

Міністерство освіти і науки України

Модельна навчальна програма курсу «Лідер: особистість, яка змінює світ.
10-12 класи. Профільна середня освіта. Основний / поглиблений рівень»
для закладів загальної середньої освіти
(авт. Андрющенко Т. К.)

«Рекомендовано Міністерством освіти і науки України»
(наказ Міністерства освіти і науки України від 24.12.2025 № 1702)

Вступна частина

У сучасному світі, що постійно змінюється, зростає потреба у лідерах нового типу – адаптивних, відповідальних, орієнтованих на цінності та спроможних до конструктивної взаємодії. Формування таких лідерів має розпочинатися ще у шкільному середовищі.

Модельна навчальна програма курсу «Лідер: особистість, яка змінює світ. 10-12 класи. Профільна середня освіта. Основний / Поглиблений рівень» (далі – програма) розроблена на основі Державного стандарту профільної середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.07.2024 року №851 (далі – Державний стандарт), Типової освітньої програми для 10–12 класів закладів загальної середньої освіти, затвердженої Наказом Міністерства освіти і науки України від 26 травня 2025 року №765, та призначена для викладання у класах профільного циклу загальної середньої освіти.

Програма курсу «Лідер: особистість, яка змінює світ. Профільна середня освіта. Основний / поглиблений рівень» (далі – курс):

- ґрунтується на визначених стандартом ціннісних орієнтирах (*пункт 4 Державного стандарту*);
- охоплює формування наскрізних у всіх ключових компетентностях умінь (*пункт 10 Державного стандарту*);
- передбачає реалізацію частини вимог до обов'язкових результатів навчання здобувачів/здобувачок профільної середньої освіти в соціальній і здоров'язбережувальній освітній галузі (*додаток № 16 до Державного стандарту*);
- орієнтується на компетентнісний потенціал соціальної та здоров'язбережувальної освітньої галузі (*додаток № 15 до Державного стандарту*).

У поєднанні з модельними навчальними програмами «Інтегрований курс соціальної та здоров'язбережувальної освітньої галузі. 10-11 клас. Основний рівень» та «Інтегрований курс соціальної та здоров'язбережувальної освітньої галузі. 10-12 класи. Поглиблений рівень» вона забезпечує повне досягнення обов'язкових результатів навчання здобувачів профільної середньої освіти в соціальній та здоров'язбережувальній освітній галузі.

Програма є основою для створення навчальних програм як основного, так і поглибленого рівнів, із відповідною корекцією орієнтирів для оцінювання, змісту, обсягів навчального часу, способів формування компетентностей і рівня складності навчального матеріалу.

Курс представляє *унікальний підхід* до розвитку м'яких навичок (soft skills), формування цінностей та активної життєвої позиції сучасних школярів/школярок.

Метою курсу є *формування в учнів/учениць цілісного уявлення про сучасне лідерство як процес самопізнання, ціннісного вибору, ефективної взаємодії та відповідального впливу на світ через особисту трансформацію та соціальні ініціативи; розвиток особистості, здатної до гармонійної соціальної та міжособистісної взаємодії, самоусвідомлення, самозарадності шляхом*

формування в учнів/учениць лідерських якостей, здатності піклуватись про власну безпеку і здоров'я та безпеку і здоров'я інших людей, підприємливості та професійної зорієнтованості, спрямованих на забезпечення власного і суспільного добробуту.

Мета курсу узгоджена з метою соціальної та здоров'язбережувальної освітньої галузі Державного стандарту. Досягнення поставленої мети передбачає виконання таких **завдань**:

1. Забезпечити усвідомлення учнями/ ученицями власних цінностей, сильних сторін, мотиваційних чинників.
2. Сформувати уявлення про сучасну роль лідера в команді, громаді, суспільстві.
3. Розвинути навички ефективної комунікації, критичного мислення, делегування, командної роботи.
4. Активізувати здатність до саморефлексії, адаптивності, емпатії.
5. Змотивувати учнів/ учениць на особистісне зростання та відповідальні дії через реалізацію власних ініціатив.

Компетентнісний потенціал курсу охоплює всі ключові компетентності, визначені Державним стандартом, та сприяє їх практичному розвитку, а саме:

- *вільне володіння державною мовою* (формування культури усного й писемного мовлення; розвиток уміння чітко, логічно й аргументовано висловлювати власні думки; вдосконалення навичок публічних виступів, ведення переговорів, модерації дискусій; формування культури діалогу та толерантного ставлення до співрозмовника);
- *міжкультурна компетентність* (розширення мовного світогляду через ознайомлення з практиками лідерства в інших країнах; формування навичок міжкультурної комунікації; відкритість до діалогу в багатомовному й багатокультурному світі);
- *математична компетентність* (використання логічного й критичного мислення для аналізу проблемних ситуацій; застосування кількісних і статистичних даних у проєктній діяльності; уміння ухвалювати зважені рішення на основі аналізу фактів та аргументів);
- *компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій* (розуміння ролі науки й технологій у розвитку суспільства; усвідомлення взаємозв'язку людини та природи; формування відповідального ставлення до збереження довкілля й сталого розвитку);
- *інноваційність* (формування креативності, відкритості до нового, готовності діяти в умовах невизначеності; розвиток уміння генерувати ідеї, застосовувати нестандартні підходи до вирішення завдань; створення й апробація соціальних, культурних та освітніх ініціатив);
- *екологічна компетентність* (формування відповідального ставлення до фізичного, психічного та духовного здоров'я; усвідомлення важливості безпеки життєдіяльності; розвиток навичок турботи про власний добробут та безпеку інших; формування екологічно відповідальної поведінки);

- *інформаційно-комунікаційна компетентність* (розвиток навичок безпечної, етичної та критичної роботи з інформацією; використання цифрових інструментів для комунікації, презентації результатів і реалізації проєктів; формування цифрової креативності та медіаграмотності);
- *навчання впродовж життя* (формування навичок самопізнання, самооцінки та саморефлексії; розвиток здатності організовувати власну освітню траєкторію; мотивація до саморозвитку та постійного вдосконалення; здатність адаптуватися до змін і нових вимог);
- *громадянські і соціальні компетентності* (формування активної громадянської позиції, відповідальності й патріотизму; виховання поваги до прав і свобод людини, принципів демократії та верховенства права; розвиток готовності брати участь у суспільно корисній діяльності та ініціативах; розвиток навичок ефективної взаємодії, співпраці, лідерства й командної роботи; формування емоційного інтелекту, здатності до емпатії та толерантності; опанування технологій ненасильницької комунікації та медіації конфліктів);
- *культурна компетентність* (усвідомлення ролі культури як основи ідентичності особистості, нації та людства; розвиток поваги до національних і світових культурних надбань, традицій, звичаїв, символів; формування здатності сприймати культурне різноманіття як ресурс для розвитку та взаємозбагачення; виховання естетичного смаку, уміння творити й презентувати власний культурний продукт (проєкти, акції, ініціативи); розуміння важливості культурної спадщини для сталого розвитку суспільства; формування толерантності, відкритості до міжкультурного діалогу, готовності до співпраці в полікультурному середовищі);
- *підприємливість і фінансова грамотність* (формування підприємливого мислення, здатності планувати та організовувати діяльність; розвиток навичок раціонального використання ресурсів і фінансової відповідальності; засвоєння основ фінансового планування та ризик-менеджменту; здатність трансформувати ідеї в конкретні проєкти, спрямовані на особистий і суспільний добробут).

Ціннісними орієнтирами курсу є:

людиноцентризм – визнання унікальності й неповторності кожної особистості, розуміння цінності людського життя як найвищого блага, орієнтація на розкриття внутрішнього потенціалу кожного учня;

гуманізм – виховання милосердя, емпатії, доброзичливості, здатності діяти в інтересах інших і брати на себе моральну відповідальність за власні рішення;

демократизм – дотримання принципів рівності, справедливості, поваги до різних думок та світоглядів, розвиток навичок партнерської взаємодії й колективного прийняття рішень;

пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей – утвердження ідеалів добра, свободи, гідності, чесності, справедливості, миру та солідарності як дороговказів у житті й лідерській діяльності;

повага до прав і свобод людини – формування правової свідомості, усвідомлення власних прав та обов'язків, відповідальне ставлення до свободи іншого;

нетерпимість до будь-яких форм приниження честі та гідності людини – категоричне несприйняття фізичного чи психологічного насильства, проявів булінгу, цькування чи маніпуляцій;

заперечення дискримінації – активне протистояння проявам нерівності за статтю, віком, національністю, мовою, культурними особливостями, соціальним статусом, світоглядними переконаннями чи іншими ознаками.

