



СУПЕРВІЗІЯ В КОРПОРАТИВНОМУ НАВЧАННІ ПЕДАГОГІВ:

інноваційні методи
в умовах розвитку економіки знань

Творчість, гнучкість, динамізм, здатність навчатися впродовж життя — неодмінні умови педагогічного процесу, об'єктивна професійна необхідність діяльності вчителя. Значну допомогу у формуванні творчого інноваційного вчителя нададуть саме використання методів корпоративного навчання, серед яких важливе місце посідає супервізія.

Тетяна БУРЛАКА, методист навчально-методичної лабораторії управління розвитком регіональної освіти Миколаївського ОІППО

*Що більше інновацій відбувається
усередині системи, то
більша ймовірність,
що вона розвиватиметься загалом.*

*Для цього потрібні три речі:
критичний аналіз теперішньої
ситуації, бачення того,
як усе має бути, і теорія змін,
яка підкаже, як перейти від одного до іншого.*

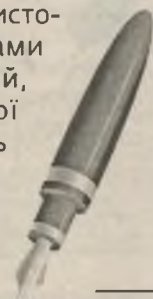
Кен Робінсон

Процеси децентралізації, прийняття Закону України «Про освіту», реалізація Концепції «Нова українська школа», запровадження державного стандарту початкової освіти привели до основних системних змін в освіті України, серед яких: оновлення змісту освіти; перехід від знаннєвої парадигми до компетентнісної; запровадження інтегрованого навчання; створення нового освітнього середовища; надання свободи діяльності вчителя та керівника ЗЗСО; зміна структури й створення мережі опорних шкіл та їх філій; зміни в системі управління.

Забезпечити результативність запровадження задекларованих змін повинен педагог, зрозумівши наскільки він сам готовий до цих змін, наскільки готовий вийти зі звичної території комфорту. А вивести із зони комфорту педагога повинен сучасний керівник закладу освіти, вибудовуючи стратегію розвитку закладу, обираючи такі форми та методи методичної роботи, які забезпечать формування професійних

компетентностей педагогів у короткі терміни, змінять світоглядні пріоритети та забезпечать якість і продуктивність їхньої діяльності. До таких форм і методів можна зарахувати **технологію корпоративного навчання «Організація, що навчається»**.

«Організація, що навчається» (learning organization) — технологія корпоративного навчання організації (або освітньої практики), що використовується для набуття педагогами професійних компетентностей, необхідних для ефективної реалізації тактичних завдань та стратегічних цілей закладу освіти.



Така технологія, маючи на озброєнні практико-зорієнтовані, діяльнісні форми та методи роботи, максимально забезпечує інтенсивність розвитку фахової компетентності.

Практики виокремлюють **три складники технології**:

- спрямування на розвиток конкретного пакета компетентностей педагога;
- охоплення всіх працівників з урахуванням особливостей навчання окремих категорій;
- неперервний та випереджувальний характер.



Технологія ґрунтується на наданні працівнику складніших завдань, орієнтованих на набуття нового досвіду (використання працівника як асистента, делегування повноважень, ротації тощо).

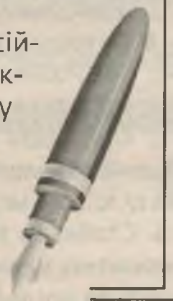
Технологія «Організація, що навчається» характеризується адаптивністю (відповідає внутрішнім потребам установи та зовнішнім викликам); індивідуальною спрямованістю (зміст, темп, місце); динамічністю та інтерактивністю. Така технологія підготовки забезпечує тісний зв'язок безпосередньо з процесом діяльності працівника й спрямована на підвищення його рівня компетентності через неперервну практику і взаємодію з іншими працівниками. У цьому разі носіями нових знань виступають не викладачі та методисти, а самі керівники закладів освіти та педагоги.

