

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗКРИТТЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СУПЕРВІЗІЇ В ОСВІТІ

Курчатова А. В.

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри дошкільної освіти

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

просп. Героїв України, 9, Миколаїв, Україна

orcid.org/0009-0006-7369-0200

kurchat67@gmail.com

Ключові слова: коучинг, менторинг, фасилітація, супервізія, підтримка, психолого-педагогічний супровід педагога, наставництво, професійний розвиток педагога, педагогічна діяльність, освітнє середовище.

У статті проаналізовано різні наукові підходи до трактування терміна «супервізія», зміст якого акцентує увагу на тому, що супервізія – погляд згори на професійну ситуацію не лише іншого професіонала, а насамперед свій власний погляд. Наголошено, що в умовах динамічних змін в освіті, високого рівня професійного навантаження та зростання психологічної напруги педагога потребують не лише підвищення кваліфікації, а й системної підтримки, яку може забезпечити супервізія. Відзначено, що фокус у супервізії спирається на різні моделі, які мають мету, цілі, завдання, форми, методи, прийоми та принципи. Досліджено специфічні особливості та сучасні вимоги до впровадження супервізії, а саме: ролі та стилі супервізора, функції супервізії; акцентовано увагу на такі основні супервізорські ролі, як «учитель», «фасилітатор» (терапевт) і «консультант».

Окрему увагу приділено ролі супервізора як фасилітатора професійного зростання, здатного створити безпечний простір для обговорення складних ситуацій, обміну досвідом та побудови партнерських відносин у педагогічному колективі. Наголошено, що супервізія є важливим елементом професійного розвитку сучасного педагога, яка сприяє підвищенню якості освітнього процесу та зростанню професійної компетентності й особистісному становленню педагога.

У контексті трансформаційних процесів в освіті та зростаючих вимог до якості викладання обґрунтовано необхідність упровадження супервізійної практики як засобу емоційної стійкості та педагогічної самосвідомості.

Акцентовано увагу на необхідності впровадження супервізійної практики в освітнє середовище як ефективного засобу підтримки педагогів у процесі вирішення професійних труднощів, подолання емоційного вигорання та розвитку рефлексивного мислення.

Зроблено висновок, що супервізія є потужним інструментом розвитку, який забезпечує не лише підвищення професійної ефективності педагога, а й позитивно впливає на якість освітнього процесу загалом. Упровадження супервізії як складової частини професійної діяльності педагога сприяє формуванню стійкої професійної ідентичності, підвищує мотивацію до навчання та саморозвитку, а також покращує психоемоційний клімат в освітньому середовищі.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO DISCOVERING MECHANISMS OF IMPLEMENTING SUPERVISION IN EDUCATION

Kurchatova A. V.

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Preschool Education
Admiral Makarov National University of Shipbuilding
Heroes of Ukraine Ave., 9, Mykolaiv, Ukraine
orcid.org/0009-0006-7369-0200
kurchat67@gmail.com*

Key words: *coaching, mentoring, facilitation, supervision, support, psychological and pedagogical support for teachers, guidance, professional development of teachers, teaching activity, educational environment.*

The article analyzes various scientific approaches to interpreting the term «supervision», emphasizing its essence as a «view from above» on a professional situation – not only from another professional's perspective, but primarily one's own.

It is emphasized that in the context of dynamic changes in education, high levels of professional workload, and increasing psychological pressure, educators require not only professional development but also systemic support, which supervision can provide.

The focus of supervision is based on different models that encompass aims, objectives, tasks, forms, methods, techniques, and principles.

The article explores specific features and modern requirements for implementing supervision, particularly: the roles and styles of a supervisor, supervision functions, and highlights three key supervisory roles: «teacher», «facilitator» (therapist), and «consultant».

Special attention is given to the role of the supervisor as a facilitator of professional growth, capable of creating a safe space for discussing complex situations, sharing experiences, and fostering partnerships within the teaching staff.

Supervision is recognized as a crucial element of a modern educator's professional development, contributing to the quality of the educational process, the growth of professional competence, and personal development.