Програму структуровано з опорою на відповідні **методологічні підходи**: організація освітнього процесу ґрунтується на *компетентнісному підході*, який забезпечується розв'язанням завдань, розроблених на основі життєвих ситуацій; *особистісно орієнтований підхід*, який реалізується через урахування в освітньому процесі індивідуальних особливостей учнів/учениць, їхніх інтересів, рівня розвитку лідерського потенціалу, емоційної зрілості; *активно-діяльнісний підхід*, що забезпечується акцентуацією на активне залучення учнівства у процес пізнання через практику, рефлексію, дискусії, ігри, мікропроекти; *інтегрований підхід*, який здійснюється через поєднання в темах курсу знань з психології, громадянської освіти, комунікації, соціології, економіки та етики.

Програма курсу побудована на низці **принципів**, що забезпечують її цілісність, практичну спрямованість і відповідність сучасним викликам:

- ✓ **Принцип суб'єктності**: учень/учениця – активні учасники, а не пасивні споживачі знань.
- ✓ **Ціннісна орієнтація**: акцент на внутрішніх переконаннях, моральних виборах.
- ✓ **Принцип дії**: знання одразу застосовуються у практичних вправах, завданнях, проектах.
- ✓ **Діалогічність і взаємодія**: навчання через спілкування, обмін досвідом.
- ✓ **Безпечне середовище**: атмосфера довіри, підтримки та відкритості.

Програма курсу складається з таких **структурних елементів**:

1) *Вступна частина*. Містить загальну характеристику курсу, визначає його мету, завдання, компетентнісний потенціал, ціннісні орієнтири, підходи та принципи реалізації.

2) *Основна частина*. Розкриває зміст курсу, охоплює очікувані результати навчання та види навчальної діяльності. У програмі представлено **орієнтовну тематику** видів навчальної діяльності, при цьому для педагогічних працівників / працівниць залишається можливість заміни та / або творчого формулювання запропонованих тем.

3) *Прикінцева частина*, що містить методичні рекомендації щодо організації навчального процесу та оцінювання результатів навчання здобувачів/здобувачок освіти.

Основна частина містить 3 модулі, у кожному із яких розкривається по 5 тем, що в логічній послідовності вибудовують шлях становлення лідера:

Модуль 1. Я – лідер майбутнього (самопізнання і усвідомлення).

Тема 1.1. Хто такий лідер?

Тема 1.2. Свобода і відповідальність: баланс лідера.

Тема 1.3. Сенс і цінності: на чому я стою.

Тема 1.4. Мотивація: що мене рухає?

Тема 1.5. Ціль – компас лідера.

Модуль 2. Лідерство як взаємодія.

Тема 2.1. Довіра – основа команди.

Тема 2.2. Емпатія: відчуй іншого.

Тема 2.3. Повноваження та делегування: довіряти і відпускати.

Тема 2.4. Синергія: як створити більше разом.

Тема 2.5. Комунікація лідера: говорити, щоб надихати.

Модуль 3. Лідер у дії.

Тема 3.1. Сталість і зміни: лідер як агент трансформації.

Тема 3.2. Ресурсний стан лідера.

Тема 3.3. Критичне мислення і прийняття рішень.

Тема 3.4. Трансформація: розвиток себе і світу.

Тема 3.5. Моє лідерське «Я»: підсумки та плани на майбутнє.

Особливості організації освітнього процесу. Курс викладається за умови його вибору учнівством та закладом освіти й може реалізовуватися на будь-якому з трьох років навчання профільної середньої освіти (10, 11 або 12 клас) як у межах передбаченої кількості навчальних годин для вивчення обов'язкових освітніх компонентів за обраним профілем навчання, так і коштом годин для вибіркового освітніх компонентів, що фінансуються з державного бюджету. Такий підхід відкриває можливість для формування динамічних навчальних груп, до яких входять учні/учениці з різним досвідом шкільного навчання, зацікавлені в опануванні цього курсу. У разі прийняття рішення про необхідність оцінювання, воно має відповідати критеріям, визначеним Державним стандартом та наказом Міністерства освіти і науки України від 02.08.2024 № 1093 «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання».

Під час викладання курсу створюється гнучке та інклюзивне навчальне середовище, яке відповідає віковим, соціальним і пізнавальним потребам учнівства. Компоненти програми можуть інтегруватися з іншими курсами соціальної та здоров'язбережувальної освітньої галузі. Передбачено можливість адаптації послідовності вивчення тем, прикладів і форматів діяльності відповідно до контексту класу. Вчительство має академічну свободу в адаптації змісту модулів, у виборі джерел, методичних підходів і форм роботи для досягнення визначених результатів навчання.

Ефективність курсу забезпечують різноманітні форми організації освітнього процесу: *тренінгові заняття*, які є основною формою, що дозволяє створити безпечне, підтримувальне середовище для розвитку лідерських навичок; *робота в малих групах / парах* – сприяє розвитку командної взаємодії,

емпатії, вміння слухати та домовлятися; *проектна діяльність*, яка забезпечує інтеграцію набутих знань у реальні або симульовані соціальні проекти (ініціативи в школі, громаді). Також актуальними є *дискусії, дебати, коло ідей*, які стимулюють формування навичок аргументації, толерантного спілкування, розвиток критичного мислення; *індивідуальні завдання та самоаналіз* як-то щоденник лідера, міні-есе, аналіз кейсів – сприяють розвитку рефлексії. *Гейміфіковані формати*: рольові ігри, симуляції, метафоричні карти, квізи забезпечують підвищення мотивації та залучення.

Курс передбачає використання інтерактивних методів, як-от дискусії, рольові ігри, кейси, проектна робота, творчі вправи та рефлексія. Він створений як простір для самовираження, самопізнання і розвитку навичок, що мають стати основою лідерства майбутнього.

Основна частина

Очікувані результати навчання	Пропонований зміст курсу	Пропоновані види навчальної діяльності
Модуль 1. Я – лідер майбутнього (самопізнання і усвідомлення)		
Обґрунтовує роль громадянської активності та оборонної свідомості для особистого та суспільного добробуту [12 СЗО 1.1.2-3]; відповідально виконує обрані чи покладені обов'язки у межах навчальної, проектної, волонтерської діяльності [12 СЗО 1.1.2-3 П] аналізує прояви тиску та маніпуляцій і добирає способи протистояння таким проявам [12 СЗО 4.3.1-3]; оцінює власні можливості, здібності, знання, вміння, ресурси, потреби та обмеження [12 СЗО 4.11.1-1]; аналізує та ухвалює рішення щодо власного освітньо-професійного розвитку з урахуванням імовірних обраних професій і можливостей подальшого навчання та розвитку кар'єри [12 СЗО 4.11.1-1 П]	Тема 1.1. Хто такий лідер? Вступ до курсу. Огляд основних тем, цілей і завдань. Важливість лідерства у сучасному світі змін. Поняття сучасного лідерства. Відхід від авторитарного стилю до партнерського, адаптивного й ціннісного лідерства. Лідер як партнер, новатор, агент змін. партнер – здатний будувати стосунки на довірі; новатор – шукає нестандартні рішення; агент змін – надихає інших і трансформує середовище. Лідерство та типи лідерства. Харизматичне, сервісне, демократичне, трансформаційне. Цінності лідера. Емпатія, відповідальність, чесність, повага, відкритість. Лідер як образ майбутнього	Дискусія «Яким я бачу лідера майбутнього». Вправа «Створення портрету сучасного лідера». Індивідуальна робота – створення колажу або майндмапи «Мій образ лідера». Самооцінювання лідерських рис. Аналіз відео/текстів про сучасних лідерів. Домашнє есе з теми «Яким лідером я хочу бути?»
Аналізує вияви відповідальної і безвідповідальної поведінки в соціальному, родинному і природному середовищі з урахуванням суспільно-державних (національних) та особистих цінностей [12 СЗО 1.1.1-1];	Тема 1.2. Свобода і відповідальність: баланс лідера Свобода як вибір. Лідер має право на власне бачення, рішення, дію. Відповідальність як дія. Кожен вибір тягне за собою	Аналіз ситуаційних задач, метод «Снігова куля», дебати «Свобода чи відповідальність важливіше?», вправа «Мої кордони і зона відповідальності», рефлексивне письмо:

