

# ФОРМИ ТА МЕТОДИ СУПЕРВІЗІЇ:

*наставництво, консультування, психологічна підтримка, сприяння, навчання (коучинг), моделювання, координація, коригування, запобігання, прогнозування, фасилітація (модерація)*

*Наталія Прокопчук*



# СУПЕРВІЗІЯ

– інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу педагогічних працівників закладів дошкільної і загальної середньої освіти в умовах реалізації завдань Нової української школи.



# МЕТА СУПЕРВІЗОРА?

професійний та особистісний  
розвиток педагогів

долати  
професійні  
труднощі

протидіяти  
стресу

запобігати  
професійному  
вигоранню

зміцнювати  
позитивну  
самооцінку

налагоджувати  
педагогіку  
партнерства

# ОСНОВНІ ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ



## Індивідуальна

(бесіда з планування,  
спостереження,  
бесіда з рефлексії,  
створення плану  
професійного  
розвитку)

## Групова

спільне обговорення,  
обмін досвідом , аналіз  
результатів діяльності  
професійних груп з метою  
підтримки і прогнозування  
подальшого професійного  
розвитку учасників  
освітнього процесу



# КОМПЕТЕНЦІЇ СУПЕРВІЗОРА ???

- *Індивідуальний формат*



- *Груповий формат*





# СУПЕРВІЗІЯ

- наставництво,
- консультування,
- психологічна підтримка,
- сприяння,
- навчання (коучинг),
- моделювання,
- координація,
- коригування,
- запобігання,
- прогнозування,
- фасилітація (модерація)

# НАСТАВНИЦТВО

- Така модель супервізії базується на передумові, що **педагоги здатні за допомогою супервізора-наставника осмислити власну практику викладання і самостійно спрямувати свої зусилля для її покращення.**
- Особливу увагу наставники приділяють стратегіям, які сприяють інтелектуальному розвитку педагогів і зміцненню їхньої здатності приймати рішення щодо власної практики викладання. **Саме вчитель, а не супервізор, має самостійно оцінити, що є ефективним для його навчального заняття і запропонувати рекомендації з покращення якості.**
- **Наставник висловлює свою думку з цього приводу і допомагає вчителю удосконалити навички** прийняття рішень і планування. Це відбувається шляхом **обговорення, а не шляхом надання конкретних рекомендацій** з боку наставника.
- Керуючись принципами якісного викладання, наставник допомагає педагогу використовувати різні педагогічні прийоми: безпосереднє навчання; уроки, що базуються на пошуку та дослідженні, інтерактивне навчання. Робота з наставником відбувається на основі постійного діалогу і рефлексії.
- Наставник разом із учителем розглядають й аналізують отриманий досвід шляхом обговорення, спостереження за взаємодією між учителем і учнями, а також безпосередньо між учнями, обговорення робіт учнів та їхньої поведінки.

# ЕФЕКТИВНИЙ НАСТАВНИК

- ➡ Професійна компетентність і досвід
- ➡ Ставлення і риси характеру
- ➡ Навички спілкування
- ➡ Міжособистісні якості





# ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ МІЖ ЗАВДАННЯМИ НАСТАВНИКА І КЕРІВНИЦТВА ШКОЛИ

Сфера підтримки	Наставник	Керівник
Ціль	Розвиток довіри і навичок	Оцінка ефективності роботи вчителя
Джерело критеріїв	Учитель	Визначаються керівником
Тематика питань	Викладання в класі, навчання і поведінка учнів	Професійна діяльність вчителя в цілому
Оціночні судження	Визначаються вчителем	Висловлюються керівником
Роль спостерігача	Направляється педагогом	Визначається керівником
Судження про роботу вчителя	Формується протягом року	Визначаються термінами, вказаними школою

# ФОНСУЛЬТУВАННЯ

- Це посередництво, допомога у прийнятті управлінських рішень, надання інформації, яка дає змогу зменшити ризик; ... виявлення проблем та передавання спеціальних знань шляхом порад щодо поліпшення й вдосконалення дій, надання допомоги в їх засвоєнні; надання вказівок з розвитку (М. Безкровний).
- Консультант повинен виконувати два завдання: з одного боку — допомагати у вирішенні існуючих проблем, з іншого — показати організації шляхи самостійного вирішення проблем у майбутньому.
- Надавати консультацію можуть **спеціально підготовлені фахівці** (професійні консультанти) або людина, яка має досвід у вирішенні конкретної ситуації чи проблеми. Освіта, знання і вміння професійних консультантів визначають специфіку їх діяльності та дають змогу на професійному рівні підійти до вирішення проблеми клієнта.

