

Професійна стійкість учасників та учасниць супервізії: путівник для тренера

(за програмою підвищення кваліфікації
тренерів-супервізорів у сфері загальної
середньої освіти)

Професійна стійкість учасників та учасниць супервізії: путівник для тренера (за програмою підвищення кваліфікації тренерів-супервізорів у сфері загальної середньої освіти) / уклали О. Боярчук, Л. Микитюк. Київ, 2026, 105 с.

Публікація містить сценарії тренінгових занять, інформаційні матеріали та практичні вправи. Путівник розроблено для тренерів, що навчатимуть супервізорів у сфері загальної середньої освіти за програмою підвищення кваліфікації надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії).

Укладачки:

Ольга Боярчук, методистка навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку», старша викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти КНЗ КОР «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», тренерка програми «Демократична школа».

Людмила Микитюк, методистка навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку», старша викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти КНЗ КОР «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», тренерка програми «Демократична школа».

Висловлюємо подяку за участь у розробці матеріалів **Інні Горбенко**, кандидатці педагогічних наук, експертці з питань професійного розвитку педагогічних працівників, тренерці програми «Демократична школа», співзасновниці «Щастя Kids».

Публікація підготовлена за сприяння програми «Демократична школа: освіта для демократичної стійкості», що реалізується Європейським центром ім. Вергеланда (Норвегія) та Міністерством освіти і науки України у партнерстві з БО «Центр освітніх ініціатив», ВФ “Крок за кроком”, БФ savED та освітньою програмою «Крок за кроком» (Молдова) за фінансової підтримки Норвегії.

© Державна установа «Український інститут розвитку освіти», 2026

© Європейський центр імені Вергеланда (Норвегія), 2026

Зміст

Зміст.....	3
Передмова державної установи «Український інститут розвитку освіти».....	4
Передмова Європейського центру імені Вергеланда.....	6
Вступ.....	8
Тема 1. Реінтеграція групи. Що нам вдалося зробити за час, що ми не бачилися?.....	10
Тема 2. Психоемоційна безпека як основа супервізії.....	16
Тема 3. Метасупервізія: практика групового кола.....	25
Тема 4. Підтримувальна супервізія: роль та функції супервізора.....	34
Тема 5. Інструменти підтримуючої супервізії: прояснення запиту.....	41
Тема 6. Інструменти підтримувальної супервізії: конструювання анкет самооцінювання.....	49
Тема 7. Інструменти підтримувальної супервізії: майстерня запитань.....	70
Тема 8. Інструменти підтримувальної супервізії: майстерня осмислення запиту.....	76
Тема 9. Розбудова професійних супервізорських спільнот.....	88
Тема 10. Кодекс доброчесності та етики супервізора.....	93
Тема 11. Підбиття підсумків.....	103

Передмова державної установи «Український інститут розвитку освіти»

*Відділ професійного розвитку педагогічних працівників
державної установи «Український інститут розвитку освіти»*



Усеукраїнське підвищення кваліфікації тренерів супервізорів у сфері загальної середньої освіти в м. Львів (травень 2026 року) Фото: Юрій Сколоздра

У період впровадження реформи «Нова українська школа», розвитку системи безперервної освіти, зростання навантаження на педагогів в умовах війни, а також інших суспільних й освітніх викликів особливої актуальності набуває забезпечення своєчасної допомоги та якісної професійної підтримки освітян. Супервізія – це організована форма професійної підтримки педагогічних працівників, під час якої супервізор допомагає учасникам осмислити фахові труднощі, проаналізувати педагогічні ситуації, знайти ефективні рішення та підтримати професійний розвиток й емоційне благополуччя.

Протягом 2025 року у сфері загальної середньої освіти було здійснено понад 2 000 супервізій. Дані моніторингу свідчать про стійкий запит супервізантів на психосоціальну підтримку й мотивувальні дії. Так, питанням психосоціальної підтримки та ментального здоров'я учасників освітнього процесу було присвячено 8 % супервізій, мотивації навчальної діяльності здобувачів освіти – 10 % процедур. Водночас самі супервізори звертають увагу на значущість психосоціальної підтримки й профілактики вигорання серед когорти надавачів послуг.

Потреба в підтримці зростає за турбулентних обставин, тож супервізія виступає не лише інструментом професійного розвитку, а й механізмом зміцнення емоційної стійкості, профілактики професійного вигорання та формування безпечного освітнього середовища. Це зумовлює необхідність підготовки фахівців, здатних надавати психосоціальну підтримку педагогічним працівникам.

Підвищення кваліфікації супервізорів із акцентом на психосоціальний компонент супервізії матиме довгостроковий позитивний вплив. У ширшій перспективі розвиток стійкості та резильєнтності супервізорів і супервізантів сприятиме зміцненню стійкості та резильєнтності всіх учасників освітнього процесу.

Справжніми осередками психосоціальної підтримки супервізорів можуть стати регіональні професійні спільноти супервізорів. Потребує вивчення і розкриття їхній потенціал щодо підвищення якості надання послуги супервізії, дотримання доброчесності в супервізійній діяльності. Розробка регіонального професійного інструменту спільноти – Кодексу доброчесності та етики супервізора – сприятиме доброчесній поведінці учасників супервізії і визнанню академічної доброчесності фундаментом якісної освіти, що дозволить зміцнити довіру в академічному середовищі до результатів навчання, підвищення кваліфікації та досягнень учасників освітнього процесу.

Передмова Європейського центру імені Вергеланда

*Андерс Глетте, керівник програми
«Демократична школа: освіта для
демократичної стійкості»,
старший радник Європейського
центру ім. Вергеланда, Осло, Норвегія*



Європейський центр ім. Вергеланда два десятиліття сприяє формуванню демократичних цінностей та поваги до прав людини через освіту й молодіжну роботу в різних країнах. За підтримки уряду Норвегії наша організація виступає партнерами Міністерства освіти та науки України, а також Українського інституту розвитку освіти. У рамках Програми «Демократична школа: освіта для демократичної стійкості» Центр уже 10 років системно допомагає формувати культуру демократії та прав людини через підтримку реалізації освітніх реформ та навчання освітян. Ми щиро захоплюємося тим, як навіть в умовах повномасштабної війни українські школи продовжують демонструвати стійкість та відданість демократичним цінностям.

Представляємо вашій увазі цей посібник, присвячений супервізії. Впровадження супервізії – це фундаментальний зсув у тому, як ми сприймаємо професійне зростання вчителя. Це про повагу до його автономії, досвіду й визнання його активним автором власного професійного шляху. І саме в часи випробувань, під час повномасштабної війни, ця філософія набуває особливої глибини, стаючи джерелом психологічної стійкості.

У норвезькій освітній традиції супервізія вже багато років є міцним фундаментом професійного розвитку та підтримки добробуту педагогів. Норвезький підхід базується на глибокій довірі, відсутності жорсткої ієрархії та парт-

нерстві. Ми не розглядаємо супервізію як перевірку, інспектування чи настанову згори. Навпаки, це простір турботи, де фахівець може зупинитися, від-рефлексувати свій досвід і знайти власні ефективні рішення завдяки колегіальній підтримці. Важливо, що цей інструмент з'явився в українських реаліях.

Запровадження та поширення супервізії в Україні – це важливий крок до ще більш демократичної освіти. Практикуючи супервізію, ми створюємо культуру рівного діалогу. Таким чином ми на практиці моделюємо ті самі громадянські компетентності, цінності та ставлення, які прагнемо виховати в наших учнях: емпатію, повагу до гідності, здатність активно слухати іншого, критичне мислення та відповідальність.

Ми щиро віримо, що супервізія стане для українських освітян не лише дієвим інструментом професійного зростання, але й потужним джерелом психологічної та колегіальної підтримки.

Вступ

У жовтні 2024 року Український інститут розвитку освіти у партнерстві з Європейським центром ім. Вергеланда та Центром освітніх ініціатив провів перше в Україні навчання тренерів для супервізорів. Ця подія стала важливим кроком у впровадженні в українську освітню практику ефективної міжнародної моделі професійної підтримки педагогів. Завдяки співпраці з обласними інститутами післядипломної педагогічної освіти (ІППО) було сформовано першу мережу супервізорів і здобуто практичний досвід застосування цього підходу в школах.

У червні 2025 року важливим кроком у розвитку системи підтримки освітян стало проведення навчання цієї ж когорти тренерів, присвяченого груповій супервізії. У травні 2026 року відбулася третя навчальна зустріч, цього разу присвячена підтримувальній супервізії заради професійної стійкості педагогів.

Супервізія передбачає створення безпечного та довірливого простору, де вчителі можуть вільно ділитися досвідом, ставити складні професійні запитання, разом розмірковувати над щоденними викликами та навчатися одне в одного. У часи значних психоемоційних навантажень та невизначеності така модель стає життєво необхідним майданчиком, який дозволяє педагогам відійти від індивідуального переживання труднощів і відчувати силу колективного партнерства.

Супервізія – це форма горизонтальної взаємодії, що ґрунтується на взаємній довірі, рівноправному партнерстві та бажанні вчитися разом. У шкільному контексті, де виклики часто є спільними й виходять далеко за межі суто «предметних» чи методичних питань (наприклад, подолання емоційного вигорання, розв'язання конфліктів у класах чи адаптація до кризових умов), такий підхід дає змогу знаходити нестандартні й ефективні рішення. Це відбувається завдяки колективному осмисленню досвіду, коли кожна ситуація розглядається не через критику, а як ресурс для професійного розвитку всієї групи.

Путівник «Професійна стійкість учасників та учасниць супервізії» створений спеціально для фахівців, які готують майбутніх супервізорів до роботи у цьому ключі. Його метою є сприяння вдосконаленню професійних компетентностей тренерів-супервізорів, необхідних для якісного навчання колег та безпосереднього впровадження супервізії у сфері загальної середньої освіти. Путівник побудований так, щоб учасники могли не лише засвоїти

методику на теоретичному рівні, а й прожити весь процес на власному досвіді, що допомагає краще зрозуміти психологічну динаміку роботи супервізора та почуття й настрої супервізованого.

У цій публікації ви знайдете:

- роботу з підтримувальною моделлю супервізії, розмежуванням професійних ролей (зокрема, вмінню вчасно зупинити оцінювальний тиск і утримати межу між супервізією, методичним наставництвом та психотерапією);
- практичний інструментарій фасилітатора: від прояснення запиту й конструювання анкет самооцінювання до мистецтва формулювання «сильних», безоціночних запитань та екологічного зворотного зв'язку за перевіреними алгоритмами;
- інструменти та поради для розбудови горизонтальних професійних спільнот супервізорів у регіонах, де вони зможуть системно підтримувати один одного, а також детальному аналізу та практичному проживанню етичного кодексу взаємодії.

Запрошуємо вас працювати з цим путівником як із гнучким практичним конструктором, адаптуючи таймінг, акценти вправ та глибину обговорень під реальні потреби вашої регіональної групи.

Сподіваємося, що цей путівник стане вашим надійним помічником у розбудові стійкої професійної спільноти супервізорів, які забезпечать якісну підтримку, психоемоційну безпеку та зміцнення резильєнтності для українських вчителів, допомагаючи їм впевнено долати будь-які виклики сучасної освітньої реальності.

Це видання підготовлено в межах ініціативи з розвитку супервізії в закладах загальної середньої освіти, яку реалізує державна установа «Український інститут розвитку освіти» спільно з Європейським центром ім. Вергеланда. В його основі – практичний досвід українських освітян, а також адаптовані підходи й методики міжнародних експертів та організацій, що працюють у сфері професійної підтримки педагогів.

Тема 1. Реінтеграція групи. Що нам вдалося зробити за час, що ми не бачилися?

(1 год 30 хв)

Мета: створити конструктивну робочу атмосферу, налагодити контакт між учасниками та провести рефлексію власної роботи за останній рік; відрефлексувати злети та «точки опору» в регіональній практиці.

Очікувані результати:

- учасники інтегруються, обмінюються очікуваннями та створять позитивну атмосферу для співпраці;
- проведуть аналіз професійного досвіду за рік, ідентифікують успіхи та виклики.

Вступне слово, привітання, огляд програми навчання.

 *Орієнтовний час: 10 хв.*

Діяльність 1. Вправа «Про що говорить моя галерея»

 *Орієнтовний час: 25 хв.*

Хід вправи:

1. **Запропонуйте учасникам** відкрити галерею фото у своїх смартфонах. Попросіть їх знайти по одному фото за такими категоріями:
 - **«Моє натхнення»:** фото, що найкраще передає стан, коли ви сповнені енергії.

- **«Хобі, що відновлює»:** те, що ви робите не для роботи і для підзарядки батарейки (квіти, кулінарія, пробіжка тощо).
 - **«Мій успіх за останній місяць»:** будь-яке досягнення, навіть побутове.
 - **«Метафора супервізії»:** пейзаж або предмет, що асоціюється з професійною підтримкою.
 - **«Останній скріншот»:** чому він був важливий для вас саме зараз?
 - **«Мій безпечний простір»:** місце, де панує спокій і куди б ви запросили колег для щирої розмови.
2. **Організуйте взаємодію:** учасники мають вільно пересуватися залом, зустрічатися в парах та обмінюватися обраними фото з короткими коментарями.
 3. Проведіть обговорення:
 - Які відчуття виникли від перегляду своєї та чужих галерей?
 - Що спільного ми побачили в наших «місцях сили»?
 - Як би ви адаптували ці категорії для супервізорів вашого регіону?

Діяльність 2. Вправа «Супервізійний блокбастер “Супервізія 2025”»

 Орієнтовний час: 40 хв.

Хід вправи:

1. **Об'єднайте учасників** у 5 «знімальних груп» (по 5 осіб у кожній).
2. **Поясніть завдання:** кожна група має рандомно обрати 2 «кадри» (див. Роздатковий матеріал «Кадри супервізійного блокбастеру») та проговорити в групі досвід роботи за рік, що минув, за схемою:
 - **Сюжет:** конкретна жива ситуація або реальний показник (наприклад, проведення першої зустрічі або відсоток супервізорів, що почали практику).

- **Інсайт:** який основний висновок ви зробили за результатами цієї ситуації?
- **Візуалізація:** оберіть серед запропонованих тренером асоціативних картинок ту, що найкраще відображає цей момент.

3. Розпочніть презентацію («Монтажний стіл»): представник кожної групи викладає картинки на спільний стіл, створюючи довгу «кінострічку» досвіду. **Наголосіть учасникам:** *«Ми не зачитуємо звіт – ми презентуємо тизер фільму. Говоріть головне!».*

4. Проведіть обговорення:

- Якби ми об'єднали ці кадри в один фільм, який би це був жанр (драма, екшн, комедія)?
- Яку назву ми дамо кіно про супервізію-2025 та майбутньому фільму 2026 року?

Інформація для тренера (варіанти кадрів для груп):

Кадр 1. Очікування vs Реальність. Регіональний старт: регіональний старт та ілюзії щодо готовності регіону.

Кадр 2. Підготовка супервізорів. Гартування професійної етики: зміна ролі з «контролера» на «підтримуючого фахівця».

Кадр 3. Виклик: крізь терни методичного супроводу: бюрократія, вигорання або складні конфліктні кейси.

Кадр 4. Успіх: перші результати супервізійних візитів: моменти, коли супервізія стала запитуваною вчителями «з полів».

Кадр 5. Супервізійна мережа. Обласна екосистема: розбудова екосистеми та горизонтальних зв'язків.

Кадр 6. Погляд у 2026-й. Тизер майбутнього: головний «золотий стандарт», який ми забираємо в майбутнє.

Діяльність 3. Обговорення правил групи

 Орієнтовний час: 15 хв.

Поясніть завдання: для ефективної роботи нам потрібно узгодити спільні принципи. **Запропонуйте учасникам** обговорити наступні правила:

1. **Спільний годинник:** повага до ритму групи та пунктуальність.
2. **Повна присутність:** цифрова гігієна (телефони екраном донизу).
3. **Тест-драйв ідей:** відкритість до нових вправ без передчасної критики.
4. **Я-повідомлення:** фокус на власному досвіді, а не на критиці системи.
5. **Право на «Стоп»:** спільний запобіжник від токсичності чи надмірної напруги.