демонструє лідерську позицію та бере відповідальність у прийнятті рішень і діяльності щодо виходу з кризових ситуацій [12 СЗО 1.1.1-2 П] обґрунтовує оптимальні стратегії відповідальної поведінки щодо збереження здоров'я, формування і розвитку безпеки та добробуту [12 СЗО 1.1.2-1]; визначає та застосовує оптимальні стратегії поведінки, пов'язані із збереженням українських суспільно-державних (національних) цінностей для забезпечення особистого та суспільного добробуту [12 СЗО 1.1.2-1 П]; оцінює ризики і надає допомогу іншим особам у запобіганні та вирішенні конфліктних ситуацій [12 СЗО 1.3.2-2]; пояснює принципи і правила першої психологічної допомоги в надзвичайних ситуаціях [12 СЗО 1.3.2-2 П]; оцінює важливий вплив відповідальної поведінки на власні безпеку, життя, здоров'я і добробут тепер і в майбутньому [12 СЗО 3.3.2-1]; обґрунтовує та оцінює вплив власної поведінки та поведінки інших осіб на власні безпеку, життя і здоров'я та на безпеку, життя і здоров'я інших осіб на прикладах власних знань і досвіду та відповідних джерел інформації [12 СЗО 3.3.2-1 П]	наслідки – для себе й оточення. Баланс свободи та відповідальності. Свобода без відповідальності → хаос; відповідальність без свободи → обмеження. Лідер поєднує ці два виміри. Лідер класу організовує захід – відповідає за команду і процес. Як навчитися приймати рішення, враховуючи інтереси інших. Розвиток у лідера усвідомленості, дисципліни, чесності перед собою	«Мій вибір – моя відповідальність». Діалог «Я вільний – я відповідальний»
Обґрунтовує важливість збереження українських суспільно-державних (національних) цінностей для забезпечення особистого та суспільного добробуту [12 СЗО 1.1.1-3];	Тема 1.3. Сенс і цінності: на чому я стою Сенс як внутрішній орієнтир. Для чого я роблю те, що роблю? Що важливе у моєму житті? Цінності як «якір» лідера. Особистісні цінності. Сім'я, дружба, розвиток,	Створення особистого «Маніфесту цінностей», колаж або мудборд: «Мій світ цінностей». Мініесе: «Цінність, яку я не зраджу»; вправи: «Ціннісна шкала», «Ціннісне дерево».

визначає цінності та потреби, пов'язані з різними сферами життя, саморозвитку і самореалізації для створення моделі власного майбутнього [12 СЗО 4.6.1-1]; пояснює, що діяльність із створення цінності може набувати різних форм (бізнес, соціальне підприємництво тощо) [12 СЗО 4.6.1-1 П]; пояснює власну ієрархію цінностей і потреб, усвідомлює значущість суспільних цінностей [12 СЗО 4.6.1-3]	справедливість, свобода, повага. Цінності у команді. Як особисті переконання впливають на групову роботу. Формування системи цінностей. Відмова від нав'язаних стереотипів. Баланс між власним і суспільним благом	«Персональна карта цінностей». Групова дискусія: «Що для мене важливо?»; дебати: «Чи можна бути успішним без чіткої системи цінностей?». Інтерв'ю з однокласниками/однокласницями «Що для тебе важливо?». «День цінностей» з особистими історіями учнів/учениць. Саморефлексія
Обирає доцільні інструменти та методи навчання, різноманітні способи розвитку своїх здатностей, пріоритетів і потреб [12 СЗО 4.1.2-2]; шукає можливості зміцнення своїх сильних сторін та зменшення або компенсації своїх слабкостей для розвитку власної освітньої траєкторії [12 СЗО 4.1.2-2 П]; вміє знаходити мотивацію та виявляє гнучкість щодо власної діяльності та досягнення цілей в умовах швидких змін і складнощів [12 СЗО 4.6.2-3]	Тема 1.4. Мотивація: що мене рухає? Поняття мотивації. Сила, що спонукає діяти. Види мотивації. Внутрішня (самореалізація, розвиток, інтерес); зовнішня (винагороди, схвалення, статус). Внутрішні та зовнішні рушії поведінки лідера. Чому важливо вміти розрізняти, що насправді надихає. Як знайти власну мотивацію. Як зберегти мотивацію	Тестування – визначення типу мотивації; обговорення: «Що мене надихає?»; вправи: «Мотиваційна дошка», «Що мене заряджає/знеструмлює?», «Детектор мотивації», робота в парах – картки з прикладами вчинків. відеоаналіз або історії успіху, складання карти власної мотивації; інтерв'ю з людиною, яка надихає: «Що тримає вас у дії?»
Зіставляє прогнозовані та непрогнозовані життєві ситуації [12 СЗО 2.1.1-1]; досліджує прогнозовані та непрогнозовані небезпечні ситуації з використанням різних джерел інформації та знань з різних галузей [12 СЗО 2.1.1-1 П]; визначає довгострокові цілі, складає та корегує плани дій для досягнення успіху і добробуту в умовах невизначеності та непередбачуваності [12 СЗО 4.3.1-1]; експериментує з різними	Тема 1.5. Ціль – компас лідера Ціль як орієнтир. Постановка цілей. Чим відрізняється мрія від цілі. Планування. Як розкласти велику ціль на маленькі кроки. Методика SMART. Specific – конкретність; Measurable – вимірюваність; Achievable – досяжність; Relevant – актуальність; Time-bound – обмеженість у часі. SMART-цілі у житті підлітка. Ціль як джерело натхнення	Постановка особистих цілей за методикою SMART, гра «Цільовий маршрут», робота з життєвими сценаріями. Індивідуальне планування «Мій шлях до мети»; групова робота «Створення дорожньої карти досягнення цілі». SMART-квест. Створення візуальної карти цілі. Мініінтерв'ю з дорослим: «Яку мету ви ставили в моєму віці? Як вона змінилась?». «Ціль

комбінаціями ресурсів для втілення своїх ідей у дії [12 СЗО 4.3.1-1 П]; ставить чіткі цілі щодо власного майбутнього та вибудовує стратегії досягнення їх [12 СЗО 4.6.2-1]		тижня» або «Ціль місяця»
Модуль 2. Лідерство як взаємодія		
Аналізує та моделює втілення у власне життя оптимальних стратегій безпечної поведінки для збереження власного життя та здоров'я, а також життя і здоров'я інших осіб у різних життєвих ситуаціях [12 СЗО 1.1.2-2]; пропагує та поширює науково обґрунтовані знання щодо відповідальної безпечної поведінки для збереження власного життя та здоров'я, а також життя і здоров'я інших осіб та забезпечення добробуту на основі суспільно-державних (національних) цінностей [12 СЗО 1.1.2-2 П]; пояснює особистісну та суспільну цінність налагодження і підтримки стосунків, співпраці на принципах рівності, довіри та взаємоповаги [12 СЗО 4.7.1-1]; досліджує причини і наслідки ігнорування можливостей запобігання конфліктам [12 СЗО 4.7.1-1 П]	Тема 2.1. Довіра – основа команди Атмосфера довіри. Як створюється довіра. Чесність у словах і діях; послідовність рішень; відкритість до думок і почуттів інших; уміння визнавати помилки. Важливість чесності, послідовності, відкритості. Без них команда втрачає стабільність. Репутація як капітал лідера	Вправи: «Довіра в дії», «Міст довіри», «Відкрита комунікація»; дискусія «Що руйнує/будує довіру»; аналіз ситуацій; обговорення «Як будувати довіру?»; аналіз кейсів «Коли довіра зникає»; командне завдання з умовною «переправою» через уявну прірву, де важлива підтримка і довіра; групові ігри на довіру (наприклад, «Падіння назад»). Мініопитування «Кому ви довіряєте найбільше і чому?». Відео або презентація: «Що для мене означає довіра?»
Запобігає виникненню ситуацій неповаги до прав людини, приниження гідності себе та інших осіб [12 СЗО 1.2.1-1]; обстоює права свої та інших осіб шляхом звернення до відповідних органів правового захисту як України, так і міжнародних організацій, зокрема іноземною мовою [12 СЗО 1.2.1-1 П]; розпізнає та застосовує прийоми емоційної підтримки інших осіб	Тема 2.2. Емпатія: відчуй іншого Емпатія як серце лідерства. Це здатність зрозуміти і прийняти внутрішній світ іншої людини. Вправи на розвиток емоційного інтелекту. Навички активного слухання. Розуміння почуттів, потреб, проблем. Лідер не засуджує, а підтримує. Роль емпатії у команді. Створює атмосферу довіри,	Рольова гра «У чужих черевиках». Вправи: «Активне слухання», «Дзеркало емоцій», «Взуйся в мої черевики», «Поглянь очима іншого», «Слухати серцем». Обговорення «Як я відчуваю емоції інших?». Інсценізація ситуацій, де потрібно зрозуміти іншу людину, навіть якщо її позиція не співпадає з вашою