# ФОНСУЛЬТУВАННЯ

- В освітньому процесі консультування учасників супервізором здійснюється з актуальних питань упровадження Концепції НУШ, освітніх програм і навчальних планів, упровадження сучасних технологій навчання, використання інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій тощо.



# ФОНСУЛЬТАНТ

- Консультант може володіти специфічною інформацією з певного питання чи бути експертом у сфері змісту чи освітнього процесу.
- Як фахівець, консультант передає свої знання іншій особі.
- Як експерт у сфері змісту, консультант заохочує інших застосовувати певні методи, впроваджувати певні програми чи купувати певні навчальні матеріали.
- Як експерт у сфері освітнього процесу, консультант надає методичні рекомендації.
- **Щоб бути ефективним консультантом, необхідно завоювати довіру педагога і пам'ятати про спільно визначені цілі і очікування.**



# ГОЛОВНІ ПРИНЦИПИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

- принцип **добровільності**
- принцип **рівноправності** (однакова відповідальність клієнта і консультанта за успіх консультаційного процесу)
- принцип **варіативності** (практику консультування не можна зводити до розроблення готових рішень для будь яких проблем, вона стимулює спеціалістів до самостійного аналізу і постійної рефлексивної діяльності, оскільки не може бути однакових клієнтів, однакових педагогічних проблем і ситуацій, а отже, і однакових консультаційних послуг)
- принцип **цілісності** (надання консультаційних послуг у безперервному супроводі професійної діяльності педагогічних працівників)

# ГОЛОВНІ ПРИНЦИПИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

- принцип **професійної етики** (дотримання етичних норм професійного консультанта, що виключає маніпулювання клієнтом, нав'язування клієнту суб'єктивних професійних позицій і оцінок)
- принцип **незалежності консультанта** виходить із того, що в процесі консультування консультант повинен абстрагуватися від інших соціальних ролей, які він виконує у суспільстві
- принцип **конфіденційності** передбачає недопустимість розголошення інформації, отриманої консультантом у процесі взаємодії з клієнтом
- принцип **кооперації** вказує на те, що консультант у співпраці з клієнтом, за наявності складної проблеми, повинен адекватно оцінювати власні можливості та за потреби використати можливості більш досвідченішого консультанта-колеги або зібрати консультаційний консиліум, у якому можуть бути представлені спеціалісти різних профілів, які допоможуть вирішити проблему

# ТЕХНІКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВПЛИВУ КОНСУЛЬТАНТА



- вербальний контакт із клієнтом
- консультативна бесіда.

Такий тип бесіди відрізняється від інших професійним спрямуванням і технологією проведення. До технік ведення консультативної бесіди належать:

- ✓ схвалення думок клієнта,
- ✓ стимулювання висловлювань,
- ✓ стислість і зрозумілість мови консультанта тощо.

# ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА

- це система соціально-психологічних, психолого-педагогічних способів і методів допомоги особі з метою оптимізації її психоемоційного стану в процесі формування здібностей і самосвідомості, сприяння соціально-професійному самовизначенню, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та спрямуванню зусиль особи на реалізацію власної професійної кар'єри.



