

УДК 378.046.091.12-057:057.336.3

**СУПЕРВІЗІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНЬОГО ТРЕНЕРА****Івашнюва С. В.**

*У процесі реалізації експериментальної програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти, яка впроваджується в 20 закладах загальної середньої освіти міста Києва, було виявлено запити щодо супроводу тренерської діяльності після завершення навчання за спеціально розробленою програмою. Крім того, таку необхідність підтвердив моніторинг якості проектування програми розвитку педагогічного персоналу, що актуалізувало пошук його оптимальної форми. Аналіз досвіду реалізації тренінгових програм для дорослих професіоналів громадськими організаціями підтвердив припущення щодо ефективності супервізії. Однак відсутність нормативних документів, які регламентують її використання в системі післядипломної педагогічної освіти, визначають функції, мету, завдання, форму проведення, вимоги до підготовки супервізора тощо, є комплексною проблемою, яка потребує вирішення як на науковому, так і на законодавчому рівнях.*

*У статті подано результати дослідження змісту поняття "супервізія" та особливостей супервізії як форми розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у контексті реформи системи освіти в Україні. Стаття окреслює дослідницьку позицію автора щодо можливостей використання супервізії в роботі освітніх тренерів, форми проведення супервізії та її структури. Необхідність спеціальної підготовки методистів та науково-педагогічних працівників інститутів післядипломної педагогічної освіти до впровадження супервізії в практику підтверджена результатами емпіричного дослідження.*

*В подальших наукових дослідженнях варто звернути увагу на необхідність створення інституту освітньої супервізії та освітніх супервізорів, уточнення функцій супервізії з огляду на специфіку діяльності освітнього тренера в системі освіти України, унормування діяльності освітнього тренера та супервізора в системі післядипломної педагогічної освіти. В контексті підготовки тренерів програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти необхідним кроком є розробка та апробація окремого модуля в навчальній програмі, присвяченого проведенню супервізії.*

*Ключові слова: післядипломна педагогічна освіта; освітній тренер; тренінг; професійна компетентність; педагогічні працівники.*

*В процессе реализации экспериментальной программы развития профессиональной компетентности педагогического персонала заведения образования, которая внедряется в 20 общеобразовательных учреждениях города Киева, были выявлены запросы относительно сопровождения тренерской деятельности по завершению учебы по специально разработанной программе. Кроме того, такую необходимость подтвердил мониторинг качества проектирования программы развития педагогического персонала, что актуализировало поиск его оптимальной формы. Анализ опыта реализации тренинговых программ для взрослых профессионалов общественными организациями подтвердил предположение относительно эффективности супервизии. Однако отсутствие нормативных документов, которые регламентируют ее использование в системе последипломного педагогического образования, определяют функции, цель, задание, форму проведения, требования к подготовке супервизора и тому подобное, является комплексной проблемой, которая нуждается в решении как на научном, так и на законодательном уровнях.*

*В статье представлены результаты исследования содержания понятия "супервизия" и особенностей супервизии как формы развития профессиональной компетентности педагогических работников в контексте реформы системы образования в Украине; очерчена позиция автора относительно возможностей использования супервизии в работе образовательных тренеров, формы*

*проведення супервизии и её структуры. Необходимость специальной подготовки методистов подтверждена результатами эмпирического исследования.*

*В дальнейших научных исследованиях стоит обратить внимание на необходимость создания института супервизии в образовании и образовательных супервизоров, уточнения функций супервизии, с учетом специфики деятельности образовательного тренера в системе образования Украины, нормирования деятельности образовательного тренера и супервизора в системе последипломного педагогического образования; разработка и апробация отдельного раздела в учебной программе, посвященного проведению супервизии.*

*Ключевые слова: последипломное педагогическое образование; образовательный тренер; тренинг; профессиональная компетентность; педагогические работники.*

*In the process of implementation of the pilot program for the development of professional competence of the teaching staff of the institution of education, which is being implemented in 20 institutions of general secondary education in the city of Kiev, requests were found for the maintenance of coaching activities after the completion of training under a specially designed program. In addition, this need has been confirmed by monitoring of the quality of the design of the program for the development of teaching staff, which actualized the search for its optimal form. The analysis of experience of realization of the training programs for adult professionals confirmed public organizations' suppositions in relation to the efficiency of supervision.*

*However, the absence of normative documents, that would regulate its use in the system of postgraduate pedagogical education, determining functions, aims, tasks, forms of implementation, requirements to supervisor trainings and such like, is a complex problem that needs being resolved both on scientific and legislative levels.*