у разі виникнення в них проблемних ситуацій (фізичних, психічних, соціальних) [12 СЗО 1.3.2-3]; безпечно і конструктивно виявляє емоції, допомагає іншим під час стресових ситуацій [12 СЗО 2.4.1-4]	знижує конфлікти, підвищує співпрацю	
Визначає ймовірні ризики в умовах невизначеності [12 СЗО 2.1.1-2]; класифікує ймовірні ризики в умовах невизначеності [12 СЗО 2.1.1-2 П]; демонструє готовність виконувати різні командні ролі і завдання, об'єктивно оцінює власні сильні сторони, вміння, здібності щодо результативності командної роботи, зважаючи на обставини [12 СЗО 4.7.1-3]	Тема 2.3. Повноваження та делегування: довіряти і відпускати Що таке делегування. Навчитися передавати відповідальність. Як і кому делегувати. Враховувати здібності й інтереси учасників команди; давати завдання з чіткими інструкціями й межами; залишати простір для творчості. Роль довіри. Без довіри делегування стає формальністю. Вигоди делегування. Розвиток команди, економія часу лідера, нові ідеї	Мінідискусія «Лідер має все контролювати чи вміти довіряти?». Обговорення «Чому важливо делегувати?». Аналіз ситуації «Коли делегування не спрацювало». Групова робота: розподіл ролей у проєкті. Групова вправа «Лідер і команда». Групова гра «Місія – команда». Рольова гра «Капітан і команда». Вправи: «Піраміда делегування», «Кому я можу довірити?», «Менеджер на день». Аналіз реальних кейсів делегування
Безпечно і конструктивно виявляє емоції, допомагає іншим під час стресових ситуацій [12 СЗО 2.4.1-4]; пояснює особистісну та суспільну цінність налагодження і підтримки стосунків, співпраці на принципах рівності, довіри та взаємоповаги [12 СЗО 4.7.1-1]; досліджує причини і наслідки ігнорування можливостей запобігання конфліктам [12 СЗО 4.7.1-1 П]	Тема 2.4. Синергія: як створити більше разом Сутність синергії. Результат, який більший за суму індивідуальних зусиль. Переваги командної роботи. розподіл завдань; різноманітність ідей; підтримка одне одного. Колективний інтелект. Як досягти синергії. Синергія як результат співпраці. Лідер вміє створювати атмосферу, де кожен відчуває свій внесок у спільну перемогу	Групова дискусія: «Сила команди». Міні-дискусія: «Коли я відчував/ла, що в команді досягаємо більшого, ніж кожен окремо?». Вправи: «Пазл синергії», «Разом ми...», «Спільне вирішення задачі», «Пазли». Групова гра «Будуємо міст». Обговорення «Чому без команди завдання було б неможливим?» Аналіз кейсів «Коли синергія призвела до успіху». Створення спільного проєкту в групах, вправа «1+1=3», командні виклики/челленджі, аналіз досвіду колективної дії

Ідентифікує способи запобігання виникненню конфліктних ситуацій і вирішення їх самостійно та у взаємодії з іншими особами [12 СЗО 1.3.2-1]; володіє базовими стратегіями медіації та застосовує їх для вирішення конфліктних ситуацій з урахуванням безпекового фактора [12 СЗО 1.3.2-1 П]; аналізує та обґрунтовує альтернативи власних дій і рішень для забезпечення здорового способу життя, ураховуючи користь для себе та інших осіб [12 СЗО 3.1.1-1]; активно шукає, порівнює та зіставляє різні джерела інформації, оцінюючи їх надійність і достовірність, визначає власні альтернативні дії щодо здорового способу життя [12 СЗО 3.1.1-1 П]; знає сучасні стратегії і тактики комунікації для порозуміння в спілкуванні з метою досягнення позитивних результатів для безпеки та добробуту [12 СЗО 4.4.1-1]; демонструє вміння самопрезентації і використання тактик ефективної комунікації під час співбесіди та ділової комунікації [12 СЗО 4.4.1-1 П]	Тема 2.5. Комунікація лідера: говорити, щоб надихати Ораторське мистецтво. Як керувати голосом, інтонацією, темпом мовлення. Основи публічного виступу. Сила слова. Лідер обирає слова з повагою. Переконлива і чесна комунікація. Авторитет ґрунтується на щирості та прозорості. Невербальна комунікація. Жести, міміка, постава, зоровий контакт. Конструктивний зворотний зв'язок. Не критикувати особистість, а обговорювати дію; давати пораду з перспективою росту. Комунікація як натхнення	Тренінг з публічних виступів, Рольові ігри: «Виступ перед аудиторією», «Скажи переконливо», дебати. Вправи для розвитку комунікаційних навичок: «Я – мовник/мовниця», «Говоримо без слів», «Розповідь, що надихає», «30 секунд впливу», «Активне слухання». Гра «Сила тону». Міні-пітч «Скажи це натхненно». Мінівиступ на тему: «Мене надихає...» з акцентом на емоцію, ідею та контакт з аудиторією. Аналіз промов відомих лідерів. Записати відео (до 1 хв): «Що для мене означає бути лідером?» Мотиваційна промова на 1 хвилину: «Зміни починаються з тебе», «Кожен важливий»
Модуль 3. Лідер у дії		
Визначає алгоритм і моделює безпечну поведінку для запобігання виникненню небезпечних ситуацій різного характеру [12 СЗО 2.4.1-1]; складає інструкції щодо запобігання виникненню небезпечних ситуацій різного характеру і безпечної поведінки у разі виникнення небезпечних	Тема 3.1. Сталість і зміни: лідер як агент трансформації Сталість як цінність. Лідер зберігає головне – свої принципи, етичні орієнтири, базові цінності. Гнучкість до змін. Світ динамічний, тому лідер повинен адаптуватися, експериментувати, навчатися	Обговорення прикладів сталих лідерів. Мозковий штурм: «Що змінюється, а що – залишається?». Гра «Моє «Я» під час змін». Вправи: «Все змінюється», «Цінності, що тримають». SWOT-аналіз себе як лідера. Робота з кейсом «Міст змін». Інтерактив:

ситуацій з урахуванням нормативно-правової бази [12 СЗО 2.4.1-1 П]; визначає пріоритети в різних сферах власної навчальної діяльності на основі самоаналізу і потреби в самореалізації [12 СЗО 4.1.2-1]; досліджує ефективні стратегії навчання для розвитку власної освітньої траєкторії [12 СЗО 4.1.2-1 П]; конструктивно сприймає зміни та ефективно адаптує свої плани і ресурси в умовах швидких змін як можливість нового рішення для задоволення своїх потреб [12 СЗО 4.6.2-2]	новому. Баланс традицій і новаторства. Не руйнувати все старе, а інтегрувати перевірене у сучасні підходи. Стале лідерство. Орієнтація на довгострокові результати, розвиток суспільства й екологічну відповідальність. Лідер як агент трансформації. Це той, хто змінює світ без втрати себе	«Зміни + Я». Дискусія: «Чи завжди зміни на краще?». Групова робота: аналіз кейсів успішних адаптацій. Презентація: «Мій внутрішній компас у світі змін». Мініесе (до 150 слів) «Що означає бути сталим лідером у мінливому світі?»
Застосовує техніки самодопомоги в кризових і стресових ситуаціях [12 СЗО 1.3.1-3]; моделює поведінку, яка приносить користь і задоволення для здоров'я і життя, зважаючи на вплив зовнішніх факторів [12 СЗО 3.4.1-1]; розуміє роль рішень на рівні органів влади для збереження індивідуального і колективного здоров'я [12 СЗО 3.4.1-1 П]; аналізує та оцінює власне хобі щодо користі, задоволення з урахуванням сприяння безпеці, збереженню здоров'я, добробуту [12 СЗО 3.4.1-3]	Тема 3.2. Ресурсний стан лідера Що таке ресурсний стан. Баланс фізичного ресурсу. Сон, харчування, активність, турбота про тіло. Баланс емоційного ресурсу. Керування почуттями, зниження стресу, розвиток позитивного мислення. Баланс ментального ресурсу. Концентрація, уміння відпочивати від інформаційного перевантаження, навички медитації. Відновлення сил. Лідер – це той, хто вміє берегти себе, щоб мати ресурс вести інших	Обговорення кейсу «Лідер без ресурсу». Вправи: «Батарейка», «Мій ресурсний кошик», «Мій ресурсний баланс». Дихальні вправи. Медитативна вправа «1 хвилина для себе». Інтенсив «Мій ресурсний коктейль», «Інструкція відновлення»). Практика «3 ресурси на день», тілесні практики. Обговорення: «Як я відновлююсь?». «План турботи про себе». «Щоденник ресурсу»
Обґрунтовує рішення щодо вибору стратегії поведінки для збереження власних безпеки, здоров'я та добробуту з урахуванням аналізу опрацьованої інформації та ймовірних моделей небезпечних ситуацій [12 СЗО 2.3.1-1]; аналізує та обґрунтовує альтернативи власних дій і	Тема 3.3. Критичне мислення і прийняття рішень Роль критичного мислення. Захист від маніпуляцій, стереотипів, фейків. Алгоритми аналізу інформації. Як не піддаватися маніпуляціям. Усвідомлювати емоційні	Мінілекція: «Що таке критичне мислення?». Метод «6 капелюхів». Гра «Так/Ні – доведи». Вправи: «Факт чи думка?» «Чи правда це?», «Інформаційна бульбашка». Алгоритм прийняття рішень: «Рішення з розумом». Аналіз фейкових новин.