Усі форми та методи, застосовані в технології, мають інноваційний характер, оскільки навчання здійснюється завдяки потужним горизонтальним зв'язкам між фахівцями зі спільними професійними, соціальними та особистими інтересами.

До них спеціалісти в галузі розвитку персоналу зараховують: коучинг, менторинг, тьюторство, баддінг, шедоуінг, супервізію, інтервізію, секондмент, кейс-навчання, фасилітацію тощо.

Найбільш популярним серед них є метод супервізії, який останнім часом усе активніше використовують для професійного зростання фахівців. Метод почав свій розвиток із психоаналізу та інтенсивно розвивається в його межах. Його засновником вважають Зигмунда Фрейда.

Супервізія — надання професійної допомоги спеціалісту або закладу, що спрямована на роботу з професійними труднощами, містить аналіз недоліків та вдосконалює організацію роботи.



З позиції діяльності керівника закладу освіти чи освітньої установи супервізія набуває статусу необхідного обов'язкового напрямку в професійній діяльності, основного засобу, за

допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи.

Досвід свідчить, що процес супервізії буде ефективнішим, якщо зустрічі супервізора і супервізованого будуть регулярними та відбуватимуться під час офіційно організованих, регулярних зустрічей, коли керівник може досягати декілька видів результатів, що відповідають **трьом основним функціям супервізії:**

- *освітницькій (такий, що формує) або дидактичній (теоретичній), що спрямований на розширення професійних знань, розвиток професійних умінь, навичок;*
- *підтримувальній (тонізуювальній), що містить підвищення стійкості до негативного впливу ззовні; контроль над власною особистістю (своїми недоліками, слабкими сторонами, «сліпими плямами», страхом осуду тощо);*
- *динамічній, що має на меті супровід роботи педагога протягом певного періоду.*

Супервізор має допомагати супервізованому (педагогу):

- чітко визначити мету, пріоритети роботи;
- бачити всі аспекти проблеми та власну роль у її розв'язанні;
- керувати власними почуттями щодо конкретних ситуацій;
- формувати позитивне ставлення до своєї роботи, брати на себе відповідальність за її результати.

Важливим завданням супервізора є також розвиток професійної автономії, незалежності супервізованого, стабілізація його думок і почуттів щодо професійної діяльності, формування моделі аналізу і компетентного розв'язання проблем у взаємодії з педагогами.

Основні функції супервізора:

- *підтримка персоналу (управління стресом і побоюваннями; роз'яснення питань; надання порад; зворотний зв'язок; розуміння особистісних проблем, що перешкоджають роботі; створення атмосфери довіри, мотивування й налаштування; підтримка вмотивованих рішень);*
- *управління персоналом (адміністрування, розв'язання адміністративних проблем; планування та організація виконання; визначення стандартів; моніторинг, оцінювання якості роботи; дотримання плану роботи, дисциплінування; виконання посадових інструкцій; ефективне та економне використання ресурсів);*



• навчання персоналу (інструктування щодо політики та процедур організації; допомога в опануванні ефективною практикою моделювання роботи й проведення тренінгу; рекомендування літератури, навчальних курсів; підтримка професійного зростання; розвиток кар'єри, мобілізація ресурсів).

З огляду на особливості взаємодії супервізора і супервізованого виокремлюють такі **різновиди супервізії**:

- **менеджерська супервізія**, за якої супервізор є безпосереднім менеджером працівника, а їхні стосунки розгортаються за схемою «керівник — підлеглий»;
- **наставницька супервізія** — супервізор діє як наставник, переймаючись тим, як його підопічний опановує знання й навички;
- **навчальна (тренінгова) супервізія** — її особливість полягає в тому, що супервізований є студентом, який перебуває в організації на практиці, а супервізор зобов'язаний сприяти йому в цьому і несе певну відповідальність за результат;
- **консультаційна супервізія** — супервізор не несе відповідальності за супервізованого і його роботу, добровільно пропонуючи свої послуги консультанта.

