спільно з супервізантами ефективно розробляти індикатори змін за критеріями знань, умінь та комунікації, забезпечуючи при цьому високий рівень професійної автономії кожного педагога. Це оптимізує процес документального оформлення індивідуальних планів розвитку та сприяє трансформації їх у дієву дорожню карту педагога. Таким чином, супервізор делегує відповідальність педагогу за його власний розвиток, сприяє розвитку автономності та відповідального лідерства, надихає на зміни, а не просто фіксує результати.

Нормативна база визначення змісту освітньої програми здійснена відповідно до чинного законодавства України у сфері освіти, державних стандартів, концептуальних засад реформування освіти та нормативно-методичних документів.

Основу нормативного забезпечення становлять Закон України «Про освіту» (визначено правові та організаційні засади функціонування системи освіти, принципи безперервного професійного розвитку педагогічних працівників, компетентнісний підхід та орієнтацію на результати навчання), Закон України «Про повну загальну середню освіту» (конкретизовано вимоги до освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти, що безпосередньо впливає на зміст підготовки вчителів), Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 27 грудня 2019 року (регламентовано

загальні підходи до підвищення кваліфікації, визначено права та обов'язки працівників).

Орієнтиром для укладання програми стали підзаконні акти Кабінету Міністрів України, зокрема, Постанова №800 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21 серпня 2019 року зі змінами (Постанова Кабінету Міністрів України №1133 «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 27 грудня 2019 року, Постанова Кабінету Міністрів України №1726 «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 24 грудня 2025 року) (визначено механізми організації, фінансування, визнання результатів кваліфікації, встановлено вимоги до змісту програм, їх обсягу, форм навчання та документального підтвердження), Постанова Кабінету Міністрів України №898 «Про деякі питання державних стандартів повної загальної середньої освіти» від 30 вересня 2029 року (регламентовано впровадження державних стандартів, визначено мету, принципи, структуру та вимоги до результатів навчання).

Зміст освітньої програми базується на основі Державного стандарту базової середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №898 від 30 вересня 2020 року зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України №972 від 30 серпня 2022 року (подано загальну характеристику змісту навчання, визначено обов'язкові результати навчання учнів, ключові компетентності, які мають формуватися у процесі навчання історії), Державного стандарту профільної середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №851 від 25 липня 2024 р. (визначено зміст і організацію навчання старшої школи, орієнтація старшої школи на формування власного освітнього плану відповідно до інтересів, здібностей і освітніх потреб, поглиблене вивчення окремих предметів, що забезпечує підготовку учнів до подальшої освіти та професійного самовизначення).

Програма укладена з урахуванням професійних компетентностей, визначених у професійних стандартах відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України №1225 «Про затвердження професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» від 29 серпня 2024 року (визначає структуру професійної діяльності вчителя через систему трудових функцій і компетентностей), наказу Міністерства економіки України від 17 вересня 2021 року №568-21 «Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти».

Програма розроблена відповідно Типової програми підвищення кваліфікації надавачів послуг із професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти на тему “Групова супервізія як інструмент професійної підтримки педагогічних працівників” (наказ МОН України № 1068 від 07.07.2026)

Цільова група: педагогічні, науково-педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, які є супервізорами (мають сертифікат супервізора).

Обсяг (тривалість): 30 год (1 кредит ЄКТС)

Особливості реалізації програми:

– передбачає залучення фахівців, які пройшли попередню підготовку у сфері супервізії;

– зміст програми базується на поєднанні теоретичного матеріалу з практичним відпрацюванням елементів процедури супервізії, інструментарію та вибудовування супервізійної підтримки з питань процедура організації і здійснення супервізії та документального забезпечення супервізії.

Форма (форми) підвищення кваліфікації: інституційна (очна в режимі онлайн).

Мета програми – розвиток професійних компетентностей супервізорів, здатних професійно супроводжувати педагогів у створенні власної траєкторій розвитку, гармонізуючи особисті прагнення вчителя із системними завданнями НУШ та державними професійними стандартами.

