

Кадук А.М.,
заступник директора з навчальної роботи
та цифрової трансформації освіти
Комунального закладу «Інститут післядипломної
педагогічної освіти Чернівецької області»

Унгурян І.К.,
професор кафедри педагогіки,
психології та теорії управління освітою
Комунального закладу «Інститут післядипломної
педагогічної освіти Чернівецької області»,
кандидат педагогічних наук

Федунович-Швед О.Т.,
доцент кафедри методики викладання
суспільно-гуманітарних дисциплін
Комунального закладу «Інститут післядипломної
педагогічної освіти Чернівецької області»,
кандидат філологічних наук

ГРУПОВА СУПЕРВІЗІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА

Групова супервізія – це формат професійної підтримки, у якому невелика група педагогів спільно із супервізором аналізує реальні робочі ситуації, складні професійні рішення та пов'язані з ними емоційні реакції. Її мета – допомогти вчителю осмислити власну практику, розглянути альтернативні підходи та визначити подальші кроки задля професійного зростання згідно з вимогами професійних і державних освітніх стандартів.

Варто зазначити, що групова супервізія не є перевіркою, атестацією чи пошуком винних. Це безпечне колегіальне обговорення, орієнтоване на підтримку педагогічних працівників та їхній професійний розвиток. Результати проведення супервізії не можуть бути підставою для будь-яких дисциплінарних стягнень для супервізанта.

Водночас групова супервізія не є формою методичної наради, тренінгу чи обміну «кращими практиками». Її фокусом є не передавання готових рішень, а

спільне осмислення реальних професійних ситуацій, аналіз можливих підходів і підтримка педагога у прийнятті власних професійних рішень.

У міжнародній практиці супервізії поєднує три функції: *підтримувальну*, *розвивальну* та *рефлексивну*.

1. Значення та очікувані результати для вчителя й керівника закладу освіти

● Для вчителя

Групова супервізія дає змогу обговорити складну ситуацію з колегами, які розуміють контекст і допомагають розглянути її під іншим кутом. За результатами участі педагог отримує чіткіше розуміння ситуації, професійну підтримку та конкретний орієнтир для подальших дій; спільний аналіз із колегами підвищує впевненість і зменшує відчуття професійної ізоляваності.

Групова супервізія є особливо доречною, коли педагог потребує осмислення професійної ситуації, зокрема труднощів у взаємодії з класом чи окремими учнями; професійних дилем щодо методів навчання; складної комунікації з батьками; адаптації до змін; роботи в умовах високого емоційного навантаження або професійної невпевненості. У центрі уваги групової супервізії – реальний професійний запит педагога та пошук можливих способів дії.

● Для керівника закладу освіти

Для керівника закладу освіти супервізія є інструментом професійної підтримки колективу та управління його стійкістю. Створення простору для фахового обговорення знижує напруження, зміцнює взаємодію між педагогами й підвищує рівень довіри в колективі, що особливо важливо в умовах підвищеного навантаження та постійних змін. Регулярне застосування формату сприяє згуртованості колективу й позитивно впливає на стабільність кадрового складу та якість роботи закладу загалом.

Окрім того, групова супервізія може сприяти зниженню професійного виснаження педагогів, зміцненню культури професійної взаємопідтримки,

підвищенню довіри в колективі та зменшенню напруження у професійній взаємодії.

Цінність саме такого формату здійснення супервізії підтверджують наукові дослідження. За результатами роботи (а це участь майже 800 учителів) вищий рівень відчутної підтримки пов'язаний із більшою залученістю до роботи та нижчим ризиком професійного вигорання (Uslukaya & Demirtas, 2023). Дослідження серед учителів початкової школи засвідчило значущий вплив групової супервізії на результативність їхньої професійної діяльності (Wiyono et al., 2022).

2. Принципи, умови та учасники проведення

Ефективність групової супервізії забезпечується дотриманням таких принципів, як-от:

- добровільність: участь є особистим рішенням педагога, а не виконанням розпорядження;
- конфіденційність: зміст обговорення не виноситься за межі групи;
- безоціночність: метою є розуміння й підтримка, а не оцінювання;
- рівність і повага: голос кожного учасника має однакову вагу;
- регулярність: зустрічі проводяться за визначеним графіком.

Оптимальна кількість учасників – до 10 осіб, тривалість зустрічі – 1,5-2 години. Невелика група забезпечує можливість висловитися кожному учасникові.

Роль супервізора. Супервізор не надає готових рішень і не виконує контрольних функцій. Його завдання – створити умови, за яких педагоги аналізують ситуацію, ставлять запитання, порівнюють досвід і самостійно доходять до рішень. Це потребує навичок фасилітації, вміння утримувати структуру обговорення та поважати позицію кожного учасника, що гарантує розвиток колективу без тиску й формального підходу.

3. Структура супервізійної зустрічі в межах циклу

Проведення супервізійної зустрічі передбачає таку послідовність етапів:

1) Відкриття та домовленості. Супервізор окреслює мету, регламент і правила безпеки й конфіденційності.

