

**Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди**

Зеленська Л. Д., Балацинова А. Д.

Методичні вказівки
до семінарських занять та самостійного вивчення
дисципліни «Супервізія і коучинг в освіті»
(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти)

Харків – 2022

УДК 378.048(072)

ББК 74.58р30

З-48

Рецензенти:

Герасименко Л. В. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та філософії Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського;

Гречаник О. Є. – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри наукових основ управління Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

Зеленська Л. Д., Балацинова А. Д. Методичні вказівки до семінарських занять та самостійного вивчення дисципліни «Супервізія і коучинг в освіті» (для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти). Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. 40 с.

Затверджено редакційно-видавничою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
Протокол № 8 від 17 серпня 2022 р.

Видано за рахунок укладачів

©Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2022
© Зеленська Л. Д., Балацинова А. Д., 2022

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	9
ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	10
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ.....	22
ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	25
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА.....	27
ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ.....	31
ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ.....	32
ДОДАТКИ.....	36

ПЕРЕДМОВА

Шановні здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти!

Ці методичні вказівки покликані допомогти Вам набути компетентностей і досягти програмних результатів навчання за ОП «Освітологія» у процесі вивчення навчальної дисципліни «Супервізія і коучинг в освіті».

Метою вивчення навчальної дисципліни є сприяти формуванню здатності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти розв'язувати складні професійні задачі забезпечення якості навчання і викладання, підтримки, психолого-педагогічного і науково-методичного супроводу учасників освітнього процесу, їхнього особистісного і професійного розвитку.

Основними завданнями вивчення дисципліни є:

ІК Здатність особи розв'язувати складні професійні задачі забезпечення якості навчання і викладання, педагогічного супроводу учасників освітнього процесу, організації експертизи освітньої діяльності, проведення педагогічних досліджень і впровадження їх результатів в інноваційну освітню практику, що характеризуються невизначеністю умов і вимог.

ЗК3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями впродовж життя, проєктувати особистісний і професійний розвиток.

ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації з урахуванням соціального, гендерного та вікового розмаїття учасників освітнього процесу.

ЗК7. Здатність гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство, використовувати сучасні технології управління.

СК3. Здатність усвідомлювати суть основних закономірностей психічного розвитку людини, виявляти та використовувати в практичній/дослідницькій діяльності психологічні характеристики вікових періодів, методи дослідження психології розвитку.

СК5. Здатність розробляти і реалізовувати нові освітні інструменти, проєкти та інтегрувати їх в освітнє середовище закладу освіти, створювати індивідуалізоване навчальне і/або підтримуюче середовище.

СК6. Здатність управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності застосовувати технології й інструменти тьюторства, коучингу, консультування, фасилітації, прогнозування, підтримки освітніх стартапів.

СК11. Здатність демонструвати культуру і техніку мовлення (усно і письмово) під час підготовки і оприлюднення наукових доповідей, педагогічної дискусії, полеміки у широкій професійній спільноті з метою популяризації власного педагогічного досвіду і результатів наукових досліджень.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувачі здатні:

РН3. Формувати педагогічно доцільну партнерську міжособистісну взаємодію, здійснювати ділову комунікацію, зрозуміло і недвозначно доносити власні міркування, висновки та аргументацію з питань освіти і педагогіки до фахівців і широкого загалу, вести проблемно-тематичну дискусію.

РН4. Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення результатів освітньої, професійної діяльності, презентації наукових досліджень та інноваційних проєктів.

РН5. Організовувати освітній процес на основі студентоцентрованого, компетентнісного, контекстного підходів та сучасних досягнень освітніх, педагогічних наук, методик викладання педагогічних дисциплін, управляти навчально-пізнавальною діяльністю здобувачів освіти й об'єктивно оцінювати результати навчання.

РН7. Створювати відкрите психологічно безпечне освітнє середовище, зокрема віртуальне, спрямоване на забезпечення результатів навчання, надавати рекомендації щодо його поліпшення.

РН11. Здійснювати консультативну діяльність у сфері освітніх, педагогічних наук, науковий, методичний супровід навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти і професійного розвитку колег.

РН14. Створювати професійний е-образ, власний імідж, реалізувати життєві і кар'єрні цілі за принципом пріоритетності.

Для розуміння змісту навчальної дисципліни, що охоплює два взаємопов'язаних модулі, завдань семінарських занять, вимог до обсягу й змісту самостійної роботи, форми підсумкового контролю вказівки містять програму навчальної дисципліни, теми і плани семінарських занять, завдання і зміст самостійної роботи та вимоги до звіту про їх виконання, критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів, бланки самооцінювання і взаємооцінювання групової роботи, питання до підсумкового контролю, рекомендовану літературу (базову, допоміжну), інформаційні ресурси, глосарій.

З метою якісної підготовки до семінарських занять, успішного виконання завдань для самостійного вивчення навчальної дисципліни за модулями і темами, виконання навчальних тестів і завдань дослідницького творчого характеру пропонуємо скористати текстами лекцій, рекомендованою літературою та інформаційними джерелами. У нагоді Вам стануть контрольні запитання для самоперевірки за модулями і темами.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Модуль 1. Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників

Тема 1. Супервізія в сучасному освітньому контексті.

Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників. Мета, завдання, напрями проведення супервізії. Ключові функції супервізора. Принципи та методи педагогічної супервізії. Супервізорські моделі (психодинамічна, баллінт-групова робота, гештальт-супервізія, поведінкова, роджеріанська, розвивальна, змішана, інтерактивна). Нормативно-правове забезпечення наставництва і проведення супервізії (Конституція України; Закони України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту»; Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 року № 87 «Про затвердження Державного стандарту початкової освіти»; Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа»; Наказ МОН від 18.10.2019 року №1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії»; Наказ МОН від 04.03.2020 року №346 «Про внесення змін до Програми проведення супервізії»).

Тема 2. Види, форми педагогічної супервізії.

Учасники процесу педагогічної супервізії: супервізор, супервізований. Адміністративна, навчальна, підтримувальна, індивідуальна, групова, внутрішня, зовнішня, консультативна, планова, екстренна супервізія. Види педагогічної супервізії (власне навчальна супервізія, навчальне консультування, підвищення кваліфікації) та форми її реалізації (неформальна консультація, семінар-практикум, венбінар, демонстрація досвіду колег, тренінг, педагогічна майстерня, методична нарада тощо).

Тема 3. Планування, проведення супервізії та звітність.

Етапи процесу супервізії (цикл роботи супервізора): планування, моніторинг, аналіз, застосування. Програма проведення супервізії. Особливості структурування супервізорської сесії. Наставницька бесіда як основний метод реалізації супервізії. Основні види наставницьких бесід. Навички активного слухання: парафраз, уточнення, зондування, надання поради, перевірка розуміння, заохочення до продукування та ухвалення альтернативного рішення. Інструменти покращення якості викладання (спостереження за практичною діяльністю педагога, надання ефективного зворотнього зв'язку, допомога в укладанні плану підвищення якості викладання). Вплив супервізора на результат супервізії. Проблемні аспекти супервізії.

Тема 4. Особистість супервізора: основні ролі та професійні вимоги.

Супервізор як мотиватор професійного розвитку педагогічних працівників. Основні ролі супервізора (фасилітатор, лідер, консультант, тренер). Система особистісних цінностей і професійних здатностей супервізора: професійна компетентність і досвід; ставлення і риси характеру; навички

спілкування; міжособистісні якості. Умови продуктивної та успішної взаємодії суб'єктів супервізорського процесу. Антидискримінаційна практика в супервізії.

Тема 5. Професійний розвиток супервізора і педагогічних спільнот.

