

# Social Work & Education

©SW&E. 2022

УДК 378.091.12:005.963-057.86

DOI: 10.25128/2520-6230.22.4.8

**Галина ЛИТВИНЮК**,  
аспірантка,  
Тернопільський національний  
педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка,  
вул. Максима Кривоноса, 2, м.  
Тернопіль, Україна;  
[lutvunyk\\_h@ukr.net](mailto:lutvunyk_h@ukr.net)

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0001-5560-4483>

## Статус статті:

Отримано: жовтень 28, 2022

1-ше рецензування: листопад 18, 2022

Прийнято: грудень 30, 2022

Литвинюк, Г. (2022). Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*, Vol. 9, No. 4. pp. 530-541.  
DOI: 10.25128/2520-6230.22.4.8

## КОРПОРАТИВНА ШКОЛА СУПЕРВІЗІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ

**Анотація.** Використання Корпоративної Школи Супервізії (КоШкСу) на ринку освітніх послуг забезпечить комплексне бачення професійного розвитку сучасного педагога Нової української школи. Основний посыл робиться на спрямованість КоШкСу щодо поглиблення, оновлення та розширення навичок і вмінь педагогів. Ця комплексно-цільова система взаємопов'язаних дій забезпечить неперервність інтеграційного процесу педагогічної та управлінської сфер засобами неформальної освіти. Пошук різних теоретико-методологічних практик органічно поєднує елементи корпоративної освіти, навчання як невід'ємної складової неперервної професійної освіти педагогів. Мета статті полягає в розкритті практичної площини реалізації КоШкСу як інструмента змін впливу на професійну траєкторію педагогів і значення її функціонування на ринку освітніх послуг. Саме цій меті підпорядкована графічна модель діяльності КоШкСу, яка розроблена з урахуванням компетентнісного, неформального, андрагогічного підходів й акумулює практичний досвід діяльності упродовж 2000-2022рр.

Методи дослідження: аналіз ефективності методичного навігатора як інноваційного продукту корпоративного навчання педагогів, моделювання.

**Ключові слова:** професійний розвиток; інструмент змін; корпоративне навчання; Корпоративна Школа Супервізії; саморозвиток педагога; індикатори результату; супервізор; ринок освітніх послуг.

## Вступ

Глобалізаційні процеси, які охоплюють усі сфери суспільства, вимагають концептуального бачення неперервного навчання людства впродовж життя. Важливого значення в цьому контексті набуває розвиток корпоративної освіти як невід'ємної складової освіти дорослих. Її змістова спрямованість орієнтована на професійне навчання педагогів, яке сьогодні займає ключове місце на ринку освітніх послуг. Провідними тенденціями такої освіти є: формування корпоративної культури педагогів, їх навчання і професійний розвиток; стратегічний розвиток конкурентоспроможного закладу освіти; організація і планування професійної кар'єри. Сьогодні спонукає педагогів до осмисленого вибору гнучкого і мобільного навчання впродовж життя.

Корпоративне навчання дасть можливість педагогам отримати освітні послуги різного рівня й формату з численною варіативністю як в індивідуальному, так і колективному напрямках та може забезпечуватися неформальною освітою. На сучасному етапі суспільство диктує брак випереджувального змісту в освітній галузі. КоШкСу слугуватиме постійному навчанню освітян тому, як учитися разом, щоб працювати на випередження освітнім викликам.

Мета статті полягає в розкритті практичної площини реалізації КоШкСу як інструмента змін впливу на професійну траєкторію педагогів і значення її функціонування на ринку освітніх послуг.

Методи дослідження: аналіз ефективності методичного навігатора як інноваційного продукту корпоративного навчання педагогів у Тернопільській міській територіальній громаді, моделювання.