Кадри супервізійного блокбастеру

Кадр 1. «Очікування vs Реальність. Регіональний старт»

- *Сюжет:* як ми, як тренери, уявляли запуск супервізії в області на початку року та з якими реальними запитами (або супротивом) зіткнулися.
- *Фокус для обговорення:* перші зустрічі / навчальні сесії, реакція педагогів, стоси нормативки проти живого спілкування.
- *Ключове питання:* яка ваша тренерська ілюзія щодо готовності регіону зникла першою?

Кадр 2. «Підготовка супервізорів. Гартування професійної етики»

- *Сюжет:* процес відбору та навчання кандидатів у супервізори. Ваші зусилля як методистів, щоб перетворити «контролера» на «підтримуючого фахівця».
- *Фокус для обговорення:* мозкові штурми, дискусії навколо етичного кодексу, кейси, на яких «ламалися» старі стереотипи.
- *Ключове питання:* яка навичка (емоційний інтелект, активне слухання, фасилітація) була найскладнішою для ваших супервізорів?

Кадр 3. «Виклик: крізь терни методичного супроводу»

- *Сюжет:* найважчий момент року для вас як для кураторів процесу. Бюрократичні перепони субвенції, вигорання супервізорів або складні конфліктні кейси в школах.
- *Фокус для обговорення:* «стіна» нерозуміння, пошук виходу з глухого кута, коли система давала збій.
- *Ключове питання:* що допомогло вам як тренерам не опустити руки та підтримати своїх підопічних?

Кадр 4. «Успіх: Перші результати супервізійних візитів»

- *Сюжет:* момент, коли ви зрозуміли, що навчені вами супервізори реально допомагають учителям. Перші позитивні відгуки «з полів».
- *Фокус для обговорення:* інсайти вчителів, вдячність після сесій, момент, коли супервізія в регіоні стала запитуваною, а не примусовою.
- *Ключове питання:* що ви вважаєте своїм найбільшим тренерським досягненням у 2025 році?

Кадр 5. «Супервізійна мережа. Обласна екосистема»

- *Сюжет:* побудова взаємодії між ІППО, центрами ПРПП та школами. Як супервізія створила нові професійні зв'язки в області.
- *Фокус для обговорення:* спільноти супервізорів, обмін досвідом між районами, горизонтальна підтримка колег.
- *Ключове питання:* наскільки стійкою та професійною стала ваша регіональна мережа супервізорів до кінця року?

Кадр 6. «Погляд у 2026-й. Тизер майбутнього»

- *Сюжет:* наступний етап розвитку послуги. Що ви як методисти плануєте змінити у підготовці супервізорів, спираючись на досвід 2025-го.
- *Фокус для обговорення:* нові інструменти, розвиток демократичних цінностей, перехід від кількості до глибини супроводу.
- *Ключове питання:* який головний «золотий стандарт» ви забираєте з собою у 2026 рік?

Тема 2. Психоемоційна безпека як основа супервізії

(1 год. 30 хв.)

Мета заняття: сформувати в учасників цілісне розуміння підтримувальної функції супервізії як ключового інструменту зміцнення резильєнтності вчителя.

Очікувані результати:

- учасники актуалізують базові аспекти індивідуальної та групової супервізії;
- розглянути сутність поняття «підтримувальна супервізія», її функції та потенціал у контексті «архітектури безпеки»;
- усвідомлять необхідність інтеграції підтримувальних практик для створення безпечного простору для вчителя.

Діяльність 1. Вправа «Голосування ногами»

 Орієнтовний час: 40 хв.

Хід вправи:

- 1. Підготовка простору:** позначте в залі умовну лінію. Один кінець лінії означає «Так», протилежний – «Ні», середина – «Не впевнений/на».
- 2. Поясніть завдання:** «Я буду зачитувати твердження, що стосуються ролі супервізора та етичних аспектів його роботи. Ваше завдання – зайняти позицію на лінії, яка відповідає вашій думці. Будьте готові аргументувати свій вибір».

3. Зачитуйте твердження по черзі:

- *Про роль:* «Супервізор для вчителя обов'язково має бути експертом у його галузі».
- *Про ієрархію:* «Найкращий супервізор для вчителя – це його безпосередній керівник».
- *Про межі:* «Супервізія – це прихована форма психотерапії для вчителя».
- *Про ефективність:* «Якщо супервізія не вирішила жодної проблеми – вона пройшла даремно».
- *Про конфіденційність:* «Супервізант має право приховати частину інформації про свою роботу від супервізора».
- *Про результативність:* «Результативність супервізії можна виміряти через успішність учнів».
- *Про практиків:* «Успішний супервізор – це той, хто сам працює в школі „біля дошки” щодня».
- *Про ефективність:* «Успішний супервізор – це той, хто провів як мінімум 3 супервізії та сам був супервізантом».
-

4. Організуйте обговорення. Після кожного твердження запрошуйте учасників і учасниць з різних позицій пояснити свій вибір: *«Чому ви обрали саме це місце? Що є для вас вирішальним у цьому питанні?»*. Для глибокої рефлексії, а не поверхневого опитування, можна зосередитися лише на кількох твердженнях із запропонованого переліку. Мета вправи полягає не в тому, щоб розглянути всі пункти, а в тому, щоб створити простір для когнітивного дисонансу, критичного осмислення та переосмислення звичних переконань учасників і учасниць.

5. Проведіть обговорення:

- Яке твердження було для вас найсуперечливішим?
- Що змінилося або поглибилося у вашому розумінні супервізії після цієї дискусії?

Діяльність 2. Вправа «Підтримувальна супервізія: аналіз кейсів»

 Орієнтовний час: 50 хв.

Хід вправи:

1. Об'єднайте учасників у малі групи по 4-5 осіб.
2. **Етап 1. Аналіз запитів:** Роздайте кожній групі декілька кейсів (див. Роздатковий матеріал «Кейси») та таблицю з описом функцій підтримувальної супервізії (див. Роздатковий матеріал «Супервізія в освіті: підтримувальна модель»)
 - **Поясніть завдання:** *«Проаналізуйте кейси та визначте, які маркери вказують на потребу в питаннях дидактики, оцінюванні, методик НУШ, а які – на потребу в підтримці щодо вигорання, конфліктів, втрати ідентичності тощо».*
 - **Запропонуйте підкреслити** ключові слова в тексті різними кольорами.
3. **Етап 2. Визначення функцій:** Роздайте інформаційні матеріали про функції підтримувальної супервізії (контейнування, адаптація, етична підтримка).
 - **Поставте запитання для обговорення в групах:** *«Чому в обраному вами кейсі недостатньо лише методичної поради або дидактичної інструкції? Чому вони не допоможуть подолати професійне вигорання? Яка з функцій підтримувальної супервізії може стати в цій ситуації своєрідним “рятувальним жилетом”?»*
4. **Етап 3. Складання «плану»:**
 - **Поясніть завдання:** *«Оберіть один складний кейс і спроектуйте план супервізії. Подумайте про те:*
 - як ви створите безпеку (конфіденційність, прийняття)?
 - що ще може стати предметом для роботи у цьому кейсі (методика)?»

Мета: вийти на розуміння першочергового відновлення резильєнтності вчителя.

5. Етап 4. Проведіть обговорення:

- Що було першим кроком у наших «рецептах»?
- Чому підтримки в методичних питаннях може бути недостатньою в умовах війни?
- Як зміняться ваші «професійні окуляри», якщо ви додасте до них фокус на підтримку вчителя з питань безпеки, емоційних, етичних переживань, адаптації тощо?

Діяльність 3. Інформаційне повідомлення «Маркери та показники безпеки»

Поясніть учасникам ключові показники психоемоційної безпеки під час супервізії:

- У воєнний час підтримуюча модель стає центральним елементом «архітектури безпеки», оскільки вона забезпечує професійне виживання фахівця.
- Супервізор виступає як безпечний «контейнер» для неусвідомлених ментальних процесів та емоційної напруги супервізанта, дозволяючи йому опрацювати складний досвід без руйнування професійної ідентичності.
- Супервізор не пропонує готових рішень. Він діє як фасилітатор, що допомагає педагогу самостійно знайти вихід, спираючись на власні ресурси, що є критично для формування справжньої резильєнтності.

Аналіз маркерів психосоціального навантаження

Потреба в підтримувальній супервізії стає очевидною при наявності таких ознак:

1. **Емоційні стани:** відчуття безсилля, провини (наприклад, через булінг у класі), «вимикання» під час роботи в укриттях, фрустрація через зміну планів.
2. **Труднощі в адаптації:** прийняття нової ролі, адаптація до впровадження нових концепцій, структур, стандартів, програм.
3. **Конфліктна динаміка:** напружені стосунки з батьками «проблемних дітей», адміністрацією або колегами, що викликають емоційне виснаження.

Показники психоемоційної безпеки педагога під час супервізії:

1. Характер взаємодії та рольова позиція супервізора

- **Відмова від експертного тиску:** супервізор виступає як фасилітатор та партнер у діалозі, а не як контролер чи «носіє єдиної істини».
- **Позиція «незнання»:** супервізор створює простір, де вчитель не боїться визнати відсутність готових відповідей, що є основою для спільного пошуку рішень.
- **Рефлексивність:** взаємодія має підтримувальний, а не оцінювальний характер, що дозволяє вчителю безпечно досліджувати власну професійну ситуацію.

2. Спрямованість на особистість та контекст

- **Єдність особистості та ролі:** супервізія не відокремлює професійні обов'язки від того, як людина проживає ситуацію емоційно.
- **Визнання зовнішніх умов:** безпека забезпечується через врахування впливу війни, соціальної нестабільності та інших зовнішніх чинників на роботу вчителя.
- **Увага до «внутрішнього стану»:** пріоритетом є підтримка психоемоційного стану та профілактика професійного вигорання.

3. Професійна стійкість та ресурсність

- **Зниження рівня стресу:** показником безпеки є суб'єктивне відчуття вчителем зменшення напруги та збереження енергії для подальшої роботи.
- **Розвиток резильєнтності:** здатність вчителя зберігати ефективність та відновлюватися після складних ситуацій (наприклад, роботи в укриттях).
- **Профілактика вторинної травматизації:** супервізор допомагає опрацьовувати складні емоційні кейси, не допускаючи глибинного травмування психіки вчителя.

4. Етичні та ціннісні показники

- **Гарантія конфіденційності:** створення «архітектури безпеки», де вчитель впевнений, що обговорені труднощі не стануть предметом адміністративних санкцій.
- **Академічна доброчесність:** можливість бути чесним під час самооцінювання. Супервізор через повагу та слухання створює умови, де вчителю не потрібно «прикрашати» дійсність.
- **Чіткість меж:** підтримка здорових меж у командній взаємодії та вирішення етичних дилем.
-

5. Розширення самоусвідомлення

- **«Погляд з висоти пташиного польоту»:** можливість побачити ситуацію відсторонено, що знижує емоційну залученість та тривожність.
- **Розуміння власних емоцій та меж:** вчитель чітко усвідомлює свої установки та межі своєї відповідальності, що захищає його від надмірного психологічного тиску.

Кейси

Кейс 1. Вчителька 8-го класу звертається через конфлікт між учнями (поведінка щодо особистих речей). Вона каже: «Я відчуваю, що як класний керівник провалилася – не змогла прищепити їм елементарних правил. Мені важко навіть заходити в цей клас».

Кейс 2. Вчитель історії з великим стажем скаржиться на складність впровадження інтегрованих курсів. Вона відчуває опір змінам і напруження у стосунках із молодими колегами, які швидше опановують цифрові інструменти. Вчитель відчуває себе непотрібним і боїться втратити авторитет через нові технології.

Кейс 3. Класний керівник 8-го класу опинився в центрі «батьківського бунту» через низькі оцінки учнів. Батьки звинувачують школу в неефективності дистанційного навчання, а вчитель відчуває повну безпорадність і тиск.

Кейс 4. Вчитель математики, який працює в укритті під час тривоги із 5-ми та 9-ми класами одночасно, каже: «Я просто “вимикаюся”, немає сил заспокоювати дітей і одночасно готувати дев'ятикласників до іспитів. Я відчуваю, що втрачаю професійну ідентичність».

Кейс 5. Вчителька звертається із запитом щодо оцінювання. Вона каже: «Я намагаюся дотримуватися всіх критеріїв формувального оцінювання, готую десятки карток самооцінювання, але відчуваю, що роблю це “для звіту”. Колеги в паралельних класах працюють “по-старому” і мають кращу дисципліну. Я заплуталася: чи я неграмотно застосовую інструменти, чи ця система взагалі не працює в моїх реаліях. Мені здається, я втрачаю орієнтири».

Кейс 6. Молода вчителька англійської мови виявила, що більшість учнів 9-го класу використовує ІІІ для написання есе. Коли вона намагалася підняти це питання на методичному об'єднанні, їй натякнули, що «не варто псувати показники перед випуском». Вона ділиться: «Я відчуваю гострий внутрішній конфлікт. Якщо я заплющу очі – я зраджу свої принципи доброчесності. Якщо піду проти системи – стану ворогом для батьків та адміністрації. Я не знаю, як мені тепер заходити в цей клас і з яким обличчям говорити про чесність».

Супервізія в освіті: підтримувальна модель

Підтримувальна модель: дослідження професійних ситуацій через рефлексію та особистісний досвід.

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПІДТРИМУВАЛЬНОЇ СУПЕРВІЗІЇ

- **Сутність процесу:** дослідження професійної ситуації, рефлексія досвіду та єдність особистості й ролі; супервізор виступає як фахівець із процесу.
- **Головні цілі:** покращення взаємодії між колегами, підтримка стабільного емоційного стану та активна профілактика професійного вигорання.
- **Орієнтація та проблематика:** робота зосереджена на внутрішніх і зовнішніх умовах праці, а коло питань має особистісно-контекстний характер.
- **Роль супервізора:** фасилітатор та партнер у діалозі, який займає позицію «незнання» для стимулювання самостійного пошуку рішень клієнтом.
- **Взаємодія та організація:** підтримувальна та рефлексивна комунікація, що реалізується через процесну форму у вигляді структурованих сесій.

5 КЛЮЧОВИХ ФУНКЦІЙ ПІДТРИМУВАЛЬНОЇ СУПЕРВІЗІЇ

- **Підтримка у складних ситуаціях:** допомога в подоланні криз, управлінні стресом та профілактика вторинної травматизації фахівців.
- **Розвиток професійних навичок:** сприяння глибинній рефлексії власного досвіду та розширення арсеналу практичних дій.
- **Адаптація до змін (резильєнтність):** фаховий супровід у впровадженні нових концепцій (наприклад, НУШ) та розвиток особистісної стійкості.
- **Покращення командної взаємодії:** робота з конфліктами всередині колективу та підтримка здорових професійних меж.
- **Етична підтримка:** спільна рефлексія складних етичних дилем та чітке усвідомлення меж професійної відповідальності.

ПОТЕНЦІАЛ ТА РЕЗУЛЬТАТИ

Зниження рівня стресу	Підвищення самоусвідомлення	Пошук нових рішень	Зміцнення професійної стійкості
Ефективне запобігання професійному вигоранню та збереження вну- трішньої енергії для тривалої роботи.	Глибоке розуміння власних установок, емоційних реакцій та усвідомлення професійних меж.	Можливість по- глянути на ситуа- цію «з висоти пта- шиного польоту» та відкрити неоче- видні раніше варі- анти дій.	Збереження ефе- ктивності та стабільності по- при виклики війни та соціальну не- стабільність у суспільстві.

Джерело: UNESCO, Архітектура безпеки, 2025

Тема 3. Метасупервізія: практика групового кола

(1 год. 30 хв.)

Мета: надати учасникам практичний досвід участі у метасупервізії як ключовому інструменті підтримки самих супервізорів, що дозволяє аналізувати власну діяльність («супервізія для супервізорів»).