Мотивування супервізорів до постійного особистісного і професійного розвитку (залучення до різних форм освіти, самоконтроль, критичне осмислення результатів професійної діяльності). Проєктування програми професійно-особистісного зростання супервізора. Рівні професійного розвитку супервізора. Шляхи удосконалення та розвитку професійних компетентностей супервізора як організатора і виконавця завдань супервізії. Розвиток навичок системного аналізу діяльності педагогічних працівників, знаходження оптимальних шляхів для підтримки та психолого-педагогічного і методичного супроводу їхнього професійного розвитку. Оцінка професійних компетентностей супервізора. Самооцінка в супервізії. Академічна доброчесність супервізора. Портфоліо супервізора.

Нормативно-правове регулювання професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників (Постанова КМУ від 29.07.20 №672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників»; Наказ МОН України від 04.12.20 №1504 «Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників»; Лист МОН України від 21.08.20 №1/9-466 «Про центри професійного розвитку педагогічних працівників»; Наказ МОН України від 23.04.21 №457 «Про затвердження типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників»). Алгоритм створення плану індивідуального професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників. Професійне вигорання педагога. Розвиток навичок управління стресом, здатності до відновлення.

Модуль 2. Коучингові технології в освіті

Тема 1. Філософія і методологія коучингу.

Історія становлення і розвитку коучингу. Підходи до визначення поняття «коучинг»: вітчизняний і зарубіжний науковий дискурс. Діяльність Міжнародної коучингової федерації (ISF). Види коучингу (за галуззю застосування, за інструментами, за кількістю учасників, за індивідуальною метою, за кооперативними завданнями, за формою). Види коучингу: Life Coaching (Лайф-коучинг), Business-coaching (Бізнес-коучинг), Executive coaching (Коучинг для керівників), Career coaching (Коучинг кар'єри), On-Job-Coaching (Коучинг на робочому місці), Коучинг спорту, Коучинг освіти, Сімейний коучинг, Коучинг особистої ефективності. Сфери застосування коучингу: адміністративний, бізнес-коучинг, життєвий коучинг, педагогічний коучинг.

Тема 2. Базові коуч-компетенції та нові ролі педагога.

Особистість коуча. Ключові компетентності коуча. Професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу: установлення довірливих відносин, коучингова присутність, активне слухання, постановка сильних питань, пряме

спілкування, стимулювання усвідомленням, проєктування дій, планування та постановка цілей, управління прогресом та відповідальністю. Етичний кодекс коуча. Нові ролі педагога: «психолог», «тренер», «фасилітатор», «едвайзер», «консультант», «коуч», «ментор», «наставник». Спільні риси і відмінні характеристики коуча і наставника, коуча і тьютора, коуча і тренера, коуча і психолога.

Тема 3. Принципи, структура та етапи педагогічного коучингу.

Мета, завдання педагогічного коучингу. Базові принципи педагогічного коучингу. Функції педагогічного коучингу. Етапи коучингового процесу. Аналіз ситуації та збір необхідної інформації. Планування системи відповідальності. Реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу. Оцінка результативності. Спосіб оцінки результативності педагогічного коучингу. Суб'єкти оцінки педагогічного коучингу. Визначення конкретних показників, змін, які повинні відбуватися в результаті коучингу. Відсторонений ефект.

Тема 4. Інструменти та техніки коучингу.

Напрями використання коучинг-інструментів. Базові інструменти коучингу: моделі GROW, SMAS, VALOR, SUCCES, SCORE, «ПРАПДА», SMART. Техніка постановки «сильних питань». Техніка «Колесо життєвого балансу». Техніка «Дерево кореневої причини». Техніка «Бути-робити-мати». Техніка «Корабельна рада». Стратегія Уолта Діснея, Піраміда Роберта Ділста. Особистий щоденник. Комунікативні техніки в стилі коучингу. Техніки правильних питань. Помилки у постановці питань. Усвідомлення власного стилю впливу переконання. Цінності та переконання.

Діяльнісне засвоєння інструментів та технік коучингу, тренування навичок застосування у конкретних педагогічних ситуаціях.

Тема 5. Методика організації і проведення коучинг-сесії.

Коучинг-сесія: структура, етапи реалізації. Таймінг коучинг-сесії, встановлення рапорту, рівні слухання клієнта, техніка «парафраз». Рекомендації для коуча при постановці запитань. Коучинг-позиція. Укладання контракту. Визначення мети. Екологічність мети. Рамка результату в коучингу. Використання досвіду. Планування діяльності. Висновок, підведення підсумків.

Тема 6. Коучинг в управлінні інноваційним розвитком закладу освіти та педагогічного персоналу.

Коучинг як окремий вид консультування педагогічних, науково-педагогічних працівників з метою підвищення якості освітнього процесу, досягнення поставлених цілей та вирішення завдань. Коучинг як компетенція керівника закладу освіти та певний тип лідерства, що зумовлює особистісний розвиток через взаємодію з командою. Коучинг як інструмент для оптимізації людського потенціалу та ефективної діяльності. Коучинг як вид індивідуальної підтримки педагогічних працівників, що ставлять своїм завданням професійне й особистісне зростання, а також підвищення персональної ефективності. Коучинг як технологія, що передбачає розвиток демократичного стилю керівництва, який базується певним чином на спеціально організованій техніці запитань, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку тощо.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1. Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників												
Тема 1. Супервізія в сучасному освітньому контексті	10	2	2			6	10	2				8
Тема 2. Види, форми педагогічної супервізії	10	2	2			6	10		2			8
Тема 3. Планування, проведення супервізії та звітність	18	2	4			12	18	2				16
Тема 4. Особистість супервізора: основні ролі та професійні вимоги	10	2	2			6	12					12
Тема 5. Професійний розвиток супервізора і педагогічних спільнот	18	2	4			12	10		2			8
Разом за модулем 1	66	10	14			42	60	4	4			52
Модуль 2. Коучингові технології в освіті												
Тема 1. Філософія і методологія коучингу	9	2	2			6	10	2				8
Тема 2. Базові коуч-компетенції та нові ролі педагога	14		2			8	18					14
Тема 3. Принципи, структура та етапи педагогічного коучингу	18	2	2			6	18	2				9
Тема 4. Інструменти та техніки коучингу	16	2	4			12	16		2			18
Тема 5. Методика організації і проведення коучинг-сесії	10		2			8	11		2			8
Тема 6. Коучинг в управлінні інноваційним розвитком закладу освіти та педагогічного персоналу	12	2	2			7	16		2			8
Разом за модулем 2	69	8	14			47	105	4	6			65
Усього годин	135	18	28			89	135	8	10			117

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Модуль 1. Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

Тема: Супервізія в сучасному освітньому контексті.

Вид заняття: Дослідницький семінар.

Мета: формування здатності розуміти суть супервізії, її завдання, функції, цінності і провідні моделі; застосовувати знання у практичних ситуаціях; демонструвати культуру і техніку мовлення (усно і письмово) під час підготовки і оприлюднення наукових доповідей, педагогічної дискусії.

Методи викладання і контролю: бесіда, мозковий штурм, робота в малих групах, ділова гра «Займи позицію», міні-дослідження, доповідь з презентацією, тестування, взаємооцінювання.

План

1. Сутність поняття «супервізія». Мета, завдання, функції, типи супервізії.
2. Базові цінності педагогічної супервізії.
3. Етичні і юридичні принципи педагогічної супервізії.
4. Зміст поняття «модель супервізії», види моделей.

Питання для обговорення

- Підходи науковців до визначення суті поняття «супервізія».
- Тлумачення поняття «педагогічна супервізія».
- Мета, завдання, напрями проведення педагогічної супервізії.
- Базові принципи та провідні методи педагогічної супервізії.
- Унормованість педагогічної супервізії українським законодавством.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 1.
2. Скласти таблицю «Ключові аспекти моделей супервізії».
3. Підготувати міні-довідку з презентацією за однією з моделей супервізії.