*The article presents the results of a research on the essence of notion "supervision" and peculiarities of supervision as a form of development of the professional competence of pedagogical staff in the context of reforming the system of education in Ukraine. The article outlines the author's point of view regarding opportunities of using supervision in the work of educational coaches, forms of carrying out supervision and the structure of supervision. Results of the empirical research confirm the necessity of special training for laboratory assistants and academic staff at institutes of postgraduate pedagogical education for putting supervision into practice.*

*The further research are to pay attention to necessity to create an institute of educational supervision and educational supervisors, clarification of functions of supervision, taking into account the specific activity of educational trainer in the system of education in Ukraine, setting norms of educational trainer and supervisor's work in the system of postgraduate pedagogical education. In the context of coaching trainers of the program of development of professional competence of pedagogical staff of the educational establishment, it is a necessary step to develop and approbate a separate to the module in carrying out supervision.*

*Key words: postgraduate pedagogical education; educational trainer; training; professional competence; pedagogical staff.*

---

**Вступ.** У процесі реалізації експериментальної програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти, яка впроваджується Інститутом післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка в 20 закладах загальної середньої освіти міста Києва, було виявлено запити щодо супроводу тренерської діяльності після завершення навчання за спеціально розробленою програмою. Крім того, таку необхідність підтвердив моніторинг якості проектування програми розвитку педагогічного персоналу, що актуалізувало пошук його оптимальної форми. Аналіз досвіду реалізації тренінгових програм для дорослих професіоналів громадськими організаціями підтвердив припущення щодо ефективності супервизії.

Однак відсутність нормативних документів, які регламентують її використання в системі післядипломної педагогічної освіти, визначають функції, мету, завдання, форму проведення, вимоги до підготовки супервізора тощо, є комплексною проблемою, яка потребує вирішення як на науковому, так і на законодавчому рівнях. Така

ситуація актуалізує вивчення сутності поняття "супервізія" та технології її проведення в тих галузях, де напрацьовано певний досвід.

**Постановка проблеми.** Супервізія як форма супроводу професійного розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти пов'язується з формуванням та функціонуванням інституту освітніх тренерів. Незважаючи на значний досвід, набутий науково-педагогічними та педагогічними працівниками у використанні тренінгів, як форми організації навчання різних цільових груп, в законодавчому полі такі поняття, як "тренер", "тренер-педагог" та "супервізія", безпосередньо пов'язані з підготовкою тренерів Нової української школи в 2017–2018 р., яка здійснювалась відповідно до програми, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України № 97 від 05.02.2018 р. [5]. Постановою Кабінету міністрів України № 237 від 4 квітня 2018 року, яка визначає порядок та умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти "Нова українська школа" [2], передбачено витрати на підготовку тренерів, оплату їх діяльності, в тому числі – супервізії, однак жодним з чинних нормативних документів не передбачено зміст такої діяльності, бюджет часу та норми оплати праці супервізора.

**Метою статті** є уточнення сутності та змісту поняття "супервізія", особливостей структури супервізії в діяльності освітніх тренерів та форм її реалізації, що сприятиме унормуванню такої діяльності в сфері післядипломної педагогічної освіти.

**Аналіз наукових джерел.** Слід зазначити, що переважна більшість публікацій, які стосуються різноманітних аспектів супервізії, була оприлюднена протягом останніх 50 років і стосувалась переважно її використання в соціальній роботі, психології та психіатрії. Спроби дефініювати та синтезувати теоретичну концепцію супервізії, визначення ролі супервізії та її функцій були здійснені в працях таких науковців, як А. Браун, А. Броун, Дж. Вінер, Д. Джейкобс, Е. Уільямс та ін. Б. Рімстад [16] у своїй публікації акцентує увагу на тому, що у багатьох попередніх працях найбільша увага приділяється навчальній функції супервізії. Різноманітні аспекти використання супервізії в соціальній роботі висвітлені у працях вітчизняних дослідників, таких як О. Безпалько, А. Будник, І. Грига, О. Іванова, Т. Семігіна, Г. Попович та ін. Цікавими є наукові розвідки, присвячені стандартам супервізії в соціальній роботі (О. Савчук [7]), питанням вивчення та використання супервізії як соціальної технології (С. Ставкова [3; 13]), основним підходам та принципам супервізії (Г. Слозанська [10]); значенню супервізії в менеджменті тощо, однак автори наголошують на нестачі системних вітчизняних розробок із професійної підготовки супервізорів.