Очікувані результати:

- учасники опрацюють сутність поняття «метасупервізія» та обговорять її ключові фокуси: професійну майстерність, емоційну підтримку, етичність та межі;
- візьмуть участь у метасупервізії – обговорять живий кейс із практики та нададуть підтримку супервізанту;
- проаналізують потенціал метасупервізії для навчання та професійного зростання супервізорів.

Діяльність 1. Інформаційне повідомлення «Метасупервізія як дзеркало та контейнер»

 Орієнтовний час: 15 хв.

Хід діяльності:

1. **Поясніть учасникам** значення поняття: «Метасупервізія – це форма супервізії для самих супервізорів. Вона потрібна не для іспиту, а для аналізу професійної діяльності, обговорення етичних дилем та запобігання вигоранню».

2. Розкрийте метафори метасупервізії:

- **Дзеркало:** допомагає побачити «сліпі плями» (наприклад, власну надмірну опіку чи роздратування), які супервізор не помічає у роботі з учителем.
- **Контейнер:** безпечне місце, де супервізор може «залишити» складні емоції, які він ввібрав від педагогів, щоб не нести їх додому.

3. Опишіть три фокуси метасупервізії, на яких можна зосередитися:

1). Професійна майстерність. Тут ми аналізуємо супервізію як технологію. Супервізор часто буває настільки занурений у розмову, що втрачає контроль над структурою.

Що можна обговорювати:

- *Вибір інструменту:* «Чому в цій ситуації я обрав „провокативне запитання“, а не „активне слухання“? Чи був цей інструмент доречним для цього вчителя?»
- *Управління процесом:* «Чи вдалося мені втримати групу в межах алгоритму „Супервізійного кола“, чи ми збилися на звичайні поради?»
- *Домовленості:* «Чи чітко ми домовилися з учителем про очікуваний результат сесії?»

Ціль метасупервізії: відкалібрувати свій професійний інструментарій.

2). Емоційна підтримка. Це серце підтримувальної супервізії. Супервізор – це «контейнер» для тривог педагога. Якщо цей контейнер переповнений, супервізор починає вигорати.

Що можна обговорювати:

- *Контрперенос:* «Які почуття викликав у мене цей учитель? Можливо, він нагадав мені мого суворого колегу, і я через це став надто м'яким або, навпаки, захищався?»
- *Емоційне резонування:* «Коли вчитель розповідав про конфлікт із директором, я відчув стискання в грудях. Про що це мені сигналізує?»

- *Самозбереження:* «Скільки ресурсу я витратив на цю сесію? Як мені відновитися?»

Мета метасупервізії: профілактика професійного вигорання та психогігієна.

3). Етичність та межі. Супервізія в освіті часто межує з дружньою розмовою, наставництвом або терапією. Важливо тримати ці кордони чіткими.

Що можна обговорювати:

- *Межі компетентностей:* «Вчитель почав розповідати про глибоку особисту травму. Чи зупинив я його екологічно, щоб не перетворити супервізію на сеанс психотерапії?»
- *Конфлікт інтересів:* «Чи можу я бути об'єктивним супервізором для колеги, з яким працюю в одному кабінеті 10 років?»
- *Влада та рівність:* «Чи не почав я „повчати” вчителя з позиції „експерта-всезнайки”, порушуючи принцип партнерства?»
- *Конфіденційність:* «Як я можу обговорити цей кейс у групі, щоб не розкрити особу вчителя та зберегти його репутацію?»

Мета метасупервізії: гарантувати безпеку як для вчителя, так і для самого супервізора.

Діяльність 2. Практикум «Проведення метасупервізійного кола»

 Орієнтовний час: 50 хв.

Хід діяльності:

1. **Об'єднайте учасників** у групи по 10 осіб. **Запропонуйте** кожній групі обрати «супервізора» (фасилітатора кола) та «супервізанта» (колегу, який представить реальний кейс зі своєї практики роботи з учителем).
2. **Роздайте кожній групі** «Алгоритм проведення групової супервізійної зустрічі» (див. Роздатковий матеріал «Алгоритм проведення групової супервізійної зустрічі»).

3. Поясніть завдання: група має пройти всі 6 кроків алгоритму:

- **Крок 1. Вступ:** узгодження правил (конфіденційність, право на «стоп») та таймінгу.
- **Крок 2. Представлення запиту:** супервізант коротко (до 10 хв.) описує ситуацію. Супервізор допомагає звузити запит запитаннями.
- **Крок 3. Уточнювальні запитання:** учасники по колу ставлять питання на розуміння ситуації. Попередьте супервізорів: «відсікайте поради на цьому етапі».
- **Крок 4. Групове осмислення:** супервізант повертається спиною до кола (за бажанням). Група ділиться гіпотезами, розмірковуваннями, власними практиками з теми запиту
- **Крок 5. Зворотний зв'язок:** супервізант повертається в коло і ділиться, що з почутого було для нього корисним
- **Крок 6. Наступні кроки:** визначення дії/дій для підтримки себе.

Діяльність 3. Метарефлексія сесії

 Орієнтовний час: 15 хв.

Хід діяльності:

1. **Поставте запитання до супервізантів:** «З якими почуттями ви вийшли з ролі? Як вам було в колі?»
2. **Запитайте супервізорів:** «Що було найпростішим, а що – найважчим у керуванні групою та дотриманні алгоритму? Чого ви навчилися як супервізор, керуючи цим процесом?»
3. **Зверніться до всієї групи:** «Наскільки легко було ділитися гіпотезами, коли супервізант „вийшов із кола”? Яку одну ідею ви заберете у свій тренерський портфель? Яке емоційне навантаження ви залишаєте тут, у колі, щоб не нести його далі?»

Алгоритм проведення групової супервізійної зустрічі

Крок 1. Вступ. Правила та часові рамки

Супервізор робить вступ, обговорює з учасниками групи правила (говоримо по черзі, зберігаємо конфіденційність, обговорюємо тему запиту, обговорюємо ситуацію, а не супервізанта, висловлюємося з повагою, не засуджуємо і не оцінюємо, не критикуємо озвучений досвід, право на «стоп» (супервізант може припинити обговорення, якщо йому некомфортно)) і часові рамки (1 - 1,5 год.).

Далі розповідає, що буде відбуватися і як (пояснює алгоритм):

1. Спочатку супервізант представить запит (коротко, не більше 5-10 хвилин, щоб викласти свою проблему / виклик / ситуацію, яка стоїть перед ним).
2. Потім усі присутні по черзі ставлять уточнювальні запитання, щоб краще зрозуміти ситуацію та запит.
3. Далі буде групове осмислення запиту (супервізант повертається спиною до кола, а ми ділимося своїми думками щодо ситуації та можливими інтерпретаціями). Якщо супервізант не бажає повертатися – не наполягаємо.
4. Після групового обговорення ми запрошуємо супервізанта розвернутися обличчям до кола й поділитися тим, як йому було слухати інших та що він взяв для себе з почутих роздумів групи.

На завершення ми зосереджуємося на тому, які дії для вирішення проблеми супервізант вбачає і яким буде його перший крок.

Як супервізор я відповідаю за керування процесом та підбиття підсумків. На практиці це означає, що, можливо, ви не зможете (через часові обмеження процесу) поділитися всіма своїми думками та міркуваннями, які у вас виникнуть. Але, сподіваюся, того, що прозвучить, буде достатньо, щоб зробити цінний внесок у бачення ситуації супервізанта.

Чи ви погоджуєтесь з цим?

Я також прошу вас записувати ключові слова, важливі моменти та факти, які можуть вам допомогти з уточнювальними запитаннями, а також на етапі осмислення запиту.

Крок 2. Представлення запиту

Дозвольте мені на початку привітати вас, [ім'я супервізанта]. Запевняю, що нам цікаво почути, яку проблему чи тему ви вирішили підняти, і ми готові вас вислухати.

Далі супервізор ставить запитання для уточнення теми та звуження її до конкретної проблеми, наприклад:

- «Що ви відчували як супервізор у цей момент?»
- Виглядає так, що ви говорили про декілька проблем... [перерахуйте їх] Чи можете ви вибрати одну з них, щоб ми на ній зосередилися?
- Ви згадували, що у цій проблемі задіяно кілька зацікавлених сторін. Те, на чому ми зосереджуємося тут, це ви та ваша професійна діяльність. Отже, що є найважливішим для вас? На чому саме ви хочете зосередитися?
- Як би ви сформулювали проблемне питання так, щоб воно стосувалося безпосередньо вас та вашої професійної ситуації?

Запит: чи чітко сформульовано питання до групи? (наприклад: «Допоможіть мені зрозуміти, чому я відчуваю провину після цієї зустрічі?»)

Крок 3. Уточнювальні запитання

Отож, ви сформулювали питання таким чином: «[Сформульоване супервізантом питання/проблема]», і ми зараз перейдемо до етапу уточнювальних запитань від присутніх (по колу), щоб краще зрозуміти ситуацію, з якою ви звернулися.

Запитання по колу

Втручайтеся, якщо члени групи переключаються на пошук рішень або обмін особистими думками на цьому етапі. Якщо колеги кажуть: «А ти пробував зробити так?», зупинити: **«Зараз лише запитання на розуміння ситуації»**.

Підсумок

Дякую вам за уточнювальні запитання – вони допомогли нам розглянути проблему з різних сторін та перспектив.

Крок 4. Групове осмислення запиту. Групова рефлексія.

Ми переходимо до етапу обговорення, і я попрошу вас, супервізанте, повернутися спиною до групи, поки ви слухатимете їхні роздуми. Візьміть ручку та папір, щоб за потреби занотувати з почутого думки чи ідеї, які будуть для вас корисними або надихаючими.

Вступ до групи:

Ми чули, як супервізант поділився своєю проблемою чи ситуацією. А тепер я пропоную, щоб кожен із вас по черзі поділився своїми думками та ідеями щодо ситуації.

Учасники групи висловлюють свої думки вголос.

Роздатковий матеріал

Проміжний підсумок:

Як фасилітатор перефразуйте почуте, підсумовуйте, як ви зрозуміли роздуми учасників. По можливості відзначайте внесок кожного учасника.

Остаточний підсумок:

Ми висвітлили такі елементи, фактори, питання...

Виглядає так, що увага групи зосереджена переважно на...

Крок 5. Зворотний зв'язок (рефлексія) від супервізанта

«Дякую всім за ваші міркування, думки та ідеї стосовно того, чим поділився супервізант. А тепер час повернути його до нас. Вітаємо вас знову в нашому колі».

Приклади запитань:

- Як ви почувалися, слухаючи колег? Наскільки просто чи складно це було?
- Наскільки ви відчували підтримку та безпеку під час нашого аналізу?
- Що з почутого було для вас «своїм», а що ви хочете залишити тут і не брати з собою?
- Чи було щось, що вас здивувало? Якщо було, то що саме?
- Який важливий висновок ви зробили для себе?
- Що в моєму стилі супервізії сьогодні було для вас найкориснішим, а що, можливо, заважало?

Крок 6. Обговорення наступних кроків (дія)

Виходячи з усього, що ви зараз почули:

- Який маленький крок ви зробите, щоб підтримати себе в цій роботі?
- Як ми можемо підтримати вас або кинути вам виклик на цьому шляху? Наступного разу ми з нетерпінням чекатимемо на вашу розповідь про те, як все відбувається.

Підсумок на завершення:

На кінець я хочу висловити вам подяку за те, що поділилися вашою проблемою або історією і надали нам можливість долучитися до обговорення її та супутніх викликів. Часто буває так, що під час таких сесій ми навчаємося не менше, ніж супервізанти.

«Шпаргалка» для фасилітатора (фрази-рятівниці):

Коли група починає критикувати: *«Ми тут, щоб підсвітити шлях, а не виставити оцінку. Повертаємось до формату гіпотез».*

Коли супервізанти починає виправдовуватися: *«Вам не потрібно пояснювати свої дії. Просто послухайте наші відгуки, можливо, вони стануть для вас ресурсом».*

Коли час вичерпано: *«Це глибока тема, але щоб зберегти наш ритм, пропоную завершити обговорення цієї гіпотези й рухатися далі».*

Тема 4. Підтримувальна супервізія: роль та функції супервізора

(1 год. 30 хв.)

Мета: сформувати в учасників чітке розуміння ролі супервізора в підтримувальній супервізії.

Очікувані результати:

- учасники проаналізують глибинні причини виникнення проблем у супервізійній практиці за допомогою методу «5 Чому?»;
- сформулюють професійні дії супервізора для посилення підтримувальної функції;
- визначать ключові правила безпечного простору та етичної взаємодії з супервізантом.

Діяльність 1. Вправа «5 чому»

 Орієнтовний час: 30 хв.

Хід вправи:

1. Об'єднайте учасників у 5 робочих груп.
2. Роздайте кожній групі одну конкретну проблему (кейс), що описує складну ситуацію у супервізійній практиці (див. Роздатковий матеріал „Кейси для методу 5 Чому”).

3. Поясніть завдання: «Ваша мета – провести обраний кейс через алгоритм „5 Чому?” . Важливо вийти за межі поверхневих скарг і знайти корінь ситуації, який часто ховається в емоційній площині або в дефіциті певних компетентностей».

4. Надайте інструкцію до виконання:

- Прочитайте проблему (це ваше перше «Чому?»).
- Шукайте відповідь, яка веде до наступного запитання.
- Дійдіть до 5-го «Чому?», де зазвичай ховається справжня причина: переконання, страх або брак ресурсу.

5. Наголосіть на важливому аспекті: «Шукайте відповіді в межах власного впливу. Уникайте пастки „аналізу вчителя”. Як тільки ми кажемо „Вчитель винен”, ми стаємо ревізорами. Ми не можемо змінити вчителя за його відсутності, але можемо змінити реакцію та стратегію самого супервізора».

6. За потреби наведіть приклад:

Низька залученість та ігнорування супервізії як послуги вчителями. Попри готовність супервізора, вчителі сприймають пропозицію допомоги як додаткове навантаження чи приховану перевірку. Супервізор відчуває непотрібність своєї праці.

➤ **ЧОМУ супервізія сприймається вчителями як контроль або навантаження?**

Відповідь: Бо супервізор не зміг чітко донести цінність супервізії як інструменту підтримки, а не оцінювання, і не вибудував безпечний простір для першого контакту.

➤ **ЧОМУ супервізору не вдалося донести цю цінність?**

Відповідь: Бо супервізор використовує офіційну, «директивну» мову (терміни, накази, протоколи), яка більше нагадує мову перевіряючих, ніж мову колеги-партнера.

- **ЧОМУ** супервізор тримається за офіційну/директивну мову спілкування?

Відповідь: Бо він сам почувається невпевнено у новій ролі й «ховається» за офіційність, щоб підтвердити свій статус і легітимність своїх дій.

- **ЧОМУ** супервізор відчуває невпевненість у власному статусі та потребує офіційних підтверджень?

Відповідь: Бо він внутрішньо не до кінця розмежував ролі «методиста-контролера» та «супервізора-фасилітатора», продовжуючи мислити категоріями «впровадження зверху», а не «запиту знизу».

- **ЧОМУ** супервізор внутрішньо не розмежував ці ролі й продовжує мислити категоріями «впровадження зверху»?

Відповідь: Бо супервізор транслює ту модель, у якій він сам формувався як фахівець, оскільки ще не має достатнього досвіду проживання «чистої» супервізії як горизонтального, рівноправного процесу.

7. Проведіть обговорення:

- Наскільки складно було втримувати фокус саме на супервізорі, а не на «поганому вчителі»?
- Що ви відчули, коли дійшли до 5-го «чому?» (кореневої причини)?

Діяльність 2. Вправа «Почни – перестань - продовжуй» (у формі каруселі)

 Орієнтовний час: 35 хв.