Основні завдання програми:

– сформувати цілісне розуміння можливостей групової супервізії як інструменту професійної підтримки, розвитку та кооперативного навчання педагогічних працівників;

– удосконалити вміння проєктувати, організовувати та реалізовувати цикл групової супервізії;

– відпрацювати елементи етичного протоколу супервізора та інструменти збору первинних даних для проєктування групового маршруту взаємодії;

– забезпечити опанування інструментами самооцінювання та діагностики професійних дефіцитів;

– сприяти розвитку супервізійної підтримки, фокусуючись на професійному діалозі та методах фасилітації самостійних рішень,

попередженню та конструктивному розв'язанню складних сиуацій, що виникають під час групової супервізії;

– опрацювати методику конструювання індивідуальної карти розвитку для візуалізації зон найближчого розвитку та розвивати готовність до здійснення та/або участі у метасупервізії.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться. Зважаючи, що супервізійна діяльність та зміст програми спрямовано на професійну підтримку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, результати підвищення кваліфікації супервізорів співвідносяться з компетентностями, визначеними чинними професійними стандартами "Вчитель закладу загальної середньої освіти" та "Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти".

Підвищення кваліфікації супервізорів за даною програмою сприятиме вдосконаленню:

- психологічної компетентності (Б1), компетентності педагогічного партнерства (Б3), прогностичної компетентності (Г1), здатності до навчання впродовж життя компетентність (Д1) відповідно до професійного стандарту "Вчитель закладу загальної середньої освіти", затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 29.08.2024 № 1225;

- емоційно-етичної компетентності (В2), компетентності педагогічного, соціального та мережевого партнерства (В3), навчання впродовж життя (Д2) відповідно до професійного стандарту "Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти".

Очікувані результати навчання за програмою. За результатами підвищення кваліфікації слухачі зможуть:

– формувати супервізійні групи з урахуванням професійних запитів та особливостей діяльності учасників, освітнього контексту, актуальних викликів системи освіти та цілей супервізійної підтримки;

– проєктувати, організовувати та проводити групову супервізію;

– використовувати інструменти збору первинних даних для проєктування групового маршруту взаємодії та інструменти самооцінювання і діагностики професійних дефіцитів;

– вибудовувати супервізійну підтримку на засадах професійного діалогу та методах фасилітації самостійних рішень;

– забезпечувати дотримання принципів професійної етики, конфіденційності, партнерської взаємодії та психологічної безпеки під час проведення групової супервізії;

– здійснювати рефлексію власної супервізійної діяльності, використовувати інструменти супервізії для супервізорів (метасупервізії) та професійної спільноти задля підвищення якості супервізійної практики.

Система та критерії оцінювання результатів підвищення кваліфікації:

Система та критерії оцінювання базуються на компетентнісному підході та включає проміжне тестування, опрацювання практичних кейсів та підсумковий контроль. Підсумковий контроль, передбачає комплексну оцінку сформованості професійних компетентностей за результатами виконання підсумкового практико-орієнтованого завдання – підсумковий тест (за бальною системою).

Документ про підвищення кваліфікації видається за умови успішного проходження слухачем підсумкового тестування, що передбачає досягнення результату не нижче 80 балів (мінімальний пороговий рівень опанування програми). Підсумковий тест складається з двох блоків, загальна кількість балів, яку може отримати слухач - 100. За умов отримання від 80 до 100 балів програма підвищення кваліфікації пройдена. За умов отримання оцінки від 70 балів можливе додаткове опрацювання та допуск до повторного тестування. Оцінювання формується як сума балів за такі види роботи: практичні завдання № 1, № 2, № 3 – 30 балів (по 10 за кожне), підсумкове тестування – 70 балів на основі 35-ти питань.

Документ про підвищення кваліфікації: сертифікат про підвищення кваліфікації встановленого зразка з присвоєнням 1 кредиту ЄКТС відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №800 від 21 серпня 2019 року (зі змінами).

Вартість: 1200 грн

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено інтерактивні заняття, які базуються на засадах андрагогічного, компетентнісного, аксіологічного та синергетичного підходів. Особливістю практичних занять є виконання тренінгових вправ, спрямованих на розвиток компетентностей: педагогічного партнерства (зокрема, «Кодекс довіри»); прогностичну компетентність (моделювання опитувальника для збору даних про професійні запити педагогів, моделювання матриці індикаторів змін); здатності до навчання впродовж життя (розробка індивідуальної траєкторії розвитку, моделювання довгострокових цілей супервізанта).