Оскільки в системі освіти України інститут супервізії тільки починає формуватись, цілком закономірною є недостатність наукових праць, які окреслюють мету, завдання, зміст, структуру супервізії як технології розвитку професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників, в тому числі – освітніх тренерів. Разом з тим окремі положення супервізії в системі освіти висвітлено в працях іноземних дослідників.

**Основний зміст.** В перекладі з латинської мови "super" означає "над", а "videre" – бачити, тобто дослівний переклад терміна "супервізор" – "той, хто бачить згори". Буквальний переклад терміна з англійської мови – "наглядач" – не розкриває сутність цієї технології. В українській мові наближенням за змістом поняттям можна вважати термін "наставник". Словник української мови [10] визначає поняття "наставник" як "той, хто дає поради, навчає; порадник, учитель; наглядач". Термін "наставляти" має значення "даючи поради, навчати чогось; наводити, направляти, націлювати і т. ін. у потрібному напрямку; скеровувати, спрямовувати". Зміст терміна "куратор", що також використовують на позначення особи, якій доручено наглядати за будь-якою діяльністю, певною мірою збігається з поданим визначенням, однак практика його використання викликає певні асоціації з контролем за змістом, термінами та способами досягнення мети, тому більш доречним видається використання терміна "супервізор" у розумінні "наставник".

Така позиція не підтверджується діючою нормативною базою, зокрема, в тексті постанови Кабінету Міністрів України № 237 від 4 квітня 2018 року подано визначення провідних термінів, що стосуються тренерської діяльності в системі

післядипломної педагогічної освіти, зокрема, термінів "тренер", "тренер-педагог" та "супервізія". Зміст терміна "супервізія" викладено в тексті постанови в наступній редакції: "супервізія щодо моніторингу якості проведених занять та наставництво – професійна підтримка, спостереження тренерів за роботою тренерів-педагогів, а тренерів-педагогів за роботою вчителів щодо засвоєння ними певних компетенцій, виправлення помилок, що виникли у роботі" [2]. При цьому змістом "Орієнтовної навчальної програми підготовки тренерів для навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках" [5] не передбачена підготовка до проведення супервізії як на практичному, так і на теоретичному рівнях, що актуалізує науковий пошук в цьому напрямку.

В зв'язку з відсутністю унормованого визначення змісту діяльності тренера в системі освіти в межах даної статті термін "освітній тренер" використовується для позначення наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, які здійснюють навчання наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників на основі тренінгових технологій (в найбільш загальному вигляді), в той час як термін "тренер програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти" служить для позначення педагогічного або науково-педагогічного працівника системи освіти, який пройшов спеціальну підготовку та залучений до розроблення та реалізації програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти.

Зміст терміна "супервізія" має більш загальний характер та може бути поширений на інші категорії тренерів, діяльність яких має на меті розвиток професійної компетентності педагогічних працівників та педагогічних колективів (педагогічного персоналу закладу освіти) відповідно до державної політики в галузі освіти, візії та місії закладу освіти, перспективного плану його розвитку, освітніх запитів та потреб педагогічних працівників.

З метою уточнення змісту поняття "супервізія", її функцій та структури було проаналізовано інші законодавчі акти, які оперують даним терміном, і виявлено, що Законом України "Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю" (ст. 1) супервізія визначається як "вид діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, спрямований на забезпечення належної якості соціальної роботи, запобігання професійним ризикам шляхом навчання соціальних працівників, наставництва та професійної підтримки на робочому місці" [6].

Таке визначення перегукується визначенням Пітера Хокінса і Робіна Шоета, які визначають супервізію як спільну діяльність, в якій практикуючий фахівець з допомогою супервізора, з огляду на клієнтів як безпосередню частину клієнтоорієнтованого та більш широкого професійного системного контексту професійної діяльності, підвищує якість роботи, покращує взаємодію з клієнтами, безперервно розвиває себе, власну практику і професію в широкому розумінні [15, с. 60]

Оскільки діяльність здійснює конкретний фахівець в межах своєї компетенції, то супервізія в діяльності освітнього тренера розглядається як *вид спільної професійної діяльності тренера та супервізора, спрямований на забезпечення належної якості розроблення та реалізації програм тренінгів, спрямованих на розвиток професійної компетентності педагогічних працівників, наставництва, запобігання професійним ризикам та професійної підтримки тренера на робочому місці.*

Супервізор несе певну відповідальність перед освітнім тренером та опосередковану – перед педагогічними працівниками, які проходять тренінг. Його завдання – не лише навчати фахівця, а й підтримувати стандарти проведення тренінгів; убезпечувати професійне співтовариство від неякісного кінцевого продукту.