Хід вправи:

1. Запросіть учасників продовжувати роботу в тих самих групах.
2. Роздайте кожній групі аркуш фліпчарта та маркери.
3. Поясніть завдання:
 - Угорі великими літерами запишіть **кореневу причину**, яку ви виявили в попередній вправі.
 - Нижче поділіть аркуш на три рівні колонки: **ПОЧНИ, ПЕРЕ-СТАНЬ, ПРОДОВЖУЙ**.
4. Дайте роз'яснення щодо заповнення:
 - **ПОЧНИ:** Які нові дії або підходи варто впровадити супервізору?
 - **ПЕРЕСТАНЬ:** Які неефективні звички (наприклад, оцінювання чи директивність) варто припинити?
 - **ПРОДОВЖУЙ:** Що з поточної практики супервізора є цінним і має бути збережене?
5. Організуйте рух групи («Карусель»):
 - За сигналом (дзвінок) групи переходять за годинниковою стрілкою до фліпчарта сусідів.
 - Учасники читають кореневу причину та дописують свої ідеї маркером іншого кольору. **Важливо:** не повторювати вже написане, а додавати нове або конкретизувати.
6. **Презентація:** Коли групи повертаються до свого аркуша, вони обводять по одній найважливішій дії в кожній колонці та презентують її за схемою: «Наша першопричина – ..., тому супервізору варто почати..., перестати... і продовжити...».

Діяльність 3. Рефлексія дня

 Орієнтовний час: 25 хв.

Хід діяльності:

1. Об'єднайте учасників у сталі групи для рефлексії по 5-6 осіб.
2. Запропонуйте фасилітаторам груп поставити учасникам наступні запитання та зафіксувати відповіді:
 - Як ви відчуваєте себе в кінці дня?
 - Що сьогодні стало для вас «моментом осяяння»?
 - Що з нашої практики поглибило ваше розуміння значення психоемоційної підтримки?
 - Яку з цінностей академічної доброчесності (чесність, довіра, повага, справедливість, відповідальність, стійкість) ви б назвали першочерговою сьогодні для безпеки супервізанта?
 - Яке правило ви б включили до Кодексу супервізора, щоб гарантувати безпечний простір?

Інформація для тренера

Головною метою щоденної рефлексії є інтеграція отриманих знань та інструментів у власну професійну практику. Вона спрямована на:

- надання учасникам можливості «вивантажити» емоційну напругу, накопичену за день;
- фіксацію найбільш значущих інсайтів;
- аналіз практичних дій через призму академічної доброчесності та психоемоційної безпеки;
- збір конкретних ідей та правил для фінального напрацювання Кодексу доброчесності та етики супервізора на третій день.

- Цей процес має глибоке значення для професійного зростання учасників, оскільки розвиває психологічну стійкість (резильєнтність), діючи як «контейнер» для емоцій, що допомагає опрацювати складний досвід і запобігти вигоранню. Учасники вчаться формувати «метапозицію» – дивитися на ситуацію «з висоти пташиного польоту», що знижує тривожність та дозволяє побачити нові шляхи вирішення проблем. Щоденна фіксація думок готує ґрунт для ранкової метарефлексії наступного дня, дозволяючи ідеям пройти перевірку часом. Через запитання про цінності (чесність, повага, стійкість) відбувається самовизначення: учасники не просто вивчають етику, а проживають її, роблячи ці принципи фундаментом майбутньої безпечної взаємодії з вчителями. Така трансформація досвіду в дію перетворює абстрактні роздуми на конкретні професійні зобов'язання, які гарантують безпечний простір для супервізанта.
- Для того, щоб рефлексія була ефективною, мають бути забезпечені такі умови:
 - учасники працюють у невеликих групах по 5-6 осіб, що дозволяє вибудувати високий рівень довіри та безпеки;
 - у кожній групі призначається фасилітатор, який не лише ставить запитання, а й фіксує відповіді, що згодом стануть основою для групових напрацювань та продумування наступних кроків;
 - фасилітатор «не продовжує тренінг», не намагається «допояснити» щось чи «довчити» когось, він дає цей простір виключно учасникам: ставить запитання, слухає, фіксує, залучає всіх без виключень до процесу;
 - фасилітатор має витримувати паузи. Тиша в групі під час рефлексії – це простір для внутрішньої роботи. Не потрібно заповнювати кожную секунду словами, іноді найважливіший інсайт приходить саме в момент мовчання
 - рефлексія базується на принципах «Я-повідомлення», повної присутності (цифрова гігієна) та права на «Стоп»;
 - на діяльність виділяється 25-30 хвилин, що дозволяє кожному учаснику поміркувати та висловитися без поспіху.

Роздатковий матеріал «Кейси для методу 5 чому»

- **Група №1:** Вчитель «закритий»: відповідає формально, не ділиться труднощами і чекає завершення зустрічі. Супервізор відчуває безсилля.
- **Група №2:** Супервізор «перетворюється на вчителя»: постійно дає готові інструкції та поради. Вчитель не розвиває власну рефлексію.
- **Група №3:** Супервізор відчувається «вичавленим лимоном». Він так сильно співчуває вчителю (через конфлікт у колективі), що не може переключитися весь вечір.
- **Група №4:** Вчитель демонструє формальну згоду, але саботує зміни: запізнюється, іронізує. Супервізор відчуває роздратування.
- **Група №5:** Супервізор суворо дотримується протоколів та звітів, але відчуває, що «втратив людину». Вчитель сприймає зустріч як перевірку.

Тема 5. Інструменти підтримуючої супервізії: прояснення запиту

(1 год. 30 хв.)

Мета: сформувати поглиблене розуміння процесу прояснення запиту.

Очікувані результати:

- учасники вдосконалять навички переведення фокусу зі скарг на третіх осіб на роботу з власною професійною позицією;
- навчаться обирати «сильні запитання» для пошуку кореня проблеми та визначення мети зустрічі;
- опанують техніки перефразування та утримання нейтральної позиції партнерства, уникаючи передчасних порад;
- навчаться переходити у «метапозицію» для аналізу процесу осмислення досвіду;
- відчують різницю між «простою розмовою» та фаховим дослідженням професійного Я.

Діяльність 1. Вступна частина та метарефлексія «Погляд з висоти пташиного польоту»

 Орієнтовний час: 20 хв.

Хід діяльності:

- 1. Вступне слово тренера:** *«Вчора ми завершили день колом рефлексії. Сьогодні ми почнемо з погляду „з висоти пташиного польоту” на сам цей процес. Це допоможе нам зрозуміти, як наші думки стають професійним інструментом, та налаштувати внутрішню оптику на сьогоднішню роботу».*
- 2. Поясніть поняття:** Метарефлексія – це «рефлексія про рефлексію», яка допомагає фахівцю зрозуміти не лише що він робить, а й як саме процес осмислення досвіду впливає на його професійну ідентичність та «архітектуру безпеки» під час супервізії. Здатність до метарефлексії є однією з базових професійних характеристик супервізора, що формується в процесі навчання та системної практики.

Метарефлексія стає «містком» між етапами навчання, дозволяючи учасникам вийти у метапозицію – подивитися на власні «осяяння» та емоційні реакції (такі як опір чи полегшення) «з висоти пташиного польоту», щоб перетворити їх на стійкий професійний ресурс.

3. Поставте учасникам запитання для обговорення:

- Коли ви вчора відповідали на питання про свої «осяяння», що ви відчули: полегшення, опір чи нову відповідальність?
- Якби ваша вчорашня рефлексія була фундаментом будівлі, то яку назву ви б дали цій споруді сьогодні вранці (фортеця, скляний дім чи теплиця)? Чому?
- Подивіться на пропозиції до кодексу супервізора. Наскільки дотримання цих правил дає стійкість (резильєнтність) самому супервізору, а не лише вчителю?
- Яке вчорашнє усвідомлення може стати орієнтиром для вас на сьогоднішній день?

Діяльність 2. Вправа «Супервізійне бінго»

 Орієнтовний час: 15 хв.

Хід вправи:

- 1. Роздайте кожному учаснику** бланк для гри (Роздатковий матеріал «Супервізійне бінго»).
- 2. Поясніть завдання:** «Протягом 10 хвилин вам потрібно знайти серед колег тих, хто має досвід, зазначений у клітинках. Одна людина може поставити підпис лише в одній вашій клітинці. Як тільки ви заповните всі клітинки – вигукуйте „БІНГО!“»
- 3. Проведіть обговорення:**
 - Хто сьогодні став для вас «відкриттям»?
 - Хто знайшов колегу, який використовує інструменти супервізії вдома або з друзями? Як це допомагає в житті?
 - Хто заповнив клітинку про «щирі подяку від супервізанта».

Діяльність 3. Вправа «Прояснення запиту»

 Орієнтовний час: 55 хв.

Хід вправи:

1. **Об'єднайте учасників у трійки**, де кожен матиме роль: номер 1 – супервізант, номер 2 – супервізор, номер 3 – спостерігач.
2. **Поясніть завдання:**
 - **Супервізант** розповідає реальну проблемну ситуацію з професійної практики.
 - **Супервізор** має уважно вислухати, перефразувати почуте та поставити «сильні запитання», використовуючи підказки для пошуку кореня проблеми та визначення мети (див. Роздатковий матеріал).
 - **Спостерігач** має стежити не за змістом кейса, а за тим, як супервізор і супервізант взаємодіють. Хто бере на себе більше «влади»? Хто веде діалог?
3. **Наголосіть на «Правилі 80/20»:** 80% часу має говорити супервізант, а 20% – супервізор (тільки запитання та активне слухання).
4. **Зверніть увагу**, якщо запит звучить як «Я хочу, щоб ВІН (вчитель) змінився», супервізор має повернути його до супервізанта: «Що ВИ хочете змінити у своєму підході, щоб ситуація почала рухатися?»
5. **Проведіть рефлексію в трійках та загальному колі:**
 - **Для супервізанта:** В який момент ви зрозуміли: «Ось воно! Саме про це я хочу говорити»?
 - **Для супервізора:** Наскільки важко було не піддатися спокусі «врятувати» колегу порадою?
 - **Для спостерігача:** Яке запитання було найсильнішим для прояснення справжньої суті запиту?



Інформаційний підсумок (до уваги тренера):

Супервізор має чітко розмежовувати запити, пов'язані з опануванням конкретних методик, формуванням навичок досягнення очікуваних результатів у професійній діяльності, розроблення критеріїв оцінювання, застосування цифрових технологій на уроках та запити щодо емоційного стану, нових підходів до осмислення робочих ситуацій, розширюють варіанти вибору, бачать нові можливості у професійних відносинах і процесах.

Важливо утримувати професійний фокус і, за потреби, перенаправляти супервізанта до інших фахівців (для психотерапевтичної допомоги або суто навчального наставництва).

Супервізійне бінго

Бінго: знайди того, хто...



Купив річ, яка полегшує роботу або дарує емоції.



Знає класну руханку, яку може показати.



Використав інструменти супервізії у нетиповій сфері.



Отримав щиру подяку від свого супервізанта.



Може порадити інструмент для фасилітації складних розмов.



Виявив проблему на супервізії, яку всі бояться обговорювати.



На якомусь етапі супервізії думав "все пропало".



Знає, як не «згоріти» на роботі (і практикує це).



Прочитав книгу, яка надихнула на зміни.



Має хобі, яке не пов'язане з освітою.



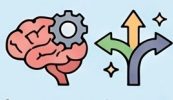
Змів свій підхід до надання зворотного зв'язку.



Вміє ставити «сильні запитання».



Ефект супервізії перевищив сподівання.



Після рефлексії вирішив зробити наступного разу інакше.



Мріє зробити те, чого ще ніколи не робив.



Бачив фільм, який корисно подивитися всім колегам.

ВІДПРАЦЮВАННЯ ЗАПИТУ

Головні орієнтири

- «З чим ви сьогодні прийшли?»
- «Що з цього є найважливішим саме зараз?»
- «Чого ви очікуєте від нашої взаємодії щодо цього питання?»

Правило 80/20: у цій вправі 80% часу має говорити супервізанти, а 20% – супервізор (тільки запитання та активне слухання).



ПІДКАЗКА ДЛЯ СУПЕРВІЗОРА:

Якщо запит звучить як «Я хочу, щоб ВІН (вчитель) змінився», поверніть його до супервізанта: «А що ВИ хочете змінити у своєму підході, щоб ситуація почала рухатися?»

1. Фокусування на темі (Що саме?)

Ці запитання допомагають виокремити конкретний кейс із потоку думок:

- «Якщо спробувати сформулювати тему нашої зустрічі одним реченням, як би вона звучала?»
- «Про що саме в цій ситуації ви б хотіли поговорити в першу чергу?»
- «Яка частина цієї історії для вас зараз є найбільш „гарячою” або незрозумілою?»
- «Ми будемо говорити про ваші дії як професіонала чи про ваші почуття?»
- «Якщо прибрати всі емоції, який сухий залишок вашої проблеми?»
- «На чому ми поставимо наголос: на ваших стосунках з вчителем чи на методичній частині роботи?»

Роздатковий матеріал

2. Визначення мети (Навіщо?)

Допомагають зрозуміти, з чим людина хоче вийти після зустрічі:

- «Яким буде для вас найкращий результат нашої розмови через 45 хвилин?»
- «Що ви хочете отримати в результаті: нові ідеї, план дій, підтримку чи просто можливість подивитися на ситуацію з боку?»
- «Як ви зрозумієте наприкінці зустрічі, що ми попрацювали ефективно?»
- «З чим ви хочете піти: з „легким серцем” чи з „серйозним списком справ”?»
- «Що станеться, якщо ми сьогодні НЕ поговоримо про це?»
- «Наскільки ця ситуація типова для вас, чи це щось абсолютно нове?»
- «Яке одне слово має характеризувати ваш стан після нашої розмови?»

3. Пошук «кореня» (Чому це важливо зараз?)

Допомагають зрозуміти актуальність:

- «Чому саме зараз ви вирішили винести цю тему на супервізію?»
- «Що саме в цій ситуації вас найбільше „зачіпає” або викликає дискомфорт?»
- «Де саме ви відчуваєте, що „застрягли”?»
- «Чи потрібно мені бути сьогодні вашим „дзеркалом” (повертати те, що бачу) чи вашим „адвокатом” (підтримати та захистити)?»
- «Які мої дії можуть бути для вас зараз небажаними або зайвими?»

4. Роль супервізора (Як я можу допомогти?)

Уточнення очікувань від вас:

- «Яка допомога від мене як від супервізора вам зараз найбільш потрібна?»
- «Ви хочете, щоб я більше слухав/слухала, ставив/ставила уточнювальні запитання чи поділився власним досвідом у схожих кейсах?»
- «На чому мені варто тримати фокус, поки ви будете розповідати історію?»

Тема 6. Інструменти підтримувальної супервізії: конструювання анкет самооцінювання

(1 год. 30 хв.)

Мета: сформувати в учасників практичні навички конструювання анкет самооцінювання як інструменту підтримки, що допомагає вчителю перейти від загального відчуття проблеми до конкретного запиту.

Очікувані результати:

- учасники навчаться використовувати анкету як навігатор для першої зустрічі;
- змодельюють власні анкети (5-10 запитань) на основі конкретних педагогічних кейсів;
- нададуть та отримають конструктивний зворотний зв'язок щодо якості розроблених інструментів.

Діяльність 1. Вправа «Аналіз анкети самооцінювання»

 Орієнтовний час: 20 хв.

Хід вправи:

1. Об'єднайте учасників у групи по 5 осіб.
2. Роздайте кожній групі кейс із заповненою або порожньою анкетою самооцінювання педагога та аркуш фліпчарта з маркерами (див. Роздатковий матеріал «Анкета самооцінювання»).

3. Поясніть завдання: «Проаналізуйте запропонований інструмент через призму трьох блоків запитань та зафіксуйте ваші висновки на фліпчарті:

- Яка користь від цієї анкети для супервізанта?
- Яка користь для супервізора?
- Які конкретні дії або слова супервізора допоможуть учителю не сприймати анкету як чергову перевірку та зменшать страх перед нею?»

4. Запросіть представників груп презентувати свої напрацювання. **Зробіть акцент** на тому, як анкета перетворює «невидимі» проблеми на конкретні цілі для підтримки.