## Виклад основного матеріалу

На початку третього тисячоліття кардинально змінюється державна освітня політика нашого суспільства. Розпочалося становлення нових парадигм освітніх процесів, зорієнтованих на входження України в європейський освітній простір. Сьогодні вимагає від педагога якісних освітніх послуг із використанням свого фахового потенціалу. Реалізація принципу варіативності відкриває педагогічним колективам закладів освіти низку альтернативних шляхів для моделювання, конструювання, модернізації авторських педагогічних систем, процесів, які забезпечують високий коефіцієнт результативності освітніх послуг для сучасного учня. Сьогодні одних знань для учнів замало, необхідно навчити їх ними користуватися у щоденному житті. Тому педагоги все частіше використовують новітні технології, які наближають учнів до реального життя. На теперішній час український ринок освітніх послуг потребує перезавантаження і покращення їх якості. Спрямована діяльність КоШкСу зможе забезпечити максимальну професійну підтримку та розвиток педагогів у професійному навчанні та зростанні (Г. Литвинюк, 2022). Найбільшими її сегментами є корпоративна освіта, корпоративне навчання та корпоративна підготовка педагогів.

Започаткування діяльності такої школи у Тернопільській міській територіальній громаді було зумовлено низкою причин і передумов: необхідністю

реалізації Концепції «Нова українська школа»; появою пандемії (COVID-19) і розробкою ширшого діапазону онлайн-навчання; потребою збереження практичної спрямованості професійної підтримки та розвитку педагогів різними засобами; доцільністю створення адаптаційного інтерактивного середовища для індивідуального, організаційного навчання та зворотного зв'язку; потребою в навчанні всього педагогічного колективу заради досягнення спільної мети; здатність колективу набувати, створювати, акумулювати та використовувати знання для вирішення концептуальних завдань розвитку закладу освіти; здійснення публічної діяльності через різні форми роботи (тренінги, майстер-класи, дискусії, проєктні майданчики). Саме неформальна освіта з великим спектром її різноманітних видів сприяє інтеграції індивідуального, колективного, соціального досвіду та задоволенню індивідуальних потреб педагогів і колективу через спілкування на умовах толерантності, рефлексії, зворотного зв'язку.

КоШкСу визначає концептуальні пріоритети сучасного науково-методичного супроводу, розвитку й забезпечення реалізації стратегічних і тактичних функцій у напрямі постійного вдосконалення професійної компетентності керівників та педагогів. Такий процес супроводжується масштабними змінами в педагогічній теорії і практиці міста, зокрема: удосконаленням змісту освіти; пошуком інтегрованих підходів щодо побудови системи освіти з урахуванням аспекту управління закладом освіти; аранжуванням ускладнених функцій для ефективності освітніх структур; розробкою та апробацією наукових програм, концепцій, комплексно-цільових проєктів, пілотних досліджень та ін. з практично-психологічним обґрунтуванням основних інноваційних процесів, що модернізують форми і методи управління сучасною школою; появою нових інструментів (аудиту, маркетингу, консалтингу) та методичних інфраструктур КоШкСу.

Для запровадження певних змін необхідно забезпечити педагогам не лише професійну підтримку, а й навчання, тому супервізор набуває статусу ментора змін. Сьогодні в Україні стає ефективним напрям супервізії як дієвий інструмент професійної підтримки та розвитку педагогів (Н. Клокар, 2018, с. 2).

Професійний розвиток педагогів в умовах реформування національної освіти є надто актуальним. З огляду на актуальність і соціальну важливість професійного розвитку педагогів доцільно впровадити елементи корпоративної (колективної) освіти, які можна закласти у діяльність супервізора (І. Литовченко, 2021, с. 61). Корпоративна освіта допоможе педагогам вирішувати складні завдання, пов'язані з глобалізаційними процесами, конкуренцією на ринку освітніх послуг, професійною кар'єрою та іншими явищами. Знання супервізорів на теоретичному, методологічному, проєктивному та прогностичному рівнях зможуть допомогти педагогам усвідомити багатогранність неперервної професійної освіти впродовж життя. Аспект багатогранності допоможе педагогам проєктувати освітні проблеми на випередження щодо цінностей, системності, процесів і результатів досягнень та подолання труднощів і кризових явищ у своїй самоосвіті. Другий напрям корпоративної освіти повинен паралельно «працювати» і на освітній заклад. Таке організаційне навчання для установи має інструктивний характер та практичне спрямування, щоб діяти на випередження і

запобігати можливим кризовим процесам, пов'язаним з необхідністю адаптації до постійних змін та викликів суспільства.