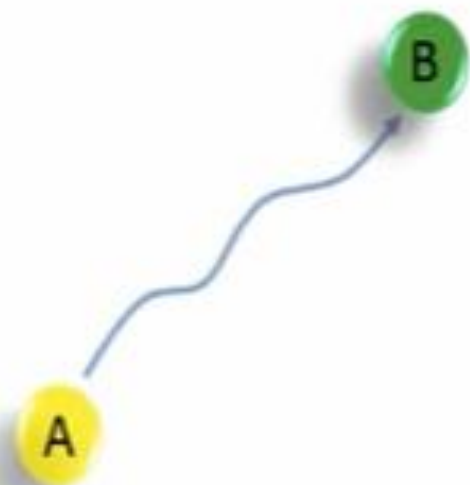


# КОУЧИНГ

- У широкому розумінні – це бізнес-консультування, бізнес-тренінг, бізнес-експерт, іміджмейкерство – все разом покликане вести людину або організацію до успіху.
- У більш вузькому сенсі коучинг в перекладі з англійської (coaching) - тренування або спільне досягнення. **Коучинг** - це форма консультування, орієнтована на прояснення клієнтом власних цілей і успішного досягнення їх за рахунок внутрішніх ресурсів і джерел мотивації.



# ЩО ТАКЕ КОУЧИНГ?



# ЧИМ КОУЧИНГ НЕ Є?

Коучинг – це  
не терапія

Коучинг – це  
не колсантинг

Коучинг – це  
не дружба



- Коучинг - це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення його ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає вчитися.

*Тімоті Голлвей*

## ФІЛОСОФІЯ КОУЧИНГУ:

кожна людина живе з почуттям того, що вона здатна на більше;

кожна людина може все, що вона захоче;

кожна людина знає, чого вона хоче;

для того, щоб досягти своїх цілей, треба усвідомлювати реальність, бути всебічним і рухатися вперед;

хочеш бути щасливим і успішним – будь;

критерії щастя і успіху ти обираєш сам;

кожна людина несе відповідальність за те, як проходить її життя



- **Основне завдання коучингу** - не навчитися чомусь, а **стимулювати самонавчання**, щоб в процесі діяльності людина змогла сама знаходити і отримувати необхідні знання.
- У педагогічному коучингу учасник освітнього процесу сам формулює свої цілі і критерії досягнення, стратегії і кроки, зіставляючи їх з цілями закладу освіти.
- За визначенням ICF (Міжнародною Федерацією Коучинга), професійний коучинг – це безперервне співробітництво, яке допомагає клієнтам досягти реальних результатів у своєму особистому і професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій ККД і підвищують якість життя.
- **«Коуч є дослідником талантів і потенціалу»**, – С. Канніо .



# ТЕХНІКИ ДЛЯ СЕЛФКОУЧИНГУ

## ЗМІНА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ

- Покладіть руки на плечі хрест-навхрест.
- Почніть поплескувати по плечах.
- 2 поплескування (по 1 по кожному плечу) за 1 секунду.
- Фокусуйтеся на тому, як ви робите похлопування.
- Тайм-бокс для техніки – 1 хвилина.



# «ЗОВНІШНЯ ТОЧКА ВПЛИВУ»



## *Керівник:*

- Мої працівники безініціативні. Мої працівники немотивовані, їм постійно слід підказувати, що робити.
- Я все тягну на собі, бо моїм працівникам нічого не можна довірити...