Аналіз визначень змісту та структури супервізії, наданих попередньо, став підставою для висновку, що супервізія є управління змінами в діяльності освітнього тренера; підвищення рівня кваліфікації на основі проблемного підходу до організації навчання; взаємодії менеджера, супервізора та освітнього тренера, спрямованим на забезпечення належної якості реалізації програми та запобігання професійним ризикам шляхом підтримки тренерів програми.

Дослідники визначають сутність поняття "супервізія" як:

– стосунки між однією людиною – супервізором та іншою – супервізованим;

- процес забезпечення реалізації політики організації та надання допомоги людині працювати якнайкраще;
- процес розвитку команди та формування правил групи, єднання індивідуального та колективного у роботі супервізора;
- процес забезпечення якомога кращих послуг;
- процес взаємодії, активним учасником якого є супервізований, який має розвивати та отримувати допомогу для розвитку своїх навичок та впевненості, бути активним та ініціативним у своєму підході до супервізії;
- процес, у якому безперестанно виникає встановлення зв'язку між супервізором і супервізованим(и) у їх щоденній роботі.

Якщо екстраполювати надану вище класифікацію в систему післядипломної педагогічної освіти в цілому та діяльність освітнього тренера зокрема, то супервізія на рівні менеджменту закладу післядипломної педагогічної освіти передбачає втручання у:

- взаємодію "тренер – педагогічний персонал закладу освіти – педагогічний працівник";
- взаємовідношення "післядипломна педагогічна освіта – педагогічний працівник";
- взаємовплив "тренер – післядипломна педагогічна освіта".

Для розуміння місця супервізії в педагогічному процесі в системі освіти дорослих варто взяти до уваги визначення М. Я. Пономаренко, що розглядає педагогічне супервізорство як "педагогічний процес, який ґрунтується на міжсуб'єктній рівності в діалозі, рівноправних конструктивних взаємостосунках між супервізором та тим, хто проходить супервізію, які базуються на гуманних цінностях, та розуміння один одного з метою спільного напрацювання особистого унікального знання в конкретній педагогічній ситуації та особистісного зростання обох сторін" [4].

Супервізія визначається нами насамперед як **технологія** супроводу професійної діяльності тренерів у сфері освіти (освітніх тренерів) на основі групового обговорення складних випадків з практики проведення тренінгів та пошуку альтернативних варіантів їх розв'язання з подальшою перевіркою ефективності запропонованих рішень на практиці з метою професійного розвитку всіх учасників та стейкхолдерів. **Мета супервізії** – підвищення рівня професійної компетентності та забезпечення якості професійної діяльності тренерів, які пропонують кейси для аналізу та беруть участь в їх обговоренні, розуміння труднощів, які виникли, та пошук практичних рішень для аналогічних ситуацій.

На думку Є. Яковлева та Н. Яковлевої, супервізія в освітній галузі – це процес педагогічного супроводу, спрямований на суб'єкти, які вже мають досвід практичної діяльності, але потребують професійної допомоги та підтримки [14]. При цьому автори виокремлюють провідні функції супервізії – навчальну, виховну, розвивальну, консультативну, управлінську, коригувальну. Крім того, уваги заслуговує позиція І. Астремської, яка розглядає супервізію як спосіб подолання емоційного вигорання фахівців, які інтенсивно працюють з людьми [1].

З урахуванням того, що освітній процес об'єднує перші три складові з наведеного переліку, супервізія в діяльності освітнього тренера програми професійного розвитку педагогічного персоналу передбачає реалізацію наступних функцій:

**освітня функція** – допомога тренеру краще зрозуміти філософію, ідеологію, політику та практику післядипломної педагогічної освіти; особливості розроблення та впровадження програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу, інформувати про способи оцінки ресурсів, сильних та слабких сторін закладу освіти, локальних можливостей розвитку та загроз, можливості залучення партнерів, напрями й пріоритети діяльності закладів освіти; вдосконалити професійну компетентність як тренер програми;

**організаційна** – створення умов для обміну професійним досвідом, його узагальнення та аналізу, забезпечення професійного спілкування в тренерському середовищі;

**консалтингова** – надання консультаційної підтримки освітнім тренерам щодо вибору методів та засобів забезпечення ефективної взаємодії учасників програми професійного розвитку педагогічного персоналу закладу освіти;

**профілактична** – попередження помилок у професійній діяльності, розроблення та реалізації програми професійного розвитку педагогічного персоналу закладу освіти, емоційного вигорання тренерів та учасників програми;

**коригувальна** – виявлення помилок та труднощів на основі аналізу та самоаналізу перебігу та результатів тренерської діяльності, її коригування з метою досягнення запланованих результатів;

**управлінська** – реалізується в призначенні закладу освіти / навчальній групі найбільш відповідного тренера програми професійного розвитку педагогічного персоналу; обговоренні результатів первинного оцінювання освітніх потреб та запитів, програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти; перегляді процесу взаємодії з адміністрацією та педагогічним персоналом закладу освіти; визначенні форм взаємодії з Інститутом післядипломної педагогічної освіти; партнерськими організаціями та установами, стейкхолдерами.