Інформаційний коментар для тренера «Як зруйнувати стіну недовіри»:

- **Власність супервізанта:** анкета – це інструмент самодослідження, а не звіт. Вона може залишатися у вчителя, який ділиться лише висновками.
- **Навігаційна карта:** без анкети перша зустріч часто витрачається на спроби зрозуміти «про що ми говоримо». Супервізор не надсилає анкету з наказом «заповнити до завтра». Він каже: «Ось карта, яка допоможе вам знайти те, про що нам варто поговорити найперше».
- **Точка А:** це спосіб виміряти прогрес через певний час, щоб вчитель сам побачив свій ріст.
- **Цитата для підсумку:** *«Анкета – це не про перевірку знань, а про те, щоб вчитель сам „увімкнув” рефлексію. 5 сильних запитань краще за 15 методичних».*

Діяльність 2. Практикум «Крок 1. Створення анкети самооцінювання»

 Орієнтовний час: 40 хв.

Хід діяльності:

- 1. Поясніть завдання:** «Анкета самооцінювання – це місток до глибинної рефлексії. Зараз ви спробуєте створити такий «місток» для конкретного вчителя».
- 2. Роздайте групам** один із педагогічних кейсів (див. Роздатковий матеріал «Кейси для конструювання анкет самооцінювання»).
- 3. Запропонуйте учасникам** розробити анкету, дотримуючись таких критеріїв:
 - **Лаконічність:** від 5 до 10 ключових запитань.
 - **Шкалювання:** використання оцінки від 1 до 5 або тверджень «часто/рідко».
 - **Фокус на діях:** питання мають фіксувати відчуття та конкретні дії вчителя, а не перевіряти його знання теорії.
 - **Обов’язкове відкрите питання:** наприклад, «Що для мене буде найкращим результатом нашої співпраці щодо цього кейсу?»

Діяльність 3. Практикум «Крок 2. Зворотний зв'язок»

 Орієнтовний час: 30 хв.

Хід діяльності:

- 1. Організуйте обмін:** попросіть групи обмінятися створеними анкетами за годинниковою стрілкою.
- 2. Роздайте кожній групі** «Чек-лист до анкети самооцінювання» (Роздатковий матеріал «Чек-лист до анкети самооцінювання»).
- 3. Поясніть завдання:** «Прочитайте анкету колег та оцініть її за чек-листом. Зверніть увагу:
 - Чи не викликають питання почуття провини?
 - Чи немає там складного «методичного жаргону»?
 - Чи підсвічує анкета сильні сторони вчителя?
- 4. Поверніть анкети розробникам.** Запропонуйте групам переглянути зауваження, за потреби поставити уточнювальні запитання колегам та подякувати за професійний фідбек.



Рекомендації для тренера:

- Під час розробки анкет нагадуйте учасникам про «принцип партнерства»: анкета має стимулювати вчителя до пошуку рішень, а не змушувати його виправдовуватися за помилки.
- Зверніть увагу груп на те, що анкета – це готовий запит для роботи, який економить час супервізора на першій зустрічі.
- Якщо учасники використовують занадто складні формулювання, запропонуйте їм техніку «перефразування на мову відчуттів».

Анкети самооцінювання

Анкета самооцінювання 1

Ця анкета допоможе сфокусувати наш запит, прояснити ситуацію та визначити ваші сильні сторони, які стануть основою для подальших дій.

Прошу оцінити твердження за шкалою від 1 до 5, де:

1 – зовсім не відповідає моїй практиці;

3 – частково відповідає моїй практиці.

5 – повністю відповідає моїй практиці.

Запит: «Як створити безпечний простір для професійної рефлексії вчителя, що дозволить перейти від формального спілкування до глибинного аналізу практики?»

Твердження	1-5
Я використовую техніку «активного слухання» (паузи, перефразування), щоб спонукати вчителя до продовження думки	
Замість запитання «Яка у вас проблема?», я ставлю уточнювальні запитання про факти та почуття (напр., «Що ви відчули в той момент?»)	
Я вмію витримувати тишу понад 10 секунд, не намагаючись негайно заповнити її власним текстом	
Я пропоную вчителю візуальні або метафоричні інструменти (картки, шкалювання), якщо йому важко сформулювати запит словами	
Я фокусую увагу вчителя на його внутрішніх ресурсах, а не лише на зовнішніх обставинах	
Я використовую запитання про ресурси (напр., «Що раніше допомагало вам у схожих ситуаціях?»), щоб змістити фокус із очікування поради на пошук рішення	

Роздатковий матеріал

Я вмію розпізнавати невербальні сигнали вчителя (жести, міміку, позу) і м'яко повертати їх у розмову (напр., «Я помітив, що ви посміхнулися, коли згадали про цей урок...»)	
Я застосовую техніку «Ехо» (повторення останніх слів учителя), щоб стимулювати його до деталізації без прямого запитування	
Я використовую шкалювання (напр., «Оцініть вашу впевненість від 1 до 10»), щоб зробити абстрактне «мовчання» конкретним показником, який можна обговорювати	
Я вмію переформулювати скарги вчителя на позитивні цілі (напр., перехід від «діти мене не слухають» до «я хочу знайти способи залучення дітей»)	
Я використовую парафраз («Отже, якщо я правильно розумію, ключовим викликом для вас є...»), щоб перевірити точність визначення проблеми	
Я пропоную вчителю роль «дослідника власної практики», а не «об'єкта допомоги», що знижує його очікування готових інструкцій	

Анкета самооцінювання 2

Вітаю,

ця анкета допоможе визначити Ваші потреби та очікування щодо супервізії, як того вимагає підготовчий етап.

Прошу Вас заповнити анкету максимально чесно, пам'ятаючи, що супервізія є добровільною, конфіденційною підтримкою і не є оцінюванням чи контролем. Ваші відповіді будуть використані виключно для планування супервізійного процесу.

Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5, де:

- 1 – зовсім не відповідає моїй практиці/діяльності.
- 2 – рідко відповідає.
- 3 – іноді відповідає / не впевнений(-на).
- 4 – часто відповідає.
- 5 – повністю відповідає моїй практиці / діяльності.

Запит: «Як заступнику директора вибудувати модель „критичного друга”, щоб ефективно поєднувати адміністративну вимогливість із супервізійною підтримкою педагогів у процесі впровадження змін НУШ?»

Сприяння змінам та інноваціям (НУШ)	1-5
Я регулярно й зрозуміло пояснюю педагогам цінність та логіку оновлення освітнього процесу в контексті НУШ, а не лише вимоги «згори»	
Я створюю умови для обміну досвідом та спільного навчання колег, які вже впровадили інновації, з тими, хто чинить опір	
Я сприймаю опір педагогів як інформацію про їхні потреби чи страхи, а не як особистий виклик моєму авторитету	

Роздатковий матеріал

<i>Побудова партнерства та довіри</i>	
Я використовую добровільну й конфіденційну підтримку (наприклад, елементи супервізії чи наставництва) для допомоги вчителям у подоланні професійних труднощів	
Я системно практикую активне слухання та заохочувальні запитання під час спілкування з педагогами, щоб зрозуміти їхню позицію	
Я регулярно надаю активне слухання та заохочувальні запитання під час спілкування з педагогами, щоб зрозуміти їхню позицію	
<i>Баланс вимогливості та підтримки (Авторитет)</i>	
Мої вимоги дотримуватися стандартів чітко відокремлені від процесу професійної підтримки (тобто супервізія ≠ контроль)	
Я вмію делегувати повноваження вчителям (наприклад, щодо організації педради чи методичного об'єднання), що підвищує їхню суб'єктність та мою довіру	
Я вмію делегувати повноваження вчителям (наприклад, щодо організації педради чи методичного об'єднання), що підвищує їхню суб'єктність та мою довіру	
<i>Саморефлексія та розвиток</i>	
Я регулярно рефлексую над своїми управлінськими рішеннями, аналізуючи, як вони впливають на командну співпрацю	
Я маю чітко визначені напрями власного професійного розвитку (курси, література, супервізія), які допомагають мені бути ефективним адміністратором	

Роздатковий матеріал

Анкета самооцінювання 3

Прошу Вас оцінити наведені твердження та надати розгорнуті коментарі, що відображають Вашу практику.

Цей інструмент допоможе структурувати свій запит, перейти від загальної проблеми до конкретних елементів та підготувати ґрунт для глибокого осмислення ситуації

Запит: «Як мені „запалити” 8-й клас і що робити з тими, хто просто сидить і нічого не хоче?»

I. Створення значущості та автономії (внутрішня мотивація)

Напрямок / Твердження	1-5
Я регулярно показую учням, як навчальний матеріал пов'язаний з їхнім майбутнім, професіями чи реальними життєвими ситуаціями	
Я створюю на уроках проблемні ситуації або кейси, які вимагають від учнів 8-го класу самостійного пошуку знань та рішень	
Я залучаю учнів до проєктної діяльності, що дозволяє їм відчувати автономію та власність над результатом	
Я використовую персоналізацію навчання, дозволяючи учням обирати теми для дослідження/презентації відповідно до їхніх інтересів	
Учні в моєму класі відчують, що можуть безпечно помилятися та ставити «незручні» питання без осуду	
Я регулярно використовую техніки надання конструктивного зворотного зв'язку, що акцентує увагу на прогресі, а не на невдачі	
Я делекую учням відповідальність (наприклад, за організацію роботи в групі, ведення частини уроку), підвищуючи їхню значущість.	
Моя система оцінювання є прозорою та зрозумілою для учнів 8-го класу, і вони знають, «за що» отримали бал.	

Роздатковий матеріал

II. Очікування від супервізії та цілі

Будь ласка, дайте розгорнуті відповіді на ці запитання, щоб ми могли чітко спланувати роботу.

Питання	Моя відповідь / Очікування
Яку конкретну проблему чи напрям (наприклад, інструменти для внутрішньої мотивації, робота з «пасивними» учнями тощо) я вважаю пріоритетним для вирішення під час супервізії?	
Якої конкретної підтримки (методи, джерела, приклади уроків) я очікую від супервізора та групи для вирішення цієї проблеми?	

Роздатковий матеріал

Анкета самооцінювання 4

Прошу Вас оцінити наведені твердження та надати розгорнуті коментарі, що відображають Вашу практику.

Цей інструмент допоможе структурувати свій запит, перейти від загальної проблеми до конкретних елементів та підготувати ґрунт для глибокого осмислення ситуації.

Запит: «Які конкретні прийоми допоможуть мені зацікавити учнів предметом, щоб вони працювали не заради оцінки, а з власного бажання?»

Питання / Завдання	Варіанти / Приклади з практики
Який предмет / клас / вікова група є фокусом проблеми?	
Які 1-2 прояви пасивності/незацікавленості Ви спостерігаєте найчастіше?	
Що Ви вже спробували для підвищення зацікавленості (напр., ігри, проєкти, ІКТ)? Який був результат?	

Роздатковий матеріал

Самооцінювання педагогічних стратегій

Оцініть, наскільки наступні твердження відповідають Вашій поточній практиці.

(Використовуйте шкалу: 1 – Зовсім не так... 5 – Повністю так)

Твердження для самооцінювання	Коментар / Приклади з практики
Я регулярно використовую інтер-активні методи навчання (дискусії, де-бати, кейси), що вимагають активної участі	
Я успішно персоналізую або дифе-ренціюю завдання, щоб врахувати інтереси та рівень готовності різних учнів	
Я створюю навчальні ситуації, які мають практичну значущість або зв'язок з реальним життям учнів	
Я вмію ефективно надавати позити-вний зворотний зв'язок (фідбек), що мотивує учнів до подальшої активності, а не лише оцінює	
Я вільно використовую цифрові інструменти (онлайн-платформи, інтерактивні дошки) для підвищення динаміки уроку	
Я вмію створювати на уроці психоло-гічно безпечне середовище, де учні не бояться помилятися і висловлювати власні думки	

Роздатковий матеріал

Рефлексія, Бар'єри та Формування цілей

Питання / Завдання	Відповідь
Які 1-2 ключові перешкоди (напр., часові обмеження, великий обсяг матеріалу, втома учнів) заважають Вам підвищити їхню активність?	
Що у Вашій поточній практиці (Ваш стиль, Ваші знання, певні уроки) вже працює і викликає найбільшу зацікавленість в учнів?	
Опишіть ідеальний урок/ситуацію, коли Ваші учні демонструють бажаний рівень зацікавленості та активності	
Сформулюйте 3 конкретні цілі (кроки), яких Ви хотіли б досягти в результаті супервізійної сесії	
Спираючись на свої відповіді, оберіть одне найважливіше питання для обговорення на сесії	

Анкета самооцінювання діяльності супервізора

Цей етап передбачає самооцінювання вашої стратегії взаємодії з колегою. Інструмент допоможе проаналізувати, як ви балансуєте між структуруванням розмови та збереженням партнерської позиції, щоб у результаті допомогти вчителю прийти до вимірюваних кроків.

Запит: «Які техніки звуження запиту допоможуть мені м'яко сфокусувати увагу колеги на одному пріоритеті, коли вона хоче змінити „все й одразу“?»

Напрямок самооцінювання / запитання	Моя оцінка (1-5)	Коментар
Наскільки мені вдалося витримати роль супервізора-партнера, не переходячи в роль експерта, який «знає краще»?		
Як часто я використовував/ла спонукальні паузи замість того, щоб заповнювати тишу власними порадами?		
Які саме слова або реакції супервізанта свідчать про те, що він ще не готовий до звуження запиту?		
Наскільки чітко я проаналізував/ла «вторинну вигоду» або страхи колеги, які заважають їй обрати один конкретний напрям прямо зараз?		
Якби я мала застосувати лише один метод звуження, що б це було: візуалізація (мапа думок), ранжування чи техніка «малих кроків»?		
Чи був запропонований мною інструментарій зрозумілим та легким для сприйняття вчителем саме математичного профілю (логіка, структура)?		
Чи даю я колезі право на «період роздумів», чи моє власне прагнення до результату (вимірюваних кроків) тисне на процес?		
Наскільки я зміг / змогла трансформувати «широкий запит» у робочий простір для експериментів, де помилка вчителя також є частиною професійного зростання?		

Чек-лист до анкети самооцінювання

Цей інструмент допоможе вам перевірити, чи стане анкета «містком» до довіри, а не формальною перешкодою.

- Чи запитання сформульовані так, щоб не викликати у вчителя почуття провини або потреби виправдовуватися за помилки?
- Чи уникає анкета складного «методичного жаргону», який може бути витлумачений двозначно або викликати спротив?
- Чи передбачає анкета можливість для вчителя визнати труднощі або відсутність готового рішення без втрати професійного обличчя?
- Чи створює заповнення анкети відчуття «діалогу з собою», а не формального звіту перед контролюючим органом?
- Чи дозволяють запитання підсвітити сильні сторони та професійні здобутки вчителя, на які можна спиратися під час супервізії?
- Чи стимулює анкета пошук причинно-наслідкових зв'язків («чому так сталося?») замість простої фіксації фактів («що відбулося?»)?
- Чи містить інструмент «запитання-містки», які спонукають вчителя до пошуку нових варіантів рішень та планування змін?

Кейси для конструювання анкет самооцінювання

Кейс №1. Оцінювання та ціннісний розрив

Опис ситуації: Я впроваджую формувальне оцінювання, як вимагає НУШ. Але учні та їхні батьки вимагають «нормальних» оцінок у балах. Коли я пишу коментар у зошиті замість цифри, діти навіть не читають його. Вони просто запитують: «А яка це оцінка?»

Вчора ситуація досягла піку: під час уроку один із кращих учнів, отримавши зошит із розлогим коментарем про його прогрес у письмі, демонстративно зітхнув і сказав на весь клас: *«Навіщо мені ці букви, якщо я не знаю, я молодець чи ні? Мама скаже, що я нічого не робив»*. Весь клас почав сміятися, а я відчула, як у мене перехопило подих. Я витрачаю по дві години щовечора на ці записи, намагаючись підсвітити їхні сильні сторони, а для них це – порожнє місце. Тепер я ловлю себе на думці, що мені простіше повернутися до старої системи й просто ставити «10» або «6», щоб усі заспокоїлися, хоча це суперечить моїм професійним цінностям.

Запит: Як мені змінити свій підхід до зворотного зв'язку, щоб учні почали бачити в ньому цінність для свого навчання, а не просто шукали заміну цифровій оцінці, і як при цьому мені не «вигоріти» від відчуття марності своїх зусиль?