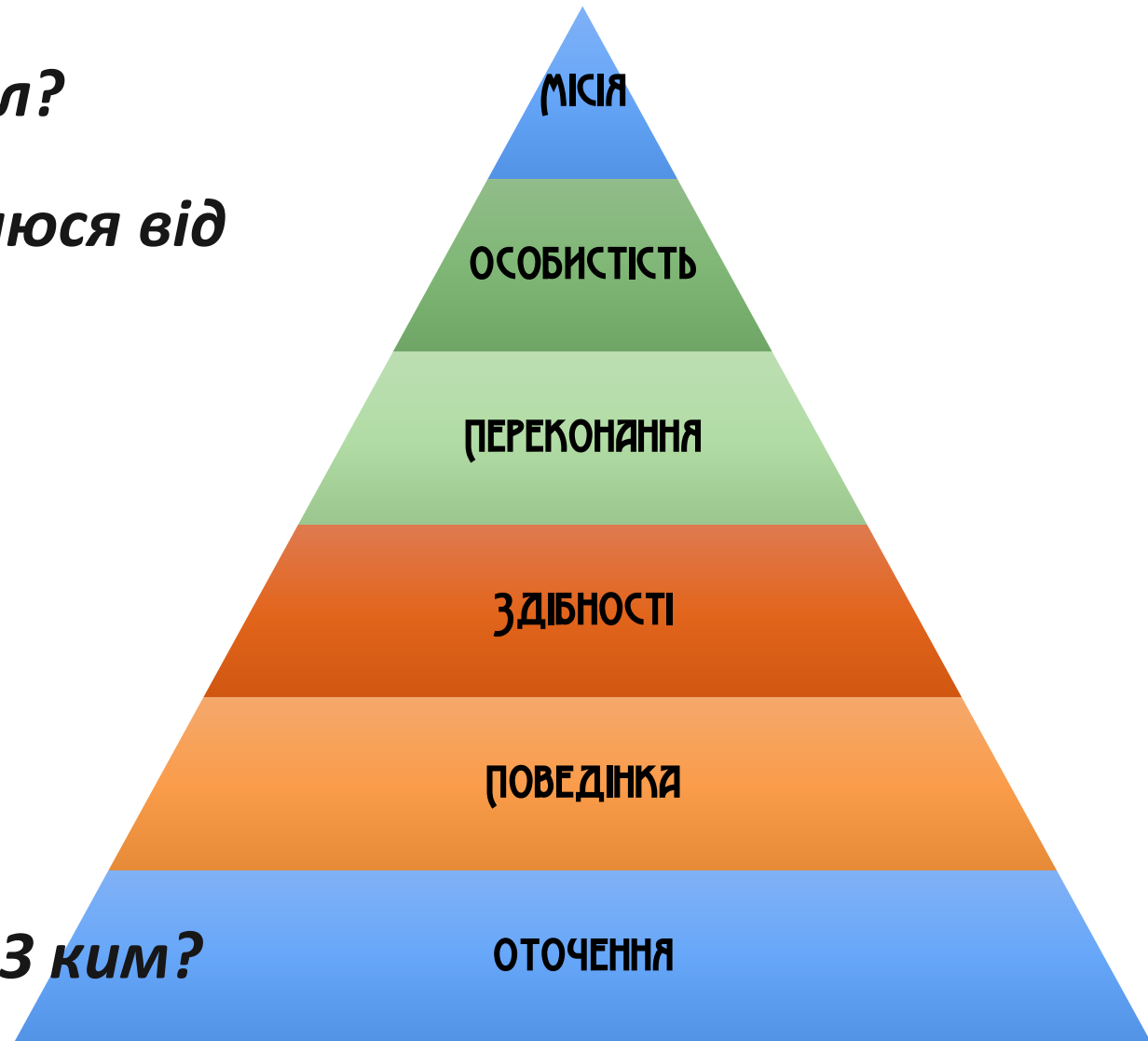
## *Працівники:*

- Мій керівник мене не цінує.
- Мій керівник не бачить, як багато я працюю...

***А яким тобі треба бути?...***

# «ПІРАМІДА ЗМІН»

- **Навіщо? В чому смисл?**
- **Хто я, чим я відрізняюся від інших?**
- **Чому я так вчиняю?**
- **Що я вмію?**
- **Що я роблю?**
- **Як я живу? Де, Коли, З ким?**