Рекомендована література: [2; 5; 19; 25].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

Тема: Види, форми педагогічної супервізії.

Вид заняття: Семінар-конференція.

Мета: формування здатності розуміти суть різних видів педагогічної супервізії, форм її реалізації в закладах освіти; розв'язувати складні професійні задачі забезпечення якості навчання і викладання, педагогічного супроводу учасників освітнього процесу, впровадження їх результатів в інноваційну освітню практику, що характеризуються невизначеністю умов і вимог.

Методи викладання і контролю: навчальна дискусія у форматі брифінгу, тренінг, рольова гра з проведення консультації «рівний-рівному», тестування, самооцінювання.

План

1. Особливості взаємодії супервізора та супервізованого.
2. Різновиди педагогічної супервізії.
3. Формати проведення педагогічної супервізії.

Питання для обговорення

- Тривалість, частота та інші практичні аспекти супервізії.
- Опірність (тривога) супервізованого. Основні фактори опору.
- Індивідуальна, групова, колегіальна супервізія. Переваги та недоліки.
- Планова і екстренна супервізія. Планування супервізії.
- Внутрішня і зовнішня супервізія.
- Адміністративна, навчальна, підтримувальна супервізія.
- Найважливіші фактори ефективної супервізії.
- Методика організації і проведення неформальної консультації.
- Методика організації і проведення педагогічної майстерні.
- Методика організації і проведення тренінгу.
- Супервізія здобувачів освіти.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 2.
2. Підготуватися до проведення тестування за змістом навчального матеріалу.
3. Сформулювати рекомендації стосовно подолання тривоги (опору) супервізованого.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 13; 19].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3.1-3.2.

Тема: Планування, проведення супервізії та звітність.

Вид заняття: Семінар-ділова гра.

Мета: формування здатності планувати і проводити супервізію; гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство, використовувати сучасні технології управління; управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності; застосовувати технології й інструменти тьюторства, консультування, фасилітації, прогнозування, підтримки освітніх стартапів.

Методи викладання і контролю: бесіда, ділова гра, робота в трійках, парна робота, практичні вправи, усне опитування, взаємооцінювання.

План

1. Початок роботи супервізора: контракти і межі.
2. Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів, підготовка звіту.
3. Цикл роботи супервізора.
4. Наставницька бесіда як основний метод реалізації супервізії.

Питання для обговорення

- Ключові елементи контракту. Укладання контракту.
- Гнучкість у супервізії. «Синдром ручки дверей». Конфіденційність у супервізії.
- Програма проведення супервізії.
- Циклічність процесу супервізії.
- Етап планування (бесіда з планування).
- Етап моніторингу (спостереження).
- Етап аналізу (бесіда з осмислення).
- Етап застосування (бесіда з осмислення).
- Навички спілкування, важливі для супервізора.
- Проблемні аспекти супервізії.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 3.
2. Спланувати наставницьку бесіду з планування підвищення якості викладання та/або осмислення ефективності викладання;
3. Укласти план проведення педагогічної майстерки.

Рекомендована література: [3; 5; 19].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4

Тема: Особистість супервізора: основні ролі та професійні вимоги.

Вид заняття: Семінар запитань і відповідей.

Мета: формування здатності проектувати на себе вимоги до особистості супервізора; усвідомлювати суть основних закономірностей психічного розвитку людини, виявляти та використовувати в практичній діяльності; управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності; адаптуватися та діяти в новій ситуації з урахуванням соціального, гендерного та вікового розмаїття учасників освітнього процесу.

Методи викладання і контролю: бесіда, анкетування «Чи готові Ви?», робота в парах, написання есе, укладання інтелект-карти.

План

1. Супервізорські ролі.
2. Знання та базові навички супервізора.
3. Власні потреби супервізора.
4. Антидискримінаційна практика в супервізії.

Питання для обговорення

- Супервізор-фасилітатор.
- Супервізор-консультант.
- Супервізор-лідер. Знання, вміння та навички, ставлення, що формують лідерський стиль супервізора.
- Супервізор-тренер.
- Супервізор-едвайзер.
- Аспекти стилю супервізора.
- Якості супервізора.
- Чинники, які формують характер супервізора.
- Умови продуктивної та успішної взаємодії суб'єктів супервізорського процесу.
- Значення непригноблюючої супервізії.
- Специфіка здійснення супервізії у ситуаціях конфлікту.
- Супервізія як технологія подолання психологічного пресингу на роботі.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 4.
2. Укласти інтелект-карту «Ключові компетентності супервізора».

Рекомендована література: [3; 5; 11; 13; 18; 19].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5.1-5.2

Тема: Професійний розвиток супервізора і педагогічних спільнот.

Вид заняття: Семінар-конференція.

Мета: формування здатності вчитися і оволодівати сучасними знаннями впродовж життя, проектувати особистісний і професійний розвиток; демонструвати культуру і техніку мовлення (усно і письмово) під час педагогічної дискусії, полеміки у широкій професійній спільноті з метою популяризації власного педагогічного досвіду; застосовувати технології й інструменти тьюторства, консультування, фасилітації, прогнозування, підтримки освітніх стартапів.

Методи викладання і контролю: бесіда, практичні вправи, тренінг, демонстрація, тестування, самооцінювання, взаємооцінювання.

План

1. Навчання та розвиток у супервізії.
2. Навчання авторитетних супервізорів. Підготовка тренерів.
3. Професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму.
4. Профілактика професійного вигорання педагога.
5. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Питання для обговорення

- Розвитковий підхід до навчання супервізорів.
- Загальні аспекти навчальних програм для супервізорів.
- Оцінка професійних компетентностей супервізора.
- Самооцінка в супервізії.
- Академічна доброчесність супервізора.
- Портфоліо супервізора.
- Фізичні та поведінкові ознаки стресу.
- Професійне вигорання педагогічних працівників. Профілактика вигорання.
 - Управління стресом, здатності до відновлення.
 - Програми професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників.
 - Алгоритм створення плану індивідуального професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 5.
2. Заповнити бланк самооцінювання «Ефективний наставник».

3. Укласти рекомендації щодо запобігання професійного емоційного вигорання педагогічних працівників.

4. Познайомитися з сайтами організацій та установ неформальної освіти, які реалізують програми професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Рекомендована література: [3; 5; 9; 11; 13; 19; 25].

Модуль 2. Коучингові технології в освіті

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

Тема: Філософія і методологія коучингу.

Вид заняття: Семінар-розгорнута бесіда.

Мета: формування здатності розв'язувати складні професійні задачі забезпечення якості навчання і викладання, педагогічного супроводу учасників освітнього процесу в коучинг-стилі; розробляти і реалізовувати інструменти і техніки коучингу, інтегрувати їх в освітнє середовище закладу освіти, створювати індивідуалізоване навчальне і/або підтримуюче середовище.

Методи викладання і контролю: бесіда, ілюстрація, демонстрація, метод «снігова куля», практичні вправи з опанування техніками «рефремінг професійних проблем», «моя професійна мета», тестування, самооцінювання.

План

1. Історія становлення і розвитку коучингу.
2. Підходи до визначення поняття «коучинг».
3. Види коучингу.
4. Педагогічний коучинг.