Кейс №2. Інклюзія: між підтримкою одного та спокоєм усіх

Опис ситуації: У моєму класі навчається Сашко, дитина з розладами аутистичного спектра (РАС). Він дуже чутливий до звуків. Вчора під час уроку математики, коли ми розв'язували складну задачу, у коридорі хтось дуже голосно грюкнув дверима. Сашко миттєво зреагував: почав голосно кричати, закривати вуха та розкидати підручники зі своєї парти.

Я відчула, як у класі миттєво зникла робоча атмосфера. Діти, які тільки-но зосередилися, злякано завмерли, а двоє хлопців на задній парті почали перешіптуватися: «Знову він за своє, неможливо вчитися». Асистент вчителя намагалася заспокоїти Сашка, але він почав вириватися. У цей момент я відчула неймовірну втому і розгубленість. Я бачу розчаровані погляди інших учнів, які хочуть тиші, і водночас бачу страждання Сашка, якому зараз дуже боляче фізично. Мені здається, що я поганий педагог, бо не можу забезпечити безпеку та комфорт ні для нього, ні для решти класу. Ввечері мені написали троє батьків із запитанням: «Коли в класі нарешті буде нормальне навчання?» Тепер я йду на роботу з клубом у горлі, очікуючи наступного вибуху.

Запит: Як мені збалансувати інклюзивний підхід із правом інших дітей на спокійне навчання, і як перестати відчувати провину перед класом за реакції дитини з ООП, які я не можу контролювати?

Кейс №3. Відсутність єдиних вимог: «Добрий» та «злий» поліцейський

Опис ситуації: Ми з колегами на початку року домовилися про єдині правила в 6-му класі: телефони в боксах, вхід у клас до дзвоника, жодної їжі на партах. Я суворо дотримуюсь цих правил, бо вірю, що це дисциплінує. Але останнім часом учні стали відкрито зі мною конфліктувати.

Вчора, коли я попросила Данила сховати телефон, він розсміявся і сказав: *«А чому це? У Галини Петрівни на математиці ми навіть музику в навушниках слухаємо, коли задачі розв'язуємо, і вона слова не каже! Тільки ви до нас чіпляєтесь»*. Весь клас почав густо на підтримку Данила. Я відчула себе «старою вчителькою-тираном», яка заважає дітям жити. Найгірше те, що я намагалася поговорити з Галиною Петрівною в учительській, але вона лише відмахнулася: *«Ой, не будьте такою занудою, вони ж діти, їм треба розрядка»*. Тепер я почуваюся зрадженою колегою і безсилою перед учнями. Мені хочеться просто здатися і теж дозволити їм робити що завгодно, аби не бути об'єктом їхньої ненависті.

Запит: Як мені відстояти свої професійні кордони та спільні домовленості з колегами, не зіпсувавши стосунки в колективі, і повернути авторитет у класі, де я стала єдиним носієм правил?

Кейс №4. Професійний розвиток: пастка порівняння та «синдром самозванця»

Опис ситуації: Я працюю в школі вже 12 років. За останній рік я пройшла п'ять курсів на EdEra та Prometheus, опанувала штучний інтелект для підготовки уроків, створила інтерактивний посібник у Canva. Я справді намагаюся бути «сучасною». Але нещодавно до нас прийшла молода колега, випускниця університету. Вона не має мого досвіду, але діти від неї просто в захваті. Вони біжать до неї на перервах, знімають разом TikTok, і вона стала «зіркою» школи за два місяці.

Вчора на педраді директорка хвалила її за «інноваційність», хоча я використовую ті самі інструменти, але мої уроки проходять тихо й методично правильно, без такого хайпу. Я відчула гострий укол заздрості, а потім – сорому за цю заздрість. Мені здалося, що всі мої сертифікати – це просто папірці, а я сама – лише намагаюся «наздогнати потяг», який уже поїхав. Я почала сумніватися: чи варто мені взагалі вкладатися в цей розвиток, якщо харизма молодості перемагає будь-яку методику? Я відчуваю, що закриваюся в собі й починаю формально виконувати обов'язки, бо не бачу сенсу в подальшому зростанні.

Запит: Як мені знайти власну унікальну траєкторію професійного розвитку, щоб не знецінювати свій досвід у порівнянні з іншими, і як трансформувати почуття професійної конкуренції в джерело власної мотивації, а не в причину для апатії?

Кейс №5. Ілюзія інтерактивності: коли «гра» не перемагає смартфон

Опис ситуації: Я готувалася до цього уроку три вечори: створила квест у Genially, підбрала яскраві меми за темою, роздрукувала QR-коди. Я була впевнена, що це «вибухне». Але реальність виявилася іншою. Коли я з ентузіазмом оголосила правила гри, половина класу навіть не підвела голів. Вони сиділи, затиснувши телефони між колінами під партами.

Я намагалася жартувати, залучати їх, але у відповідь – тиша і ці «порожні очі». Один учень взагалі зняв навушник, запитав: «А можна ми просто параграф прочитаємо і ви нас відпустите?» У цей момент у мене все всередині обірвалося. Я відчула таку гостру образу, ніби мене особисто відштовхнули. Я стояла перед ними зі своїми роздруківками й відчувала себе аніматором на невдалому святі, а не фахівцем. Тепер я зі злістю думаю про наступний урок: навіщо мені креативити, якщо їм достатньо стрічки TikTok? Я починаю просто ненавидіти ці телефони й свою роботу, яка перетворилася на боротьбу за увагу.

Запит: Як мені перестати сприймати низьку залученість учнів як особисту поразку чи неповагу, і де знайти баланс між використанням технологій та реальним живим контактом, щоб підготовка до уроків приносила результат, а не емоційне спустошення?

Тема 7. Інструменти підтримувальної супервізії: майстерня запитань

(1 год. 30 хв.)

Мета заняття: практикувати навичку конструювання «сильних запитань», які стимулюють професійну рефлексію супервізанта, допомагають вийти у метапозицію та трансформують звичні патерни мислення.

Очікувані результати:

- учасники навчаться ідентифікувати функції запитань (підтримка, дзеркало, провокація);
- конструюватимуть «сильні запитання», спрямовані на «невидиме» (почуття, атмосферу), уникаючи директивності;
- критично оцінюватимуть формулювання за критеріями глибини, «стерильності» та рефлексивного потенціалу;
- зможуть перетворювати методичний шум та бюрократичні конструкції на живу мову супервізії.

Діяльність 1. Вправа «Питання для уточнення»

 Орієнтовний час: 80 хв.

Хід вправи:

Крок 1. Майстерня (30 хв.)

1. **Об'єднайте учасників** у групи, з якими вони працювали раніше над кейсами.
2. **Роздайте кожній групі** фліпчарт та маркери.
3. **Поясніть завдання:** *«Продовжуйте працювати з вашими кейсами. Ваше завдання – скласти перелік запитань для з'ясування деталей ситуації та глибинних причин проблеми. Запишіть ці запитання на фліпчарті».*
4. **Наголосіть:** «Мета цих запитань – тримати фокус на дослідженні, а не на "лікуванні" чи виправленні ситуації. Ми запитуємо, щоб супервізанти сам побачили свою ситуацію інакше».

Крок 2. Зважування запитань (20 хв.)

1. **Запропонуйте групам** обмінятися фліпчартами (рух аркуша за годинниковою стрілкою).
2. **Роздайте кольорові маркери** та критерії «сильних запитань» (див. Роздатковий матеріал «Критерії сильних запитань»).
3. **Поясніть завдання:** «Проаналізуйте напрацювання колег та класифікуйте їхні запитання за допомогою кольорових позначок:
 - **Зелений маркер:** запитання-підтримка (дає ресурс).
 - **Синій маркер:** запитання-дзеркало (показує об'єктивні факти).

- **Червоний маркер:** запитання-провокація (змушує вийти в метапозицію, наприклад: „Що станеться, якщо ви завтра просто не прийдете на цю роботу?“).
- **Чорний маркер:** запитання, що потребує „людського перекладу“ (містить методичний шум або складні терміни)».

4. Запропонуйте учасникам переформулювати запитання, обведені чорним маркером, або додати нові відповідно до критеріїв.

Крок 3. Зворотний зв'язок за технікою «3D-Резонанс» (30 хв.)

1. Поясніть завдання: групи, які оцінювали одна одну, готують фідбек за трьома векторами:

- **«Питання-магніт»:** оберіть одне питання колег, яке ви відчули «шкірою». Скажіть: *«Ми забираємо собі ваше запитання про [цитата]. Воно настільки просте, що миттєво знімає напругу. Ми відчули, що воно»*.
- **«Мистецтво перекладу»:** покажіть виправлене питання, де методичний шум заважав бачити людину. Скажіть: *«Нам було важливо перекласти ваше питання про [методичний термін] на людську мову [нова редакція]. Коли ми це зробили,»*.
- **«Залишений слід»:** поділіться відчуттями від набору запитань. Скажіть: *«Якби ми були вашими супервізантами, після таких запитань ми б відчули, що нас У ваших питаннях багато.....»*

2. Організуйте обмін зворотним зв'язком між групами

Критерії сильних запитань

Питання для уточнення

МЕТА: тримати фокус на дослідженні, а не на лікуванні чи виправленні ситуації. Ми ставимо запитання щоб супервізанти побачили свою ситуацію інакше.

Пропустіть запитання через фільтри:

1. Фільтр «3D-Візуалізації» (уява замість рішення)

- **Критерій:** запитання допомагає «домалювати» картину ситуації, а не знайти вихід.
- **Чек-лист:** чи можу я після відповіді «побачити» цей момент у 3D-форматі? Якщо моє питання підказує вихід («А що, якби ви...»), воно слабе.

2. Фільтр «Дослідження» (факти замість оцінок)

- **Критерій:** запитання стосується факту або стану, а не оцінки чи причини.
- **Чек-лист:** я запитую «Що саме сталося?», а не «Чому ви так зробили?». Слово «Чому» змушує виправдовуватися, а «Що / Як» – досліджувати.

3. Фільтр «Стерильності» (чистота без власного досвіду)

- **Критерій:** запитання є «чистим» – без домішок вашого досвіду чи методичних штампів.
- **Чек-лист:** чи не нав'язую я свою термінологію? Використовуйте слова самого супервізанта. Якщо він сказав «стіна опору», запитайте: «Якої висоти була ця стіна?», а не «Чому вчитель був агресивним?»

4. Фільтр «Рентгену» (фокус на невидиме)

- **Критерій:** спрямованість на почуття, тілесні реакції та простір.
- **Чек-лист:** чи допомагає питання дізнатися про те, що не було озвучено? (Атмосфера в кабінеті, внутрішній монолог, поза вчителя).

5. Фільтр «Глибини» (рефлексія замість звітності)

- **Критерій:** питання стимулює «занурення», а не автоматичну відповідь.
- **Чек-лист:** чи змушує відповідь супервізанта думати / міркувати й зазирнути всередину, чи він просто видає «статистику»?

Таблиця-шпаргалка для самоперевірки запитання

 СТОП-запитання (порада/оцінка) Методичний «шум»	 СИЛЬНЕ запитання (дослідження) Жива мова супервізії
Чому ви не зупинили його, коли він почав кричати? (Оцінка дій)	Яка ваша реакція була першою, коли тон розмови змінився? (Пошук факту)
А ви пробували дати йому ресурсну вправу? (Прихована порада)	Які інструменти були у вас під рукою в той момент? (Вивчення ресурсів)
Вчитель був налаштований вороже? (Нав'язування інтерпретації)	Яким був вираз обличчя чи поза вчителя в цю хвилину? (Малювання картини)
Ви відчували провину? (Закрите питання, діагноз)	Де у тілі ви відчули найбільшу напругу під час паузи? (Вивчення стану)
Чого вам бракувало в тій хвилині? (Канцеляризм, що перетворює супервізора на контролера)	Що саме в розповіді колеги вас «зачепило»? (Пошук живої точки входу в запит через особистий відгук)
Чи відповідало це алгоритму НУШ? (Перевірка на відповідність стандарту замість дослідження реальності)	«Яку частину вашого плану довелося відпустити в цей момент? (Виявлення гнучкості супервізора та реального стану справ)
Яка інтенція вашої дії? (Складна термінологія, що змушує супервізанта «підбирати слова», а не відчувати)	Який ваш намір був найголовнішим тоді? (Повернення до сенсу професійної позиції простою мовою)
	Якби цей кейс був подарунком для вашого професійного зростання, то в чому його цінність? (Ресурсна трансформація)

Тема 8. Інструменти підтримувальної супервізії: майстерня осмислення запиту

(1 год. 30 хв.)

Мета: відпрацювати практичні навички групового осмислення професійного досвіду та надання якісного зворотного зв'язку, що стимулює рефлексію супервізанта.

Очікувані результати:

- учасники розрізнятимуть ролі супервізора, супервізанта та учасників у процесі групового осмислення;
- навчатися вчасно помічати, коли група „збивається з курсу” підтримки;
- опанують методи конструктивного зворотного зв'язку та критерії його ефективності (формула П-П-П-П).

Діяльність 1. Вступ та мозковий штурм «Ризики осмислення»

 Орієнтовний час: 15 хв.

Хід діяльності:

1. **Вступне слово:** Нагадайте учасникам, що групове осмислення – це ключовий етап супервізії, де група працює як «колективне дзеркало» для колеги, не вдаючись до прямої критики.
2. **Поясніть ролі:** коротко нагадайте про функції учасників:
 - **Супервізор:** фасилітація, безпека, повернення до запиту.

- **Супервізанти:** «слухач власної історії», який фіксує ідеї.
- **Учасники:** діляться почуттями та образами, пропонують різні кути зору.

3. **Поставте запитання для мозкового штурму:** «До яких помилок та ризиків варто бути готовими під час групового осмислення? Що саме може завадити якісній підтримці?»
4. **Узагальніть відповіді,** акцентуючи на типових помилках (порадодавство, оцінювання, порушення конфіденційності або спроби «лікувати» дитячі травми замість аналізу практики).

Діяльність 2. Робота в групах «Аналіз кейсів та пошук балансу»

 Орієнтовний час: 35 хв.

Хід вправи:

1. **Об'єднайте учасників у 5 груп.**
2. **Роздайте кожній групі** один із описів складних ситуацій (див. Роздатковий матеріал «Ситуації для аналізу»).
3. **Поясніть завдання (Крок 1):** «Проаналізуйте вашу ситуацію за трьома питаннями:
 - Яка саме помилка відбулася?
 - Що супервізор зробив (або НЕ зробив), що призвело до цієї ситуації?
 - Які дії супервізора допомогли б уникнути цього?».
4. **Поясніть завдання (Крок 2):** «Напишіть на фліпчарті 2-3 фрази-помічники, які допоможуть супервізору етично зупинити деструктивну поведінку групи або супервізанта та повернути процес у конструктивне русло».
5. **Розпочніть презентацію:** Запросіть групи озвучити свої висновки та фрази на загал.

Інформаційний інпут для тренера:

- **Пастка «готових рецептів»:** коли група переходить до порад («зробіть так»), супервізія перетворюється на менторство. Завдання супервізора – вчасно зупинити потік експертних думок і повернути групу до формату гіпотез та рефлексії.
- **Емоційний опір та безпека:** якщо супервізант постійно перериває обговорення або захищається, це сигнал, що він відчувається в небезпеці або процес пішов занадто глибоко. Супервізор має нагадати про правила «мовчання супервізанта» та забезпечити йому право лише слухати, не виправдовуючись.
- **Професійна роль vs Психотерапія:** ми працюємо з професійними компетентностями та запитом. Перехід на «дитячі травми» – це грубе порушення етики. Супервізор зобов'язаний негайно повернути групу в професійну площину, відмежовуючи педагогічну діяльність від особистісної терапії.
- **Відповідальність за тишу та простір:** Тиша групи – це теж матеріал для роботи. Коли супервізор «рятує» ситуацію власним монологом, він забирає відповідальність у групи. Важливо витримувати паузу та досліджувати причини мовчання, а не заміщувати групу собою.