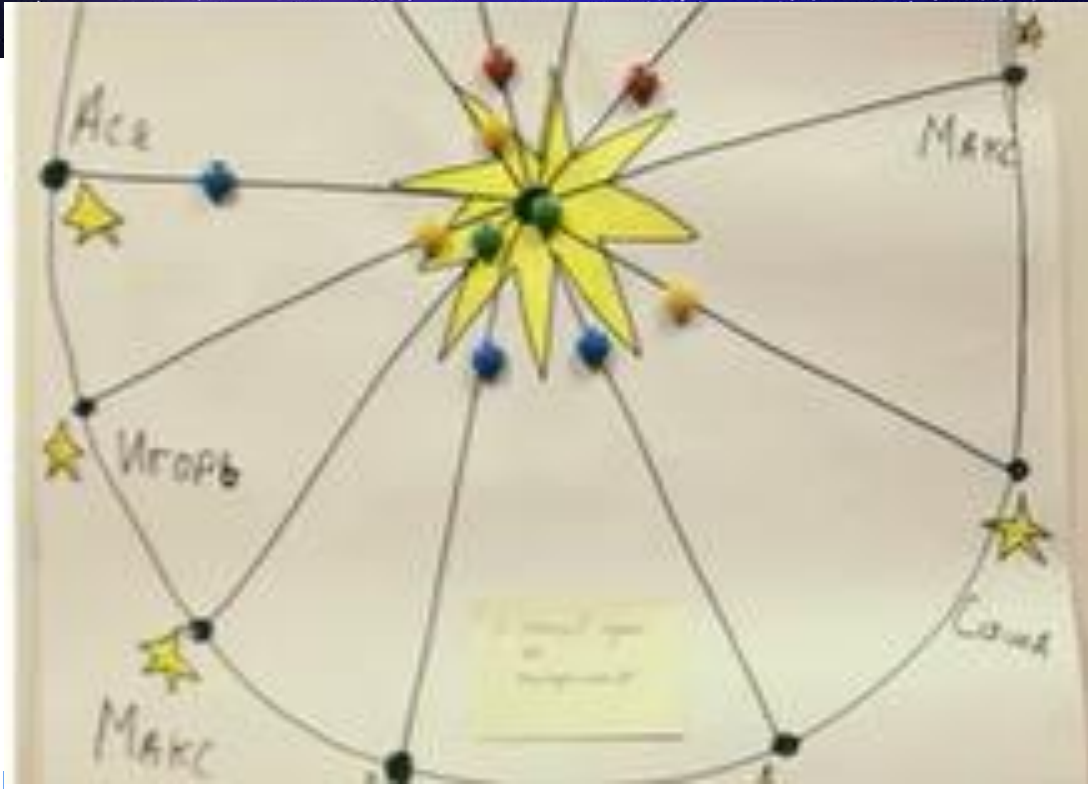


# КОМАНДНИЙ КОУЧИНГ

## ТЕХНІКА «СУЗІР'Я»

Наочне представлення розподілу думок у команді.

- 1. Один учасник озвучує пропозицію/думку/судження/переконання.**
- 2. Інші учасники утворюють навколо нього «сузір'я»:**
  - **чим більше згодні, тим ближче стають**
  - **чим менше погоджуються, тим далі розташовуються.**
- 3. Вся група бачить ставлення всіх учасників до озвучуваної думки.**

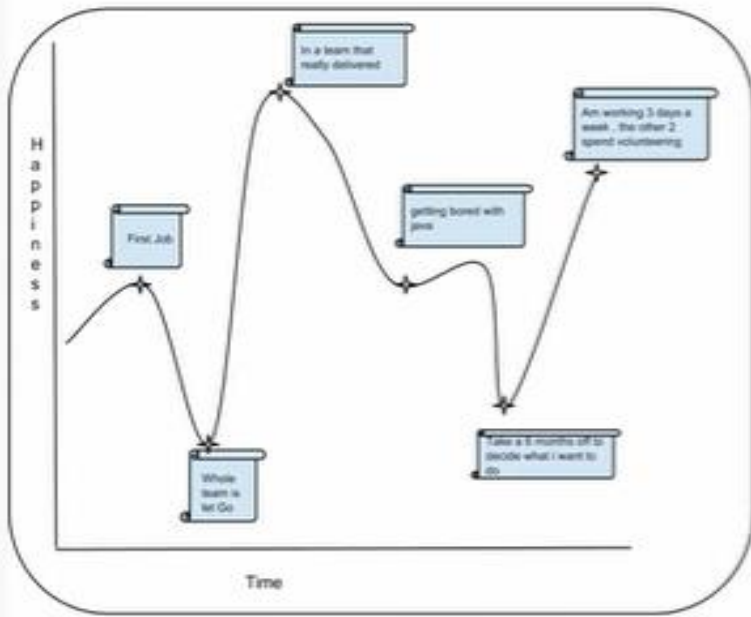


# ТЕХНІКА «ЛІНІЯ ЖИТТЯ»

## ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОВІРИ У КОЛЕКТИВІ

### Завдання учасникам:

1. Намалювати лінію життя від початку навчання у вузі до того, як прийшли на цю роботу.
2. На цій лінії відмічати важливі моменти, ключові події життя, враховуючи рівень відчуття щастя (задоволення), самовідчуття і значимості для людини.
3. Представлення.