Для супервізора важливим є не лише усвідомлення її змісту, завдань, функцій, а й урахування особливостей її структури безпосередньо в процесі реалізації. Є. Яковлев та Н. Яковлева виокремлюють у структурі супервізії констатувальний, проектно-гіпотетичний, верифікаційно-практичний та рефлексивний етапи [15]. Така чотирикомпонентна структура була уточнена нами з урахуванням особливостей діяльності освітнього тренера, а результати подані у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1

**Структура супервізії в післядипломній педагогічній освіті  
(на основі моделі Є. В. Яковлева та Н. О. Яковлевої)**

Етап		Зміст етапу
1	Констатувальний	- Окреслення супервізованим практичної проблеми; - презентації досвіду вирішення проблеми супервізованим; - декомпозиція мети взаємодії в межах супервізійної сесії
2	Планувальний	- Розробка способів вирішення заявленої проблеми; - визначення ресурсів для реалізації кожного способу; - аналіз переваг та недоліків кожного з можливих рішень; - вибір оптимальної форми супервізійної сесії
3	Практичний	- Проведення супервізійної сесії; - визначення супервізованим оптимального способу вирішення проблеми
4	Верифікаційний	- Реалізація обраного способу вирішення проблеми на практиці; - контроль за дотриманням визначеної послідовності дій; - фіксація отриманих результатів
5	Рефлексивний етап	- Оцінювання відповідності результатів прогнозованим; - уточнення та корекція способу вирішення практичної проблеми; - аналіз та узагальнення досвіду

В процесі проходження супервізії тренер має можливість навчатись краще розуміти учасників тренінгу; усвідомлювати власні відчуття по відношенню до учас-

ників тренінгу, його перебігу та власні реакції на них; оцінити ступінь ефективності власної взаємодії з групою та учасників групи між собою; структурувати діяльність тренера як в межах окремого тренінгу, так і в процесі тренерської діяльності в цілому; виявляти та ефективно використовувати потенційні можливості освітніх тренінгів.

Основою супервізії як технології є **супервізійна сесія**, яка має певний формат і відрізняється від звичайного обговорення професійних проблем. Як правило, супервізія проводиться у вигляді презентації, аналізу та обговорення кейсів (дискусії), які є реальними випадками з практики. Тренер, який дає запит на супервізію, наперед формулює сутність запиту (проблеми) та повідомляє супервізора до призначення сесії. Тренер повинен чітко визначитись із запитом та випадком, який потребує аналізу. Супервізор уточнює запит, доки він не стає однозначно зрозумілим, після чого погоджується або не погоджується з ним. Супервізору варто категорично відмовлятися під задоволення запитів у форматі "зупини мене, якщо я роблю щось не так"; "скажи мені щось про мою роботу" або іншими, які перекладають відповідальність за супервізійну сесію на супервізора. Після остаточної ідентифікації запиту (або запитів) призначається супервізійна сесія.

Супервізор забезпечує гнучко організований простір для розгляду проблеми та вирішення питань щодо професійного розвитку. Безпосередньо при проведенні супервізійної сесії варто дотримуватись наступних принципів:

- концентруватись на діяльності, а не на особистості;
- спостерігати, а не інтерпретувати;
- описувати, а не оцінювати;
- бути конкретним, не узагальнювати;
- приділяти увагу інформації та концепціям, не давати порад;
- орієнтуватись на того, від кого надійшов запит на супервізію, давати ту кількість інформації, яку він може прийняти, а не ту, яку хоче дати супервізор;
- обговорювати поведінку, яку можна змінити.

Традиційно внесок супервізора в прогрес професійного розвитку пов'язується з роллю експерта. Проте критерії оцінки роботи тренера видаються суб'єктивними й неоднозначними. Це пов'язано з тим, що професійна компетентність тренера є явищем комплексним, особистісним та складно вимірюваним і з новизною освітнього тренерства в системі післядипломної педагогічної освіти. Разом з тим саме супервізор, на нашу думку, є тим експертом, який повинен здійснювати оцінку готовності педагогічних працівників до тренерської діяльності.