Самостійна робота передбачає індивідуальну роботу над проєктами щодо опрацювання питань етичного протоколу супервізора, диференціації запитів супервізантів, методів синхронізації групової динаміки, виконання інших видів діяльності, що сприяють поглибленню знань з ключових тем. Підсумковими заходами є виконання практичних завдань, рефлексія власного поступу, тестування по завершенню навчання.

Зміст програми складається з 3-х модулів, які деталізують питання процедури організації і здійснення групової супервізії, документального забезпечення супервізії та професійної підтримки супервізорів (відповідно до Типової програми підвищення кваліфікації надавачів послуг із професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти на тему “Групова супервізія як інструмент професійної підтримки педагогічних працівників”). На етапі завершення навчання оцінювання формується як сума балів за такі види роботи: практична №1, №2, №3 – 30 балів (по 10 за кожне завдання), підсумкове тестування – 70 балів на основі 35-ти питань.

Кількість годин, що відводиться на опрацювання змісту Програми, складає 30 год, з них: лекційних – 7 год; практичних – 17 год; самостійної роботи – 4 год; контрольні заходи – 2 год.

Навчально-тематичний план

Зміст	Всього годин	Лекції	Практичне заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи
Модуль 1. Групова супервізія як простір професійного розвитку педагогічних працівників	9	**2**	5,5	1,5	-
1.1. Дизайн супервізійного процесу: етичні та організаційно-методичні засади	**1**	1	-	-	-
1.2. Конструювання супервізійної сесії: форми, методи, інструменти та очікувані результати	**4,5**	-	3	1,5	-
1.3. Документальний супровід та аналітика: забезпечення циклу групової супервізії та обліково-звітної документації	**3,5**	1	2,5	-	-
Модуль 2. Фасилітація та управління груповою динамікою	**12**	**2**	**7,5**	**2,5**	**-**
2.1. Роль супервізора як модератора та фасилітатора групової супервізії	**4,5**	-	3,5	1	-
2.2. Синхронізація професійного поступу педагогів: від ключових компетентностей до ефективного управління груповими процесами й регламентом	**4**	1	2	1	-

2.3. Від формального звіту до індивідуальної карти розвитку: стратегії подолання опору та розв'язання складних ситуацій у груповій супервізії	**3,5**	1	2	0,5	-
Модуль 3. Професійна підтримка супервізорів: дизайн індивідуального плану розвитку супервізора	**7**	3	4	-	-
3.1. Супервізія супервізорів (Метасупервізія)	**2**	1	1	-	-
3.2. Створення та розвиток професійної спільноти супервізорів	**2**	1	1,5	-	-
3.3. Ресурсність та профілактика професійного вигорання супервізора	**3**	1	1,5	-	-
Контроль	**2**	-	-	-	2
Всього	**30**	**7**	**17**	**4**	**2**

2

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Модуль 1. Групова супервізія як простір професійного розвитку педагогічних працівників.

Тема 1.1. Дизайн супервізійного процесу: етичні та організаційно-методичні засади.

Нормативно-правові та методичні засади здійснення групової супервізії педагогічних працівників у системі загальної середньої освіти. Мета, завдання, принципи та функції групової супервізії. Формування груп супервізантів: критерії добору учасників, визначення професійних запитів, спільних цілей і пріоритетних питань супервізії. Групова супервізія як платформа для мережевої взаємодії та обміну досвідом. Етичний протокол супервізора. Академічна доброчесність та повага до авторського права в освітньому дизайні. Фасилітація змін без порушень авторського права педагогів. Інструменти групової взаємодії. Методи збору та обробки первинних даних. Протокол спостереження як інструмент мотивації. Дизайнування індивідуального та групового маршруту супервізії.

Тема 1.2. Конструювання супервізійної сесії: форми, методи, інструменти та очікувані результати .