Головними критеріями такої корпоративної освіти стануть: розвиток наукової думки, масовість, поява нових інтегральних складових, оновлений зміст освіти та технології. Партнерство між супервізором та супервізованими під час надання освітніх послуг постійно буде розвиватися на неформальній основі й матиме комбіновану складову (І. Астремська, 2014, с. 95). Корпоративне навчання як механізм буде підсилювати поліфункціональність корпоративної освіти у прикладному характері; засіб зміни бачення педагогом свого професійного розвитку протягом життя; процес розвитку творчого потенціалу особистості, накопичення інтелектуального капіталу; цілеспрямованість педагога щодо оновлення, засвоєння, вдосконалення своїх знань, умінь, навичок для власного саморозвитку (І. Литовченко, с. 274).

Навчання заради навчання, а не відповідного документа сьогодні є підтвердженням синергії освіти та бізнесу для використання елементів корпоративного навчання у неформальній освіті заради знань. Тому теоретико-методологічна складова моделі КоШкСу базується на тому, що педагог здатний за підтримки супервізора (наставника) осмислити власну практику і самостійно спрямувати свої зусилля для покращення професійної траєкторії розвитку. Супервізор особливу увагу приділяє стратегіям, які сприяють інтелектуальному розвитку педагогів і зміцненню їхньої здатності приймати рішення щодо власного саморозвитку і самокерованості. З опорою на принципи науковості, мобільності, гнучкості супервізор допомагає педагогу використовувати різні освітні прийоми: дослідження, інтерактив, аналіз, конструювання.

Отже, КоШкСу вдало демонструє використання корпоративної освіти через навчання педагогічної та управлінської сфер на неформальній основі з використанням різних форм, методів, та засобів діяльності. Окрім традиційних форм навчання використовуються онлайн, інтегровані та змішані. Гнучкість у роботі КоШкСу забезпечує найбільшу ефективність у створенні майбутніх методичних продуктів педагогам, які займатимуть важливе місце на українському ринку освітніх послуг. Ефективність корпоративної підготовки педагогів безпосередньо вплине на їх професійну кар'єру, а заклад стане інноваційним ресурсом для здобувачів освіти.

В узагальненому контексті діяльність КоШкСу підпорядкована графічній мапі (рис.1), яка створена з урахуванням компетентнісного, неформального, андрагогічного підходів та апробована у м. Тернопіль упродовж 2020-2021 рр. Безперечно, це динамічно-корекційний і разом з тим довготривалий процес, який передбачає генерування ідей, стимулювання педагогічної ініціативи, підвищення дидактично-технологічного та професійних рівнів педагогів, їхньої інноваційної культури та розвиток наукового мислення. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню колективу однодумців, педагогів-дослідників, освітян-новаторів, створенню креативного освітнього простору закладу і громади з професійно-компетентними педагогами.