In the context of educational transformations and increasing teaching quality demands, the article substantiates the need to implement supervisory practices as a tool for emotional resilience and pedagogical self-awareness.

Emphasis is placed on integrating supervisory practices into the educational environment as an effective means of supporting teachers in addressing professional challenges, overcoming emotional burnout, and developing reflective thinking.

It is concluded that supervision is a powerful developmental tool that not only enhances a teacher's professional effectiveness but also positively influences the overall quality of the educational process. Incorporating supervision into a teacher's professional activities promotes the formation of a stable professional identity, increases motivation for learning and self-development, and improves the psycho-emotional climate in the educational environment.

Постановка проблеми. Сучасна освіта стрімко змінюється, вимагаючи від педагога не лише високого рівня фахової підготовки, а й здатності до постійного професійного зростання, саморефлексії та адаптації до нових викликів. Традиційні форми методичного супроводу часто не відповідають потребам педагогів у глибокому осмисленні власного досвіду, емоційної підтримки та розвитку професійної ідентичності. У цьому контексті дедалі

більшого значення набуває супервізія – особлива форма професійної допомоги, що поєднує елементи наставництва, коучингу, менторингу, фасилітації та психолого-педагогічного супроводу.

Розглянемо детальніше сучасні терміни, що визначають роль педагога в парадигмі нової освітньої траєкторії.

Наставництво – це довготривалий процес підтримки та супроводу педагогів, спрямований на їх

адаптацію, професійне вдосконалення, розширення компетенцій та підвищення ефективності викладання [3].

Коучинг – це процес індивідуальної або групової підтримки, спрямований на розвиток особистих чи професійних навичок та досягнення конкретних цілей [18].

Менторинг – це процес підтримки й розвитку, у якому досвідчений фахівець (ментор) допомагає менш досвідченій людині (менті) освоїти нові навички, набуті знань і вдосконалити професійні компетенції [5].

Фасилітація – це процес, у якому фасилітатор допомагає групі людей досягти спільної мети, знайти рішення проблеми або розв'язати конфлікт, не нав'язуючи власної думки, а створюючи умови для ефективної співпраці та обговорення [5].

Психолого-педагогічний супровід педагога – це комплексна система заходів, спрямована на створення сприятливих умов для розвитку та професійної діяльності вчителя. Він охоплює психологічну підтримку, методичну допомогу та сприяє створенню комфортного освітнього середовища.

Незважаючи на певну схожість запропонованих форм, супервізія в освіті має унікальний психолого-педагогічний вимір, орієнтований на глибоку рефлексію, емоційну підтримку та професійну автономію педагога. Саме тому супервізія дедалі частіше розглядається як комплексна форма підтримки в умовах освітніх трансформацій і викликів сучасності.

Супервізія фокусується на розгляді професійних ситуацій із метою глибокого аналізу та рефлексії. Основний акцент – на підтримці емоційного стану, розв'язанні проблем і забезпеченні якісного виконання завдань. По суті, супервізія – це «наше професійне дзеркало», яке допомагає педагогу краще зрозуміти себе, свої реакції, стратегії, виклики і рішення.

У країнах Європи та Північної Америки супервізія давно є усталеною практикою підтримки педагогів, натомість в українській освітній системі її впровадження лише набирає обертів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Супервізія як поняття виникла значно раніше, ніж її сучасні інтерпретації в педагогіці. Хоча термін «супервізія» часто асоціюється з психологією чи соціальною роботою, у педагогіці її основи були закладені ще у 1950–1980-х роках ученими, які працювали над розвитком учительських компетентностей через спостереження, рефлексію та етичне наставництво. До вчених, які істотно вплинули на розвиток супервізії у педагогіці (особливо у ХХ ст.) належать: Morris Cogan (один із перших, хто теоретично оформив клінічну супервізію у педагогіці. Його концепція передбачала спостереження за викладачем під час уроку з подальшим

аналізом і зворотним зв'язком); Carl Glickman (розробив диференційований підхід до супервізії, коли стиль супервізора змінюється залежно від потреб і рівня розвитку вчителя. Розрізняв директивну, колаборативну та недирективну супервізію); Michel Foucault (його ідеї про спостереження, владу і «погляд» вплинули на критичні підходи до супервізії, особливо на питання, чи не є супервізія формою контролю).

