



СУПЕРВІЗІЯ

**СФЕРИ ПІДТРИМКИ,
ПАРТНЕРСТВО, СТИЛІ ВЗАЄМОДІЇ**

**МАРІЯ БАРНА, ЗАВІДУВАЧКА КАБІНЕТУ
ВПРОВАДЖЕННЯ НУШ, КАНД. ПЕД НАУК, ДОЦЕНТКА
КЗ ЛОР “ЛЬВІВСЬКИЙ ОІППО
ОКСАНА ДІЛЬНА, СТАРША ВИКЛАДАЧКА КГО, КАНД.
ФІЛОЛ. НАУК, КЗ ЛОР “ЛЬВІВСЬКИЙ ОІППО**

Супервізор забезпечує
гнучко організований
простір для розгляду
проблеми та вирішення
питань щодо професійного
розвитку педагога



СТИЛІ СПІЛКУВАННЯ

Директивний

Недирективний

Партнерський

Альтернативний

ДИРЕКТИВНИЙ

Це стиль спілкування, при якому стилі **педагог окреслює проблему**, а потім **слухає, ставить запитання, виконує поради супервізора**, які той надає, базуючись на своїх власних судженнях щодо правильності пропонованих дій.



НЕДИРЕКТИВНИЙ

Мета такого стилю спілкування – заохочувати **самостійність педагога**, розвивати **партнерство**.

Його суть: **слухати** дуже уважно те, про що розповідають, ставити запитання, які допомагають оповідачу зрозуміти власні думки, а також почути власне розуміння слухача.



ПАРТНЕРСЬКИЙ

При такому стилі спілкування **кожен учасник відчуває відповідальність** за успішне вирішення проблеми.

Супервізор і педагог можуть висувати гіпотези, експериментувати та застосовувати стратегії, які здаються найбільш ефективними для вирішення конкретних питань.



Вам потрібно пояснити керівникам, як оцінка ефективності персоналу допоможе розвитку компанії

АЛЬТЕРНАТИВНИЙ

Мета такого стилю взаємодії – **розширення можливостей учителя** для вибору шляхів вирішення проблеми.

Супервізор та учитель спільно вибирають питання, над якими будуть працювати; супервізор пропонує певну обмежену кількість альтернативних шляхів вирішення цього питання, а вчитель обирає з-поміж пропонованих ідей.

Подальше обговорення базується на критеріях, що їх використовував учитель при своєму виборі.



АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

- Вид слухання, у якому на перший план виступає **відображення, уточнення інформації**, внаслідок чого реалізовується **розуміння**.
- Головні складові: **нейтралітет, доброзичливість, щира зацікавленість**.



Практична вправа «Ефективне слухання» (групи працюють за методом «мозкового штурму»)

Запитання:

1. Яких правил має дотримуватись ефективний слухач?
2. Чого не можна робити при ефективно слуханні?
3. Які якості мають бути притаманні ефективному слухачеві?
4. Які якості заважатимуть ефективному слухачеві?



ПРАВИЛА ЕФЕКТИВНОГО СЛУХАННЯ

- «Вимкніть» внутрішній монолог
- Слухайте нейтрально, не оцінюйте
- Фразу сприймайте після того, як її озвучили в цілому.
Витримайте паузу.
- Визначіть ключові думки з почутого
- Зверніть увагу на невербальну мову співрозмовника
- Уникайте асоціативного сприйняття
- Проявіть емпатію до співрозмовника
- Використовуйте техніки активного слухання

ВИДИ СЛУХАННЯ

рефлексивне

Ставлять запитання на розуміння й уточнення, застосовуючи три основні техніки: ехо-, перефразування, резюмування.

Активно рефлексують (відображають, віддзеркалюють) зміст розповіді і почуття учасника.

нерефлексивне

Запитання ставлять лише за особливої потреби. Супервізор підтримує розповідь учасника за допомогою звукових вставок і коротких фраз: «так», «угу», «продовжуйте»...