Питання для обговорення

- Дослідження в галузі коучингу.
- Змістові аспекти поняття «коучинг».
- Формула коучингу.
- Школи коучингу.
- Міжнародна коучингова федерація (ICF), Міжнародний Еріксонівський університет (ECI).
- Сфери застосування коучингу.
- Коучинг і тренінг.
- Коучинг і консультування.
- Коучинг і психотерапія.
- Коучинг і менторство.
- Ролі і функції коуча.
- 7С успішного коучингу.
- Види педагогічного коучингу.
- Рефреймінг професійних проблем педагога.
- Техніка «Моя професійна мета».

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Опрацювати рекомендовану літературу до теми 1.
2. Підібрати аргументи, докази, посилання на нормативні документи, цитати науковців щодо актуальності, переваг, функцій педагогічного коучингу.

Рекомендована література: [1; 4; 6; 8; 16; 20; 24].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

Тема: Базові коуч-компетенції та нові ролі педагога.

Вид заняття: Семінар-мозковий штурм.

Мета: формування здатності вчитися і оволодівати сучасними знаннями впродовж життя, проєктувати особистісний і професійний розвиток; усвідомлювати суть основних закономірностей психічного розвитку людини; діяти в новій ситуації з урахуванням соціального, гендерного та вікового розмаїття учасників освітнього процесу; гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство.

Методи викладання і контролю: бесіда, метод «снігова куля», укладання інтелект карти «Компетентності викладача-коуча», проблемно-пошукове завдання «Цінності в дії» на основі аналізу концепції «Нова українська школа», самооцінювання.

План

1. Професійні стандарти Міжнародної федерації коучингу.
2. Етичний кодекс коуча.
3. Компетентнісний профіль педагога.
4. Рівні професійних змін педагога при використанні технологій селф-коучингу.

Питання для обговорення

- Ключові компетентності коуча.
- Особистісні якості коуча.
- Інституалізація професії коуча в Україні і провідних країнах світу.
- Нові ролі педагога для досягнення особистісних, метапредметних і предметних результатів: тьютор, консультант, наставник, ментор, модератор, фасилітатор.
- Вплив коучингу на формування безпечного, комфортного, антидискримінаційного середовища закладу освіти.
- Технології селф-коучингу.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Заповнити чек-лист «Мої професійні звички».
2. Спланувати свою професійну діяльність щодо вироблення ефективних і корисних професійних звичок.

Рекомендована література: [1; 4; 7; 10; 12; 16; 20; 24].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

Тема: Принципи, структура та етапи педагогічного коучингу.

Вид заняття: Семінар-розгорнута бесіда.

Мета: формування здатності застосовувати знання у практичних ситуаціях; гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство; створювати індивідуалізоване підтримуюче середовище; застосовувати технології й інструменти тьюторства, коучингу, консультування, фасилітації, прогнозування; демонструвати культуру і техніку мовлення.

Методи викладання і контролю: бесіда, навчальний практикум з постановки «питань криголамів», «сутнісних питань», рольова гра на відпрацювання процедурних аспектів коучингу, тестування, взаємооцінювання.

План

1. Базові принципи педагогічного коучингу.
2. Функції педагогічного коучингу.
3. Етапи коучингового процесу.

Питання для обговорення

- Особливості коучингового процесу.
- Процедурні аспекти коучингового процесу: встановлення рапорту (контакту), укладання контракту, визначення мети, використання досвіду, планування діяльності, підведення підсумків.
- Етапи коучингового процесу: аналіз ситуації та збір необхідної інформації; планування системи відповідальності; реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу; оцінка результативності.
- Постановка запитань у коучинговому процесі.
- Помилки при постановці запитань.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Проаналізувати сайти, присвячені застосуванню коучингу в освіті. Виділити проблеми, які можуть бути вирішені за допомогою коучингу на різних рівнях освіти: загальна середня, професійно-технічна, фахова передвища, вища (на вибір).
2. Укласти перелік «сильних запитань» на подолання визначеної проблеми.

Рекомендована література: [1; 4; 16].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4.1-4.2

Тема: Інструменти та техніки коучингу.

Вид заняття: Коучинг-сесія.

Мета: формування здатності гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, використовувати сучасні технології управління; розробляти і реалізовувати нові освітні інструменти, інтегрувати їх в освітнє середовище закладу освіти, створювати індивідуалізоване навчальне і/або підтримуюче середовище.

Методи викладання і контролю: ділова гра, навчальний практикум, робота в малих групах, взаємооцінювання.

План

1. Базові інструменти коучингу.
2. Діяльнісне засвоєння інструментів та технік коучингу.

Питання для обговорення

- Моделі GROW, SMAS, VALOR.
- Моделі SUCCES, SCORE, «ПРАПДА», SMART.
- Техніка «Колесо життєвого балансу».
- Техніка «Дерево кореневої причини».
- Техніка «Бути-робити-мати».
- Техніка «Корабельна рада».
- Стратегія Уолта Діснея, піраміда Роберта Ділста.
- Особистий щоденник.
- Комунікативні техніки в стилі коучингу.
- Усвідомлення власного стилю впливу переконання.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Познайомитися з технікою «Колесо досягнень». Проаналізувати власні досягнення.
2. Підготувати розробку фрагменту навчального заняття (на вибір) в коучинговому стилі.

Рекомендована література: [1; 4; 16; 18; 23].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5

Тема: Методика організації і проведення коучинг-сесії.

Вид заняття: Коучинг-сесія.

Мета: формування здатності застосовувати знання у практичних ситуаціях; гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство; управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності; створювати індивідуалізоване підтримуюче середовище; застосовувати технології й інструменти тьюторства, коучингу, консультування, фасилітації, прогнозування; демонструвати культуру і техніку мовлення.

Методи викладання і контролю: навчальний практикум з планування і проведення коучинг-сесії, самооцінювання, взаємооцінювання.

План

1. Коучинг-сесія: структура, етапи реалізації.
2. Особливості планування і проведення індивідуальної коучинг-сесії.
3. Підготовка і проведення групової коучинг-сесії.

Питання для обговорення

- Таймінг коучинг-сесії, встановлення раппорту, рівні слухання клієнта, техніка «парафраз».
- Рекомендації для коуча при постановці запитань.
- Коуч-позиція.
- Укладання контракту.
- Визначення мети. Екологічність мети.
- Рамка результату в коучингу.
- Використання досвіду.
- Планування діяльності.
- Висновки, підведення підсумків.
- Типи коучингових розмов.
- «Зона комфорту».
- Роль емоцій під час коучинг-сесії.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

- Укласти перелік питань до групової коучинг-сесії: «Підготовка методичного посібника», «Підготовка методичного кейсу для атестації педагогічного працівника» (на вибір).

Рекомендована література: [1; 4; 16; 24].

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 6

Тема: Коучинг в управлінні інноваційним розвитком закладу освіти та педагогічного персоналу.

Вид заняття: Семінар-розгорнута бесіда.

Мета: формування здатності застосовувати знання у практичних ситуаціях; гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство; управляти стратегічним розвитком команди в педагогічній, науково-педагогічній та науковій діяльності; створювати індивідуалізоване підтримуюче середовище; застосовувати технології й інструменти тьюторства, коучингу, консультування, фасилітації, прогнозування; демонструвати культуру і техніку мовлення.

Методи викладання і контролю: дискусія «Коучинг в управлінні: модний тренд чи корисний інструмент», робота в парах, тестування.

План

1. Коучинг як новий стиль управління закладом освіти.
2. Коучинг як технологія науково-методичного супроводу професійного і особистісного розвитку педагогічних/науково-педагогічних працівників.

Питання для обговорення

- Управління в стилі коучинг.
- Розвиток лідерської компетентності керівника закладу освіти.
- Коучинг в роботі з педагогічним персоналом.
- Проєктування розвитку педагогічної майстерності педагогічних/науково-педагогічних працівників в стилі коучингу.