Дефініція «супервізія» (supervision) перекладається з англійської мови як «нагляд, спостереження, завідування, керівництво» або означає «здатність погляду вглиб». Концепція супервізії (лат. «super» – зверху, «visio» – бачення) виникла і міцно утвердилася в галузі психологічного консультування, охорони здоров'я, широко використовується у соціальній роботі. В українській мові у змістовному плані найближчим поняттям є «наставництво» у значенні допомоги, професійного спілкування з досвідченішими колегами. Супервізор (куратор, наставник) має давати поради і направляти [3].

До сучасних українських дослідників супервізії належать: Н. Бугайова, О. Головіна, І. Іванюк, С. Івашнюва, О. Кисла, С. Толочко, Л. Харітоненко та ін.

Так, І. Іванюк, авторка дослідження «Супервізія та інтервізія у роботі педагога» (2018), уперше в Україні порівняно розглянула підходи до супервізії та інтервізії на основі зарубіжного та вітчизняного досвіду [7].

С. Івашнюва у статті «Супервізія в діяльності освітнього тренера» (2018) розглядає супровід тренерської діяльності в післядипломній освіті педагогів. Авторка виокремлює потребу нормативного оформлення супервізії, структури проведення та підготовки фахівців-супервізорів в Україні [8].

С. Толочко та О. Кисла у праці «Супервізія у формуванні професійної майстерності педагогів-філологів» досліджують застосування супервізії як інструменту професійного розвитку вчителів української мови й літератури. Авторки аналізують її історичний розвиток, типологію, характеристики моделей і позитивний вплив на педагогічну практику [16].

Питання загального змісту супервізії порушувалося у працях вітчизняних (А. Буднік, Н. Горішна, Р. Корнюшина, Г. Слезанська, С. Ставкова) та зарубіжних (А. Браун, А. Боурн, Д. Джейкобс, Д. Мейер) дослідників.

Так, С. Ставкова працювала над теорією й історією супервізії як професійної діяльності соціального працівника, у тому числі в контексті неперервної освіти (2016–2018), хоча більше у межах соціальної, а не шкільної, освіти [12].

Проведений аналіз вітчизняних наукових робіт показує, що теоретичні та практичні аспекти

супервізії розвиваються в різних сферах, таких як психологія, педагогіка, соціальна робота та ін. Проте питання професійної підтримки педагогічних фахівців залишаються надалі актуальними, зважаючи на те, що педагогічним працівникам доводиться зараз працювати в різних умовах: дистанційного навчання, з дітьми з особливими освітніми потребами та ще й в умовах війни. А ще вік, стать, професійний стаж, сімейний статус, кількість дітей у родині, інформаційне перевантаження, пов'язане з інтенсивним розвитком ІКТ і здійсненням реформ в освітній галузі. Цей перелік можна продовжувати.

Позитивний потенціал супервізії – психоемоційна підтримка. В умовах війни, втрат, тривоги та нестабільності педагог стикається з вигоранням. Супервізія дає безпечний простір для того, щоб «виговоритися», почути «ти не один/одна», нормалізувати емоції; для рефлексії та відновлення професійної ідентичності. Освітняни часто втрачають зв'язок із початковою місією. Супервізійна робота допомагає пригадати «навіщо я тут», переосмислити свою роль у нових умовах; розбір складних кейсів (діти з ООП, агресивна поведінка, небажання навчатися, психологічна травматизація); супервізія – це місце, де педагог може розібрати ці ситуації з досвідченим фахівцем, не боячись осуду; зменшення почуття самотності. Учасники супервізійних груп часто кажуть: *«Я думала, тільки в мене так. Виявляється, це нормально»*; профілактика професійного вигорання. У контексті реформ, ІКТ, постійної адаптації педагог втомлюється бути «гнучким». Супервізія допомагає розставити пріоритети, зменшити самозвинувачення.