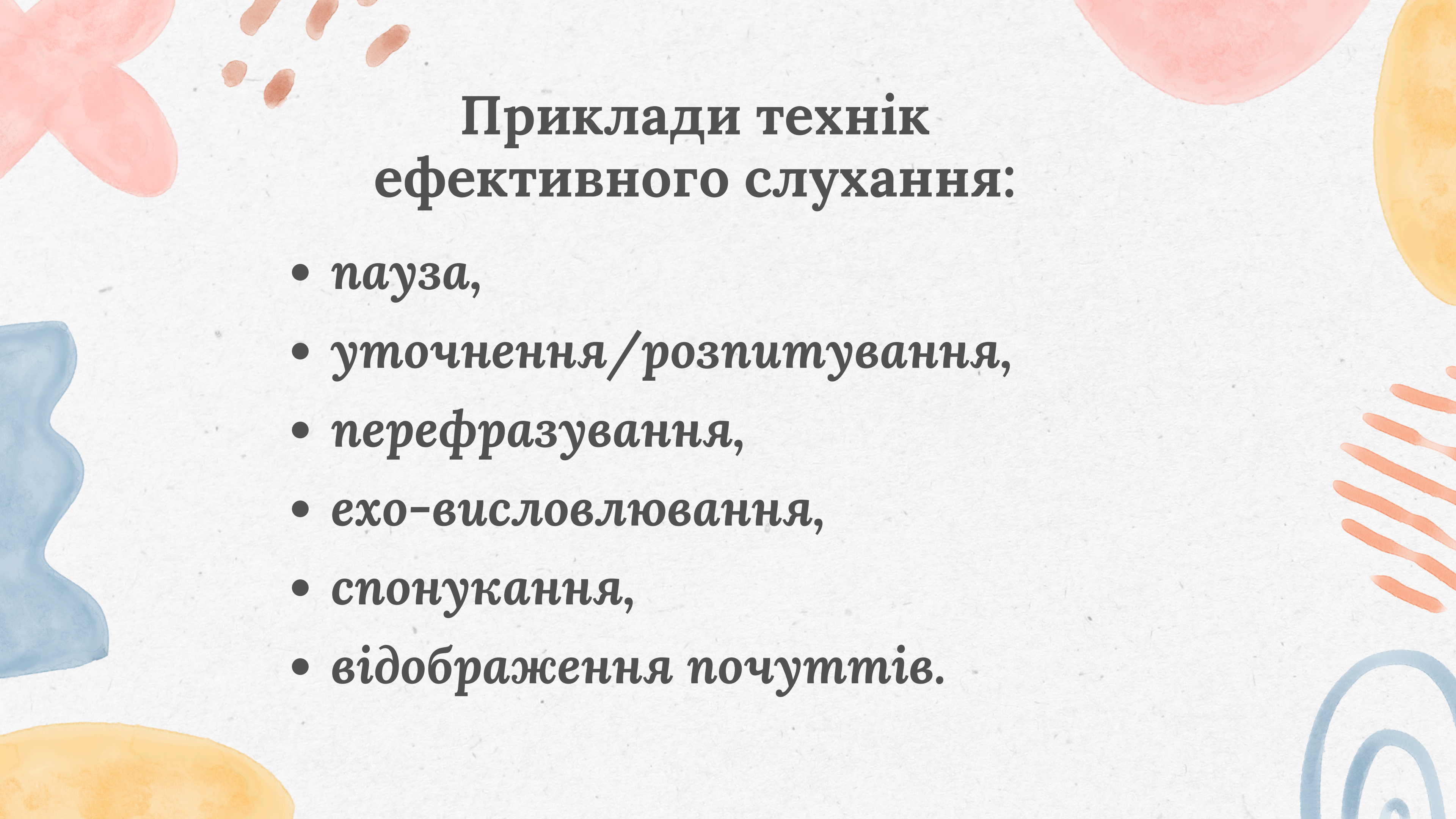
Супервізор не відображає зміст розповіді учасника, його почуття, – просто слухає.

ЕТАПИ АКТИВНОГО СЛУХАННЯ

- Несловесна підтримка.
- Фрази перенесення відповідальності за висловлення партнера (парафраз не працює, якщо не підкреслювати, хто саме висловив цю думку).
- Формулювання змісту висловлювання.
- Отримання згоди співрозмовника після інтерпретації його думки (зондування, уточнення).
- Демонстрація свого ставлення до почутого.

ДІЇ СУПЕРВІЗОРА

- Контакт очей, «поза слухання», кивки, вираз згоди, «так-так», «угу»,...
- «ви вважаєте, що...», «значить, ви стверджуєте...», «отже, ваша думка зводиться до наступного, «ваші слова...» та ін.
- На цьому етапі треба позбутися власних емоцій, оцінок.
- «Я правильно зрозумів?», «це так?», «Я нічого не переплутав?», Можливо, потрібно перефразувати сказане ще раз, до повного взаєморозуміння.
- Підкреслити, що це ваша думка з приводу почутого. Висловлювати ставлення тільки до слів, але не до особистості, хто говорить.



Приклади технік ефективного слухання:

- пауза,
- уточнення/розпитування,
- перефразування,
- ехо-висловлювання,
- спонукання,
- відображення почуттів.

ТЕХНІКА УТОЧНЮВАЛЬНИХ ЗАПИТАНЬ



Запитання мають:

- бути нейтральними, неоцінюючими;
- бути відкритими;
- дати можливість співрозмовнику максимально висловитись;
- спонукати до самоаналізу з боку співрозмовника.