Водночас, пілотне дослідження показало, що тренери програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти, які взяли участь у опитуванні, мають фрагментарне уявлення про сутність поняття "супервізія", її функції та технологію проведення.

В дослідженні взяли участь 17 осіб, що проходили навчання в пілотній групі за програмою підготовки освітніх тренерів в Інституті післядипломної педагогічної освіти за очно-дистанційною формою навчання. Педагогічні працівники, які обрали для навчання експериментальний курс, мають стаж роботи 10 та більше років, 15 осіб – жінки, 2 особи – чоловіки. Всі учасники групи мають вищу кваліфікаційну категорію, стаж педагогічної діяльності понад 10 років та попередній досвід проведення методичних заходів (майстер-класів та тренінгів) для педагогічної спільноти. Серед учасників групи – 4 методисти науково-методичних центрів. Демографічний склад, рівень професійної кваліфікації та досвід навчання дорослих дозволяє ідентифікувати вибірку як таку, що відповідає особливостям генеральної сукупності (педагогічні працівники). Однак результати емпіричного дослідження не можуть бути поширені на сукупність освітніх тренерів через відсутність даних щодо осіб, які здійснюють тренерську діяльність в системі післядипломної педагогічної освіти. Разом з тим отримані дані дозволяють уточнити зміст навчальної програми з підготовки тренерів програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти. Опитування проводилось у формі запитання з відкритою відповіддю. Результати було систематизовано, узагальнено та представлено у вигляді таблиці 2.

Таблиця 2

**Функції та зміст супервізії в діяльності освітнього тренера  
(за результатами опитування)**

Респондент	Зміст висловлювання	Функція	Зміст діяльності
1	2	3	4
VO1	Обмін думками та враженнями, під час якого аналізуються дії учасників певного заходу та здійснюється пошук оптимальних шляхів подолання труднощів і перешкод	Консультативна, освітня	Аналіз утруднень; розробка способів вирішення заявленої проблеми
PO1	Це насамперед глибинний аналіз дій тренера, які не призвели до очікуваних результатів та виявлення причин. Якщо є певна технологія, її потрібно дотримуватись, саме це дозволяє отримати запланований результат. У випадку, коли такого результату немає або він не відповідає очікуванням, слід приймати рішення про припинення тренерської діяльності	Аналітична	аналіз утруднень; контроль за дотриманням визначеної послідовності дій; розробка способів вирішення заявленої проблеми
MO1	Взаємодопомога та кооперативне вирішення методичних проблем, утруднень тренерів, методистів або педагогів, які проводять методичний захід. Супервізія повинна проводитись регулярно, як мінімум раз на місяць, і мати обов'язковий характер для всіх тренерів програми та методистів	Освітня, коригувальна	Аналіз утруднень; розробка способів вирішення заявленої проблеми; контроль за дотриманням визначеної послідовності дій; аналіз та узагальнення досвіду
VO2	Це в першу чергу допомога досвідченого тренера тим, хто тільки починає тренерську роботу, не відчувається впевнено та припускається помилок. Важливо, щоб визнавався сам факт помилки, інакше супервізія не має сенсу	Консультативна, коригувальна	Аналіз утруднень; розробка способів вирішення заявленої проблеми



## Продовження таблиці

1	2	3	4
VO3	Супервізор допомагає проаналізувати перебіг заняття та виявити збої в його структурі та реалізації. Однак що і як робити, вирішує сам тренер, бо супервізор не дає готових рецептів	Аналітична, коригувальна	Аналіз утруднень; розробка способів вирішення заявленої проблеми; контроль за дотриманням визначеної послідовності дій
PO2	Супервізія – це навчання просто в процесі здійснення діяльності, як навчання майстром, але ти все робиш сам, а супервізор лише допомагає побачити, чому очікування не справдились, якщо так сталося. Це старший колега, з яким можна порадитись і отримати психологічну підтримку	Освітня, консультативна профілактична	Окреслення практичної проблеми, контроль за дотриманням визначеної послідовності дій; профілактика емоційного вигорання
MO2	супервізія – це своєрідний тренінг для тренерів, які вже працюють з дорослою аудиторією, обмін досвідом та аналіз складних випадків з практики	Освітня, аналітична	Аналіз утруднень; аналіз та узагальнення досвіду
MO3	Супервізор повинен не лише навчати, а й нести відповідальність за підготовку педагогічних працівників до нової ролі – освітнього тренера. Не повинно бути випадків, коли після завершення навчання всі без винятку отримують право проводити тренінги. Не всі вчителі можуть працювати з колегами так само ефективно, як я з учнями, тому хороший вчитель – це не завжди хороший тренер. Супервізор, як на мене, повинен визначити, кого можна допускати до роботи як тренера	Управлінська	Аналіз утруднень, оцінювання відповідності результатів прогнозованим; контроль

Як видно з таблиці, не всі функції супервізії, визначені в результаті теоретичного аналізу та представлені у таблиці 2, були вербалізовані респондентами, що підтвердило відсутність єдиного розуміння сутності супервізії. До поля зору опитуваних не потрапили всі форми активності супервізованого, вказані в таблиці 2, наприклад, формування запиту на супервізію, окреслення супервізованим практичної проблеми, презентація досвіду вирішення проблеми супервізованим тощо.