2005

2010

2015

2020

2025



# ДОБРЕ СФОРМУЛЬОВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

## Поточний Стан:

- Критерії (бачу, чую, відчуваю)
- Контекст
- Вторинна вигода
- Випробувані варіанти

## Бажаний Стан:

- Критерії (бачу, чую, відчуваю)
- Контекст
- Позитивне формулювання
- Реалістичність і релевантність
- Екологічність



## План Переходу:

- Труднощі
- Ресурси
- Перший крок



# ОТЖЕ, ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ ЦЕ:

- ☉ зростаючий процес, в ході якого вчитель дізнається про власні можливості, які складають його **прихований потенціал**.
- ☉ процес, що допомагає вчителю поглянути на **розвиток його особистості** й на конкретний **етап її розвитку**.
- ☉ процес, що дозволяє особистості при використанні потрібних методів і прийомів досягти найвищих результатів.
- ☉ процес, в ході якого особистість повинна найефективнішим способом управляти собою самостійно.
- ☉ процес, в якому людина отримує велике задоволення від власних успіхів і досягнень.





**FACILITATING**



# ФАЦИЛІТАЦІЯ

- Це де які спеціальні дії, спрямовані на організацію роботи групи.
- Слово «фасилітатор» походить від англійського слова «facilitate», що означає «полегшувати».
- Людина, яка здійснює фасилітацію – фасилітатор.
- Фасилітатор у якийсь спосіб організовує роботу групи, щоб привести її до цілі.

Як ви вважаєте, чому виникла потреба у появі фасилітації?



# Навіщо потрібна фасилітація?

- Люди погано виражають свої думки і погано чують.
- Люди підміняють змістову аргументацію своїми емоціями.
- Право говорити узурпують найбільш впливові, найбільш активні чи високостатусні люди.
- Учасникам не вистачає схем аналізу.
- Розмова «запрограмована» рухатися за одним і тим самим сценарієм.
- Команда й організація в цілому прагнуть до гомеостазу.





# ФАСИЛІТАЦІЯ

- Професійна організація процесу групової роботи, спрямована на прояснення і досягнення групою поставлених цілей.



# ФАСИЛІТАТОР

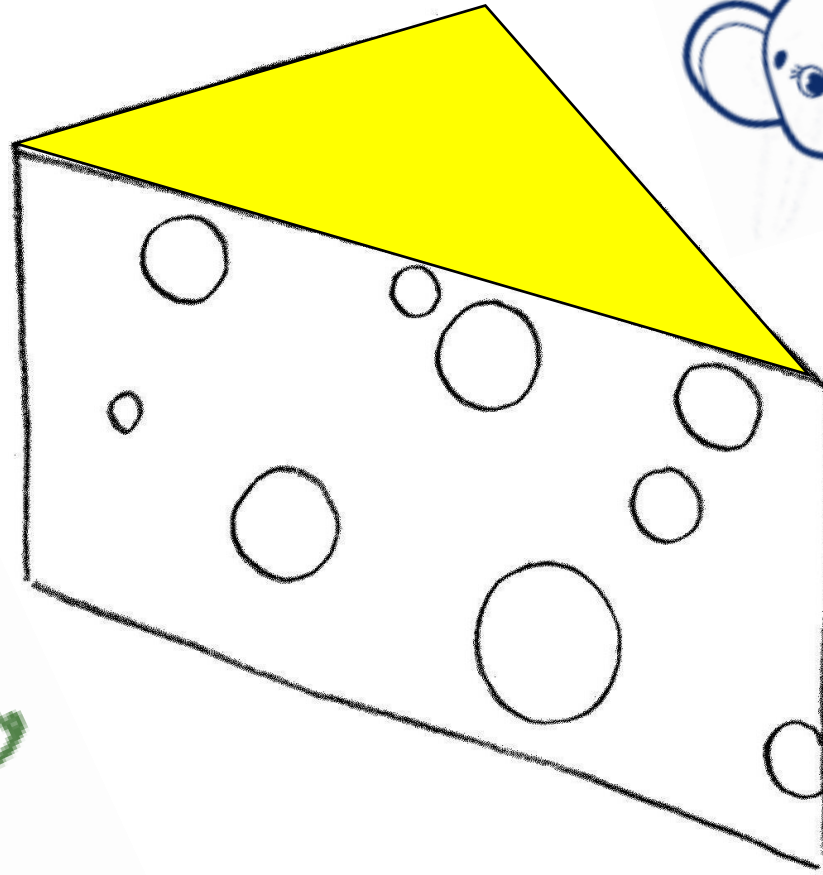
- Використовує певні навички у процесі взаємодії з людьми, які допомагають групі приймати рішення, визначати цілі, навчатися.
- Фасилітатору потрібні навички – це те, без чого ніяк не можна.