Зміст самостійної роботи та завдання для підготовки до семінарського заняття

1. Ознайомитися з «Абеткою для директора. Рекомендаціями до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти» (Київ, 2021). Опрацювати розділ «Управлінські процеси». Виявити шляхи реалізації коучингу в управлінні ЗЗСО.

Рекомендована література: [1; 3; 4; 6; 14; 15; 21; 25].

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ

Форми проведення поточного контролю: усний, письмовий, тестовий, практична перевірка, самоконтроль, взаємоконтроль.

Тривалість проведення: 10–15 хв.

Максимальна кількість балів:

під час лекції – 0,5 бали;

під час семінарського заняття – 0–2 бали;

виконання завдань самостійної роботи: 0–2 бали.

Модульний контроль (контрольна робота) – 5 балів.

Форма підсумкового контролю: залік – 40 б.

Шкала відповідності оцінок

Оцінка	Кількість балів
Відмінно	100–90
Дуже добре	82–89
Добре	75–81
Задовільно	69–74
Достатньо	60–68
Незадовільно	0–59

Оцінка за національною шкалою	Критерії навчальних досягнень здобувача вищої освіти	Сума балів за всі види навчальної діяльності
ВІДМІННО	Відповідь правильна, повна, цілісна, логічна, характеризується послідовністю, змістовністю і викладу думок	обґрунтована, самостійністю
	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на поглибленому рівні; комплексом знань та вмінь, який характеризується системністю. Застосування знань здійснюється на основі самостійного цілеутворення, побудови власних програм діяльності. Проявляє нешаблонність мислення у виборі і використанні елементів комплексу знань, здатний самостійно і творчо використовувати набуті уміння відповідно до варіативних ситуацій навчання. Спроможний самостійно формулювати	90–100

Оцінка за національною шкалою	Критерії навчальних досягнень здобувача вищої освіти	Сума балів за всі види навчальної діяльності
	узагальнення та висновки, нові задачі, розв'язувати нестандартні задачі, ситуації. Навчально-пізнавальна активність обумовлена пізнавальними інтересами, мотивами саморозвитку і професійного становлення. Здобувач проявляє інтерес до актуальних проблем відповідного освітнього компонента, може під керівництвом викладача вибрати предмет наукового дослідження, проводити самостійну науково-дослідну роботу.	
ДОБРЕ	Відповідь повна, правильна, логічна, обґрунтована, але бракує власних суджень, особистісної позиції	
	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на підвищеному рівні, може усвідомлено застосовувати знання та вміння для висвітлення суті питання. Комплекс знань частково-структурований. Знання застосовуються переважно у знайомих ситуаціях. Здобувач усвідомлює особливості навчальних задач, ситуацій тощо. Пошук способів їх розв'язання здійснюється за зразком. Здобувач спроможний аргументувати застосування певної методичної дії у ході розв'язування задач, ситуацій тощо. Навчально-пізнавальна активність стимулюється мотивами професійного становлення і пізнавальними інтересами.	74–89
ЗАДОВІЛЬНО	Відповідь правильна, але поверхова, недостатньо осмислена, аргументована	
	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на середньому рівні, може проілюструвати власними прикладами відповідь на питання, частково усвідомлює специфіку навчальних та прикладних задач, ситуацій тощо, має знання про способи розв'язування типових задач, ситуацій тощо. Однак процес самостійного розв'язування задач, ситуацій тощо потребує опори на зразок. Навчально-пізнавальна активність є ситуативно-евристичною. Домінують мотиви обов'язку та особистого успіху. Використання засобів саморозвитку та самопізнання відбувається не усвідомлено.	60–73
НЕЗАДОВІЛЬНО з можливістю повторного складання	Відповідь свідчить про здатність розпізнавати навчальний матеріал, на репродуктивному рівні його відтворювати	
	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компоненту на середньому	35–59

Оцінка за національною шкалою	Критерії навчальних досягнень здобувача вищої освіти	Сума балів за всі види навчальної діяльності
	рівні. Має уявлення про специфіку навчальних та прикладних задач, ситуацій тощо. Виконання дій при роз'ясненні задач, ситуацій частково усвідомлюється, здійснюється частково правильно.	
НЕЗАДОВІЛЬНО з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, має уявлення про зміст окремих розділів. Виконання окремих методичних дій відбувається несвідомо, у більшості неправильно, навчально-пізнавальна активність проявляється лише у ситуаціях зовнішнього примусу.	1–34

ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Супервізія: характеристика поняття, аналіз підходів до визначення.
2. Принципи супервізії (етичні та юридичні).
3. Супервізор та супервізований: особливості їх взаємодії.
4. Види супервізії та їх характеристика.
5. Стили супервізії. Порівняльна характеристика колегіальної, групової та індивідуальної супервізії.
6. Зміст поняття «модель супервізії», види моделей.
7. Адміністративна супервізія
8. Навчальна супервізія
9. Підтримувальна супервізія.
10. Процес навчання в супервізії. Розвиток супервізора.
11. Створення умов для ефективної супервізії.
12. Етапи розвитку професійної кар'єри супервізора. Знання та вміння, що необхідні супервізору для професійного розвитку.
13. Особистісний досвід, що формує характер майбутнього супервізора.
14. Джерела стресу. Основні стресогенні чинники, які впливають на педагогічних працівників.
15. Професійне вигорання. Етапи емоційного вигорання: можливі наслідки та рекомендації щодо профілактичної та корекційної роботи.
16. Функції супервізора щодо закінчення консультування.
Характеристика результату консультування.
17. Якості супервізора. Адаптовані системи оцінок для супервізора.
18. Програма проведення супервізії.
19. Особливості структурування супервізорської сесії.
20. Наставницька бесіда як основний метод реалізації супервізії. Основні види наставницьких бесід.
21. Інструменти покращення якості викладання у супервізії.
22. Сутність поняття коучинг. Зарубіжні наукові школи, теорії та концепції коучингу.
23. Історія виникнення коучингу. Розвиток професійного коучингу.
24. Мета, завдання, принципи педагогічного коучингу. Відмінність коучингу від інших форм навчальної взаємодії.
25. Види коучингу за сферами застосування.
26. Види коучингу за стилем проведення.
27. Коучингова діяльність. Основні види коучингової діяльності.
28. Особистість коуча. Стандарти етичних принципів і ключових професійних компетенцій.

29. Ключові компетентності педагога-коуча. Дотримання коучингової позиції. Комунікативна компетентність. Використання техніки зворотного зв'язку, рефреймінгу.

30. Поетапні кроки коучингового процесу. Досягнення поставленої мети в процесі коучингу.

31. Процедурні аспекти коучингового процесу.

32. Спосіб оцінки ефективності коучингу. Визначення конкретних показників змін, які повинні відбутися в результаті коучингу.

33. Суть та алгоритми використання технологій GROW, моделі «Т», піраміди логічних рівнів Р.Ділтса.

34. Техніки візуалізації у коучингу.

35. Техніки модерації, постановки «сильних» запитань, шкалування.

36. Специфіка використання коучингових технологій для підвищення рівня вмотивованості суб'єктів навчальної взаємодії.

37. Коучингові технології і проблемно-орієнтоване навчання.

38. Алгоритм використання коучингових технологій на етапі рефлексії.

39. Техніка «Колесо балансу».