Правила «повернення в конструктив»:

1. **Тримайте фокус на запиті:** чи те, що ми зараз кажемо, допомагає супервізанту розширити бачення його професійної ситуації?
2. **Забезпечуйте рівність:** Не дозволяйте одному учаснику домінувати. Ваша роль – модерувати простір так, щоб кожен голос був почутий.
3. **Екологічність понад усе:** Супервізор – це «охоронець безпеки». Якщо дискусія стає деструктивною або оціночною, ви маєте право і обов'язок втрутитися, використовуючи ваші «фрази-помічники».

Діяльність 3. Майстерня зворотного зв'язку

 Орієнтовний час: 40 хв.

Хід справи:

- 1. Поясніть завдання:** «Ви маєте обрати один із методів зворотного зв'язку, який сприяє рефлексії супервізанта після групового осмислення та адаптувати його до вашого кейсу».
- 2. Запропонуйте учасникам** перелік технік (див. Роздатковий матеріал «Техніки зворотного зв'язку»): «Дві зірки й одне побажання», «Бутерброд (П-Н-П)», «Метод 3-2-1», «CEDAR» або «ОКУЛЯРИ».
- 3. Організуйте взаємооцінювання:** попросіть групи обмінятися напрацюваннями.
- 4. Поясніть формулу П-П-П-П для аналізу:** «Оцініть метод колег за наступними критеріями:
 - **П – Помітно:** Чи чітка структура? Чи зрозуміє супервізонт, як рефлексувати?
 - **П – Практично:** Чи не занадто метод громіздкий? Скільки часу він займе?
 - **П – Потужно:** Чи веде це до реальної зміни ставлення або дій?
 - **П – Порада:** Що варто додати, щоб розширити потенціал цієї техніки?
- 5. Завершіть обговорення:** Який метод виявився найбільш універсальним для підтримки вчителів у вашій практиці?



Рекомендації для тренера:

- Наголошуйте на тому, що в супервізії досвід пропонується лише як «один із багатьох варіантів на полиці», а не як інструкція.
- Стежте, щоб під час вправ учасники не переходили на критику особистості, а аналізували виключно професійні дії.
- Використовуйте техніку «Я помітив/ла...» для демонстрації безоціночного фідбеку під час підбиття підсумків сесії
- Наголошуйте, що супервізор – це не робот, що видає «бутерброд». Він має відчувати, яка техніка зараз «заземлить» супервізанта, а яка – дасть крила.

Ситуації для аналізу

Ситуація 1. Під час етапу групового осмислення запиту вчителя математики щодо конфлікту з класом, один із учасників групи (досвідчений колега) каже: *«Я точно знаю, що треба зробити вчителю. Наступного разу просто потрібно забрати у них телефони на початку уроку і викликати батьків. У мене це завжди працює, і у вас спрацює».* Решта групи починає активно підтакувати та пропонувати свої «рецепти».

Ситуація 2. Супервізант виклав запит про вигорання та відчуття безсилля. Під час групового осмислення, коли колеги діляться гіпотезою, що *«можливо, вчитель занадто багато бере на себе відповідальності за емоції учнів»*, супервізант не витримує і перериває: *«Ні, це не так! Ви не розумієте, я просто хочу, щоб кожен учень знав, що я його чую і підтримую».*

Ситуація 3. Під час групового осмислення, коли група обговорює ситуацію, супервізант постійно втручається: *«Ні, це було не так!», «Ви не зрозуміли, я поясню...».* Супервізор дозволяє це втручання, а один із учасників групи забирає на себе 80% часу обговорення, нав'язуючи свою думку іншим.

Ситуація 4. Під час обговорення труднощів вчителя у спілкуванні з директором, група починає аналізувати дитинство супервізанта. Один із учасників каже: *«Мені здається, супервізант боїться директора, бо він нагадує його суворого батька. Вам треба пропрацювати ваші дитячі травми, щоб стати більш впевненим педагогом».*

Ситуація 5. Супервізор оголошує етап групового осмислення, але група мовчить. Учасники уникають зорового контакту, ніхто не хоче висловлюватися. Супервізор, щоб врятувати ситуацію, починає сам розлого аналізувати кейс супервізанта, займаючи 80% часу обговорення.

Методи конструктивного зворотного зв'язку

«Дві зірки й одне побажання» – це метод який базується на позитивному зворотному зв'язку та розвитку. Він передбачає відзначення двох сильних сторін роботи («зірки») та надання однієї конкретної поради для вдосконалення («побажання»).

Як застосовувати метод:

1. Дві зірки (Дві позитивні речі): Що було зроблено чудово? (Наприклад: «Цікава ідея», «Грамотно написано», «Вдалий приклад»).
2. Одне побажання (Порада): Що можна покращити або додати для розвитку? (Наприклад: «Спробуй додати більше фактів», «Зверни увагу на оформлення заголовків»).

«Бутерброд» (сендвіч) у зворотному зв'язку – це техніка конструктивної критики, що складається з трьох частин: похвала, критика/пропозиції щодо покращення, і знову похвала.

Структура методу «Бутерброд»:

- Верхня булка (Похвала): Розмова починається з позитивного відгуку, відзначення успіхів, сильних сторін.
- Начинка (Критика / Проблема): Обговорення помилок, проблемної ситуації або зон розвитку. Важливо говорити аргументовано, фокусуючись на діях, а не на особистості.
- Нижня булка (Підтримка / Похвала): Завершення розмови позитивною оцінкою, вираженням віри в можливості людини, вдячністю за роботу або підкресленням цінності співробітника.

Роздатковий матеріал

«3-2-1» – це інструмент швидкого та конструктивного зворотного зв'язку, який допомагає структурувати оцінку роботи або навчання. Він передбачає написання 3 позитивних моментів (що вдалося), 2 зон для розвитку (над чим попрацювати) та 1 конкретного запитання або пропозиції для майбутнього.

- **3 Позитивні аспекти (Strengths):** Три речі, які були зроблені добре, сподобалися або були ефективними.
- **2 Зони розвитку (Opportunities for growth):** Два конкретні аспекти, які можна покращити, виправити або доопрацювати.
- **1 Запитання/Ідея (Next step):** Одне запитання, яке стимулює мислення, або одна пропозиція щодо подальших дій.

«Окуляри»

Метод «Окуляри» – це проста, але глибока рефлексивна техніка, яка дозволяє „подивитися” на вправу або діяльність з різних точок зору. Кожна пара „окулярів” – це окремий фокус мислення, який допомагає учасникам не просто виконати завдання, а усвідомити його цінність.

Перші окуляри: Як вправа розвиває предметні компетентності?

Другі окуляри: Як вправа розвиває громадянські компетентності?

Треті окуляри: Яка ідея вправи є натхненням для вас?

Роздатковий матеріал

CEDAR – це аббревіатура, яка представляє собою п'ять основних елементів техніки надання конструктивного фідбеку. Кожна літера в аббревіатурі відповідає конкретному кроку в процесі надання зворотного зв'язку. Ця техніка використовується для надання конструктивного та корисного фідбеку в професійних та особистих відносинах. Ось її розшифровка:

- **C – Context (Контекст):** Почніть з установлення контексту або рамок для вашого фідбеку. Розкажіть особі, яка отримує фідбек, про що саме ви говорите і чому це важливо. Це допоможе створити зрозумілу основу для подальшого фідбеку.
- **E – Examples (Приклади):** Надайте конкретні приклади або ситуації, які підкреслюють ваш фідбек. Використовуйте реальні приклади, щоб ілюструвати ваші точки зору та дати отримувачу можливість легше зрозуміти, про що ви говорите.
- **D – Data (Дані):** Підкресліть об'єктивні дані або факти, які підтримують ваші думки або оцінки. Важливо мати конкретні дані, які допоможуть підтвердити ваш фідбек і зробити його більш об'єктивним.
- **A – Assessment (Оцінка):** Висловіть свою особисту оцінку або точку зору. Поясніть, як саме ви сприймаєте ситуацію або дії особи. Завершіть цей етап, вказавши, чому ваша оцінка є важливою.
- **R – Recommendations (Рекомендації):** Закінчіть, надаючи конструктивні рекомендації або поради для подальшого поліпшення. Покажіть, як можна виправити недоліки або досягти кращих результатів.

CEDAR-техніка сприяє більш чіткому та об'єктивному спілкуванню, допомагає уникнути непорозумінь та забезпечує, що фідбек надається у конструктивній формі для подальшого розвитку і поліпшення.

Три «п»: «Почни – Перестань – Продовжуй»

Простіший формат 33 – концентрація на 3х речах. Що варто почати робити? Що варто перестати робити? Що варто продовжувати робити?

Роздатковий матеріал

«Морська зірка»

На картці намалуйте морську зірку з 5-ма ніжками. Проаналізувавши роботу / презентацію / вправу / урок тощо, на ніжках напишіть, що людині / команді, якій ви надаєте фідбек, варто:

1. продовжувати робити;
2. робити більше;
3. робити менше;
4. перестати робити;
5. почати робити.

Запитання варто модифікувати відповідно до контексту. Скажімо, якщо мова про 33 на певний продукт (роботу), наприклад, твір, то запитання можуть бути такими:

Що в цьому творі:

- саме в міру?
- хотілося б бачити більше?
- хотілося б бачити менше?
- варто додати?
- варто прибрати?

«3 зірки, 2 хмаринки, 1 висновок»

- Напиши 3 твердження, що саме тобі сподобалося в роботі однокласника / однокласниці (3 зірки).
- Напиши 2 уточнювальні запитання або зауваження (2 хмаринки).
- Напиши свою думку чи пораду для свого однокласника / однокласниці.

Роздатковий матеріал

«Факт – вплив / значення – рекомендація»

При оцінюванні роботи учня, виокреміть одну річ, яку б ви хотіли виправити. Назвіть її (Я помітила, що ти робиш багато орфографічних помилок), опишіть її вплив (чому ця проблема справді важлива; багато учнів – і людей взагалі, можуть не бачити, чому певна проблема є важливою) (Це може призвести до непорозумінь, ускладнює розуміння твоїх текстів) й надайте рекомендацію, як виправити цю проблему.

«Добре – краще – яким чином»

При надаванні цього ЗЗ увага зосереджується на тому, що учень уже вміє. Завданням учителя є підмітити те, що учневі вдається (хоча б трішки), зазначити це, після чого запропонувати, що можна покращити і як це зробити. В ідеалі, це має відбуватися у формі діалогу. «Я бачу, що тобі вдається Х. Яким ти бачиш свій наступний крок? Що б ти хотів удосконалити? Як ти плануєш це робити? Як я можу допомогти тобі у цьому?»

«+/Δ (плюс / дельта)»

Простий інструмент, при якому треба зазначити одну річ, яка сподобалася (+) і одну річ, яку треба змінити (Δ). Це можна робити через усне надавання ЗЗ, а можна після, наприклад, презентації, усім учням у класі роздати по 2 пост-іти 2 кольорів; на одному кольорі кожен пише + (що сподобалося), на іншому – Δ (що треба змінити).

Роздатковий матеріал

«Мені сподобалося», «Я помітив/ла», «Я б хотів/ла»

Надаємо ЗЗ за структурою – продовжуючи три речення: «Мені сподобалося...», «Я помітив/ла...», «Я б хотів/ла...». Цей ЗЗ можна надавати за категоріями. Наприклад, оцінюємо презентацію у таких категоріях: зміст презентації, паверпойнт презентація, вміння презентувати. По кожній категорії продовжуємо по ці три речення. (Твір: зміст, граматики та пунктуація (або орфографія), словниковий запас тощо; можна обирати більше чи менше категорій; зосереджуватися на якійсь одній категорії...). Цей ЗЗ можна оформлювати у вигляді таблиць, напр.:

Есе

Категорія	Мені сподобалося	Я помітив/ла	Я б хотів/ла
Структура есе			
Аргументація			
Пунктуація			

Тема 9. Розбудова професійних супервізорських спільнот

(2 год.)

Мета: формувати в учасників розуміння професійних спільнот як інструменту забезпечення якості супервізії та резильєнтності фахівців.

Очікувані результати:

- учасники зможуть розрізнити формальний список сертифікованих фахівців та дієву професійну спільноту;
- проаналізують ефективність діяльності груп супервізорів за шістьма напрямками моделі Паскаль Момпуа-Гайяр;
- напрацюють ідеї для підтримки та функціонування професійних спільнот супервізорів у областях.

Діяльність 1. Метарефлексія «Перевірка сном»

 Орієнтовний час: 15 хв.

Хід діяльності:

Запросіть учасників до спільного кола.

Поставте запитання для обговорення:

- Що ви відчували після вчорашнього рефлексійного кола, в якому вдруге відповідали на запитання?
- Яка думка пройшла «перевірку сном» і залишилася для вас важливою сьогодні вранці?
- Чи з'явилося у вас за ніч запитання, яке ви вчора не захотіли чи не встигли озвучити?

Діяльність 2. Вступ та «Діагностика спільноти»

 Орієнтовний час: 20 хв.

Хід діяльності:

1. **Проведіть мозковий штурм.** Поставте учасникам запитання: «Навчені супервізори області – це вже спільнота чи ще просто група людей?».
2. **Запропонуйте учасникам** ідентифікувати ознаки спільноти, які вони бачать у своєму регіоні зараз.
3. **Підсумуйте:** справжня спільнота – це не список у наказі, а жива взаємодія, що базується на спільних цінностях та підтримці.

Діяльність 3. Вправа «Оцінювання потенціалу спільноти (за Паскаль Момпуа-Гайяр)»

 Орієнтовний час: 1 год. 40 хв.

Хід вправи:

1. **Крок 1. Індивідуальне оцінювання:** Роздайте кожному учаснику таблицю оцінювання напрямків діяльності спільноти за Паскаль Момпуа-Гайяр. (див. Роздатковий матеріал «Показники професійної спільноти»)
 - **Поясніть завдання:** «Оцініть вашу регіональну спільноту за 5-зірковою шкалою: від початкового / відсутнього рівня (1 ★) до еталонного, що став культурною нормою (5 ★)».
2. **Крок 2. Робота в трійках:**
 - **Запропонуйте учасникам** обрати 1–2 найсильніші позиції своєї спільноти та поділитися успіхами.
 - **Поставте завдання:** поміркуйте, як ці сильні сторони використати як фундамент для підсилення слабких місць, та заповніть колонку «Дії для покращення»
3. **Крок 3. Презентація ідей:** запропонуйте кожній групі представити напрацювання, інші учасники можуть фіксувати цікаві ідеї для своїх областей/

Показники професійної спільноти

Крок 1. Індивідуальне завдання

Поміркуйте про групу підготовлених супервізорів у вашій області, використовуючи таблицю оцінювання. Оцініть діяльність спільноти за принципом зростання: від повної відсутності ознаки до її перетворення на стійку культурну норму спільноти:

1 зірка ★ Початковий/відсутній – напрямок не визначений або є критичною слабкістю. Наприклад, правила етики не прописані, а зустрічі мають хаотичний характер без чіткої мети.

2 зірки ★★ Фрагментарний – є окремі спроби реалізації, але вони несистемні. Координатор намагається ставити питання про потреби, проте зворотний зв'язок від супервізорів слабкий або ігнорується.

3 зірки ★★★ Функціональний – напрямок працює на базовому рівні. Учасники розуміють формат і цілі, дотримуються базової конфіденційності, але спільноті бракує глибини рефлексії чи самостійності.

4 зірки ★★★★ Сталий / Розвинений – показник чітко виражений. Спільнота є безпечним простором для обговорення складних кейсів; методики використовуються з повагою до авторства (академічна доброчесність).

5 зірок ★★★★★ Еталонний / Культурна норма – напрямок повністю визначений, працює максимально ефективно та природно. Спільнота сама підтримує свої стандарти якості, а її досвід стає прикладом для інших регіонів.

Крок 2. Завдання у групах

Оберіть одну-дві найсильніші позиції, поділіться своїми успіхами, поміркуйте, як їх використати як фундамент для підсилення слабких місць.