рішень для забезпечення здорового способу життя, урахуваючи користь для себе та інших осіб [12 СЗО 3.1.1-1]; активно шукає, порівнює та зіставляє різні джерела інформації, оцінюючи їх надійність і достовірність, визначає власні альтернативні дії щодо здорового способу життя [12 СЗО 3.1.1-1 П]; аналізує власну поведінку та вміє оцінити наслідки в короткостроковій і тривалій перспективі для себе і для інших осіб [12 СЗО 3.3.1-1]; розпізнає і реалізує нові можливості власного розвитку в законний спосіб на основі самостійного аналізу досвіду та отриманих уроків [12 СЗО 4.3.1-2]	тригери, перевіряти факти, думати самостійно. Антифейки. Інструменти перевірки інформації (фактчекінг, медіаграмотність). Прийняття рішень. Лідер вміє оцінювати ризики, зважувати аргументи, брати відповідальність за наслідки. Лідер – це не той, хто знає все, а той, хто вміє мислити критично і діяти свідомо	Моделювання ситуацій прийняття рішень. «Інформаційний фільтр»
Обґрунтовує необхідність вибору на користь навчання впродовж життя на основі життєвих прикладів та інформації з різних джерел [12 СЗО 4.1.1-1]; досліджує необхідність навчання впродовж життя як ключової компетентності, визначеної у нормативно-правових актах [12 СЗО 4.1.1-1 П]; демонструє здатність навчатися спільно та автономно і самостійно організувати навчання [12 СЗО 4.1.1-2]; досліджує необхідність навчання впродовж життя для професійного розвитку [12 СЗО 4.1.1-2 П]; створює власну освітню траєкторію з урахуванням власних потреб і запитів суспільства [12 СЗО 4.1.2-3]	Тема 3.4. Трансформація: розвиток себе і світу Лідерство як шлях змін. Змінюючи себе, лідер змінює світ навколо. Особистісний ріст. Постійне навчання, рефлексія, вихід із зони комфорту. Вплив на суспільство. Маленькі зміни у поведінці однієї людини здатні створити великі соціальні ефекти. Трансформація у команді. Лідер допомагає іншим розкривати потенціал. Лідер – це той, хто стає прикладом змін: від слів – до конкретних дій	Мінілекція: «Що таке трансформація?». Вправи: «Я – Ми – Світ», «Зміни, які я вже зробив/ла», «Моє дерево розвитку». Групова дискусія: «Як змінюючи себе, я змінюю світ?». Інтерактив: «Лідер майбутнього – це...». Індивідуальні завдання: мініесе «Мій шлях трансформації». Колаж «Я+Світ», короткий маніфест: «Я – лідер трансформацій. Мій виклик – ...». Портфоліо змін – документування особистих досягнень. «Експеримент змін». Вправа-рефлексія: «Крила трансформації»

Визначає довгострокові цілі, складає та корегує плани дій для досягнення успіху і добробуту в умовах невизначеності та непередбачуваності [12 СЗО 4.3.1-1]; експериментує з різними комбінаціями ресурсів для втілення своїх ідей у дії [12 СЗО 4.3.1-1 П]; розпізнає і реалізує нові можливості власного розвитку в законний спосіб на основі самостійного аналізу досвіду та отриманих уроків [12 СЗО 4.3.1-2]; планує різні варіанти освітньо-професійного шляху на основі балансу власних ресурсів і цінностей, інформації щодо ринку праці, аналізуючи наслідки власних рішень [12 СЗО 4.11.1-3]	Тема 3.5. Моє лідерське «Я»: підсумки та плани на майбутнє Рефлексія. Підбиття підсумків курсу: що я дізнався про себе як лідера? Визначення сильних сторін. Які якості в мені вже проявляються? Зони росту. Що ще потребує розвитку? Формування подальших кроків. короткострокові цілі (на семестр); довгострокові мрії (на 3–5 років). Моє лідерське «Я». Це унікальне поєднання талантів, цінностей, досвіду, яке робить мене особливим. Завершення курсу	Інтерактивна лекція з відеоматеріалами. Міні-лекція: «Лідер ХХІ століття: хто це?». Дискусія: «Якими навичками має володіти лідер майбутнього?». Інтерактив: «Радар лідера майбутнього». Відео «Лідери нового покоління». Есе: «Я у світі змін: ким я стаю?». Мем/інфографіка про риси лідера майбутнього. Власний міні-проект на тему «Зміни, які я хочу бачити в моїй школі/громаді/країні». SWOT-аналіз: «Я як лідер у світі змін», «Топ-5 навичок майбутнього»
--	---	---

Прикінцева частина

Упродовж навчання за програмою курсу учні/учениці матимуть можливість осмислити власні цінності, розвинути емоційний інтелект, попрацювати над особистими лідерськими якостями та сформувати бачення себе в умовах змінного світу. Під час організації занять курсу доцільно врахувати подані нижче методичні рекомендації.

Перший модуль курсу «Я – лідер майбутнього (самопізнання і усвідомлення)» складається із 5 тем.

Мета теми 1.1. «Хто такий лідер?» – сформувати уявлення про сучасне лідерство як партнерство, розвиток і вплив. Тема є чудовим стартом для усього курсу, адже вона закладає основу уявлення про нову філософію лідерства.

Поради вчителю. Учителю/вчительці доцільно почати з обговорення стереотипів про лідерство. Підкреслити, що сучасний лідер – це не лише керівник, а й агент змін, наставник, партнер. Уникайте стереотипів про «сильних» і «слабких»: лідерство проявляється у різний спосіб – і в мовчазній підтримці, і в публічному виступі.

Види навчальної діяльності. Цікавою для учнівства буде дискусія з теми «Яким я бачу лідера майбутнього?». Для групової роботи можна запропонувати вправу «Створення портрету сучасного лідера». (Учні/учениці мають створити візуальний або текстовий образ лідера майбутнього: риси, навички, цінності). Індивідуальна робота – створення колажу або майндмапи «Мій образ лідера», самооцінювання лідерських рис. Вагомим за значенням буде аналіз відео/текстів

про сучасних лідерів. Заохочуйте учнівство під час обговорень ділитися прикладами з власного життя: це підвищує особисту залученість. Допоможіть здобувачам освіти відчувати, що кожен уже має у собі «зерна лідерства» – треба лише їх виростити.

Після заняття можна запропонувати домашнє есе з теми *«Яким лідером я хочу бути?»*.

Мета теми 1.2. модуля «Свобода і відповідальність: баланс лідера» – розвивати усвідомлення відповідальності як невід’ємної частини свободи, розкрити взаємозв’язок між свободою вибору та відповідальністю за наслідки; сприяти усвідомленню особистої відповідальності. Тема є однією з ключових у формуванні ціннісного лідерства. Вона допомагає підліткам усвідомити, що справжня свобода неможлива без відповідальності, і що лідер несе відповідальність не лише за себе, а й за вплив, який він має на інших.

Поради вчителю. Педагогу важливо заохочувати учнів/учениць висловлювати різні думки – дискусія формує критичне мислення. Ставте відкриті запитання, які не мають «правильних» відповідей. Дайте учнівству можливість поділитися особистими прикладами, якщо хочуть. Створіть безпечний простір, де можна говорити про складне: це важливо для розвитку етичного лідерства. Говоріть з позиції довіри, а не оцінки. Зосередьте увагу на реальних прикладах, де учні/учениці мали вибір і несли відповідальність. Обговоріть наслідки рішень та важливість усвідомленого вибору.

Види навчальної діяльності. Учнівству можна запропонувати такі види діяльності: *аналіз ситуаційних задач, метод «Снігова куля», дебати «Свобода чи відповідальність важливіше?», вправу «Мої кордони і зона відповідальності», рефлексивне письмо: «Мій вибір – моя відповідальність»*. Бажано стимулювати учнів до діалогу *«Я вільний/а – я відповідальний/а»*, щоб вони мали змогу в парах обговорити ситуації, де свобода вимагає відповідального вибору (наприклад, соцмережі, конфлікти).

Мета теми 1.3. «Сенс і цінності: на чому я стою» – допомогти учням/ученицям визначити власні життєві цінності та зрозуміти їхній вплив на прийняття рішень і поведінку. Тема забезпечує глибоке занурення у внутрішній світ підлітка, пошук його життєвих орієнтирів. Вона формує основу для відповідального лідерства, вкоріненого в особистих переконаннях і усвідомленому виборі.

Поради для вчителя: створіть безпечну атмосферу, не оцінюйте відповіді учнів/учениць, дайте простір для особистих роздумів; підкресліть унікальність кожної особистості – у всіх цінності можуть відрізнятися, і це нормально; ставте відкриті запитання – вони допомагають учням мислити критично та глибоко; заохочуйте порівняння цінностей відомих лідерів та власних; дайте учнівству завдання подумати, як їхні цінності можуть бути корисними іншим.