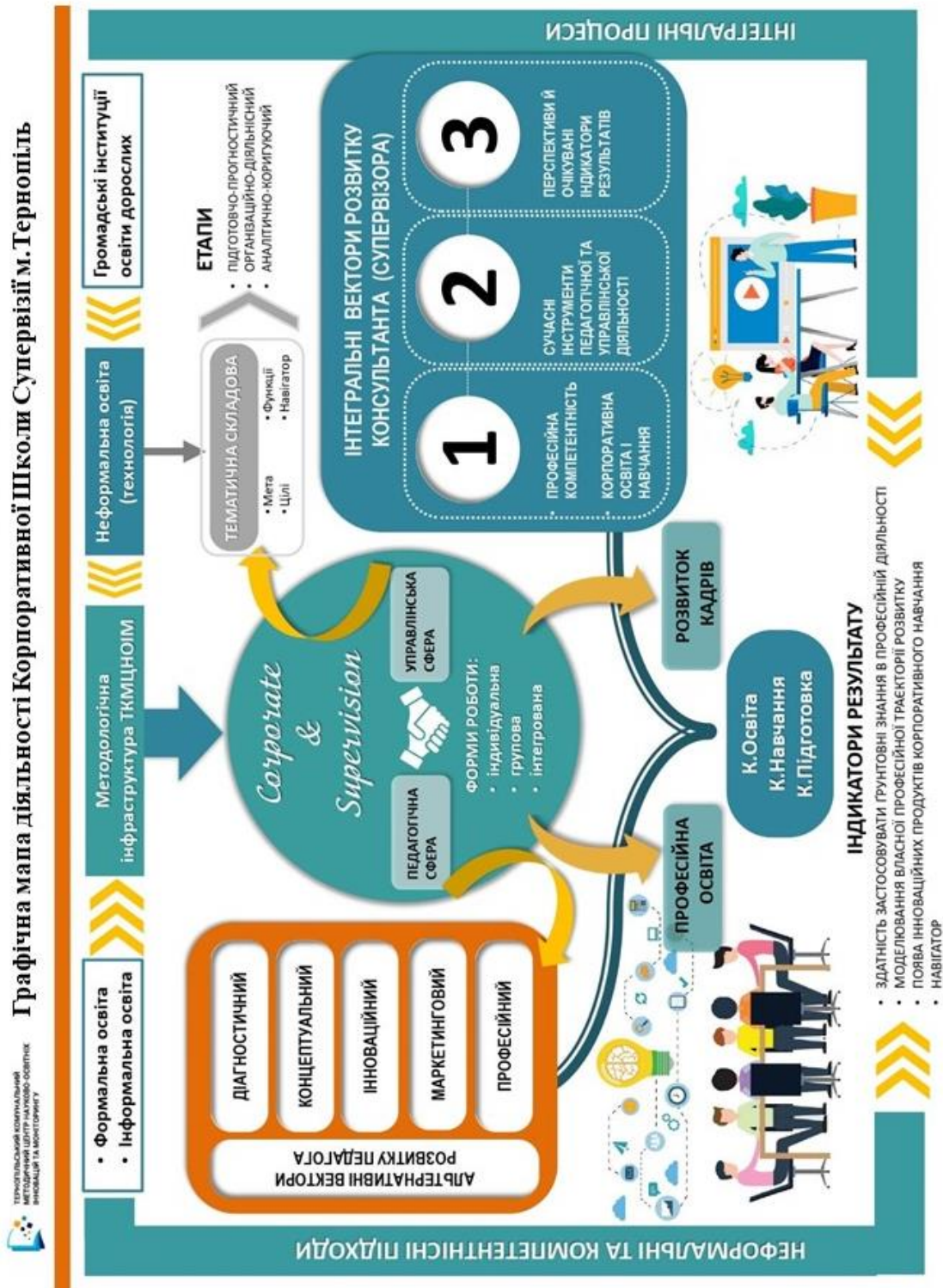


Рисунок 1. Графічна мапа діяльності Корпоративної Школи Супервізії м.Тернопіль

Діяльність супервізорів в єдиному інформаційному середовищі, передбачає раціональне використання ІКТ і реалізується через такі принципи: проблемності, випереджувальності, оперативності, послідовності, неперервності, взаємозумовленості, практичності, функціональності, диференційованості, інтеграції, мобільності.

Сучасна педагогічна практика потребує прогнозованих результатів на випередження. Тому цілепокладання моделі діяльності КоШкСу з вищезазначеними принципами необхідно розглядати у площині, яка передбачає мобільну реалізацію *підходів*: компетентнісного, неформального, андрагогічного. Практична значимість реалізації таких підходів полягає в удосконаленні дослідницько-аналітичної, корекційної та маркетингової діяльності КоШкСу щодо рівня професійної майстерності та компетентності педагога. Етапи діяльності (підготовчо-прогностичний; організаційно-діяльнісний; аналітично-коригувальний) забезпечують комплексне бачення прикладного характеру КоШкСу.

Мотивування педагогів до роботи над підвищенням свого фахового рівня передбачає реалізацію таких *функцій*: аналітично-планова, моделювальна, контрольна-коригувальна, стимуляційна. Функціонально-змістове наповнення підходів забезпечує реалізацію *альтернативних векторів*: діагностичного, концептуального, інноваційного, маркетингового, професійного.

Схарактеризуємо змістову спрямованість альтернативних векторів у побудові індивідуальної траєкторії професійного становлення та розвитку педагога. Реалізація *діагностичного* вектора передбачає: забезпечення науково-методичного, психолого-діагностичного супроводу педагогів на індивідуальній диференційованій основі; вивчення освітніх потреб і запитів керівних та педагогічних кадрів у підвищенні кваліфікації; виконання окремих запитів педагогів щодо забезпечення випереджувального розвитку системи підвищення їх професійної компетентності; створення мотивації та забезпечення стимулювання професійно-педагогічного саморозвитку педагогів; упровадження моніторингових досліджень якості освітніх послуг, які спрямовані на підвищення ефективності планування та розвитку закладів освіти; прогнозування нових освітніх потреб педагогічних і керівних кадрів в умовах інноваційного розвитку.