Супервізія може бути *внутрішньою* (здійснюють її керівники або спеціально призначені досвідчені працівники), *зовнішньою* (здійснюють запрошені експерти, консультанти), *взаємною* (інтравізія).



Наводимо зразки розпорядчих документів щодо організації супервізії: наказ про організацію Школи професійного зростання педагога та план її роботи (додаток).

Так, соціально-економічні зміни в Україні висувають нові вимоги як до освіти загалом, так і до професійної підготовки керівних і педагогічних кадрів. Це зумовлено також новою метою освіти, оновленням змісту освіти, потребами розроблення й упровадження нових технологій навчання, реалізації низки першочергових завдань, що впливають із вимог Закону України «Про освіту», Концепції «Нова українська школа», державного стандарту початкової освіти. Інноваційні перетворення в освітньому просторі України, рівень розвитку сучасної психолого-педагогічної науки, соціальне замовлення школи та сучасна освітня парадигма стимулюють появу творчих новаторських ідей, пошук досконаліших систем навчання.

Відтак виникає необхідність підготовки сучасного вчителя, керівника закладу загальної середньої освіти до творчої педагогічної діяльності, домінантою якої є вміння працювати в умовах вибору: педагогічної позиції, технології, підручників, змісту і форм навчання тощо. Запит на широкий професіоналізм і творчість педагога, здатного працювати в різних освітніх системах, актуалізується в умовах формування загальноєвропейського освітнього простору.

Використані джерела

1. Гуменюк В. В. Принципова модель управління методичною роботою з педагогічними кадрами. *Майбуття*. 2007. № 12—14 (324). С. 4—5.
2. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи. 2-ге вид. Київ: Логос, 2002.
3. Державний стандарт початкової освіти / укладач А. В. Лотоцька. Харків: Вид-во «Ранок», 2018.
4. Кен Робінсон, Лу Ароніка. Школа майбутнього / перекл. з англ. Г. Лелів. Львів: Вид-во «Літопис», 2016.
5. Концепція Нової української школи, ухвалена рішенням колегії Міністерства освіти і науки України від 27.10.2016 № 10.
6. Стойкова В. В. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній освіті до організації мережевого профільного навчання старшокласників: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2018.
7. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором школи. *Вибрані твори: В 5-ти т.* Т. 4. Київ: Радянська школа, 1977.

**НАКАЗ**

1 вересня _____ року № _____

**Про затвердження плану роботи
Школи професійного зростання
педагога на _____ навчальний рік**

Відповідно до плану роботи на _____ рік та з метою сприяння професійному становленню, мотивації підвищення кваліфікації педагогів, їх підготовки до реалізації Концепції «Нова українська школа»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити план роботи Школи професійного зростання педагога (далі — Школа) на _____ навчальний рік.

2. Затвердити склад слухачів Школи професійного зростання педагога на _____ навчальний рік.

3. Призначити керівником Школи професійного зростання педагога на _____ навчальний рік _____.

4. Призначити супервізорів (наставників), які здійснюватимуть методичний супровід педагогів з означеної проблеми.

5. Затвердити плани роботи педагогів (супервізованих) із супервізорами.

6. Активно залучати молодих спеціалістів до участі в роботі Школи.

7. Забезпечити планування роботи шкільних методичних об'єднань з урахуванням фахових запитів педагогів.

8. Заступнику директора з навчально-виховної роботи:

- забезпечити ефективний системний науково-методичний супровід діяльності Школи;
- систематично здійснювати науково-методичний супровід роботи супервізорів та супервізованих;
- розробити практичні рекомендації з базових предметів з урахуванням підготовки педагогів та орієнтовну тематику індивідуальних та групових консультацій;
- створювати умови щодо участі молодих фахівців у проекті «Дворічне стажування молодих спеціалістів галузі освіти при Миколаївському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти»;
- здійснювати моніторинг професійного зростання педагогів.

9. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор ЗЗСО
М. П.