Види навчальної діяльності. Доцільними будуть такі види діяльності: створення особистого *«Маніфесту цінностей»*, *колаж або мудборд: «Мій світ цінностей»* (з фото, вирізками, символами), *мініесе: «Цінність, яку я не*

зраджу»; вправи: «Ціннісна шкала», «Ціннісне дерево», «Персональна карта цінностей» (кожен позначає на схемі 5 своїх ключових цінностей і порівнює з іншими); групова дискусія: «Що для мене важливо?»; дебати: «Чи можна бути успішним/ою без чіткої системи цінностей?». інтерв'ю з однокласниками/однокласницями «Що для тебе важливо?». Проведіть «День цінностей» з особистими історіями учнівства.

Заохочуйте учнів/учениць до саморефлексії. Поясніть, що цінності – це внутрішній компас, який допомагає приймати рішення.

Мета теми 1.4. «Мотивація: що мене рухає?» – ознайомити учнівство з основними видами мотивації – внутрішньою та зовнішньою; сформуванню уявлення про те, як мотивація впливає на лідерські дії; сприяти розвитку внутрішньої мотивації до навчання та самореалізації. Зазначена тема одна з ключових у формуванні особистості лідера, адже саме внутрішня енергія, бажання та натхнення спонукають до дій, подолання труднощів і досягнення цілей. Мотивація формує стійкість, ініціативність та відповідальність.

Поради вчителю. Поясніть різницю між внутрішньою та зовнішньою мотивацією. Допоможіть учнівству знайти власні джерела натхнення. Надайте приклади з реального життя, бажано – з молодіжного середовища (спортсмени, блогери, лідери думок). Не знецінюйте зовнішню мотивацію, а поясніть, що вона може бути лише тимчасовим стимулом. Під час вправ уникайте тиску чи порівнянь. Поясніть, що мотивація змінюється в різні періоди життя – і це нормально.

Види навчальної діяльності. Тестування – визначення типу мотивації; обговорення: «Що мене надихає?»; вправи: «Мотиваційна дошка», «Що мене заряджає/знеструмлює?», «Детектор мотивації», робота в парах – картки з прикладами вчинків (учні/учениці визначають, що мотивує: зовнішнє чи внутрішнє); відеоаналіз або історії успіху, складання карти власної мотивації; інтерв'ю з людиною, яка надихає: «Що тримає вас у дії?»; цитати про мотивацію з обговоренням: які з них близькі мені? Можна запропонувати домашнє завдання: поспостерігати, що викликає ентузіазм впродовж тижня.

Мета теми 1.5. «Ціль – компас лідера» – навчити учнівство ставити SMART-цілі та планувати їх досягнення. Сформуванню розуміння цілі як орієнтиру, що допомагає лідерові зберігати фокус і приймати рішення. Тема є ключовою у формуванні стратегічного мислення, відповідального планування та навичок самоменеджменту. Вона вчить учнів/учениць ставити реалістичні, надихаючі й досяжні цілі, що відповідають їхнім цінностям і внутрішнім мотивам.

Поради вчителю. Стимулюйте особистісну рефлексію, усвідомлення власної мети в житті чи найближчій перспективі. Важливо не оцінювати цілі учнів/учениць з точки зору «престижності» – важлива їх значущість для самої дитини. Звертайте увагу на зв'язок цілі з цінностями – це допоможе учнівству сформуванню глибшу мотивацію. Навчіть учнів/учениць розбивати великі цілі на

менші кроки. Підкресліть важливість реалістичності та вимірюваності цілей. Використовуйте візуалізацію – «коло цілі», «сходинки до мети», мапа ідей.

Види навчальної діяльності: вправа «Постановка SMART-цілей»; індивідуальне планування «Мій шлях до мети»; групова робота «Створення дорожньої карти досягнення цілі»; *SMART-квест* (Учні/учениці формулюють власну мету за SMART-алгоритмом і діляться з класом). Створення візуальної карти цілі (наприклад, колаж або презентація), мініінтерв'ю з дорослим: «Яку мету ви ставили в моєму віці? Як вона змінилась?». Можна запросити гостя-спікера, який поділиться історією досягнення важливої мети. Доцільно запровадити «Ціль тижня» або «Ціль місяця» для класу чи групи – разом планувати, діяти, досягати й аналізувати результати.

Другий модуль курсу «Лідерство як взаємодія» складається із 5 тем.

Мета теми 2.1. «Довіра – основа команди» – пояснити значення довіри в командній роботі та її вплив на ефективну взаємодію; розкрити чинники, що сприяють або руйнують довіру, сформувати розуміння ролі довіри в лідерському стилі учнів/учениць. Тема є наріжним каменем лідерства й ефективної взаємодії. Вона дозволяє учнівству усвідомити значення довіри як фундаменту взаємоповаги, підтримки, командної згуртованості й особистої відповідальності.

Поради вчителю. Забезпечте психологічну безпеку в групі: тема довіри може торкатися особистих історій і переживань. Уникайте персоніфікованих оцінок: не обговорюйте поведінку окремих учнів/учениць як «приклади зради довіри». Заохочуйте відкритість і повагу – не змушуйте здобувачів освіти розкривати особисті історії, якщо їм некомфортно. Рекомендуйте довготривалу діяльність: наприклад, «щоденник довіри» або спостереження за змінами у взаєминах у класі. Залучайте кооперативні ігри для подальшого зміцнення командної єдності. Організуйте «День довіри» в класі – протягом дня/тижня кожен учень/учениця виконує мікродії, які будують довіру: підтримати, похвалити, допомогти. Створіть безпечне середовище для обговорення. Використовуйте приклади з життя учнів/учениць для ілюстрації важливості довіри.

Види навчальної діяльності. Вправи: «Довіра в дії», «Міст довіри», «Відкрита комунікація»; дискусія «Що руйнує/будує довіру»; аналіз ситуацій; обговорення «Як будувати довіру?»; аналіз кейсів «Коли довіра зникає»; командне завдання з умовною «переправою» через уявну прірву, де важлива підтримка і довіра; групові ігри на довіру (наприклад, «Падіння назад»). Провести мініопитування серед друзів/сім'ї «Кому ви довіряєте найбільше і чому?». Створити коротке відео або презентацію: «Що для мене означає довіра?».

Мета теми 2.2. «Емпатія: відчуй іншого» – розвивати здатність розуміти та співпереживати іншим; підвищити рівень емоційного інтелекту. Показати значення емпатії у лідерській позиції. Виховувати повагу до досвіду та

переживань інших людей. Тема надзвичайно важлива для формування лідерських навичок у підлітків, адже вона допомагає будувати глибокі зв'язки, розуміти інших і працювати в команді не лише ефективно, а й гуманно. Емпатія – серце емоційного інтелекту, основа порозуміння і довіри.

Поради вчителю. Слідкуйте за емоційним тоном заняття: тема може торкати чутливі переживання. Не тисніть на учнівство: не змушуйте ділитися, якщо хтось не готовий. Використовуйте рольові вправи, щоб безпечно моделювати ситуації. Залучайте щоденні приклади: як емпатія проявляється у класі, сім'ї, соцмережах. Заохочуйте учнів/учениць ділитися власними емоціями. Поясніть, як емпатія допомагає у вирішенні конфліктів. Навчайте мови емпатії: «Я бачу, що тобі важко», «Я тут, якщо хочеш поговорити». Важливо пояснити, що емпатія не означає «бути м'яким», а навпаки – бути свідомо уважним. Запропонуйте здобувачам освіти вести щоденник емпатії: короткі записи про те, де й як вони проявили або відчували емпатію протягом тижня.

Види навчальної діяльності. Рольова гра «У чужих черевиках». Вправи: «Активне слухання», «Дзеркало емоцій», «Взуйся в мої черевики», «Поглянь очима іншого», «Слухати серцем». Обговорення «Як я відчуваю емоції інших?». Інсценізація ситуацій, де потрібно зрозуміти іншу людину, навіть якщо її позиція не співпадає з вашою.

Мета теми 2.3. «Повноваження та делегування: довіряти і відпускати» – пояснити важливість делегування у лідерстві. Навчити учнівство ефективно розподіляти обов'язки, передавати відповідальність та довіряти іншим. Тема має особливе значення у підготовці молодих лідерів, адже вона розкриває вміння довіряти, співпрацювати та розвивати інших. Це не лише про передачу завдань, а про лідерську зрілість, відповідальність і розвиток команди.

Поради вчителю. Акцентуйте увагу на відмінності між делегуванням і «скиданням» обов'язків. Важливо проговорити про етичні межі делегування – не можна передавати завдання, що виходять за межі можливостей або відповідальності інших. Підтримуйте командну взаємодію, уникаючи надмірного суперництва. Не зосереджуйтеся лише на лідері – дайте можливість кожному учневі/учениці спробувати себе у різних ролях. Заохочуйте позитивний зворотний зв'язок як частину культури довіри. Поясніть, що делегування – це не слабкість, а стратегія ефективного лідерства. Навчіть учнівство визначати, які завдання можна передати іншим.