Очікуваними індикаторами реалізації *діагностичного* вектора КоШкСу є розробки й апробації: стимулювальної Програми *Monitoringovyh* досліджень якості освіти у м. Тернопіль; карти моніторингу діяльності керівників освітніх закладів; технологічного постера функціонально-рольової позиції в управлінській команді; матриці науково-методичного супроводу моніторингу професійної майстерності педагогів; технологічних карт моніторингу професійної компетентності педагогів із використанням методу Дельфі (визначенням критеріїв, параметрів, інструментарію та корекційних заходів тощо).

Ефективна спрямованість діагностичного вектора сприяла побудові *концептуального* вектора, а саме: розробці авторських концептуальних положень, програм, концепцій, комплексно-цільових проєктів, пілотних досліджень, нормативних документів, які регламентують й визначають діяльність педагогів щодо якості освітнього простору м. Тернопіль; розробці перспективних моделей

випереджувального розвитку професійної компетентності педагогів; визначенню цілей, завдань, змістового й технологічного забезпечення маркетингової діяльності самої моделі; формуванню пріоритетних напрямів інноваційної діяльності педагогів; визначенню стратегічних планів щодо реалізації альтернативних векторів.

У процесі реалізації концептуального вектора КоШкСу розроблено й апробовано такі локальні документи та положення: Концепція програми розвитку освітньої системи м. Тернопіль; Стратегія маркетингової діяльності методичного центру; Міська компенсаторно-корекційна програма щодо інтеграції дітей особливими потребами в загальноосвітній простір; Концептуально-маркетингова модель розвитку професійної діяльності педагогів; Положення міського конкурсу професійної майстерності керівників освітніх закладів, учителів, вихователів, логопедів, тифлопедагогів, сурдопедагогів, психологів та керівників гуртків позашкільних закладів «Парадигма освітніх інновацій», «Тернопіль. Освіта. Педагог»; проекти різних напрямів діяльності освітнього середовища; рекомендації інтеграційних методичних інфраструктур щодо впровадження базового компонента Держстандарту та ін.

*Маркетинговий* вектор – це комплексне поєднання згаданих вище альтернативних векторів, спрямованих на створення інноваційних методичних продуктів, надання якісних освітніх послуг, стимулювання педагогів до самореалізації, самоосвіти й саморозвитку.

Реалізація маркетингового вектора передбачає: вивчення концептуальних векторів розвитку сучасної системи освітніх послуг; ознайомлення з ринком освітніх потреб педагогічних і керівних кадрів освітніх закладів у методичному сервері; мотивацію педагогічних працівників і контроль за реалізацією педагогічних цілей; розширення партнерських зв'язків із різними інституціями міста; підвищення ефективності освітнього процесу завдяки розвитку творчого потенціалу педагогів; забезпечення якісної освіти дітей з особливими освітніми потребами; оптимізацію пошуку нових форм підтримки здібностей дітей та лідерських якостей; сприяння формуванню в учнів компетентностей для самореалізації у різних видах діяльності; апробацію роботи нових методичних структур для створення випереджувального інноваційного продукту згідно з вимогами сьогодення і перспективами на завтра; аналітично-прогностичну експертизу інноваційного продукту (навігатора) надання якісних освітніх послуг.

У процесі реалізації цього вектора виокремлюємо ефективні інтегральні складові методичної діяльності, які сприяють розвитку професійної діяльності педагогів: методичний аудит, тренінг, кластер, медіа-студія, консалтинг, тематична академія, конструкторська майстерка, панорамне заняття, дидактична майстерня, педагогічна лабораторія, проблемна майстерня, авторський семінар тощо. Участь у роботі названих вище інноваційних структур, які активно впроваджують супервізори, дає змогу педагогам усвідомити значущість нових педагогічних ідей і спрямувати індивідуальну траєкторію професійного зростання в інноваційну площину.

Змістовим індикатором КоШкСу став навігатор, який містить коло питань, які надали педагоги освітніх закладів і які потребують розгляду. Означені

проблемні питання сприяли ефективному проектуванню очікуваних результатів та були індикаторами до виконання та подальшого моніторингу.