Оскільки в системі освіти України інститут супервізії лише починає формуватися, цілком закономірною є недостатність наукових праць, які окреслюють мету, завдання, зміст, структуру супервізії як технології розвитку професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Мета статті – висвітлення сутності супервізії як інноваційного інструменту професійного розвитку педагога, роз'яснення особливості стратегії супервізії (мета, форми, методи, функції, моделі, ролі, стилі, принципи супервізора), аналіз її ролі у забезпеченні якості освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні супервізія розглядається як підтримка педагога, котрий може сфокусуватися на своїх труднощах у роботі з дітьми, колегами, керівництвом, зрозуміти їх причину, можливість поділитися своїми думками, сумнівами, занепокоєнням, знайти шляхи вирішення, розділити відповідальність за ухвалення рішень із супервізором. Супервізія має велике значення для розвитку професій-

ного рівня, професійних знань, умінь і просто для особистісного зростання педагога.

Термін «супервізія» тлумачиться як комплекс заходів із надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам на добровільних засадах, що сприятиме вдосконаленню їхньої професійної діяльності та професійному розвитку, – таке визначення надано в Наказі МОН від 14.06.2024 № 855 [9].

У психолого-педагогічній науковій літературі поняття супервізії має неоднозначне трактування. Так, Н. Гусак, Н. Кобаченко, В. Назарук та ін. описують зміст супервізії у теоретичних знаннях, навичках та професійних діях; проблемах саморозуміння та саморозкриття; стосунках працівника з іншими; труднощах, що виникли в роботі з конкретним отримувачем послуг; емоціях та відчуттях працівника соціальної сфери щодо проблем отримувача соціальних послуг. К. Шкуро вбачає в педагогічній супервізії дієвий метод профілактики емоційного вигорання, який «передбачає виявлення консультативної допомоги педагогу в галузі подолання професійних труднощів». О. Павлова розуміє супервізію як «інноваційну технологію», «багатофункціональний за змістом феномен, який впливає на вирішення професійних та життєвих проблем». Н. Пеньковська наголошує на тому, що супервізія є своєрідним фундаментом для розвитку професійно-практичних навичок та є найбільш ефективним процесом в особистісному та професійному зростанні практика [2].

Для розуміння місця супервізії у педагогічному процесі в системі освіти дорослих варто взяти до уваги визначення М. 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» [8].

Заслуговує на увагу позиція І. Астремської, яка розглядає супервізію як спосіб подолання емоційного вигорання фахівців, які інтенсивно працюють із людьми [2].

Для нашого дослідження кожне визначення є важливим. Поняття «супервізія» належить до найбільш суперечливих тлумачень у сучасній педагогіці, психології та соціології. Очевидно, що сьогодні єдиного загальновизнаного підходу до визначення поняття «супервізія» немає.

Виходячи з нормативної бази, запропонованої МОН України, супервізія є важливим складником професійного розвитку сучасного педагога, що забезпечує підтримку, розвиток навичок та

підвищення якості освіти. Вона допомагає педагогам вирішувати складні ситуації, адаптуватися до змін та знаходити ефективні підходи до роботи.

Загальною метою супервізії є професійний та особистісний розвиток педагогів. Спеціалісти допомагатимуть педагогам долати професійні труднощі, протидіяти стресу, запобігати професійному вигоранню та зміцнювати позитивну самооцінку [9].

Мета супервізії в освіті: підвищення якості викладання; розвиток професійної самосвідомості педагога; формування навичок рефлексії; профілактика емоційного вигорання; створення безпечного простору для обговорення труднощів; розвиток командної взаємодії у педагогічному колективі [9].

Серед провідних завдань супервізії є створення атмосфери довіри, спільного дослідження та діалогічності, що сприяє професійному становленню та розвитку фахівців.