Критерії вибору та комбінування форм, методів та інструментів відповідно до цілей групової супервізії, професійних потреб учасників, особливостей групи та етапів супервізійного процесу.Особливості організації та проведення різних форм супервізійних зустрічей (очна, дистанційна та змішана).Методи групової супервізії (аналіз професійних випадків (кейсів), структуроване обговорення, фасилітована дискусія, рефлексивний діалог, метод Балінта, мозковий штурм, робота в малих групах, рольове моделювання, взаємне консультування та інші). Критерії добору та підготовки професійних кейсів супервізійного розгляду (відповідність меті супервізії, чіткість опису ситуації, об’єктивність подання матеріалу, наявність проблемного питання, достатність даних для аналізу, відкритість до альтернативних рішень тощо). Методика аналізу педагогічних кейсів: визначення проблеми, пошук ресурсів і варіантів професійних рішень.Використання цифрових інструментів та відеофрагментів у груповій супервізії. Етичні та організаційні вимоги роботи з відеоматеріалами. Механіка супервізійних зустрічей: професійний діалог як дієвий інструмент змін. Виявлення глибинних причин педагогічних труднощів. Техніки «сильних запитань» для виявлення глибинних причин педагогічних

труднощів. Спільний пошук рішень, моделювання нових елементів педагогічного дизайну. Професійна рефлексія. Методики фасилітації самостійних рішень. Фіксація «доданої вартості» для професійної майстерності вчителя. Практичне відпрацювання застосування форм, методів та інструментів групової супервізії: моделювання супервізійних сесій, розробка алгоритмів аналізу професійних ситуацій і сценаріїв проведення групової супервізії.

Тема 1.3. Документальний супровід та аналітика: забезпечення циклу групової супервізії та обліково-звітної документації.

Алгоритмізація циклу групової супервізії: мета, структура та етапи. Планування відповідно до потреб педагогічних працівників і завдань професійної підтримки. Організація та проведення етапів групової супервізії.

Підготовчий етап: використання інструментів самооцінювання діяльності педагогів, вивчення індивідуальних запитів, визначення професійних та особистих цілей учасників, формування кейсів, укладання домовленостей про взаємодію та визначення тематики супервізійних зустрічей.

Основний етап: проектування і проведення супервізійних сесій, добір і структурування кейсів групової супервізії, організація групової взаємодії та спостереження, аналіз професійних ситуацій, колективне осмислення практик, надання конструктивного зворотного зв'язку та пошук рішень.

Завершальний етап: узагальнення та фіксація результатів, рефлексія учасників, оцінювання ефективності циклу супервізії, аналіз професійних змін, розробка рекомендацій щодо подальшого професійного розвитку педагогів.

Документальне забезпечення групової супервізії. Вимоги до оформлення, збереження та ведення обліково-звітної документації з урахуванням принципів конфіденційності, етичних норм і вимог законодавства. Організація групової супервізії на Державній платформі цифрових сервісів у системі підтримки та забезпечення професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Практичне відпрацювання планування групової супервізії, розроблення комплекту обліково-звітної документації та аналіз прикладів документального оформлення групової супервізії.

Модуль 2. Фасилітація та управління груповою динамікою.

Тема 2.1. Роль супервізора як модератора та фасилітатора групової супервізії.

Роль і функції супервізора у груповій взаємодії та розвитку рефлексії супервізантів. Методи синхронізації для узгодження особистих цілей педагога із завданнями реформи НУШ та стратегією закладу. Аналіз професійних компетентностей, самооцінювання професійних потреб, планування професійного зростання.

Принципи фасилітації та модерації в груповій супервізії (партнерська взаємодія, добровільність і активна участь, безоцінність і конструктивність, рівність можливостей, структурованість процесу, фокус на професійному розвитку, рефлексивність, інклюзивність, повага до різноманітності, конфіденційність). Професійний стандарт педагога та індивідуальна траєкторія професійного розвитку. Аналіз педагогічних ситуацій, кейс-метод, рефлексія професійної діяльності. Матриця професійного поступу та розробка індикаторів змін за критеріями знання, уміння, комунікація, автономія та відповідальність. Створення умов психологічної безпеки, відкритої комунікації, взаємної довіри та професійної відповідальності учасників. Підтримувальна та ненасильницька комунікація. Особливості лідерської та комунікативної компетентностей супервізора в організації ефективної групової супервізії та взаємодії.Розвиток фасилітаційної компетентності супервізора: саморефлексія, аналіз власного стилю ведення групи, отримання та використання зворотного зв'язку для вдосконалення професійної практики. Протоколи дій супервізора під час проведення групової супервізії. Етичні засади діяльності супервізора. Практичне відпрацювання навичок фасилітації та модерації під час проведення групової супервізії через моделювання супервізійних сесій, аналіз складних ситуацій та виконання рольових вправ.