40. Технологія реалізації моделей SMAS, SMART, ПРАПДА.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Базові

1. Воронова С. В. Коуч-технологія для директора школи. *Управління школою*. 2018. № 31–33. С. 80–94; № 34–36. С. 2–61.
2. Деякі питання організації та проведення супервізії : наказ МОН від 18.10.2019 року № 1313. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-organizaciyi-ta-provedennya-superviziyi>.
3. Кіриченко С. В. Методичні матеріали до проведення навчально-методичного семінару «Теорія і методика професійної самореалізації вчителів старшої школи в освітньо-проектній діяльності»: для директорів, методистів, учителів, кер. освітніх проектів, слухачів Ін-ту підвищення кваліф., перепідгот. Харків : ХНПУ, 2019.
4. Рубінс М. В. Коучинг для вчителя: практичне управління з вирощування лідера в собі. Рівне : Волин. обереги, 2020. 142 с.
5. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів : Порадник для супервізорів (наставників). USAID, 2018. 60 с.

Допоміжні

6. Аксініна І., Войтанішек О., Саніна О. Педагогічний коучинг: новація в шкільному менеджменті. *Директор школи. Шкільний світ*. 2018. № 23–24. С. 10–20.
7. Богосвятська А., Кудрик Л. Комунікативна компетентність педагога-коуча. *Зарубіжна література в школах України*. 2020. № 4. С. 12–17.
8. Брич В., Нагара М. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 6. С. 18–23.
9. Вступ до освітології : навч. посібник / Упоряд.: В. О. Огнев'юк, С. О. Сисоєва. Київ : ВП «Едельвейс», 2017. 382 с.
10. Давиденко Ю.Ю. Коучинг як засіб підвищення пізнавальної активності майбутніх вчителів початкових класів у ВНЗ. *Актуальні проблеми підготовки вчителів початкових класів у процесі навчання : зб. наук. пр. магістрантів* / ХНПУ ім. Г. С. Сковороди ; [за ред. В. М. Гриньової]. Харків : ХНПУ, 2016. С. 266–274.
11. Зеленська Л. Д. Модерація як форма реалізації супервізії в НУШ. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 31 березня – 2 квітня 2021 р.). У 2 томах. / Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків : «Стиль-Издат», 2021. Т. 2. С. 95–98.
12. Зеленська Л. Д. Мовно-комунікативна компетентність учителя-коуча, ментора, тьютора, фасилітатора (на прикладі програми «Освітологія»). *Молодь і ринок*. № 9(195). 2021 С. 16–20.

13. Зеленська Л. Д., Рябих С. С. Професійний розвиток педагогічних працівників за умови реформування загальної середньої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 16. С. 128–131.

14. Клименко О. Коучинг як стиль управління. *Дитячий садок. Управління*. 2016. № 5. С. 23–25.

15. Косачова Н. М. Коучинг як інноваційний підхід до управління персоналом у закладі освіти. *Управління школою*. 2019. № 10–12. С. 43–45.

16. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

17. Собченко Т. М. Підготовка майбутніх педагогів до інноваційної професійної діяльності. *Педагогіка та психологія*. 2020. Вип. 63. С. 159–167.

18. Собченко Т. М., Кін О. М. Використання коучингових технологій у підготовці майбутнього вчителя. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конфер. (Харків, 31 березня – 2 квітня 2021 р.)*. Харків : «Стиль-Издат», 2021. Т. 2. С. 187–190.

19. Супервізія : навч. посіб. [для студ. вищих навчальних закладів] / І. В. Ушакова. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

20. ICF Ukraine Chapter : відділення Міжнародної коучингової федерації в Україні : сайт. URL: <https://www.icf-ukraine.org/>.

21. Державна служба якості освіти України : сайт. URL: <http://www.sqe.gov.ua/>.

22. Електронний архів (репозитарій) Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/>.

23. Інститут модернізації змісту освіти : сайт. URL: <https://imzo.gov.ua/>.

24. Міжнародний Еріксонівський університет коучингу : сайт. URL: <http://erickson.university/>.

25. Міністерство освіти і науки України : офіційний сайт. URL: <http://www.mon.gov.ua/>.

26. Нова українська школа : веб-ресурс НУШ. URL: <https://nus.org.ua/>.

27. Український центр оцінювання якості освіти : сайт. URL: <https://testportal.gov.ua/>.

28. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди : офіційний сайт. URL: <http://hnpu.edu.ua/>.

ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Активність особистості – здатність особистості ініціювати зміни у процесі відносин із навколишнім світом.

Асоціалізація (гр. *a* – префікс, що означає заперечення, і *so-cialis* – «суспільний») – засвоєння особистістю норм, цінностей, негативних ролей, стереотипів поведінки, які спричиняють деформацію суспільних відносин, дисгармонію у взаємодії людини і суспільства.

Бесіда – це метод одержання інформації на основі вербальної комунікації. Цілеспрямована розмова з членом (членами) групи з метою з'ясувати певні уявлення, думки.

Бесіда з осмислення – один із видів наставницької бесіди, коли наставник допомагає педагогу проаналізувати результати своєї практики та прийняти рішення щодо використання отриманих знань у майбутньому.

Бесіда з планування – один із видів наставницької бесіди, коли наставник допомагає педагогу спланувати навчальне заняття (урок), цілі (навчальні цілі для здобувачів освіти, особисті цілі), показники успіху, методи викладання.

Взаємодія – взаємозалежний обмін діями, організація людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності.

Відчуття – відображення окремих властивостей предметів, явищ, які безпосередньо впливають у певний момент на органи чуття.

Воля – здатність людини, що проявляється у само-детермінації, саморегуляції нею своєї діяльності і різних психічних процесів.

Групова динаміка (гр. *dynamos* – «сильний») – сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку та функціонування.

Групова дискусія (лат. *discussio* – «розгляд», «дослідження») – метод групового обговорення проблеми, який дає змогу виявити спектр думок і суджень членів групи, запропонувати можливі шляхи розв'язання завдання, знайти групове розв'язання проблеми.

Депресія (лат. *depressio* – «пригнічення») – афективний стан, який характеризується негативізмом, пригніченим емоційним фоном, зміною мотиваційно-когнітивної сфери, загальною пасивністю поведінки.

Деформації (лат. *deformo* – «перекручую», «спотворюю») **спілкування** – відхилення від норм взаємодії, які прийняті в суспільстві і відповідають світовим стандартам.

Діти з особливими освітніми потребами – діти, які потребують додаткової (тимчасової чи постійної) підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення їх права на освіту.

Діяльність – специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання і творче перетворення навколишнього світу, в тому числі й самої себе, умов і засобів свого існування; цілеспрямований взаємовплив учасників взаємодії.

Едвайзер (від англ. *advisor*, ст.-фр. *aviser* – роздумувати, давати раду) – це викладач, який виконує функції академічного наставника молодого педагога, допомагає спланувати та зреалізовувати індивідуальну освітню траєкторію (акмеограму) розвитку педагогічної майстерності, освоїти частково чи повністю навчальну програму підвищення кваліфікації; бере участь у підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів (навчально-методичних комплексів, навчальних планів, програм) щодо організації навчального процесу. основні функції едвайзерів: 1) допомагати професійно-особистісному зростанню педагогічного працівника; 2) допомагати в розробці контенту навчальних планів, програм, індивідуальних освітніх траєкторій; 3) допомагати підтримувати традиції у культурі конкретного навчального закладу.

Експеримент – це організована дослідником взаємодія між досліджуванним чи групою досліджуваних та експериментальною ситуацією з метою встановлення закономірностей цієї взаємодії та змінних, від яких вона залежить.

Емоційно-психічні стани – потяги, емоції, почуття, прагнення, бажання, переживання особистості, пов'язані з пізнанням і самопізнанням; воля, яка виникає завдяки потягам та емоціям і зумовлює дії та вчинки людини.

Емпатія (гр. *empathia* – «співпереживання», «співчуття») – осягнення емоційних станів іншої людини; психічний процес, який дає змогу зрозуміти переживання іншої особистості (механізм пізнання); дія індивіда, що допомагає йому по-особливому вибудувати спілкування (особливий вид уваги до іншої людини); здібність, властивість, здатність проникати у психічний стан іншої людини (характеристика людини, тобто емпатійність).