Традиційні цілі супервізії: забезпечення професійного розвитку практика; стимуляція розвитку спеціальних навичок і компетенції для підвищення якості роботи; експертиза професійної діяльності фахівця, збільшення відповідальності фахівця з відношення до стандартів професійної психологічної допомоги.

Процес супервізії може здійснюватися через реалізацію спеціальних, властивих лише супервізії, функцій. У контексті проблеми нашого дослідження до цільових функцій слід віднести: розвиваючу функцію, функцію педагогічної підтримки, функцію фасилітації (полегшення, допомоги), корекційну функцію [6]. Ці функції не завжди сумісні. Через особливі навантаження у своїй професійній діяльності багато педагогів пов'язують супервізію з бажанням отримати емоційну підтримку і розвантаження, тобто віддають перевагу підтримуючій функції, яка в такому разі спрямована виключно на профілактику «синдрому емоційного вигорання» (burn-out).

Супервізор (куратор, наставник) має давати поради і направляти, застосовуючи різні методи та прийоми. Усі методи, що будуть у супервізії, з точки зору І. Ушакової [17], треба обговорити: рольові ігри та вправи, техніки драми для програвання чи репетиції проблемних ситуацій; презентації з ілюстраціями та діаграмами; перегляд спільного відеоматеріалу з презентованої теми; заповнення та аналізу опитувальників, орієнтованих на самооцінювання; зображення скульптур на групових супервізіях тощо. Варто обговорити на етапі досягнення домовленості, щоб обидві сторони могли поділитися своїми навичками та почуттями стосовно використання різних методів у діяльності, адже нав'язана техніка навряд

чи буде продуктивною та посилить бажання не відкриватися. Для повноцінного розуміння процесу необхідно застосовувати шерінг, який використовується для створення атмосфери довіри та емпатії між учасниками, даючи їм змогу ділитися своїми думками та почуттями, що сприяє глибшому взаєморозумінню та особистісному зростанню, та фідбек (зворотний зв'язок): *Keep on doing* (заохотити та надихнути колегу робити те, що він/вона вже добре вміє, висловити вдячність, висвітлити досягнення, похвалити за старання та підкреслити внесок); *Stop doing* (запобігти діям, що блокують прогрес, попередити можливі помилки, окреслити, що треба покращити, вказати на очікувані зміни й терміни цих змін); *Start doing* (стимулювати зміни – віднайти й розвинути сильні боки людини, надати їй інформацію для подальшого професійного розвитку, визначити результат, який ви від неї очікуєте).

Супервізор – це наставник і консультант, який допоможе, підтримає, навчить новому та поділиться досвідом; це фасилітатор, який допомагає налагоджувати роботу з педагогіки партнерства [6].

Сьогодні існує досить багато моделей супервізії, які застосовуються в освітній практиці [15]:

- модель наставництва (*mentorship*), що базується на передачі досвіду старших колег молодшим педагогам;
- колегіальна супервізія (*peersupervision*), яка передбачає обмін досвідом і спільне вирішення професійних завдань;
- рефлексивна модель, яка акцентує увагу на аналізі практичних кейсів і розробленні індивідуальних рішень для конкретних ситуацій;
- коучингова модель, що спрямована на розвиток конкретних навичок і досягнення поставлених цілей через індивідуальну роботу із супервізором.

Ефективна організація супервізії у закладах освіти потребує чіткого планування, визначення ролей супервізора та учасників, а також розроблення процедур взаємодії. Практика показує, що ключовими елементами є: визначення мети та завдань супервізії; формування групи супервізії; розроблення графіка й формату супервізійних зустрічей [16]. Знання про існуючі моделі й уміння в них працювати є основою для супервізора. Використання цих моделей потребує від супервізорів усвідомлення того, які навички і прийоми роботи будуть адекватними для різних стадій розвитку супервізованого. Залежно від вибраної моделі супервізору необхідно враховувати таке: рання стадія – від супервізора потрібна більша активізація підтримуючої ролі стосовно супервізованого, середня стадія – стадія професійного росту – потрібна консультативна орієнтація, а на останній – застосування консультативного фокусу в роботі.