Натомість діяльність супервізора, на думку респондента, передбачає відповідальність за діяльність тренера та прийняття управлінських рішень. Причини формування такої патерналістської позиції тренерів потребують додаткового вивчення.

Відповіді не містили опису чи аналізу технології проведення супервізії, її складових, критеріїв вибору оптимальної форми її проведення, що свідчить про необхідність коригування змісту навчальної програми та впровадження обов'язкового модуля "Супервізія в діяльності освітнього тренера".

В практиці діяльності тренерських груп та об'єднань використовується супервізійний семінар, який проходить в два етапи. На першому етапі учасники презентують та обговорюють складні випадки із власної практики. Другий етап – теоретичний семінар за темами, які виникли при обговоренні складного випадку. Супервізійний семінар в такому форматі потребує більш ґрунтовної попередньої підготовки супервізора, пов'язаної з відбором та систематизацією теоретичного матеріалу у вигляді міні-лекції, доповіді, презентації, додаткового списку літератури з проблемного питання тощо. Додатковим утрудненням може стати те, що неможливо попередньо спрогнозувати весь спектр теоретичних проблем, які потребуватимуть обговорення в межах такого семінару, адже мова йде хоча й про модерване, але все ж певною мірою спонтанне обговорення.

Однією з форм супервізії є так звана "супервізія on-line" або "включена супервізія", коли супервізор спостерігає за роботою тренера зі звичайною групою слухачів. Такий формат супервізії не передбачає участі супервізора в тренінгу – супервізор залишається за тренінговим колом, спостерігає та досліджує роботу тренера з метою надання допомоги у підвищенні ефективності тренера. Спостереження за стилем роботи тренера, способами взаємодії з групою сприяє формуванню більш об'єктивної оцінки та підвищує ефективність подальшого обговорення.

Аналіз праць, що стосуються практики проведення супервізійних сесій в психології та психотерапії (зокрема, Д. Джейкобс [3]), виявив ще одну можливість супервізії – коли тренер запрошує супервізора на тренінг та домовляється про зупинку тренінгу в складний для нього момент та втручання супервізора. Аналогічний прийом (за даними наших спостережень) використовувався тренером-наставником Дайвою Шукіте при підготовці тренерів програми "Lions Quest" в м. Київ. Таке безпосереднє включення супервізора в тренінг вимагає від супервізора не лише ґрунтовної фахової підготовки, а й готовності брати не себе відповідальність за результати спільної праці, адже учасники тренінгу мають отримати певний обсяг інформації та практичних навичок, які не повинні залежати від необхідності проведення супервізії, її змісту, форми та обсягу.

**Висновки.** Реалізація концепції Нової української школи поставила систему післядипломної педагогічної освіти перед новими викликами, одним із яких є впровадження інституту освітніх тренерів та впровадженням інноваційних форм розвитку професійної компетентності, одним із яких є супервізія. Аналіз наукової та науково-методичної літератури, результати теоретичного та емпіричного дослідження сприяли уточненню тезаурусу дослідження – термінів "тренер" та "тренер програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти". Відповідно до мети даної наукової розвідки уточнено зміст терміна "супервізія", яка визначається як:

– вид спільної професійної діяльності тренера та супервізора, спрямований на забезпечення належної якості розроблення та реалізації програм тренінгів, спрямованих на розвиток професійної компетентності педагогічних працівників, наставництва, запобігання професійним ризикам та професійної підтримки тренера на робочому місці;

– технологія супроводу професійної діяльності тренерів в сфері освіти (освітніх тренерів) на основі групового обговорення складних випадків з практики проведення тренінгів та пошуку альтернативних варіантів їх розв'язання з подальшою перевіркою ефективності запропонованих рішень на практиці з метою професійного розвитку всіх учасників та стейкхолдерів;

– циклічний процес управління змінами в діяльності освітнього тренера; підвищення рівня кваліфікації на основі проблемного підходу до організації навчан-

ня; взаємодії менеджера, супервізора та освітнього тренера, спрямованим на забезпечення належної якості реалізації програми та запобігання професійним ризикам шляхом підтримки тренерів програми.