Тема 2.2. Синхронізація професійного поступу педагогів: від ключових компетентностей до ефективного управління груповими процесами й регламентом.

Особливості групової динаміки в процесі супервізії. Етапи розвитку супервізійної групи, характеристики групових процесів та їхній вплив на ефективність професійної взаємодії учасників. Принципи організації роботи супервізійної групи. Управління груповими процесами та регламентом

групової супервізії: розподіл часу між етапами роботи, визначення порядку представлення кейсів, організація обговорення та підбиття підсумків. Методи залучення учасників до спільного аналізу професійних ситуацій, управління груповою динамікою, підтримка партнерської взаємодії та співпраці.

Практичне відпрацювання інструментів фасилітації в моделюванні групових супервізійних сесій. Ефективність групової роботи та оцінювання досягнення цілей супервізійної зустрічі. Рефлексія групового процесу, надання й отримання зворотного зв'язку, визначення напрямів подальшого професійного розвитку учасників. Документальний каркас супервізії: запит, договір, звіт про здійснення супервізії. Трансформація даних через призму аналізу результатів анкетування та рефлексійних карток. Конструювання індивідуальної карти розвитку. Визначення зон найближчого розвитку та довгострокових професійних цілей супервізанта. Е-портфоліо та інтерактивні карти для розбудови професійної траєкторії та візуалізації результатів. Практичне відпрацювання навичок управління груповими процесами та регламентом під час проведення групової супервізії на основі аналізу професійних ситуацій і моделювання супервізійних зустрічей.

Тема 2.3. Від формального звіту до індивідуальної карти розвитку: стратегії подолання опору та розв'язання складних ситуацій у груповій супервізії.

Психологічні аспекти взаємодії (руйнування професійних стереотипів, подолання тривожності учасників тощо). Причини виникнення складних ситуацій у процесі групової супервізії. Поняття опору, його прояви та функції в професійному навчанні й розвитку педагогічних працівників. Індивідуальні та групові чинники, що впливають на виникнення опору, конфліктів, емоційної напруги та рівень залученості учасників. Ознаки та способи своєчасного виявлення ризиків для ефективної роботи групи. Попередження складних ситуацій у груповій супервізії. Типові складні ситуації під час групової супервізії (пасивність учасників, домінування окремих осіб, уникнення обговорення професійних труднощів, порушення регламенту, деструктивність взаємодії, виснаженість, критика або знецінення досвіду інших учасників тощо). Стратегії та методи роботи з опором учасників у груповій супервізії. Техніки врегулювання конфліктів і відновлення продуктивної взаємодії в групі. Використання інструментів активного слухання, відкритих запитань, рефлексивного діалогу, конструктивного зворотного зв'язку та фасилітації групового обговорення.

Модуль 3. Професійна підтримка супервізорів: дизайн індивідуального плану розвитку супервізора

Тема 3.1. Супервізія супервізорів (Метасупервізія).

Сутність, мета та завдання метасупервізії як форми підтримки, розвитку та забезпечення якості діяльності супервізорів. Роль метасупервізії у формуванні компетентностей супервізора, розвитку рефлексивної практики та дотриманні етичних принципів супервізійної діяльності. Основні моделі (підтримувальна, рефлексивна, інтегративна) та форми метасупервізії (індивідуальна, групова). Особливості організації та проведення метасупервізійних зустрічей, визначення запиту, аналіз супервізійної практики та розробка рекомендацій для професійного вдосконалення супервізорів. Саморефлексія та професійна автосупервізія в діяльності супервізора. Аналіз власного стилю супервізії, професійних рішень, труднощів і кейсів педагогічної практики як основа супервізійного аналізу. Робота зі складними супервізійними випадками, етичними дилемами, питаннями професійних меж, конфіденційності та відповідальності супервізора. Інструменти підтримки особистісної та фахової стійкості, безперервного розвитку та профілактики професійного виснаження супервізора. Ресурси спільноти супервізорів, взаємопідтримка, рефлексивні практики та використання результатів метасупервізії для вдосконалення супервізійної діяльності й підвищення якості професійної підтримки педагогічних працівників. Практичне відпрацювання навичок участі в метасупервізії шляхом аналізу супервізійних кейсів, осмислення власного досвіду та моделювання метасупервізійних сесій.