Ефект (лат. *effectus* – «виконання», «дія») **ореолу** (лат. *aureolus* – «золотий») – тенденція перебільшувати тим, хто сприймає, однорідність особистості співрозмовника, переносити сприятливе (несприятливе) враження про одну якість індивіда на всі інші.

Життєва мета – форма самопрогнозування, ідеального уявлення бажаного майбутнього.

Життєва перспектива – спосіб усвідомленого, відносно структурованого засвоєння особистістю свого майбутнього.

З'ясування/зондування – одна із навичок активного слухання, яка використовується під час наставницької бесіди і передбачає додаткові запитання, які допомагають краще зрозуміти ситуацію вчителя.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості, які є умовою успішної діяльності особистості.

Ідеал (фр. *idéal*) – узагальнене уявлення про максимально можливий рівень розвитку особистості, реалізації її потенціалу.

Індивідуальна освітня траєкторія (ІОТ) – це специфічна інновація в системі педагогічної освіти, що передбачає особливо організований диференційований акмеологічний освітній простір з орієнтацією на пошук і засвоєння педагогом індивідуальних освітніх проєктів (програм) розвитку педагогічної майстерності, підвищення кваліфікації за варіативними та інваріативними кредитними (змістовими) модулями, блоками тощо частково чи повністю самостійного, прискореного чи пролонгованого навчання.

Індивідуальна програма розвитку – складається для дітей з особливими освітніми потребами на основі типової навчальної програми командою фахівців за активної участі батьків. В індивідуальній програмі розвитку зазначено додаткові спеціальні послуги, адаптації і модифікації, зумовлені особливостями розвитку дитини.

Індивідуальні зустрічі з батьками – на відміну від традиційних батьківських зборів, регулярні індивідуальні зустрічі з батьками є практикою, що використовується вчителем у процесі спілкування з батьками з метою обговорення навчальних досягнень дитини, обговорення можливих шляхів участі батьків в освітньому процесі тощо.

Індивідуальність (лат. *individuitas* – «неподільність») – сукупність своєрідних психічних особливостей і певних властивостей людини, які характеризують її неповторність і виявляються у рисах характеру, специфіці інтересів, якостей, що відрізняють одну людину від іншої.

Інтегроване навчання – підхід до навчання, при якому викладачі заохочують здобувачів освіти робити зв'язок між навчальними предметами, спираючись на знання і навички з кількох предметних областей. Таке об'єднання у цілей навчання є необхідним дидактичним засобом, за допомогою якого створюється цілісне уявлення про об'єкт, що вивчається, формується компетентність на міжпредметному рівні.

Інтелект – це сукупність загальних розумових здібностей, які забезпечують успіх у розв'язанні різноманітних задач.

Інтерес – форма вияву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення цілей діяльності та сприяє орієнтуванню, ознайомленню з новими фактами, більш повному відображенню дійсності.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Когнітивна (лат. *cognitio* – «знання», «пізнання») **сфера особистості** – пізнання і перетворення людиною навколишнього світу.

Колегіальна супервізія – різновид групової супервізії; така група колег не є ієрархічною, її учасники не мають ні мети, ні відповідної кваліфікації для оцінки чийось навичок консультування; використовується у тих випадках, коли в супервізованого немає можливості одержувати кваліфіковану індивідуальну супервізію, але є можливість одержувати її в групі приблизно рівних за досвідом і можливостями колег.

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Комунікативний потенціал особистості – притаманні особистості об'єктивні й суб'єктивні комунікативні можливості, які реалізуються як свідомо, так і стихійно, та є внутрішнім резервом індивіда.

Комунікативні бар'єри (фр. *barriere* – «перешкода») – психологічні перешкоди, що виникають на шляху отримання інформації.

Контекст супервізії – це заклад, користувачі послуг, команда чи колектив закладу.

Конфлікт (лат. *conflictus* – «зіткнення») – зіткнення значущих, конкуруючих, несумісних чи протилежних поглядів, потреб, інтересів і дій індивідів та їх груп.

Кооперативне навчання – технологія навчання в малих групах, які працюють над досягненням спільної мети. Члени малих груп можуть виконувати різні ролі і завдання, проте усі вони мають досягнути спільного результату.

Коуч – це фахівець, який здійснює коучинг-процес, коучинг-консультування, сприяє успішному досягненню визначеної професійної мети, отриманню позитивно сформульованих інноваційних професійно значущих результатів. Коуч компетентно і тактовно допомагає виокремити та сформулювати професійну проблему, визначити цілі, шляхи та засоби їх досягнення, не намагаючись змінити людину, а розкриваючи її природний потенціал. Це фахівець, здатний сформувати професіонала, майстра, компетентного фахівця. Основними показниками ефективної роботи коуча є: а) відсутність «готових професійних рецептів», порад і рішень; б) партнерські, фасилітативні, суб'єкт-суб'єктні взаємини з клієнтом; в) здатність надихнути педагога на нову якість педагогічної дії, досягти гарантованого вершинного акме-результату, знайти власні рішення актуальних проблем.

Коучинг (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготовляти до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно

працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу.

Коучингові питання – це питання, які стимулюють розумову діяльність педагогічного працівника, формують його відповідальність, розвивають творчі здібності, рівень самостійності, нову якість педагогічної дії.

Коучинг-підхід (від англ. *coaching* – наставляти, тренувати, надихати) – методологічний підхід, який допомагає виокремити та сформулювати проблему, цілі, шляхи максимально можливого розвитку педагогічної майстерності вчителя/викладача та засоби їх досягнення за обраним напрямом, розкриваючи природний потенціал особистості, цінності, прагнення, причому процес коучингу ніколи не закінчується – чергове досягнення є платформою до подальшого випробування. Коучинг-підхід не дає готових порад і рекомендацій, а лише допомагає педагогічному працівнику знайти власне рішення актуальних проблем, спрямований на досягнення цілей: 1) досягнення організаційних цілей; 2) забезпечення максимально можливого розвитку педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією.

Коучинг-сесія – це періодична і структурована форма взаємодії коуча з педагогічним працівником (педагогічним колективом, організацією) для просунути разом з клієнтом до досягнення його цілей.

Культура особистості – сукупність соціальних норм і цінностей, якими індивід керується в процесі практичної діяльності, реалізуючи свої потреби й інтереси у взаємодії із соціальним оточенням.

Лідер (англ. *leader* – «провідник», «ведучий», «керівник») – наділений найбільшим ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі.

Ментор (від лат. *Mentor* – намір, мета, дух, *mon-i-tor* – той, хто наставляє) – це керівник, учитель, наставник, вихователь, невідступний спостерігач. «Менторство» передбачає професійне наставництво між молодим педагогом, який не має професійного досвіду, і досвідченим педагогом-наставником. В освіті менторство традиційно розуміється як особистісні довготривалі взаємовідносини між досвідченим наставником і молодим педагогом, які дозволяють останньому розвиватися професійно, академічно чи особистісно.

Навчальні осередки – організація навчальних осередків здійснюється для забезпечення дослідницької діяльності дітей, формування самостійності, організації роботи дітей як індивідуально, так і у малих групах, можливості здійснювати вибір тощо. Навчальні осередки містять різні навчальні матеріали, які змінюються відповідно до тематичного планування, індивідуальних потреб дитини.

Наставник/супервізор – досвідчений педагог, який надає професійну підтримку вчителю у процесі осмислення власної практики, удосконалення її та організації постійного професійного розвитку.