А. Браун та А. Боурн пропонують індивідуальну, групову та колегіальну форми супервізії. Окремо виділяють у груповій супервізії такі її різновиди, як обернена та заміщена [4]. Кожна форма має свої сильні та слабкі боки, свої переваги та недоліки, не є універсальною, а потребує гнучкого використання залежно від умов та запиту. Головне завдання – навчання через досвід, підвищення компетентності в ході професійного міжособистісного спілкування. Найбільше меті та цілям нашого дослідження відповідають групова супервізія й особлива її форма – командна, тому що вона найкраще підходить до роботи з колегами, що працюють у закладах освіти.

Існує кілька варіантів (форматів) проведення супервізії у контексті команди, кожен із яких можна використовувати окремо або в комбінації з іншими: індивідуальні зустрічі, зустріч із двома працівниками закладу освіти, групова супервізія, перехресна командна супервізія, консультації, консультації «рівний – рівному». Основні супервізорські ролі – «учитель», «фасилітатор» (терапевт) і «консультант» і додаткові ролі – «експерт», «менеджер» і «адміністратор». Кожна з ролей припускає наявність специфічних стратегій, які пропорційно використовуються у роботі із супервізованим. Уміння гнучко використовувати ці функціональні ролі залежно від запиту робить процес супервізії більш ефективним.

Ураховуючи процес надання допомоги і підтримки супервізованому, існують супервізорські стилі, які умовно можна поділити на ефективні: стиль, спрямований на вирішення завдань (проблем), міжособистісно-сензитивний стиль; прихильний стиль; та неефективні: аморфний, невідтримуючий, терапевтичний. А також можна виокремити підтримуючий, директивний, інструктивний, конфронтаційний, інтерпретаційний стилі. Стиль взаємодії супервізора та супервізованого містить три компоненти, такі як тактика спілкування, орієнтація на завдання чи процес, стиль навчання, викладання [3].

Процедура надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам ґрунтується на основоположних принципах: людиноцентризму, доступності, відповідальності, академічної доброчесності, академічної свободи, добровільності, гуманізму [9].

Зазначимо, що супервізія повинна допомагати професійному зростанню та сприяти навчанню впродовж життя як супервізанту, так і супервізору,

і не хотілося б, щоб супервізія перетворилася на формальність або «модний тренд» без справжнього занурення, бо ефект буде мінімальний.

Супервізор також повинен постійно вдосконалюватися, розвиватися і не відмовлятися від допомоги більш досвідченого колеги. Яким би професійним не був фахівець, він насамперед людина, і йому ніколи не завадять допомога та професійна підтримка. Спеціалісти-наставники, зокрема, допомагають педагогам долати професійні труднощі, протидіяти стресу, запобігати професійному вигоранню та зміцнювати позитивну самооцінку. Результатом педагогічного супроводу є рішення й дія, що веде до прогресу в розвитку супроводжуваного/супервізованого.

Висновки та перспективи подальших розробок у цьому напрямі. Теоретичний та практичний досвід різних країн світу відрізняється від українського, тому особливості стратегії супервізії не можуть бути формально перенесені в умови українських реалій. Може йтися лише про їх імплементацію, тобто переорієнтацію традиційної системи з максимальним урахуванням усіх основних чинників, які прямо чи опосередковано впливають на процес. Це має бути теоретично обґрунтований процес поетапних змін, які стосуються концепції, змісту, форм і методів організації діяльності, критеріїв та інструментарію.

Незважаючи на інтерес до теми, існує неоднозначне розуміння усієї сутності супервізії, тому потребують уточнення мета, завдання, зміст, структура супервізії як технології розвитку професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників.

На нашу думку, супервізія повинна стати ефективним і сучасним засобом організації професійної освіти педагогів і має всі ресурси як для підвищення якості фахової діяльності, так і для гармонізації професійного та особистісного розвитку, а також зниження негативного впливу праці, активізації механізмів самозбереження, вдосконалення, подолання зовнішніх і внутрішніх обмежень саморозвитку. Тому необхідна не лише підготовка супервізорів, а й формування культури довіри в освітньому середовищі.

