

Антон Шегада,
завідувач лабораторії упровадження освітніх інновацій
Комунального закладу «Житомирський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради
<https://orsid.org/0000-0002-6673-1928>

anshegeda@gmail.com

Микола Сюравичик,
заступник директора з питань ЗНО та моніторингу якості освіти
Комунального закладу «Житомирський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради

СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА

У контексті сучасних глобальних процесів у сфері освіти питання якісної професійної підготовки і розвитку вчителів набуває все більшої актуальності. Це зумовлено вимогами, що ставить до вчителів нове інформаційне суспільство, формуванням нового образу сучасного вчителя як компетентного і конкурентно-спроможного фахівця на ринку праці, модернізацією освіти.

Значна увага приділяється колегіальній співпраці вчителів у закладах загальної середньої освіти, що спрямовано на підвищення рівня їх педагогічної діяльності та взаєморозвиток. Розглядається питання щодо ефективного здійснення наставництва вчителів внапрямку удосконалення їх діяльності, використання нововведень в освітньому процесі.

В Україні результативним засобом діяльності педагогів в освіті може стати супервізія, яка набуває розвитку як процес професійної підтримки з поєднанням оцінювання роботи вчителя в умовах Концепції «Нова українська школа».

У наукових працях Л. Денбурі, Д. Петерса, М. Річардо, К. Форда та інших зарубіжних дослідників супервізія трактується як основний засіб, за допомогою

визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти праці.

Керівництво шкіл в США може перевірити як вчителі першого року викладання та вчителі на нових посадах успішно пристосувалися до роботи школи. Супервізори при цьому здійснюють формальне і неформальне спостереження за їх діяльністю, надають поради і допомогу, інформують директорів шкіл про успіх вчителів. Зміни у роботі вчителя, виявлені на початковому етапі супервізії, документуються в особовій справі вчителя [1].

Смутк І. звертає нашу увагу на важливості допомоги супервізора вчителю в розробці плану для вирішення цих проблем, що окреслює аспекти діяльності, постановку завдань, визначення необхідних термінів і заходів виконання плану. Якісна супервізія передбачає співпрацю супервізора з вчителем [2].

Основні підходи та принципи супервізії в соціальній роботі визначені в працях Слезанської Г. І. [7].

Як сучасну форму підтримки професійного розвитку педагогічних і управлінських кадрів системи освіти розглядає супервізію Клокар Н. І. [4].

Педагогіка партнерства визначає істинно демократичний спосіб співпраці педагога і дитини, яка не відкидає різниці в їхньому життєвому досвіді, знаннях, але передбачає безумовну рівність у праві на повагу, довіру, доброзичливе ставлення і взаємну вимогливість.

При об'єднанні спільними цілями та прагненнями учні, батьки та вчителі будуть добровільними й зацікавленими співниками, рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат.

Супервізія (лат. *supervidere* – оглядати з гори) – це інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу педагогічних працівників закладів освіти в умовах реалізації завдань Нової української школи [6]. В Положенні про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» визначено статус супервізора та його завдання.

Супервізор (куратор, наставник) має давати поради і направляти. Визначені основні принципи супервізії: добровільність, гуманізм і дитиноцентризм, прозорість, об'єктивність, партнерська взаємодія, індивідуальний підхід, прогностичність, розвивальний характер – активізація професійного розвитку, рефлексивність – здатність супервізора усвідомлювати важливість і відповідальність своєї діяльності як наставника (консультанта, фасилітатора), надійність і валідність вимірювання результатів супервізії [4].

Передбачені Положенням завдання супервізії, основними з яких є:

*здійснення освітнього супроводу професійної діяльності суб'єктів освітнього і управлінського процесів;

*підтримка процесу розвитку педагогів і управлінських кадрів;

*консультування учасників освітнього процесу з актуальних питань впровадження Концепції «Нова українська школа», освітніх програм;

*впровадження сучасних технологій навчання, використання;

* використання інформаційно-комунікаційних технологій;

*розвиток професійної компетентності педагога, керівників закладів освіти;

*сприяння налагодження партнерської взаємодії всіх учасників освітнього процесу, побудова демократичної моделі управління закладом;

*спільне розв'язання професійних проблем, пошук шляхів покращення освітнього і управлінського процесів;

*зміцнення позитивної самооцінки, запобігання професійному вигорянню. У наказі МОН України від 18.10.2019 №1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії» [2] та наказі МОН України від 04.03.2020 №346 «Про внесення змін до Програми проведення супервізії» [3] представлена Програма проведення індивідуальної та групової форми супервізії. Індивідуальна форма проведення супервізії передбачає такі етапи:

*ознайомлення супервізора з переліком питань, які будуть розглядатись під час супервізії;

*ознайомлення супервізора з результатами самооцінювання педагогічного працівника та обраними пріоритетами для свого розвитку;

*спостереження за діяльністю педагогічного працівника;

*проведення наставницької бесіди;

*рекомендації супервізора з використанням методів супервізії.