2) Формулювання запиту. Учасник стисло описує ситуацію та визначає, що саме потребує осмислення чи вирішення.

3) Уточнення контексту. Група ставить уточнювальні запитання для глибшого розуміння ситуації, без оцінок і порад на цьому етапі.

4) Спільне осмислення. Учасники висловлюють бачення та можливі варіанти дій; супервізор підтримує фокус і рівномірну участь.

5) Висновки та крок до дії. Педагог визначає корисні для себе висновки та перший конкретний крок.

6) Завершальна рефлексія. Учасники стисло окреслюють, що було важливим особисто для них.

Супервізійна зустріч

Структура однієї групової супервізійної зустрічі



Важливо. Супервізія має завершуватися не лише обговоренням, а й визначенням конкретної дії, тому 5 етап є обов'язковим складником кожної зустрічі.

4. Цикл супервізії

Цикл супервізії – це послідовність кількох пов'язаних етапів супервізійної підтримки, об'єднаних одним професійним запитом, темою або напрямом професійного розвитку педагога. У межах надання послуги супервізії цикл не зводиться до разової зустрічі, а передбачає послідовне формулювання запиту, уточнення контексту, аналіз практики, визначення можливих дій, їхню апробацію та подальший рефлексивний аналіз.

Окрема супервізійна зустріч є складником циклу та має власну структуру, однак завершеним результатом послуги є саме проходження циклу супервізійної підтримки.

Цикл супервізії дає змогу не лише обговорити складну ситуацію, а й повернутися до неї після апробації обраних дій у практиці, осмислити зміни, визначити результативність прийнятих рішень і за потреби скоригувати подальші кроки.

Залежно від характеру запиту цикл може охоплювати формулювання проблеми, уточнення професійного контексту, аналіз педагогічної практики, визначення можливих підходів, застосування обраних рішень у роботі та подальший рефлексивний аналіз. У разі потреби цикл може також передбачати спостереження, вивчення робочих матеріалів або документації, якщо це допомагає краще зрозуміти ситуацію та підтримати педагога.

Тривалість циклу визначають складністю професійного запиту, узгодженими цілями та умовами надання послуги. Він може тривати від 18 до 24 годин. Важливо, щоб кожна зустріч у межах циклу мала чіткий фокус і проміжний результат, а весь цикл завершувався узагальненням досвіду, визначенням змін у практиці та подальших професійних кроків педагога.

ЦИКЛ СУПЕРВІЗІЇ

Цикл супервізії складається з кількох пов'язаних етапів супервізійної підтримки



5. Важливі умови ефективності

Для того, щоб групова супервізія виконувала підтримувальну та розвивальну функцію, важливо дотримуватися кількох умов: 1) супервізія не передбачає оцінювання професійної компетентності педагога або обов'язкового виконання запропонованих рішень; 2) відповідальність за вибір подальших дій залишається за самим педагогом; 3) ефективність формату залежить від добровільності участі, дотримання конфіденційності, психологічної безпеки та готовності учасників до відкритого професійного діалогу.

6. Порядок запровадження супервізії в закладі освіти

Для системного запровадження формату групової супервізії керівнику закладу доцільно зробити такі кроки:

- 1) Визначити потребу: проаналізувати, які професійні виклики найчастіше озвучують педагоги.
- 2) Поінформувати колектив про сутність і добровільність супервізії, усунувши сприйняття її як перевірки.
- 3) Сформувати групу до 10 учасників із числа охочих.
- 4) Залучити фахового супервізора (зовнішнього або підготовленого внутрішнього).

5) Узгодити графік регулярних зустрічей і не планувати на цей час інших заходів.

6) Забезпечити приміщення, конфіденційність та домовленості щодо правил.

7) Підтримувати регулярність і періодично збирати анонімний зворотний зв'язок щодо користі формату.

7. Отримання послуги супервізії за механізмом «Гроші ходять за вчителем»

Окремим способом організації доступу педагогічних працівників до супервізійної підтримки є використання механізму «Гроші ходять за вчителем». У межах цього механізму супервізію розглядають як послугу професійної підтримки, яку педагогічний працівник обирає відповідно до власного професійного запиту через платформу «Вектор». Послуга супервізії має надаватися як цикл супервізійної підтримки, а не як разова зустріч.

Цільовою групою для отримання послуги супервізії є педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, які належать до визначених учасників експериментального проєкту та потребують професійної підтримки в осмисленні власної педагогічної практики, подоланні професійних викликів і визначенні подальших кроків у роботі. Зокрема, послугу можуть отримувати педагогічні працівники, які перебувають на посаді вчителя, а також вчителя-дефектолога та вчителя-логопеда, асистента вчителя, практичного психолога, керівника закладу загальної середньої освіти, спеціального закладу загальної середньої освіти чи його заступника, за умови їхньої участі в реалізації Державного стандарту профільної середньої освіти у 2026/27 навчальному році в пілотних 10 класах або забезпечення реалізації Державного стандарту базової середньої освіти в другому циклі базової середньої освіти.