Тема 3.2. Створення та розвиток професійної спільноти супервізорів.

Професійна спільнота супервізорів як інструмент забезпечення якості супервізії, фахової підтримки та безперервного професійного розвитку. Принципи діяльності спільноти супервізорів (добровільність, довіра, партнерство, взаємонавчання, дотримання етичних норм і академічної доброчесності тощо). Моделі та форми взаємодії учасників спільноти супервізорів. Розбудова горизонтальних зв'язків підтримки, організація мережевої співпраці, фахового діалогу, обміну досвідом і кращими практиками проведення супервізії. Використання цифрових платформ та інструментів мережевої взаємодії (networking), комунікації й спільної діяльності в професійній спільноті. Планування діяльності професійної спільноти супервізорів (визначення цілей, напрямів роботи, ролей учасників, механізмів координації та підтримки активності членів спільноти). Організація інтервізійних зустрічей, фахових дискусій, тематичних заходів та

обміну ресурсами в професійній спільноті. Проєктування ініціатив та заходів, спрямованих на розвиток спільноти супервізорів, зміцнення взаємодії між учасниками та забезпечення сталості її функціонування.

Тема 3.2. Ресурсність та профілактика професійного вигорання. супервізора

Психоемоційні ризики та феномени у діяльності супервізора Синдром емоційного та професійного вигорання: специфіка виснаження під час супроводу складних педагогічних кейсів, роботи з чужими професійними дефіцитами та груповим опором. Феномени контртрансферу та вторинної травматизації: механізми емпатійної втоми та професійної деформації; розпізнавання ранніх маркерів втрати ресурсності та межі емоційного залучення. Стратегії збереження психоемоційної стійкості та відновлення ресурсу. Сеттінг та професійні межі: встановлення часових, емоційних та змістових кордонів супервізійної взаємодії; профілактика гіперопіки щодо супервізантів. Технології самодопомоги, рефлексії та колегіальної підтримки. Саморефлексія та інструменти підтримки; використання рефлексивних щоденників, карт емоційного стану та структурних чек-листів для аналізу власної практики. Колегіальне заземлення та ресурси спільноти: практика «шерингу» в інтервізійній групі, метасупервізія та моделювання особистісного плану самовідновлення та професійної підзарядки. Самодіагностика та аналіз ризиків: оцінювання власного рівня психоемоційного виснаження за методиками професійного вигорання. Моделювання та опрацювання кейсів: розбір ситуацій та розробка індивідуального алгоритму відновлення ресурсу.

Орієнтовний перелік практичних завдань

Практичні завдання до Модуля 1.

1. Розробка власного «Кодексу довіри» для групової сесії на основі Етичного протоколу супервізора з визначенням 5 ключових правил, що гарантують повагу до авторського права та академічну доброчесність у групі.

2. Моделювання опитувальника для збору даних про професійні запити педагогів, спрямованого на диференціацію реальних професійних дефіцитів.

3. Адаптація протоколу спостереження шляхом впровадження «центрів сфокусованого розгляду» замість жорстких контрольних міток для акцентування уваги на підтримці професійних знань та вмінь педагога.

4. Конструювання візуальної моделі супервізійного циклу для професійної спільноти вчителів із визначенням етапів мережевої взаємодії та точок синхронізації досвіду.

5. Формулювання «Банку сильних запитань» (не менше 10), які стимулюють вчителя до пошуку глибинних причин професійних труднощів та фасилітують його до самостійного прийняття рішень.

6. Моделювання елементів освітнього дизайну в малих групах через розробку інноваційного «дизайнерського рішення» для вирішення конкретного кейсу професійного дефіциту.

7. Відпрацювання технік фасилітації під час імітаційної супервізійної сесії із подальшим заповненням картки професійної рефлексії супервізора щодо навичок активного слухання.

8. Підбір індикаторів «доданої вартості» для професійної майстерності вчителя шляхом перекладу результатів обговорення на мову професійних компетентностей (Б1, Г1, Д1).