Реалізація Концепції «Нова українська школа» за означенням є масштабною інновацією, так як суттєво змінюється мета, структура, результат педагогічного процесу. Педагогічна інновація (нововведення) – привнесення нового в педагогічну систему (ідеї, зміст, засоби, способи, форми, технології...).

За таких умов супервізія розглядається як інноваційна технологія із надання професійної підтримки більш досвідченими педагогами – менторами чи наставниками. Адже у всьому світі здійснюється підтримка педагогів.

Супервізор разом із вчителем розглядають і аналізують отриманий досвід шляхом спостереження, обговорення, діалогу та рефлексії. Вчитель має самостійно оцінити ефективність освітнього процесу і запропонувати певні рекомендації до його покращення, а супервізор допомагає вчителю удосконалити навички прийняття рішень і планування. Методичні рекомендації щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги, дають розуміння надання ефективної допомоги [5].

Стратегія, розроблена супервізором, має підвести педагога до рішення щодо власної практики здійснення освітнього процесу, сприятиме інтелектуальному розвитку. Вчителі під час проведення супервізії хочуть отримати відповіді на запитання:

- впровадження сучасних методик і технологій навчання;
- попередження перевантаження учнів, вчителів;
- переживання почуття успіху інших дітей без заздрості;
- формування партнерської взаємодії між вчителем, учнем і батьками;
- виділення домінуючого виду діяльності й установа його зав'язків з іншими напрямками і сторонами життєдіяльності;
- використання інформаційно-комунікаційних технологій;
- залежність від гаджетів здобувачів освіти;
- готовність подолання труднощів, негативних емоцій в підготовці адаптації в 5 класі;
- вплив формувального оцінювання на розвиток емоційного інтелекту;
- розвиток здоров'язберігаючих компетентностей учнів;
- професійні і особисті якості педагога в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа».

Для надання ефективної допомоги супервізор має врахувати наступні поради:

- залучати педагогів у процес прийняття рішень;
- створювати довірливі стосунки;
- формувати у педагогів розуміння культурних відмінностей;
- заохочувати самонавчання;

- допомагати педагогу самостійно визначати проблеми;
- рекомендувати педагогу використовувати щоденник рефлексії для запису своїх міркувань;
- використовувати активне навчання;
- розділити роботу на складові, які реально виконати;
- допомогти педагогу визначити вимірювальні цілі.

При суттєвій підготовці супервізора можна надати необхідну допомогу вчителю у прийнятті ним рішення щодо подальшої діяльності. Адже професійна рефлексія є одним із провідних засобів підвищення професіоналізму фахівця, сприяє умовам розгортання професійної компетентності.

Отже, супервізія розглядається як інноваційний інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа»

Передбачені Положенням завдання супервізії конкретизують напрями професійної допомоги педагогам.

Програма проведення супервізії та перелік питань, які будуть розглядатись, орієнтують супервізора на відповідну діяльність. Напрацювання супервізорів в майбутньому буде корисним ресурсом для підтримки впровадження змін, що передбачені Концепцією «Нова українська школа».

Література і електронні ресурси

1. MrsahlK., RethinhingTeacherSupervisionandEvaluation:HowtoWorkSmart, BuildCollaboration, andClosetheAchievementGap. 2009. P. 19-23.
2. Наказ МОН України від 18.10.2019 №1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії».
3. Наказ МОН України від 04.03.2020 №346 «Про внесення змін до Програми проведення супервізії»
4. Положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», наказ КЗ «Житомирський ОППО» ЖОР від 27.09.2021 №144-ОД.
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги. Наказ МОН України від 12.06.2020 №414.
6. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», наказ МОН України від 18.10.2019 №1313.

7. Слосанська Г.І. Супервізія в соціальній роботі, основні підходи та принципи. Науковий вісник Ужгородського унів. Серія «Педагогіка». Соціальна робота. 2014. Вип. 30. с.155-158.URL: file:///C:/Dokuments%20and%20Settings/%%9D%DO%94%DO%9B%DO%9C%DO%BE%DO%B8%20%DO%B4%DO%BE%DO%BA%D1%83%DO%BC%DO%B5%DO%BD%D1%82%D1%8BDonnloand/Nvuuped_2014_30_58.pdf.