Заклад освіти може інформувати педагогічних працівників про можливість отримання послуги супервізії, сприяти організаційному узгодженню участі та підтримувати комунікацію з надавачем послуги. Водночас участь у супервізії має залишатися добровільною, а професійний запит має належати самому

педагогічному працівникові. Адміністративне направлення на супервізію не може підміняти особистий вибір педагога.

Алгоритм отримання послуги супервізії передбачає такі кроки:

1) *Визначення професійного запиту.* Педагогічний працівник окреслює професійну ситуацію, виклик або питання, щодо якого потребує супервізійної підтримки.

2) *Реєстрація або вхід на платформу «Вектор».* Педагогічний працівник входить у власний кабінет на платформі та виконує необхідні дії для участі в державній політиці «Гроші ходять за вчителем».

3) *Вибір послуги супервізії.* Педагогічний працівник самостійно обирає серед можливостей на платформі «Вектор» послугу супервізії з відповідною позначкою. Під час вибору доцільно звернути увагу на формат супервізії, тривалість циклу, кількість зустрічей, очікувані результати, інформацію про супервізора або надавача послуги та умови участі.

4) *Підтвердження участі в послугі.* У разі групової супервізії кожен педагогічний працівник є окремим отримувачем послуги, навіть якщо супервізію проводять у груповому форматі, тому участь кожного педагога має бути добровільною, усвідомленою та підтвердженою через платформу у встановлений спосіб.

5) *Узгодження умов проведення циклу супервізії.* Учасники та надавач послуги узгоджують організаційні умови проведення циклу: кількість зустрічей, дату й час, формат проведення, тривалість, правила взаємодії, конфіденційність, очікуваний результат і спосіб фіксації завершення послуги.

6) *Проходження циклу супервізії.* У межах циклу педагогічний працівник або група педагогічних працівників формулюють запит, уточнюють контекст, аналізують професійну практику, визначають можливі дії, апробують їх у практиці та здійснюють подальший рефлексивний аналіз.

7) *Визначення результатів і подальших кроків.* За результатами циклу кожен педагогічний працівник визначає корисні для себе висновки, зміни у

власному розумінні ситуації та конкретні подальші кроки у професійній діяльності.

8) *Завершення послуги та підтвердження її надання.* Після завершення циклу супервізії надання послуги фіксується у встановлений спосіб на платформі «Вектор». Педагогічний працівник надає зворотний зв'язок щодо якості послуги. Оплата здійснюється в межах механізму «Гроші ходять за вчителем» відповідно до процедур експериментального проекту.

Важливо. У разі групової супервізії використання механізму «Гроші ходять за вчителем» не означає, що заклад освіти замовляє одну спільну послугу для всього колективу. Кожен педагогічний працівник є окремим учасником механізму й окремим отримувачем послуги.

Список використаних джерел та літератури

1. «Гроші ходять за вчителем»: реєструйтеся та обирайте можливості професійного розвитку на платформі «Вектор». *Міністерство освіти і науки України.* URL: <https://mon.gov.ua/news/hroshi-khodiat-za-vchytalem-reiestruitesia-ta-obyraite-mozhlyvosti-profesiinoho-rozvytku-na-platformi-vektor> (дата звернення: 14.06.2026).

2. Вектор: національна платформа можливостей професійного розвитку педагогічних працівників. URL: <https://vector.ued.gov.ua/uk/> (дата звернення: 14.06.2026).

3. Нормативно-правова база. Політика «Гроші ходять за вчителем». *Український інститут розвитку освіти.* URL: <https://uied.org.ua/profesiijnyj-rozvytok/polityka-groshi-hodyat-za-vchytalem/normatyvno-pravova-baza-hroshi-khodiat-za-vchytalem/> (дата звернення: 14.06.2026).

4. Організація і проведення групової супервізії у сфері загальної середньої освіти (за програмою підвищення кваліфікації тренерів-супервізорів у сфері загальної середньої освіти): путівник для тренерів / уклад.: О. Боярчук, І. Горбенко, Л. Микитюк, О. Федоренко. Київ, 2025. 84 с.

5. Про внесення змін до Порядку реалізації експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 25.02.2026 №244. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/244-2026-%D0%BF> (дата звернення: 14.06.2026).

6. Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.2025 №1439. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1439-2025-%D0%BF> (дата звернення: 14.06.2026).

7. Супервізія: що це й навіщо вона вчителю. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/news/superviziia-shcho-tse-i-navishcho-vona-vchyteliu> (дата звернення: 14.06.2026).

8. Uslukaya A., Demirtas Z. Can a supportive supervisor be a treasure for teachers? A multilevel analysis of the relationship between perceived supervisor support, work engagement, and burnout. *Psychology in the Schools*. 2023. Vol. 60, Issue 11. P. 4667-4685. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.23006>.

9. Wiyono B.B., Widayati S.P., Imron A., Bustami A.L., Dayati U. Implementation of Group and Individual Supervision Techniques, and Its Effect on the Work Motivation and Performance of Teachers at School Organization. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Article 943838. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943838>.