Практичні завдання до Модуля 2.

1. Розробка індивідуальної траєкторії розвитку на основі зіставлення особистих цілей педагога з дескрипторами Професійного стандарту вчителя.

2. Моделювання матриці індикаторів змін за критеріями знання, уміння, комунікація та автономія для конкретного супервізанта.

3. Розбір практичних кейсів щодо самооцінювання професійних потреб педагога в умовах реалізації реформи НУШ.

4. Відпрацювання технік синхронізації особистих цілей вчителя зі стратегічними завданнями закладу освіти.

5. Підбір діагностичного інструментарію для виявлення дефіцитів професійних компетентностей через анкетування та самоаналіз.

6. Укладання документального каркаса супервізії, що включає запит, договір та структуру аналітичного звіту.

7. Розбір практичних кейсів трансформації даних рефлексивних карток у стратегічні професійні цілі.

8. Конструювання індивідуальної карти розвитку із визначенням зон найближчого професійного поступу та «доданої вартості» майстерності.

9. Відпрацювання технік візуалізації результатів через створення елементів Е-портфоліо або інтерактивних професійних карт.

10. Моделювання довгострокових цілей супервізанта з урахуванням можливостей цифрової трансформації освітнього простору.

11. Розробка критеріїв моніторингу прогресу педагога на основі впровадження індикаторів змін.

12. Аналіз та підготовка складного супервізійного кейсу із власної або модельованої практики для розгляду на сесії метасупервізії з чітким формулюванням метазапиту.

Практичні завдання до Модуля 3.

1. Проєктування та розробка персонального індивідуального плану розвитку супервізора (ІПРС) з визначенням короткострокових та довгострокових цілей, рефлексивних інструментів та критеріїв фахового зростання.
2. Моделювання регламенту та сценарію проведення інтервізійної зустрічі для членів професійної спільноти супервізорів із визначенням ролей модератора, презентатора кейсу та учасників.
3. Розробка концепції та контент-плану цифрового осередку (мережевої спільноти) супервізорів для обміну ресурсами, методичними матеріалами та фахової підтримки.
4. Проходження самодіагностики психоемоційного стану та формування індивідуальної картки психологічної ресурсності й емоційної саморегуляції супервізора.
5. Моделювання та практичне опрацювання розбору етичної дилеми в діяльності супервізора з використанням алгоритму прийняття рішень у складних ситуаціях.
6. Складання алгоритму дій та мовних шаблонів для ввічливого утримання сеттінгу (професійних та часових меж) під час роботи з емоційно виснаженими супервізантами.

Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання

1. Етичні ризики та захист авторського права під час супервізії.
2. Диференціація запитів.

3. Методи синхронізації групової динаміки.
4. Техніки фасилітації рішень.
5. Психологічна безпека та клімат.
6. Трансформація професійної ролі педагога та трансфер професійних компетентностей.
7. Мотиваційна функція звітності по супервізії.
8. Аналіз рефлексвниних даних. Рефлексивні картки для визначення зони найближчого розвитку педагога.
9. Моделювання довгострокової стратегії розвитку освітньої спільноти закладу.
10. Метасупервізія як інструмент забезпечення якості та професійної рефлексії діяльності супервізора.
11. Моделі та механізми розбудови горизонтальних зв'язків у мережевій спільноті супервізорів.
12. Маркери емпатійної втоми, контртрансферу у практикуючих супервізорів.
13. Протоколи утримання етичних та професійних меж (сеттінгу) під час супервізійної взаємодії.
14. Інструменти самодіагностики психоемоційного стану супервізора.
15. Дизайн та конструювання Індивідуального плану розвитку супервізора (ІПРС) у системі неперервної освіти.

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові документи

1. Закон України «Про освіту» (зі змінами No 3143-IX від зі змінами № 3143-IX від 10.06.2023).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

4. «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

5. Наказ Міністерства освіти і науки України від 29 серпня 2024 року №1225 «Про затвердження професійного стандарту «Вчитель закладу

загальної середньої освіти» https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vchytel-zakladu-zahalnoi-serednoi-osvity

6. Наказ Міністерства економіки України від 17 вересня 2021 року №568-21 «Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf

7. Порядок надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії): наказ МОН від 14.06.2024 № 855 (зареєстровано в Міністерстві юстиції України 06 серпня 2024 р. за № 1201/42546), URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1201-24#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. Рамка безперервного професійного розвитку вчителів.https://drive.google.com/file/d/1GP4n_Pk7VjaieaHAKgHoQMYoyjEcksou/view

11. 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.