У закладах освіти міста запропоновано принципово нові зразки управлінської та педагогічної діяльності, упроваджено ефективні концепції, ідеї, технології, інноваційні освітні системи. Тому *інноваційний* вектор КоШкСу спрямований на: створення принципово нових методичних інфраструктур, які виводять методичні центри, центри професійного розвитку, педагогічних працівників на новий якісний рівень освіти; створення інтегрованих консультпунктів, робота яких спрямована на стимулювання особистісного саморозвитку, самоосвіти, самореалізації педагогів; дієвість експертно-апробованих груп для надання професійної підтримки і гармонізування інноваційних ідей, чинників та їх апробація; розширення науково-технологічної діяльності педагогів та розвитку їх компетентностей; моделювання напрямів розвитку освітньої галузі міста із врахуванням вимог сьогодення.

Нестандартний стиль роботи супервізорів, інноваційні методи навчання допомагають педагогам отримати ґрунтовні знання щодо змісту, структури, напрямів і специфіки особистісної діяльності. У контексті проведення супервізійних зустрічей важливими є позитивні відгуки супервізованих, які свідчать про переосмислення власної практики організації і проведення освітнього процесу спрямування зусиль для його покращення.

Ключова роль супервізора КоШкСу сфокусована на збереження, зміцнення та підтримання професійного здоров'я педагога, оскільки його щоденна діяльність вимагає високого емоційного та інтелектуального напруження. *Професійний* вектор інтегрально і наскрізно стає провідним критерієм усіх альтернативних векторів, який збалансовує функціональні можливості організму протягом певного періоду діяльності, щоб не втратити людський ресурс. Тому для профілактики і корекції, підтримання професійного здоров'я педагога необхідно організовувати різні тренінги, які впливають на професійне довголіття і формування здоров'язбережувальної компетентності педагогів (Г. Мешко, 2018, с.172). Відслідковується тематика заходів для зміцнення професійного здоров'я педагогів: плекання психологічної стійкості в умовах сьогодення, підвищення рівня їх стресостійкості і резильєнтності, попередження емоційного вигорання. Збережене здоров'я вчителя забезпечить його високу працездатність і результативність педагогічної діяльності, здатність до саморегуляції, розумного планування та реалізації вагомих життєвих і професійних цілей.

Професійний вектор сприяє випереджувальному розвитку професійної компетентності сучасного педагога і покликаний формувати загальні акмеологічні інваріанти професіоналізму вчителя, які в підструктурі професіоналізму діяльності виступають як спеціальні вміння прогнозувати освітні зміни й приймати ефективні рішення.

Комплексна реалізація альтернативних векторів забезпечує не лише формування професійних компетентностей педагогів, а й формування готовності сприймати, продукувати й реалізовувати на практиці нові освітянські ідеї, здатності перманентно навчатися, бути в постійному творчому пошуку тощо. У



цьому контексті можна стверджувати про створення інноваційної моделі сучасного вчителя-педагога нової формації.

Отже, альтернативні вектори моделі є пріоритетними напрямками професійного розвитку педагога, які стали пошуком нових шляхів підвищення фахової майстерності педагогічних і керівних кадрів закладів освіти.

*Інтегральні* вектори розвитку супервізорів знайшли відображення в удосконаленні їх професійної (андрагогічної) компетентності і стали невід'ємним елементом інтенсифікації та розширення сфери відповідальності за результат своєї праці. Стратегічним пріоритетом особистісного розвитку супервізора в умовах реформування освіти є *інформальна й неформальна освіта*, що вміщує в собі елементи безперервної освіти, освіти для дорослих, електронної освіти, дистанційної освіти.

*Складовими освітньо-комунікативного* поля супервізора є: неформальне спілкування в соціальних мережах; створення професійних спільнот у соціальних мережах; створення блогосфер консультантів; онлайн-публікації; використання е-ресурсів (YouTube, LearningApps, MS WORD, SmartNotebook, Padlet, Tagul, PowerPoint, Prezi, Gmail, Calameo, VideoScribe, Pabliher); участь у науково-методичних заходах онлайн.