# КРИТИЧНІ НАВИКИ ФАСИЛІТАТОРА



- Уміння задавати запитання
- Уміння слухати та надавати підтримку
- Уміння працювати із непродуктивними ситуаціями
- Уміння залучати учасників та підтримувати енергію групи
- Уміння планувати сесію



# МОДЕЛЮВАННЯ

Це визначення мети, змісту, організації, методик, технологій, результатів діяльності системи управління.

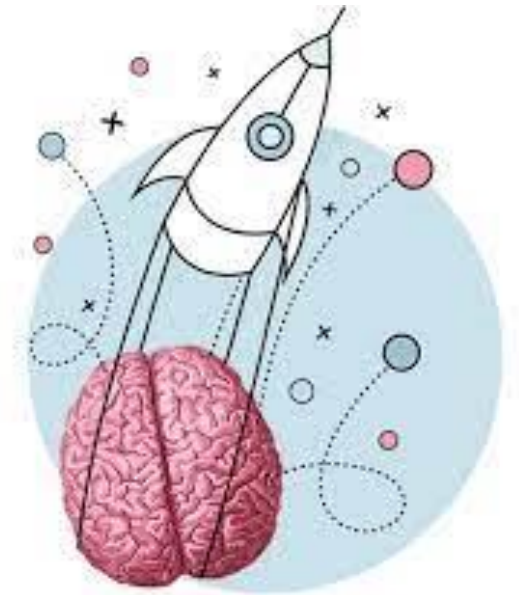
**Основою моделювання закладу освіти** є стратегічна мета держави щодо освіти викладена в законодавчих та нормативно-правових актах. Моделі пов'язують з такими базовими поняттями як концепція, парадигма, план.

Моделювання супроводиться постановкою цілей, яких треба досягнути в розбудові освітніх структур.

**Виділяють такі етапи моделювання:**

- попередній аналіз процесу;
- створення і подальше вивчення моделі;
- перенесення отриманої інформації на досліджуваний процес;
- аналіз достовірності, ефективності моделі;
- корекція моделі.

Моделювання застосовують тоді, коли неможливо безпосередньо дослідити сутність об'єкта. Зміст моделі допомагає виділити актуальні та перспективні завдання освітнього процесу, виявити, вивчити та науково обґрунтувати умови можливого зближення між вірогідними, очікуваними та бажаними змінами об'єкта, що вивчається.



# КООРДИНАЦІЯ



- ◆ Координація забезпечує узгодженість у часі й просторі дій органів управління та посадових осіб, а також між системою в цілому і зовнішнім середовищем.
- ◆ Функція координації відіграє в управлінні роль, яку образно можна порівняти з роллю диригента в оркестрі.
- ◆ Координація означає синхронізацію зусиль усього колективу, інтеграцію їх у єдине ціле, тобто це процес розподілу діяльності в часі, приведення окремих елементів у таке поєднання, яке дало б змогу найбільш ефективно та оперативно досягати поставленої мети.
- ◆ Координація – це головна функція процесу управління, яка забезпечує, по-перше, його єдність та безперервність і, по-друге, взаємозв'язок усіх функцій.

# КОРИГУВАННЯ

- Це вміння коригувати освітній процес відповідно до завдань Нової української школи

# ЗАПОБІГАННЯ

- Допомога педагогам долати професійні труднощі, протидіяти стресу, запобігати професійному вигоранню та зміцнювати позитивну самооцінку.



Щоб мати те, що ти  
ніколи не мав,  
потрібно робити те,  
що ніколи не робив

Нехай все вийде! 😊

Дякую!!!