Напрямок (за Паскаль)	Питання для координаторів спільнот	Оцінка (1-5 ★)	Дія для покращення
Цілі та потреби	Чи знаємо ми реальні професійні потреби наших супервізорів після навчання? Як ми враховуємо їхній досвід, дотримуючись принципу академічної доброчесності (визнання авторства методик, чесність у звітах)?		
Формат, комунікація та комфорт	Чи є у них безпечне місце/простір для обговорення успішних практик чи «вивантаження» складних кейсів (онлайн/офлайн)? Як ми комунікуємо, щоб кожен відчував підтримку, а не лише «контроль»?		
Правила/ етика/норми	Чи домовилися ми про конфіденційність та норми взаємодії в групі? Чи прописані ці правила/норми етики та конфіденційності? Чи розуміють усі, що плагіат кейсів або порушення таємниці супервізії є неприпустимим?		
Зміст та актуальність	Про які реальні проблеми чи успіхи говоримо? Чи уникаємо довгих і важких завдань? Чи приділяємо ми увагу профілактиці професійного вигорання? Чи є у змісті зустрічей місце для технік самопомогі та відновлення ресурсу?		
Стиль та старт	Який імідж спільноти ми транслюємо: формальний звітний орган чи простір підтримки? Який стиль задає координатор: директивний чи підтримувальний? Чи моделює координатор повагу до інтелектуальної власності колег?		
Підбиття підсумків	Чи допомагають підсумки зрозуміти, наскільки якісно (етично) та безпечно (емоційно) пройшла взаємодія? Чи відчують супервізори полегшення після зустрічі?		

Тема 10. Кодекс доброчесності та етики супервізора

(1 год. 30 хв.)

Мета: обговорити поняття доброчесності у супервізії та спільно напрацювати модель поведінки супервізора, яка базується на етичних нормах для гарантування безпечного простору та підтримки професійного зростання педагогів.

Очікувані результати:

- учасники визначають ключову потребу створення Кодексу (забезпечення довіри, конфіденційності, мінімізація конфліктів інтересів);
- проаналізують пропоновані статті Кодексу та опишуть конкретні індикатори професійної поведінки;
- сформулюють цілісне бачення етичних меж взаємодії супервізора та супервізанта.

Діяльність 1. Мозковий штурм «Для чого супервізорам потрібен кодекс доброчесності?»

 Орієнтовний час: 10 хв.

Хід діяльності:

1. Поставте запитання учасникам: «Як ви вважаєте, для чого супервізорам потрібен окремий кодекс доброчесності та етики? Які ризики він допомагає мінімізувати?»

2. Запишіть відповіді учасників на фліпчарті.

3. Підсумуйте обговорення, вивівши на слайд або озвучивши ключові тези:

- забезпечення довіри та гарантування конфіденційності;
- мінімізація конфліктів інтересів та підтримання неупередженості;
- створення безпечних меж взаємодії та рольової чистоти;
- підсилення якості та відповідальності супервізії в освіті.

Діяльність 2. Вправа «Створення Кодексу: від норми до дії»

 *Орієнтовний час: 80 хв.*

Хід вправи:

- 1. Об'єднайте учасників** у 5 робочих груп. Поясніть, що для створення кодексу важливо використати пропозиції, напрацьовані групою упродовж попередніх днів під час рефлексій.
- 2. Роздайте кожній групі** блоки статей Кодексу (див. Роздатковий матеріал «Статті Кодексу») (по 1 або 2 статті на групу) та аркуші для запису.
 - *Група 1:* Статті 1-2 (Доброчесність та Компетентність).
 - *Група 2:* Статті 3-4 (Партнерство та Конфіденційність).
 - *Група 3:* Статті 5-6 (Недискримінація та Етична комунікація).
 - *Група 4:* Статті 7-8 (Орієнтація на розвиток та Професійні межі).
 - *Група 5:* Статті 9-10 (Прозорість процесу та Саморефлексія).

3. Крок 1. Моделювання поведінки (20 хв.). Поясніть завдання: «Проаналізуйте зміст отриманих статей і трансформуйте сформульовані в них норми в конкретні дії. Визначте: „Що саме робить або не робить супервізор, керуючись цією статтею?“». Скористайтесь наведеними підказками:

- *Наприклад (Стаття 4):* Супервізор анонімізує кейси при обговоренні з колегами та не передає інформацію адміністрації без згоди вчителя.

4. Крок 2. «Літаючий аркуш» (30 хв.). Запропонуйте учасникам передати аркуші за годинниковою стрілкою. Наступна група має:

- доповнити перелік поведінкових норм, які були пропущені;
- виділити кольоровим маркером сумнівні тези для подальшої дискусії (не викреслюючи їх).

5. Крок 3. Рефлексивний аналіз (10 хв.). Поверніть аркуші «власникам». **Поясніть завдання:** «Проаналізуйте доповнення колег та спірні моменти. Сформууйте фінальну редакцію поведінкових норм для ваших статей».

6. Крок 4. Презентація напрацювань (15 хв.). Спікери представляють моделі поведінки та озвучують дискусійні моменти.

Обговорення та підсумки сесії

Поставте учасникам запитання:

1. Якого пункту майбутнього Кодексу буде найскладніше дотримуватися на практиці?
2. Як цей перелік допоможе створити простір безпеки та підтримки?

Статті Кодексу

Стаття 1. Професійна доброчесність, об'єктивність і відповідальність

Супервізор діє відповідно до принципів академічної доброчесності, об'єктивності та відповідальності, визначених Порядком. Забезпечує чесний, неупереджений супровід без функції контролю чи оцінювання.

Приклади поведінки:

Стаття 2. Компетентність і безперервний професійний розвиток

Супервізор підтримує компетентність у педагогіці, психології, фасилітації та методах супервізії (діагностична, аналітична, консультативна, наставницька функції).

Приклади поведінки:

Стаття 3. Добровільність, партнерство та людиноцентризм

Супервізія здійснюється **виключно за згодою сторін** і базується на педагогіці партнерства та людиноцентризмі.

Приклади поведінки:

Стаття 4. Конфіденційність і захист даних

Дотримання конфіденційності та законодавства про захист персональних даних — базова умова довіри.

Приклади поведінки:

Стаття 5. Недискримінація, інклюзивність і гуманізм

Супервізор діє на засадах рівності, поваги до гідності, інклюзивності та гуманізму.

Приклади поведінки:

Стаття 6. Етична комунікація та фасилітація

Комунікація є підтримувальною, діалогічною, спрямованою на рефлексію та розвиток (фасилітативна функція).

Приклади поведінки:

Стаття 7. Професійні межі та уникнення конфлікту інтересів

Супервізор дотримується ролі надавача підтримки, не поєднує її з оцінюванням чи адміністративним контролем.

Приклади поведінки:

Стаття 8. Прозорість процесу та дотримання процедури супервізії

Супервізор діє відповідно до Порядку: дотримується **циклу супервізії (підготовчий–основний–заключний етапи)**, узгоджує цілі, методи, формат (очно/дистанційно).

Приклади поведінки:

Приклад Кодексу

Наведений приклад Кодексу є результатом групової роботи учасників навчання. Це «живий» документ, який відображає цінності та етичні орієнтири професійної спільноти супервізорів. Рекомендуємо використовувати цей текст як базову модель, яку кожна нова група навчання може (і повинна) доповнювати, критично переосмислити та адаптувати до нових викликів освітнього середовища. Кодекс залишається відкритим для професійної дискусії та актуалізації.

КОДЕКС ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА ЕТИКИ СУПЕРВІЗОРА

Цей Кодекс доброчесності та етики супервізора (далі – Кодекс) є зведенням засадничих цінностей, моральних принципів та професійних стандартів, якими керується супервізор у своїй діяльності.

Метою супервізії є не контроль чи оцінювання, а створення безпечного професійного простору для розвитку педагога, підтримки його емоційного стану та фахового зростання. Роль супервізора полягає у фасилітації рефлексії, наданні якісного зворотного зв'язку та зміцненні професійної впевненості супервізанта через принципи рівності та людиноцентризму.

Цей Кодекс розроблено для:

- 1. утвердження високих етичних стандартів у професійній спільноті супервізорів;*
- 2. забезпечення прозорості та довіри між супервізором і супервізантом;*
- 3. захисту прав та інтересів учасників процесу супервізії;*
- 4. формування культури академічної доброчесності та партнерської взаємодії в освітньому середовищі.*

Ухвалюючи цей Кодекс, супервізор бере на себе особисте зобов'язання неухильно дотримуватися визначених норм, діяти з повагою до гідності людини та сприяти становленню нової якості освіти через підтримку кожного педагога.

Стаття 1. Професійна доброчесність, об'єктивність і відповідальність

Супервізор діє відповідно до принципів академічної доброчесності, об'єктивності та відповідальності, визначених Порядком. Забезпечує чесний, неупереджений супровід без функції контролю чи оцінювання.

Приклади поведінки:

1. розмежовує супервізію і контроль/інспектування;
2. надає зворотний зв'язок на основі спостережень і даних;
3. не збирає інформацію про супервізанта від колег, адміністрації;
4. ретельно заповнює та вчасно надає звітну документацію за результатами супервізії.

Стаття 2. Компетентність і безперервний професійний розвиток

Супервізор підтримує компетентність у педагогіці, психології, фасилітації та методах супервізії (діагностична, аналітична, консультативна, наставницька функції).

Приклади поведінки:

1. регулярно підвищує кваліфікацію, бере участь в інтервізії / метасупервізії;
2. обирає методи (спостереження, бесіда, аналіз документів) відповідно до етапу циклу;
3. бере активну участь у професійних спільнотах супервізорів;
4. здійснює рефлексію власної діяльності.

Стаття 3. Добровільність, партнерство та людиноцентризм

Супервізія здійснюється виключно за згодою сторін і базується на педагогіці партнерства та людиноцентризмі.

Приклади поведінки:

1. пересвідчується в добровільності згоди супервізанта на проведення процедури;
2. інформує супервізанта про процедури, мету та очікувані результати
3. узгоджує запит супервізанта;
4. транслює повагу і прийняття труднощів супервізанта через призму людських якостей;
5. орієнтується на індивідуальні потреби супервізанта та діє в його інтересах;
6. визнає експертність педагога у власній практиці.

Стаття 4. Конфіденційність і захист даних

Дотримання конфіденційності та законодавства про захист персональних даних — базова умова довіри.

Приклади поведінки:

1. не передає інформацію іншим про процес супервізії без згоди супервізанта;
2. використовує анонімізацію кейсів;
3. погоджує правила зберігання нотаток, записів, «карток»;
4. захищає конфіденційність результатів супервізії;
5. діє виключно в межах чинного законодавства щодо захисту персональних даних;
6. неухильно дотримується етичного кодексу, гарантуючи безпеку та нерозголошення інформації учасника.

Стаття 5. Недискримінація, інклюзивність і гуманізм

Супервізор діє на засадах рівності, поваги до гідності, інклюзивності та гуманізму.

Приклади поведінки:

1. говорить із супервізантом на рівних, незалежно від його стажу, віку та досвіду; уникає гендерних та інших стереотипів у спілкуванні;
2. адаптує підхід до індивідуальних потреб;
3. створює безпечний простір для супервізанта, підтримує сприятливий психоемоційний клімат;
4. уникає директивних порад, не нав'язує готових рішень, спілкується як рівноправний партнер.

Стаття 6. Етична комунікація та фасилітація

Комунікація є підтримувальною, діалогічною, спрямованою на рефлексію та розвиток (фасилітативна функція).

Приклади поведінки:

1. застосовує активне слухання, перефразування;
2. вміє ефектно використовувати різні типи запитань для стимулювання мислення;
3. допомагає супервізанту самостійно знайти дієве рішення (не надає готових рецептів);
4. спонукає супервізанта до глибокої рефлексії власної діяльності;
5. створює умови для безпечного та комфортного спілкування.
6. допомагає визначити сильні сторони і зони розвитку;
7. формує разом із педагогом індивідуальний план (на підготовчому етапі);
8. підтримує сталі практики самооцінювання.

Стаття 7. Професійні межі та уникнення конфлікту інтересів

Супервізор дотримується ролі надавача підтримки, не поєднує її з оцінюванням чи адміністративним контролем.

Приклади поведінки:

1. розмежовує свою роль як супервізора від ролі ментора, керівника чи контролера;
2. діє виключно в інтересах супервізанта.супервізора;
3. зберігає об'єктивну та незалежну позицію;
4. не виступає одночасно супервізором і атестатором одного педагога;
5. не вступає у залежні чи особисті стосунки;
6. декларує і врегульовує потенційні конфлікти інтересів;
7. тримає баланс у відносинах (професійна дистанція без втрати довіри).

Стаття 8. Прозорість процесу та дотримання процедури супервізії

Супервізор діє відповідно до Порядку: дотримується циклу супервізії (підготовчий–основний–заключний етапи), узгоджує цілі, методи, формат (очно / дистанційно).

Приклади поведінки:

1. підготовчий етап: працює з анкетною самооцінювання та запитом, узгоджує цілі, план і графік;
2. основний етап: проводить сесії (спостереження, діалог, аналіз), за потреби коригує план;
3. заклучний етап: організовує рефлексію, анкетування, верифікацію результатів, оформлює звіт і свідоцтво;
4. чітко пояснює правила, ролі та очікувані результати.

Тема 11. Підбиття підсумків

(30 хв.)

Мета: рефлексія результатів навчання, інтеграція отриманих інструментів супервізії у власну практику та оцінка готовності тренерів/координаторів до подальшого супроводу супервізорів.

Очікувані результати:

- учасники структурують знання, отримані впродовж усіх сесій;
- ідентифікують теми, що потребують подальшого самостійного опрацювання;
- сформулюють особистий план практичних дій та оцінять свій професійний прогрес як тренерів-супервізорів.

Діяльність 1. Вправа «Кольорове занурення» (Індивідуальна рефлексія)

 Орієнтовний час: 10 хв.

Хід вправи:

1. Роздайте кожному учаснику набір із п'яти карток різних кольорів.
2. Поясніть завдання: «Кожен колір відповідає певній сфері вашого навчання. Завершіть, будь ласка, фрази на картках, спираючись на ваш досвід за ці дні»:
 - **Блакитна картка (інструментарій):** «Найпотужнішим інструментом супервізії, який я забираю у свою „валізу”, став...»

- **Зелена картка (емоційний ресурс):** «Під час тренінгу я зрозумів/ла, що для підтримки внутрішнього ресурсу супервізора важливо...»
- **Жовта картка (відкриття):** «Новим поглядом на підтримувальну супервізію для мене стало...»
- **Рожева картка (виклик):** «Як тренеру мені ще варто попрацювати над...»
- **Помаранчева картка (практична дія):** «Під час роботи з групою супервізорів я спробую...»

Діяльність 2. Вправа «Фігура сенсів» (Створення групової візії)

 *Орієнтовний час: 10 хв.*

Хід вправи:

1. **Об'єднайте учасників** у групи по 4-5 осіб та видайте кожній групі аркуш паперу для фліпчарту.
2. **Поясніть завдання:** «Презентуйте свої картки у вузькому колі. Знайдіть спільні точки дотику та створіть на фліпчарті спільну “Фігуру сенсів”».
3. **Наголосіть:** картки не просто наклеюються, а мають утворювати цілісну картину вашого майбутнього супроводу супервізорів.

Діяльність 3. Дебрифінг: Професійний фідбек

 Орієнтовний час: 10 хв.

Хід діяльності:

1. **Запросіть спікерів** від кожної групи представити групову фігуру.
2. **Акцнтуйте увагу** не на самому процесі навчання, а на тому, як ці дні змінили учасників як фахівців, що навчають інших.
3. Поставте запитання для загального обговорення:
 - Які три ключові «опори» підтримувальної супервізії ви бачите як спільні для нашої спільноти?
 - Як отриманий досвід допоможе вам транслювати єдині цінності майбутнім супервізорам?

Рекомендації для тренера:

- Під час підбиття підсумків важливо підкреслити професійний прогрес групи та подякувати за щирість у визначенні «зон росту».
- Наголошуйте, що це особиста рефлексія, де немає правильних чи неправильних відповідей.