Сучасна педагогічна практика потребує від супервізора (консультанта) вміння прогнозувати траєкторію власного особистісного розвитку з урахуванням зростання ролі неформальної освіти на противагу традиційній. Запровадження корпоративної освіти через корпоративне навчання сприяє активному пошуку дієвих інструментів педагогічної та управлінської діяльності, щоб прогнозувати очікувані результати. Загалом у процесі навчання супервізора впродовж життя виокремлюють такі етапи: 1. Відправна формальна освіта; 2. Початок професійної діяльності – індукція; 3. Безперервний професійний розвиток.

Педагогіка партнерства (супервізора і педагога) та компетентнісний підхід потребують нового освітнього середовища (І. Литовченко, 2021, с. 156). Таке середовище допомагають створити новітні інформаційно-комунікаційні технології. Вони підвищують ефективність роботи педагога, ефективність управління освітнім процесом, а водночас уможливають ширший діапазон індивідуального підходу до навчання. З'являються нові підходи й бачення змін у змісті освіти, виникає потреба використання досягнень сучасної дидактики для підвищення якості освітніх послуг, відбувається створення авторських розробок, їх апробація та практичне обґрунтування в світлі нових педагогічних ідей і технологій та займають чільне місце на українському ринку освітніх послуг.

Розгляд альтернативних та інтегральних векторів професійної компетентності педагога й супервізора дає змогу окреслити змістовий ресурс очікуваних результатів, а саме: здатність застосовувати ґрунтовні знання в професійній діяльності; моделювання власної траєкторії професійного розвитку; створення атмосфери взаємопідтримки та співпраці для обміну знаннями та втілення нововведень; формування в колективі усвідомлення того, що навчання приносить користь не лише закладу освіти, а й їм особисто; поява інноваційних продуктів корпоративного навчання.

Змістовий навчальний контекст КоШкСу сприяє формуванню компетентнісного освітнього простору громади та траєкторії професійного розвитку педагога. За цих умов національна система освіти може інтегруватися в Європейський і світовий освітній простір. Така інтерпретація справдить сподівання і забезпечить сучасні потреби суспільства, стане освітньою платформою у формуванні професійно значущих якостей педагогів і супервізорів.

Для педагога, який бажає йти в ногу з часом і бути в тренді, ідея безперервної освіти впродовж життя на прикладі КоШкСу допомагає вирішити проблему спільного моделювання та проектування зразків нової педагогічної практики демонстрації зразків інноваційної продукції та побудови траєкторій професійного розвитку педагогів та супервізорів.

### Висновки

КоШкСу визначається нами як інструмент змін у концептуальному баченні професійної підтримки та розвитку педагогів. Використання КоШкСу як вагомого ресурсу для неперервної професійної освіти педагогів допоможе поєднати три засоби: *«вчитися в дії»* – отримувати знання під час практичних занять; *«вчитися взаємодіяти»* – передбачати роботу в групах або командах; *«вчитися вчитися»* – аналізувати власний досвід, і з нього формувати нові знання. Реалізація усіх компонентів моделі відображає можливості педагогів до саморозвитку, самореалізації, для здобуття нових знань, практичного досвіду і пошуку мотивації та натхнення. Такий шлях дає можливість донести до педагогів розуміння того, як конструювати індивідуальну професійну траєкторію та її напрями (вгору чи вниз). Щоб цей шлях був продуктивним, вони проектують модель якісних форм, методів і засобів науково-методичної роботи, що вносить суттєві зміни в результат педагогічного процесу.

Важливе значення має усвідомлене поєднання корпоративної освіти і корпоративного навчання через створення нового методичного продукту і послуг для накопичення, застосування знань, умінь і навичок педагогами для підвищення їх професійної компетентності, формування нового способу мислення та прагнення бути успішним і затребуваним на ринку праці. Забезпечити можливість неперервного навчання педагогів може КоШкСу, яка у процесі наставництва та коучингу сприятиме педагогам та колективам у розв'язанні проблем. Практикоспрямованість такого інструменту досягнень полягає не лише в реалізації індивідуальної мети педагогів, а й забезпеченні позитивного результату командної роботи загалом та розвиток життєздатності закладу щодо надання якісних освітніх послуг. Запровадження КоШкСу створить атмосферу підтримки, обміну знаннями та співпраці педагогів, керівників освітніх закладів, науковців через уведення в освітній обіг авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими як інвестицію у професійний розвиток педагогів. Зворотній зв'язок Корпоративної Школи Супервізії виявив особливості рефлексії, самооцінювання, аналізу, планування і коригування, що є невід'ємною складовою професійного розвитку та підтримання «професійної форми» і професійного довголіття сучасного педагога. Інший аспект зворотнього зв'язку передбачав підвищення мотивації педагогів до

самоосвіти, зменшення рівня професійного стресу, гармонізацію професійної Я-концепції та їх внутрішнього світу.