Отже, варто зауважити, що повністю вилучити з роботи педагога професійний стрес та емоційне вигорання у сучасних умовах майже неможливо, але цілком імовірно істотно зменшити їхній руйнівний вплив на психологічне й фізичне здоров'я особистості, застосовуючи супервізію як інструмент.

ЛІТЕРАТУРА

1. Hawkins P., Shohet R. Supervision in the Helping Professions. Milton Keynes, UK : Open University Press, 1989.
2. Астремська І. Супервізія як засіб подолання емоційного вигорання соціального працівника. *Sworld*. 2014. Т. 15. № 1. С. 65–75. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer34/185> (дата звернення: 25.07.2025).
3. Астремська І. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
4. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / пер. з англ. Т. Семигіної. Київ : Пульсари, 2003. 240 с.
5. Єфіменко С. Нові професійні ролі сучасного педагога. 2019. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/konferenc-19-20/ix-mizhnarodna-naukovo-praktychna-onlain-internet-konferentsiia-problemy-ta-innovatsii-v-prirodnycho-matematychnii-tekhno> (дата звернення: 27.07.2025).
6. Запорожцева Ю. Стратегія супервізії (наставництва) як підтримка професійного розвитку сучасного педагога. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 69. Т. 1. С. 70–73.
7. Іванюк І. Супервізія та інтервізія у роботі педагога. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2018. Т. 1. С. 36–42.
8. Івашнюва С. Супервізія в діяльності освітнього тренера. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. 2018. № 3. С. 96–107.
9. Наказ МОНУ № 1313 «Деякі питання організації та проведення супервізії» від 18 жовтня 2019 р.
10. Постанова Кабінету Міністрів України № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n18> (дата звернення: 25.07.2025).
11. Програма підвищення кваліфікації тренерів супервізорів у сфері загальної середньої освіти від 21.05.2025. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/uied-63ag-21.05.2025.pdf> (дата звернення: 17.07.2025).
12. Ставкова С. До питання вивчення та використання супервізії як соціальної технології. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 3. С. 178–190.
13. Андрощук І.М. Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників: керівництво для тренерів : навчально-методичний посібник. Київ. 2021. 132 с.
14. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» / уклад. Н. Клокар, О. Нікулочкіна. Київ, 2018. 6 с.
15. Толочко С. Формування риторичної компетентності викладачів у післядипломній педагогічній освіті. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 8(164). С. 51–59.
16. Толочко С., Кисла О. Супервізія у формуванні професійної майстерності педагогів-філологів. *Педагогічна академія: наукові записки*. 2025. № 15. С. 68–74.
17. Ушакова І. Особливості супервізії у соціальній роботі. *Наукові праці*. 2010. Вип. 144. Т. 156. С. 80–84.
18. Цюпак І. Сутність дефініції «тьютор» у сучасному просторі дошкільної освіти. *Підготовка сучасного педагога дошкільної та початкової освіти в умовах розбудови Нової української школи : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Херсон : Борисфен-про, 2018. С. 51–53.

REFERENCES

1. Hawkins P., Shohet R. (1989) Supervision in the Helping Professions. Milton Keynes, UK: Open University Press.
2. Astremaska I. (2014) Superviziia iak zasib podolannia emotsiinoho vyhorannia sotsialnoho pratsivnyka [Supervision as a means of overcoming emotional burnout of a social worker]. *Sworld : zb. nauk. pr.* T. 15, № 1. P. 65–75. Available at: <https://www.sworld.com.ua/konfer34/185> (accessed 25.07.2025).
3. Astremaska I. (2024) Superviziia: profilaktyka ta korektsiia emotsiinoho vyhorannia pratsivnykiv profesii dopomohy [Supervision: Prevention and correction of emotional burnout of helping professions workers]. Mykolaiv: Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly. 132 p.
4. Braun A., Bourn A. (2003) Supervisor u sotsialnii roboti: Superviziia dohliadu v hromadi, dennykh ta stat-sionar. ustanovakh [The supervisor in social work: Supervision in community, day and residential care]. Transl. from English by T. Semyhinoi. Kyiv: Pulsary. 240 p.
5. Yefimenko S. (2019) Novi profesiini roli suchasnoho pedahoha [New professional roles of the modern teacher]. Available at: <https://cusu.edu.ua/...> (accessed 27.07.2025).