Підпис

Ініціали, прізвище



План
роботи Школи професійного зростання педагога з проблеми
на _____ навчальний рік

Вересень — жовтень _____ року

1. Анкетування педагогів із метою визначення наявних проблем щодо організації освітнього процесу.
2. Особливості підготовки та проведення уроку (планування теми, складання конспекту: визначення мети, завдань, відбирання матеріалу та дидактичних засобів уроку).
3. Система планування роботи вчителя: календарно-тематичне планування; поурочний план (конспект).
4. Кайрос-менеджмент, або менеджмент зручного моменту — технологія управління, спрямована на розвиток у людини або колективу здатності вбачати користь у будь-якому вмінні, хобі іншої людини, збігу обставин та застосовувати її.
5. Опрацювання Положення про класного керівника, вивчення посадових обов'язків класного керівника та надання рекомендацій «Якщо ви молодий класний керівник...». Вимоги до плану роботи класного керівника.
6. Рекомендації практичних психологів та методиста з виховної роботи щодо організації роботи з учнівським колективом.
7. Консультація на запит слухачів Школи професійного зростання педагога.

Листопад _____ року

1. Реалізація ключових компонентів Концепції «Нова українська школа»:
 - умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно;
 - партнерство між учнем, учителем і батьками. Формальне і неформальне спілкування. Залучення батьків до освітнього процесу. Переваги роботи в команді.
2. Раціональні форми і методи перевірки й оцінювання навчальних досягнень учнів. В. Сухомлинський про оцінювання навчальних досягнень учнів. Тематичне оцінювання знань учнів із навчальних предметів.
3. Практична консультація «Робота зі шкільною документацією: вимоги до ведення журналу, особових справ учнів».
4. Анкета — діагностування проблемних питань педагогів.

Грудень _____ року — січень _____ року

1. Міні-воркшоп. Зустріч із досвідченими вчителями. «Поради досвідчених». Відвідування уроків, майстер-класів, брейн-рингу (за окремою тематикою та графіком).
2. Аналіз відвіданих навчально-методичних заходів.
3. Можливості кейс-технології під час освітнього процесу. Дискусія «Інноваційні комп'ютерні технології на сучасному уроці: за і проти».
4. Практична консультація «Система роботи з учнівськими зошитами».

**Лютий _____ року**

1. Взаємовідвідування уроків із подальшим обговоренням (за окремим графіком).
2. Моделювання уроків та позакласних заходів за запропонованою тематикою.
3. Практична консультація «Особливості підготовки та проведення уроку узагальнення й систематизації знань учнів».

Березень _____ року

1. Реалізація ключових компонентів Концепції «Нова українська школа»:
 - новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, потрібних для успішної реалізації в суспільстві;
 - наскрізний процес виховання, який формує цінності;
 - орієнтація на потреби учня в освітньому процесі, дитиноцентризм.
2. Ознайомлення з динамікою професійного зростання учителя (анкетування).
3. Значення самоосвіти в професійному зростанні педагога.
4. Проведення уроків-дуетів. Аналіз проведених уроків-дуетів.
5. Панельна дискусія «Традиційні та інноваційні форми методичної роботи. Які обрати? Чи можливе поєднання?».

Квітень _____ року

1. Тиждень ініціативи та творчості вчителя.
2. Використання дуальної форми підвищення професійної майстерності.
3. Творчі звіти педагогів за планом:
 - «Я і мій навчальний кабінет»;
 - «Я і мій урок»;
 - «Я і мої учні»;
 - «Я і батьки моїх учнів»;
 - «Я і моє захоплення» (використання кайрос-менеджменту).

Травень _____ року

1. Підсумки проведення «Тижня ініціативи та творчості вчителя».
2. Підсумки роботи Школи професійного зростання педагога та завдання щодо професійного зростання на _____ навчальний рік (форма проведення: квест).
3. Практична консультація «Особливості написання характеристики учня».