**Напрями подальших наукових розвідок.** Новизна феномену супервізії в освітньому середовищі, відсутність наукових праць, які присвячені дослідженню особливостей використання супервізії в системі післядипломної педагогічної освіти, нормативної бази, яка регламентує професійну діяльність та функціональні обов'язки супервізора, сприяють актуалізації досліджень, орієнтованих на вивчення, аналіз та узагальнення досвіду використання супервізії як форми та методу професійного розвитку освітніх тренерів. Особливої уваги потребують ті аспекти роботи супервізора, які впливають на призначення закладу освіти / навчальній групі найбільш відповідного тренера; перегляду процесу взаємодії тренера з адміністрацією та педагогічним персоналом закладу освіти. В подальших наукових дослідженнях варто звернути увагу на необхідність створення інституту освітньої супервізії та освітніх супервізорів, уточнення функцій супервізії з огляду на специфіку діяльності освітнього тренера в системі освіти України, унормування діяльності освітнього тренера та супервізора в системі післядипломної педагогічної освіти. В контексті підготовки тренерів програми розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти необхідним кроком є розробка та апробація окремого модулю в навчальній програмі, присвяченого проведенню супервізії.

### Література

1. Астремська І. В. Супервізія як засіб подолання емоційного вигорання соціального працівника. *Sword*: зб. наук. пр. 2014. Т. 15, № 1. С. 65–75. URL: <https://www.sword.com.ua/konfer34/185.pdf> (дата звернення: 14.07.2018).
2. Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти "Нова українська школа": Постанова Кабінету Міністрів України № 237 за станом на 4 квітня 2018 р. *Верховна Рада України*: офіційний портал. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/237-2018-%D0%BF> (дата звернення: 14.07.2018).
3. Джейкобс Д., Девід П., Мейер Д. Д. Супервизорство. Техника и методы корректирующих консультаций: руководство для преподавателей психодинамической психотерапии и психоанализа. Санкт-Петербург: Б.С.К., 1997. 235 с.
4. Пономаренко М. А. Педагогическое супервизорство: генезис понятия и сущность. *Письма в Эмиссия. Оффлайн = The Emissia. Offline Letters*: научно-педагогический интернет-журнал. 2012. № 8. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1839.htm>, свободный (дата звернення: 04.06.2018).
5. Про затвердження "Орієнтовної навчальної програми підготовки тренерів для навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках". URL: <https://drive.google.com/file/d/15JYu011afStEZffrJB-CWk9m5vuuNzAst/view> (дата звернення: 14.07.2018).
6. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України № 2558-14 за станом на 20 січня 2018. *Верховна Рада України*: офіційний портал. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2558-14> (дата звернення: 14.07.2018).
7. Савчук О. М., Миргородська І. В. Стандарти супервізії в соціальній роботі. *Наукові записки Національного університету "Києво-Могилянська академія"*. Серія: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота". 2012. Т. 136. С. 67–71.
8. Синицына Г. П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов. *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21663> (дата звернення: 06.06.2016).
9. Словник української мови: академ. тлумач. словник. *Словник української мови в 11 т.*: онлайн-версія. URL: <http://sum.in.ua> (дата звернення: 14.07.2018).
10. Слозанська Г. І. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія "Педагогіка". Соціальна робота. 2014. Вип. 30. С. 155–158. URL: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/%D0%9D%D0%94%D0%9B/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nvuuped\\_2014\\_30\\_58.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/%D0%9D%D0%94%D0%9B/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nvuuped_2014_30_58.pdf) (дата звернення: 14.07.2018).

11. Соловейчик М. Я. Супервизия. *Мастерство психологического консультирования* / под ред. А. А. Бадхен, А. М. Родиной. Санкт-Петербург: Европейский Дом, 2002. С. 128–129.
12. Ставкова С. До питання вивчення та використання супервізії як соціальної технології. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 3. С. 178–190.
13. Ставкова С. Г. Супервизія – метод професійного становлення соціальних працівників: історичний аспект. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*: наук.-метод. журн. 2007. № 2, (квітень-червень). С. 35–40.
14. Яковлев Е. В., Яковлева Н. О. Супервизия как педагогический феномен. *Вестник ЧГПУ*. 2015. № 10. С. 9–13.
15. Hawkins P., Shohet R. Supervision in the helping professions: an individual, group and organizational approach. 2-nd ed. Buckingham – Philadelphia: Open University Press, 2012. 232 p.