Види навчальної діяльності. Мінідискусія «Лідер має все контролювати чи вміти довіряти?». Обговорення «Чому важливо делегувати?». Аналіз ситуації «Коли делегування не спрацювало». Групова робота: розподіл ролей у проєкті. Групова вправа «Лідер і команда». Групова гра «Місія – команда». Рольова гра «Капітан і команда». Вправи: «Піраміда делегування», «Кому я можу довірити?», «Менеджер на день». Аналіз реальних кейсів делегування.

Мета теми 2.4. «Синергія: як створити більше разом» – ознайомити учнівство із поняттям «синергія» та його значенням у лідерстві. Показати

переваги командної роботи та об'єднання зусиль для досягнення спільної мети. Розвивати вміння знаходити спільні рішення, враховуючи різні думки й досвід. Тема допомагає учням/ученицям усвідомити силу спільної дії, важливість командної роботи, об'єднання ідей, навичок і цінностей для досягнення значно кращих результатів, ніж у поодиночці. Вона сприяє розвитку культури взаємопідтримки, відкритого обміну думками та поваги до різноманітності.

Поради вчителю. Заохочуйте учнівство ділитися ідеями, навіть якщо вони нестандартні. Перед виконанням вправ обов'язково обговоріть правила командної роботи: повага, рівна участь, активне слухання. Під час практичних завдань уважно спостерігайте за динамікою в групах – після вправи дайте зворотний зв'язок: що спрацювало, які проявились ролі. Для учнів/учениць, які соромляться проявляти ініціативу – дайте невеликі, але важливі ролі. Підкреслюйте, що різність – це ресурс, а не загроза. Дайте приклади з природи, спорту, науки. Можна залучити здобувачів освіти до створення спільного проєкту після теми – наприклад, «Місія класу» або «Проект тижня синергії». Підкресліть, що синергія – це більше, ніж просто сума зусиль. Навчіть учнів/учениць цінувати внесок кожного члена команди.

Види навчальної діяльності. Групова дискусія: «Сила команди». Міні-дискусія: «Коли я відчував/ла, що в команді досягаємо більшого, ніж кожен окремо?». Вправи: «Пазл синергії», «Разом ми...», «Спільне вирішення задачі», «Пазли». Групова гра «Будуємо міст». Обговорення «Чому без команди завдання було б неможливим?» Аналіз кейсів «Коли синергія призвела до успіху». Створення спільного проєкту в групах, вправа «1+1=3», командні виклики/челленджі, аналіз досвіду колективної дії.

Мета теми 2.5. **«Комунікація лідера: говорити, щоб надихати»** – ознайомити учнівство з особливостями ефективної комунікації у лідерстві. Навчити базовим технікам публічного мовлення, активного слухання та конструктивного діалогу. Формувати вміння говорити чітко, натхненно та відповідально, впливаючи на інших через зміст, щирість і емоційну силу слова. Тема одна з ключових у формуванні сучасного молодого лідера. Вона дає можливість учням/ученицям не тільки зрозуміти силу слова, а й навчитися переконливо, щиро та надихаюче доносити свої думки, слухати інших і будувати діалог на основі поваги та довіри.

Поради вчителю. Почніть з рефлексії. Запитайте учнів/учениць: кого вони вважають хорошими ораторами і чому? Попросіть навести приклади. Наведіть приклади промов. Покажіть уривки виступів (наприклад, Мартіна Лютера Кінга, Малали Юсафзай, Вакарчука). Обговоріть, чому вони надихають. Запропонуйте учням коротко представити себе (30 сек.) або виголосити мотиваційну промову (1 хв). Введіть «трикутник довіри»: чесність – емоційність – структура. Розвивайте навички зворотного зв'язку. Попросіть учнів/учениць оцінити один одного конструктивно: що сподобалось, що можна покращити. Уникайте оцінювання «правильно-неправильно» — краще фокусуйтесь на щирості й зростанні. Давайте зворотний зв'язок м'яко: «Мені сподобалась твоя впевненість/пауза/жест». Заохочуйте слабших учнів/учениць,

пропонуючи їм прості завдання (наприклад, говорити першим у парі). За потреби створіть «зону мовця» – стілець або місце, де учні/учениці практикують мову перед аудиторією.

Види навчальної діяльності. Тренінг з публічних виступів, Рольові ігри: Виступ перед аудиторією», «Скажи переконливо», дебати. Вправи для розвитку комунікаційних навичок з таких тем: «Я – мовник/мовниця», «Говоримо без слів», «Розповідь, що надихає», «30 секунд впливу», «Активне слухання». Гра «Сила тону». Міні-пітч «Скажи це натхненно». Мінівиступ на тему: «Мене надихає...» з акцентом на емоцію, ідею та контакт з аудиторією. Аналіз промов відомих лідерів. Запропонувати учням записати коротке відео (до 1 хв): «Що для мене означає бути лідером?» – використати емоційність і переконливість. Підготувати коротку мотиваційну промову на 1 хвилину – тема на вибір: «Зміни починаються з тебе», «Кожен важливий».

Третій модуль курсу «Лідер у дії», складається із 5 тем.

Мета теми 3.1. «Сталість і зміни: лідер як агент трансформації» – сформувати розуміння сталого лідерства, вміння зберігати цінності в умовах змін, діяти адаптивно та відповідально. Розвивати адаптивність, відкритість до нового, а також здатність підтримувати команду в періоди змін. Тема є надзвичайно важливою у формуванні світогляду сучасного лідера, який не боїться змін, а водночас вміє зберігати свої цінності, орієнтири, принципи й стабільність у нестабільному світі.

Поради вчителю. Допоможіть учнівству усвідомити, що зміни – природна частина життя та розвитку. Стимулюйте учнів/учениць визначити, як лідер може бути ініціатором позитивних змін і зберігати сталість у власних цінностях. Обговоріть конкретні ситуації, в яких учні/учениці відчували потребу змін. Поясніть, що сталість — це не опір новому, а здатність зберігати цінності під час змін.

Види навчальної діяльності. Обговорення прикладів сталих лідерів. Мозковий штурм: «Що змінюється, а що – залишається?». Гра «Мое Я під час змін». Вправи: «Все змінюється», «Цінності, що тримають». SWOT-аналіз себе як лідера. Робота з кейсом «Міст змін». Інтерактив: «Зміни + Я». Дискусія: «Чи завжди зміни на краще?». Групова робота: аналіз кейсів успішних адаптацій. Підготувати коротку презентацію: «Мій внутрішній компас у світі змін». Написати міні-есе (до 150 слів) «Що означає бути сталим лідером у мінливому світі?»

Мета теми 3.2. «Ресурсний стан лідера» – ознайомити учнівство із поняттям ресурсного стану, його складовими. Показати важливість емоційного та фізичного балансу для лідера; навчити турбуватися про себе, виявляти ознаки виснаження та способи поповнення ресурсів. Тема є надзвичайно актуальною для сучасних підлітків, адже вона формує культуру турботи про себе, вміння підтримувати баланс між активністю й відновленням. Саме ресурсний лідер здатен не лише надихати, а й довго й ефективно діяти у складних умовах.

Поради вчителю. Заохочуйте учнів/учениць відстежувати свій енергетичний стан. Пропонуйте вести «щоденник ресурсів» і ділитися

ефективними способами відновлення. Стимулюйте учнів/учениць розвивати навички саморефлексії, самодопомоги й саморегуляції.

Види навчальної діяльності. Обговорення кейсу «Лідер без ресурсу». Вправ: «Батарейка», «Мій ресурсний кошик», «Мій ресурсний баланс», дихальні вправи. Медитативна вправа «1 хвилина для себе». Інтенсив «Мій ресурсний коктейль» (Кожен визначає 5 способів, які допомагають відновлюватись, і створює власну «інструкцію відновлення»). Практика «3 ресурси на день», тілесні практики. Обговорення: «Як я відновлююсь?». Запропонуйте учням створити «План турботи про себе» на наступний тиждень (у вигляді списку, таблиці або малюнка), завести «Щоденник ресурсу» – коротко щодня записувати, що зарядило / виснажило сьогодні.

Мета теми 3.3. «Критичне мислення і прийняття рішень» – ознайомити учнівство із поняттями критичного мислення та свідомого прийняття рішень. Розвивати навички критичного мислення, логічного аналізу та усвідомленого прийняття рішень. Тема є фундаментальною для формування відповідального, обізнаного й стійкого лідера. У світі великої кількості інформації та швидких змін здатність аналізувати, ставити під сумнів, бачити різні сторони – це ключ до зрілих рішень і ефективного лідерства.