6. Zaporozhtseva Yu. (2020) Stratehiia supervizii (nastavnytstva) iak pidtrymka profesiinoho rozvytku suchasnoho pedahoha [Supervision (mentoring) strategy as support for the professional development of the modern teacher]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti...* № 69, T. 1. P. 70–73.
7. Ivaniuk I. (2018) Superviziia ta interviziia u roboti pedahoha [Supervision and intervention in the teacher's work]. *Psykhohiia ta psykhosotsialni interventsii: naukovyi zhurnal*. T. 1. P. 36–42.
8. Ivashnova S. (2018) Superviziia v diialnosti osvitnoho trenera [Supervision in the activity of an educational trainer]. *Naukovi zapysky. Seriia «Psykhologo-pedahohichni nauky»*. Nizhynskyi derzhavnyi universytet im. M. Hoholia. № 3. P. 96–107.
9. MONU. (2019) Nakaz № 1313 «Deiaki pytannia orhanizatsii ta provedennia supervizii» [Order No. 1313 «Certain issues of the organization and implementation of supervision»], 18 October.
10. Kabinet Ministriv Ukrainy. (2019) Postanova № 800 «Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv» [Some issues of advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n18> (accessed 25.07.2025).
11. (2025) Prohrama pidvyshchennia kvalifikatsii treneriv supervizoriv u sferi zahalnoi serednoi osvity [Program for professional development of trainer-supervisors in general secondary education]. Available at: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/uied-63ag-21.05.2025.pdf> (accessed 17.07.2025).
12. Stavkova S. (2016) Do pytannia vyvchennia ta vykorystannia supervizii iak sotsialnoi tekhnolohii [On the issue of studying and using supervision as a social technology]. *Pedahohika i psykhohiia profesiinoi osvity*, № 3, pp. 178–190.
13. Androshchuk I.M. (2021) Suprovid diialnosti tsentriv profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv: kerivnytstvo dlia treneriv [Support of professional development centers for pedagogical workers: a guide for trainers]. Kyiv. 132 p.
14. Klokar N., Nikulochkina O. (2018) Typove polozhennia pro provedennia supervizii vprovadzhennia Kontseptsii «Nova ukrainska shkola» [Typical regulation on the implementation of supervision within the Concept «New Ukrainian School»]. Kyiv. 6 p.
15. Tolochko S. (2020) Formuvannia rytorychnoi kompetentnosti vykladachiv u pislidyplomnii pedahohichnii osviti [Formation of rhetorical competence of teachers in postgraduate education]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Chernihivskiy kolehium» im. T.H. Shevchenka. Seriia: Pedahohichni nauky*. Vyp. 8 (164). P. 51–59.
16. Tolochko S., Kysla O. (2025) Superviziia u formuvanni profesiinoi maisternosti pedahohiv-filolohiv [Supervision in the formation of professional mastery of philology teachers]. *Pedahohichna Akademiia: naukovyi zapysky*. № 15. P. 68–74.
17. Ushakova I. (2010) Osoblyvosti supervizii v sotsialnii roboti [Peculiarities of supervision in social work]. *Naukovi pratsi: Naukovo-metodychnyi zhurnal*. Vyp. 144. T. 156. P. 80–84.
18. Tsiupak I. (2018) Sutnist definitsii «tiutor» u suchasnomu prostori doshkilnoi osvity [The essence of the definition «tutor» in the modern space of preschool education]. In: *Pidhotovka suchasnoho pedahoha... konferentsii*. Kherson: TOV «Borysfen-pro». P. 51–53.

Дата першого надходження рукопису до видання: 22.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 15.09.2025

Дата публікації: 20.10.2025