**ВПРАВА «ЧОТИРИ ЗАПИТАННЯ»
(РОБОТА В ГРУПАХ).
СФОРМУЛЮЙТЕ УТОЧНЮВАЛЬНІ
ЗАПИТАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СИТУАЦІЇ:**

1

Працюючи в
групах, мої
учні голосно
розмовляють.

2

Мені ніяк не
вдається
налагодити
партнерську
співпрацю з
батьками.

3

Мої учні не
люблять
читати.

4

Учні мого класу
недоброзичливі
один до одного.

ПЕРЕФРАЗУВАННЯ:

- слухайте, щоб почути, а не відповісти;
- намагайтеся вловити суть повідомлення;
- перефразування має бути коротшим, аніж оригінальне повідомлення;
- перефразуйте почуте перед тим, як ставити уточнюючі запитання.

РЕЗЮМУВАННЯ

- Сутність прийому: відтворення слів співрозмовника в скороченому вигляді, стисле формулювання найголовнішого, підбиття підсумку: «Якщо тепер підсумувати сказане вами, то...».
- Головна мета резюмування – виділення головної думки.
- Можливі словесні форми: «Якщо тепер підсумувати сказане вами, то...», «Вашою головною ідеєю було...», «Як я вас зрозумів/зрозуміла,...»

СИЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

Сильні запитання – це питання, яке базується на спостереженнях супервізора і його активному слуханні. Це питання:

- викликає нові відкриття, дає виклик, допомагає поглянути на свої переконання та стереотипну поведінку
- допомагає педагогу самому прояснити ситуацію, побачити її по-іншому, усвідомити нові можливості, поглянути на ситуацію з-за парадигми існуючої проблеми;
- просуває педагога до мети, а не змушує виправдовуватися або підкорятися;
- питання засноване на партнерстві та глибокій повазі.



Сильні запитання

- Ти розповів складну ситуацію, а чим вона для тебе була складною?
- Чи є якийсь інший варіант, як би ти міг спланувати цей урок? (а не скільки вправ ти підготував на цей урок).
- Які можливості ти маєш, щоб це реалізувати?
- Як ти думаєш, яке б рішення було для тебе хорошим?
- Як ти умієш підтримувати своїх учнів, щоб вони могли справитися із завданням?
- Чого ти хотів досягнути, коли робив... (а не «Чому ти так зробив?»)

Будьте обережні із запитаннями «Чому?»

**СИЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ПЕРЕДАЮТЬ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ВЧИТЕЛЮ.**

**ТОМУ НЕ ВАРТО НАВ'ЯЗУВАТИ ЧОГОСЬ ЧИ ДАВАТИ
ГОТОВІ РІШЕННЯ.**

Принципи сильних запитань:

- **виходити з почутого;**
- **більш досліджують, з'ясовують, спонукають
до подальших рішень;**
- **відкриті;**
- **не підводять до чогось конкретного;**
- **не оцінюють;**
- **не підштовхують до рішення і звужують до
рекомендацій;**
- **просте, обдумане і їх на повинно бути багато.**



ПРИКЛАДОМ ПОСТАНОВКИ РЯДУ ЗАПИТАНЬ ІЗ ПОСТУПОВИМ НАРОЩЕННЯМ СКЛАДНОСТІ (ЗА М.АТКINSON, 2007)

Негативне запитання: Чому я не можу підтримувати дисципліну у класі?

Закрите запитання: Чи можу я це змінити?

Відкрите запитання: Яким чином я можу підтримувати дисципліну у класі?

Ще більш відкрите запитання: Які варіанти існують для підтримки та покращення дисципліни?

Фокусування: Що було б найкращим варіантом для підтримки та покращення дисципліни у моєму класі?

Розширення перспективи: Які ще можливості у мене є для створення атмосфери поваги та співпраці у моєму класі?



На ефективність проведеної супервізії впливає вміле використання сильних запитань, які спонукають до роздумів педагогів та розвитку їхньої практики. Наше завдання не оцінювати, що так, а що ні, а допомогти педагогу через власну рефлексію знайти шляхи для покращення практики.

Незручні ситуації під час супервізії

- **Коли настала тиша** (Дайте можливість подумати).
- **Він говорить мало** (Можеш більше розповісти про...; повернімося до...).
- **Багато говорить** (Що для тебе було б тією найважливішою темою, про яку...; Як би ти хотів використати той час найкорисніше для себе).
- **Не знаю, що запитати** (Якби ти сам міг себе про щось запитати, про що б ти себе запитав Яким чином ти хотів би використати той час, що у нас залишився?)

РОБОТА В ГРУПАХ

<https://padlet.com/dilna1/padlet-ttcap5xhmqgtgy1i>