Отже, супервізія з елементами корпоративного навчання – це вимога часу, важливий елемент Нової української школи й інструмент якісного професійного розвитку педагогів. Досвід діяльності Корпоративної Школи Супервізії в освітньому просторі м. Тернопіль може знайти подальше застосування у діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, тренерів, педагогів, які працюють в системі інтеграційних векторів Нової української школи, і бути використаним для проектування власних моделей розвитку професійних траєкторій.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в розробленні, обґрунтуванні педагогічних умов функціонування інтеграційно-методичної структури професійної підтримки та розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

### Література

Астремська, І. (2014). Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи з клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, II (16), Issue: 33. С. 94-97. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Astremskaya-I.V.-Group-supervision-as-an-effective-form-of-practical-training-to-work-with-clients.pdf>

Клокар, Н. (2018). Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». С. 2-4. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf>

Литвинюк, Г. (2022). Свідоцтво на авторське право (05.04.2022 р. № 112578) на розробку «Інтеграційно-методична структура професійної підтримки та розвитку педагогів засобами неформальної освіти» (Корпоративна Школа Супервізії).

Литовченко, І. (2021). *Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика*: монографія. За наук. ред. О.І. Огієнко. К.:2021. 400 с.

Мешко, Г. (2018). *Теорія і практика підготовки майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я*: монографія. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка. 438 с.

## THE CORPORATE SCHOOL OF SUPERVISION AS A TOOL FOR MANAGING THE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

*Halyna LYTUVNYUK*, PhD student, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, 2 Maxym Kryvonis Str., Ternopil, Ukraine; [lytvynyk\\_h@ukr.net](mailto:lytvynyk_h@ukr.net)

**Abstract.** *The use of the Corporate School of Supervision (KoSchSu) in the market of educational services will provide a comprehensive vision of the professional development of a modern NUSH teacher. The main focus is on the orientation of KoSchSu regarding deepening, updating and expanding the skills and abilities of teachers. This is a complex goal-oriented system of interconnected actions that will ensure the continuity of the integration process of pedagogical and managerial spheres by means of non-formal education. The search for various theoretical and methodological practices organically combines the elements of corporate education, training as an integral component of continuous professional development for teachers. The purpose of the article is to reveal the practical level of KoSchSu implementation as a tool of changes influencing the professional trajectory of teachers, as well as the importance of its functioning on the market of educational services. It is for this purpose that the graphic model of the activity of the KoSchSu is subordinated, which has been developed using competence-based, non-formal, and andragogical approaches, and has accumulated practical experience since 2000 till present time.*

*Research methods: analysis of the efficiency and effectiveness of the methodological navigator as an innovative product of corporate teacher training, modelling.*

**Keywords:** *professional development; change tool; corporate training; corporate school of supervision; teacher's self-development; navigator; results indicators; supervisor; conceptuality; market of educational services.*

### References

Astremska, I. (2014). Group supervision as an effective form of practical training for working with a client. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, II (16), Issue: 33. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Astremskaya-I.V.-Group-supervision-as-an-effective-form-of-practical-training-to-work-with-clients.pdf>

Klokar, N. (2018). Standard regulation on the supervision of the "New Ukrainian School"; Concept implementation. 2-4. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf>

Lytvyniuk, H. (2022). Copyright registration certificate (April 5, 2022, No. 112578) for the development of "Integrative and methodical structure of professional support and development of teachers by means of non-formal education" (Corporate School of Supervision).

Lytovchenko, I. (2021). *Corporate education in the United States of America: theory and practice: monograph*. Under the scientific editorship of O.I. Ohienko. K.: 2021. 400.

Meshko, H. (2018). *Theory and practice of future teacher training to preserve and strengthen the occupational health: monograph*. Ternopil: Volodymyr Hnatyuk TNPU. 438.

### Article history:

*Received:* October 18, 2022

*1st Revision:* November 28, 2022

*Accepted:* December 30, 2022