Основна література

1. Супервізія як стратегія покращення якості викладання. Порадник для супервізорів (наставників) . 2018. URL:https://cprpploz.at.ua/poradnik_dlja_supervizoriv.pdf

2. 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

3. Борисенко, Ю. О., Венгловська, О. А., Гладкова, Г. В., & Новик, І. М. (2025). Стягунова ОО, Федоренко ОФ, Шеховцова ЯВ, 2025. https://barna-consult.com/wp-content/uploads/2025/09/Dodatok-V2.2-UIRO_2025-Supervizijna-besida-S.114-131-Superviziya-ne-reviziya-.pdf

4. Удовиченко, І. В., Сердюк, О. П., Метейко, А. В., & Третьякова, О.В. (2025). Організація роботи з надання послуг супервізії та педагогічної інтернатури: організаційно-методичний аспект. http://ir.soippo.edu.ua/handle/123456789/594

5. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ. УІРО. 2023. 111 с. https://oplatforma.com.ua/files/news/2023/nastavnycztvo_posibnyk_2023_Pedrada-2.pdf

6. Методичні рекомендації «Застосування професійного стандарту "Вчитель закладу загальної середньої освіти"» (2024р.) https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/uied-methodical-recommendations-21.11.2024.pdf

7. Архітектура безпеки. Організація безпечного освітнього середовища : посібник освітніх управлінців із впровадження супервізії / уклад. М. Абраменко, В. Слюсаренко, О. Кузнєцова ; ред. : Н. Заварова, О. Савицька. Київ : ЮНЕСКО, 2025. 120 с. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2025-11/Supervisor%27s%20book_e-book.pdf.

8. Венгловська О., Гладкова Г., Новак І. Методичні рекомендації щодо надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії). Київ : УІРО, 2024. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/metodychni-rekomendacziyi-shhodo-zdijsnennya-superviziyi-mon.pdf.

9. Консультуємо та створюємо спільноту : путівник консультантів центрів професійного розвитку педагогічних працівників / Н. Клименко, О. Федоренко. Київ, 2022. 42 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/11/3_konsultuyemo-ta-stvoryuyemo-profesijni-spilnoty.pdf

10. 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, Н. Линник, О. Федоренко. Київ, 2025. 84 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2025/09/uied-15.09.2025.pdf

11. Підготовка супервізорів закладів загальної середньої освіти : комплект навчально-методичного забезпечення / Новак І., Борисенко Н., Венгловська О., Гладкова Г., Степанова О. Київ : УІРО, 2024. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/superviziya.-komplekt.pdf.

Додаткова література

1. Астремська, І. В. (2024). Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги. https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2472

2. Дметерко, Н. В. (2025). РОЗВИТОК РЕФЛЕКСИВНОГО МИСЛЕННЯ ЯК УМОВА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО СУПЕРВІЗІЇ. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (3), 46-51. https://journals.cusu.in.ua/index.php/psychology/article/view/915

3. Ніколаєв, Л. О. (2025). МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СУПЕРВІЗІЙНОГО ПРОЦЕСУ В ПІДГОТОВЦІ ФАСИЛІТАТОРІВ ГРУП ПІДТРИМКИ. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. Серія: Педагогіка та психологія*, (3), 213-220. http://journals.megu.rovno.ua/index.php/ped-psyh/article/view/111

4. Зобенько, Н. А., Михальчук, О. О., & Нікітська, Ю. М. (2025). Супервізія як метод підвищення професійної та міжособистісної компетентності фахівця. *Імідж сучасного педагога*, (3 (222)), 26-31. https://isp.pano.pl.ua/article/view/324634

5. Панок, В. Г., Рибалка, В. В., Шандрук, С. К., Романовська, Д. Д., Предко, В. В., Горленко, В. М., & Кондратюк, А. А. (2023). Методики психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах війни: практ. посіб. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738662/