Наставництво/супервізія - технологія супроводу професійної діяльності вчителя/викладача, що базується на партнерському підході, передбачає спільне планування, самооцінку і спостереження за практикою педагога, осмислення практики, окреслення цілей професійного розвитку.

Освітній процес – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей.

Освітня діяльність – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті.

Педагогічний досвід – це сукупність засвоєних, практично виважених знань, прийомів і навичок педагогічної діяльності, що динамізують дидактичний процес і дають педагогу можливість обирати найбільш оптимально-результативні форми й методи залежно від мети, завдань, установок навчального процесу, формують індивідуальний педагогічний почерк, визначають творчий портрет педагогічного працівника.

Перефразування – одна із навичок активного слухання, що передбачає переказування власними словами почутого від викладача під час наставницької бесіди з метою кращого розуміння.

Показники якості викладання – приклади практики педагога, які відповідають тому чи іншому принципу якісного викладання. Показники якості викладання є основою для самооцінки педагогічного працівника та для спостереження за його практикою наставником.

Портфоліо – цілеспрямований збір робіт здобувача освіти, які відображають його/її зусилля, прогрес та досягнення у різних сферах розвитку.

Принципи якості викладання – сім принципів викладання (індивідуалізація, освітнє середовище, участь родин, методи викладання, планування і оцінювання, соціальна інклюзія, професійний розвиток), які базуються на кращих міжнародних практиках і відповідають принципам концепції Нової української школи. Принципи якісного викладання є основою для спостереження за практикою вчителя, а також для здійснення самооцінки власної практики вчителем.

Самоактуалізація: 1) намагання педагога до більш повного вияву і розвитку власних можливостей, потенціалу психіки та організму; 2) результат цього процесу.

Самоаналіз професійно-педагогічної діяльності – вивчення педагогом стану, результатів своєї професійно-педагогічної діяльності, установлення причинно-наслідкових взаємозв'язків між елементами педагогічних явищ, визначення шляхів удосконалення навчання і виховання школярів.

Самовдосконалення – удосконалення самого себе (фізичне, моральне та ін.), власного рівня педагогічної майстерності впродовж усього життя шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти тощо.

Самоефективність – це оцінка педагогом власних здібностей, професійних можливостей; усвідомлення шляхів самореалізації; неперервного професійного саморозвитку і самовдосконалення.

Самоорганізація – здатність педагога до інтегральної регуляції природних, психічних, особистісних станів, якостей, властивостей, здійснювана свідомістю, вольовими та інтелектуальними механізмами, що виявляється у мотивах поведінки і реалізується у впорядкованості професійно-педагогічної діяльності і поведінки.

Самооцінка – судження педагога про міру наявності в нього тих чи інших якостей, здібностей, властивостей, своїх достоїнств і недоліків у співвідношенні їх із певним еталоном, зразком (наприклад, акмеограмою). За результатами акмеологічних досліджень, у осіб із високим рівнем акмесамооцінка падає, оскільки акмепрофесіонали переважно порівнюють свої здобутки не із досягненнями колег, а із безмежною складністю навколишнього світу, найвищих вимог до своєї професійно-педагогічної діяльності.

Самопізнання – дослідження, пізнання педагогом себе, своєї внутрішньої суті.

Самореалізація – здійснення, втілення у життя накреслених власних планів, задумів, змодельованих віртуальних проектів (програм) розвитку педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією, прогнозів щодо себе і власної професійно-педагогічної діяльності.

Саморозвиток – процес збагачення діяльнісних здібностей або інших якостей особистості в процесі різних видів професійно-педагогічної діяльності, у результаті чого накопичується соціальний досвід і культурні досягнення.

Тематичне навчання/тематичний проект – підхід до інтегрованого навчання, при якому навчальні цілі досягаються у процесі вивчення теми або питання дослідження, яка обирається вчителем (тема може пропонуватися дітьми, батьками дітей). У початковій школі вивчення теми може тривати 1-2 тижні. У процесі тематичного навчання учні поєднують нову інформацію і досвід з усіма навчальними предметами, а також із власним досвідом.

Щоденник рефлексії – ефективний інструмент для використання практики рефлексії, що дає можливість регулярно записувати думки щодо позитивного і негативного професійного досвіду та осмислювати його з метою подальшого удосконалення.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Орієнтовна програма проведення супервізії

(повна назва закладу освіти)

Мета: здійснення професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників в умовах Нової української школи.

Завдання:

1. З'ясувати індивідуальні потреби педагога та його/її очікування щодо обсягу, форми, характеру надання професійної підтримки.
2. Ознайомитися з досвідом роботи педагогів шляхом проведення спостережень за діяльністю педагога, вивчення необхідної документації та безпосередньої бесіди з педагогом.
3. Надати відповідний зворотний зв'язок за результатами вивчення досвіду професійної діяльності педагога, зазначивши позитивні сторони та напрями покращення його/її професійної діяльності.
4. Надати допомогу у розробленні плану професійного розвитку педагога.
5. Створити умови для активізації професійної рефлексії педагогічних працівників, їх професійної підтримки тренерів НУШ в умовах інноваційної діяльності.

Дата проведення: _____

Місце проведення: _____

ПІБ супервізора _____

Звіт
про проведення супервізії педагогічних працівників закладів загальної
середньої освіти відповідно до Концепції «Нова українська школа»

Дата проведення супервізії _____

ПІБ супервізора _____

ЗЗСО (повна назва) в якому проводилась супервізія

Клас _____

Кількість уроків, які відвідав супервізор (вказати, які саме), клас (учитель)

Фоми, методи (прийоми) роботи _____

Чи є у Вас рекомендації, пропозиції щодо проведення супервізії? Якщо так,
то які саме _____

Підпис

ПІБ

Картка оцінювання групової роботи

ОЦІНЮВАННЯ ГРУПОВОЇ ПРАЦІ

Система оцінювання:

Працював найкраще (5)

Працював дуже добре (4)

Працював добре (3)

Незначний внесок у працю (2)

Майже не працював (1)

Склад групи:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

1. Подавав хороші ідеї, ставив додаткові запитання, щоб заохочувати мислення товаришів.

1

2

3

4

5

2. Допомігав іншим, підбадьорював їх (пояснював, давав поради, розповідав).

1

2

3

4

5

3. Вміє активно працювати в групі: дотримується теми.

1

2

3

4

5

4. Проявляє ініціативу в організації роботи групи, розподіляє завдання, вирішує, коли потрібно підвести підсумки роботи.

1

2

3

4

5

5. Виявляє вміння кооперативної праці.

1

2

3

4

5

Загальна сума балів:

1

2

3

4

5

Картка самооцінювання**ФОРМА ДЛЯ САМООЦІНЮВАННЯ**

Прізвище: _____

Колега: 1. _____

2. _____

3. _____

1. Запиши, що ти зробив у проєкті: _____

2. Що зробив твій колега: _____

3. Дай оцінку роботи свого колеги за кожним з п'яти пунктів:

а) подав ідеї _____

б) виконав свої обов'язки _____

в) дотримувався теми _____

г) вислухав інших _____

д) допомагав іншим, коли було потрібно _____

4. Виходячи з особистого внеску в цей проєкт, оціни за 10-бальною системою

Себе _____ Колегу _____

Навчальне видання

Зеленська Людмила Дмитрівна, Балацинова Алла Дмитрівна

Методичні вказівки
до семінарських занять та самостійного вивчення дисципліни
«Супервізія і коучинг в освіті»
(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти)

*Відповідальність за дотримання вимог академічної доброчесності
несуть автори*

Відповідальний за випуск: Боярська-Хоменко А. В.

Комп'ютерна верстка: Зеленська Л. Д.

Коректор: Балацинова А. Д.