Поради вчителю. Навчайте здобувачів освіти ставити уточнюючі запитання, перевіряти джерела, аналізувати інформацію, відрізняти факти від суджень, шукати альтернативи. Формуйте культуру обґрунтованої думки. Розвивайте здатність бачити різні точки зору, уникати маніпуляцій. Практикуйте прийняття обґрунтованих рішень

Види навчальної діяльності. Мінілекція: «Що таке критичне мислення?», метод «6 капелюхів», фільтрація фактів, аналіз варіантів вирішення складної ситуації, гра «Так/Ні – доведи», вправи: «Факт чи думка?» «Чи правда це?», «Інформаційна бульбашка». Алгоритм прийняття рішень: «Рішення з розумом». Аналіз фейкових новин, Моделювання ситуацій прийняття рішень, «Інформаційний фільтр» (Картки з новинами – учні в групах аналізують достовірність, емоційність, джерело інформації. Переглянути коротке відео про фейки/маніпуляції та написати 5 висновків.

Мета теми 3.4. «Трансформація: розвиток себе і світу» – показати зв'язок між особистісним ростом і змінами у суспільстві; мотивувати до саморозвитку та активної громадянської позиції, сприяти усвідомленню учнями/ ученицями можливість впливу на зміни через саморозвиток. Тема підводить учнівство до глибшого розуміння свого потенціалу як агента позитивних змін. Вона формує внутрішню відповідальність, відкритість до розвитку й усвідомлення того, як особисте зростання впливає на спільноту та світ.

Поради вчителю. Дозвольте учнівству мріяти й мислити масштабно. Надайте учням/ученицям можливість осмислити власний потенціал, усвідомити взаємозв'язок між особистісним розвитком та соціальними змінами. Дайте їм досвід відчуття впливу: навіть маленький вчинок на уроці чи вдома – це вже

трансформація. Підсилюйте віру у власну значущість. Розвивайте в учнів/учениць навички рефлексії, бачення себе у динаміці. Надихайте на власні ініціативи, дії й лідерські кроки. Зверніть увагу на приклади молоді, яка змінює громаду чи світ. Розкажіть історію українського/світового молодіжного активіста або волонтера, який почав із маленького кроку. Запросіть гостя (наприклад, випускника школи, волонтера, громадського діяча) для надихаючої розмови.

Види навчальної діяльності. Мінілекція: «Що таке трансформація?» (5-7 хв). Вправи: «Я – Ми – Світ», «Зміни, які я вже зробив», «Моє дерево розвитку».

Групова дискусія: «Як змінюючи себе, я змінюю світ?». Інтерактив: «Лідер майбутнього – це...» (створення портрету «лідера майбутнього»). Індивідуальні завдання: міні-есе «Мій шлях трансформації». Колаж «Я+Світ», короткий маніфест: «Я – лідер трансформацій. Мій виклик – ...». Портфоліо змін – документування особистих досягнень. Експеримент змін: наприклад, 5 днів добрих вчинків – і описати результат. Обери одну зміну, яку хочеш запровадити у школі/родині — і зроби перший крок. Вправа-рефлексія: «Крила трансформації».

Мета теми 3.5. «Моє лідерське «Я»: підсумки та плани на майбутнє» – ознайомити учнівство з глобальними трендами та викликами сучасності; сформувати готовність до адаптації та проактивності. Провести рефлексію та окреслити подальший розвиток. Це кульмінація курсу, яка допомагає учням/учениць побачити, як швидкі зміни у світі (технології, кризи, нові форми взаємодії) впливають на ролі, підходи та відповідальність сучасного лідера. Вона формує бачення гнучкого, мислячого та адаптивного лідера.

Поради вчителю. Покажіть, що зміни – це не загроза, а простір для зростання. Підтримуйте учнів/учениць у формуванні бачення власної ролі у майбутньому, яке вони не просто чекають – а формують самі. Обговоріть актуальні події, технологічні зміни, екологічні та соціальні виклики. Зосередьте увагу на ролі молоді у побудові майбутнього.

Види навчальної діяльності. Інтерактивна лекція з відеоматеріалами. Міні-лекція: «Лідер XXI століття: хто це?» (7-10 хв). Дискусія: «Якими навичками має володіти лідер майбутнього?». Інтерактив: «Радар лідера майбутнього». Відео «Лідери нового покоління». Есе: «Я у світі змін: ким я стаю?». Мем/інфографіка про риси лідера майбутнього. Власний міні-проект (навіть уявний) на тему «Зміни, які я хочу бачити в моїй школі/громаді/країні». SWOT-аналіз: «Я як лідер у світі змін». «Топ-5 навичок майбутнього».

Групи аналізують тренди і формують свій перелік головних навичок для лідера 2030 року. Самоаналіз, відкрите коло, інтерактивна виставка.

Підходи до оцінювання результатів навчання. У разі, коли пропонується курс буде викладатись як вибіркового освітнього компонента, рішення про необхідність оцінювання (або не оцінювання) досягнутих учнями / ученицями результатів приймає педагогічна рада закладу освіти відповідно до

вимог чинного законодавства України з питань оцінювання. За потребою, оцінювання результатів навчання здійснюється відповідно до критеріїв, затверджених наказом МОН від 02.08.2024 № 1093 «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання». Рекомендовано застосування поєднаної системи формувального та підсумкового оцінювання відповідно до вимог компетентнісного підходу. Для оцінювання навчального прогресу учнів/учениць можна використовувати різні види і форми оцінювання: *формувальне оцінювання* (самооцінювання та взаємооцінювання, інтерактивні завдання в реальному часі (Kahoot, Quizizz), обговорення та рефлексія після мініпроектів, онлайн-опитування та Google Forms), *поточне оцінювання* (тести, вправи, логічні завдання, аналіз практичних кейсів та побудова моделей), *підсумкове оцінювання* (захист навчального проекту, есе).

Рекомендовані форми підсумкового оцінювання

- Портфоліо учасника/учасниці: записи рефлексій, виконані завдання, мініпроекти.
- Презентація індивідуального або командного проекту: представлення ідеї, реалізація, вплив.
- Рефлексивне інтерв'ю/есе: підсумки курсу, що змінилося, чого навчився/навчилася.
- Круглий стіл «Я і мій шлях лідера»;
- Колективний фотоколаж/відеопроєкт «Майбутнє починається з нас».

На завершальному етапі вчителю важливо:

- створити атмосферу довіри та визнання досягнень кожного учасника/учасниці курсу;
- організувати рефлексію, яка допоможе учням/ученицям усвідомити свій прогрес та визначити подальші орієнтири;
- підкреслити, що лідерство – це постійний процес розвитку, що не завершується з кінцем курсу, а лише починається;
- дати можливість учням/ученицям висловити власні враження, подяки, ідеї для майбутніх дій чи проєктів;
- запропонувати фінальну творчу або проєктну роботу, яка дозволить кожному продемонструвати свій стиль лідерства, бачення майбутнього, важливу для нього/неї цінність.

На цьому етапі важливо підтримати учнів/учениць у їх прагненні до самореалізації, надихнути на подальше навчання й дії. Учитель/вчителька виступає не лише як наставник/наставниця, а як партнер у формуванні нового покоління лідерів, здатних мислити глобально, діяти відповідально і жити зі змістом.

Очікувані результати навчання. Після завершення курсу учасники:

- ✓*зможуть* усвідомити власний стиль лідерства, свої цінності, мотивацію та життєві пріоритети;
- ✓*зможуть* ефективно взаємодіяти з іншими на основі довіри, емпатії та партнерства;
- ✓*навчатися* приймати зважені рішення, делегувати, вести за собою та надихати;

- ✓ зрозуміють, як залишатися сталими в умовах змін та не вигоряти;
- ✓ зможуть реалізовувати власні ініціативи та проєкти з урахуванням соціального впливу;
- ✓ сформулюють бачення свого лідерського «Я» та план особистісного розвитку.

Подальші кроки для розвитку. Завершення курсу – це новий старт. Нехай кожен учень/учениця винесе з цього курсу головне: віру в себе, повагу до інших і сміливість змінювати світ на краще. Учням/ученицям пропонується:

- скласти індивідуальну мапу лідерського зростання;
- долучитись до шкільних ініціатив або створити власну;
- приєднатись до молодіжних організацій, волонтерських рухів чи освітніх програм;
- вести власний блог або щоденник лідера, щоб фіксувати розвиток.

Рекомендовані джерела

1. Бондар Н.А., Міщенко М. Свобода як правова цінність: природа та особливості. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. С. 26-30. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/11/5.pdf>
2. Від пасивності до активності: секрети мотивації учнів. URL: https://znayshov.com/News/Details/vid_pasyvnosti_do_aktivnosti_sekrety_motyv_atsii_uchniv
3. Вправи для релаксації. Аудіопрактики СЕЕН. URL: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLF8MwlgxLRAZ0ITeAMYG3pYoPk2VWGONI>
4. Голобородько Г.Я. Делегування повноважень як інструмент інноваційного розвитку організації. *Економіка та суспільство*. Випуск № 65. 2024. С. 77-86.
5. Інфографіка як засіб підвищення мотивації. URL: <https://naurok.com.ua/infografika-yak-zasib-pidvischennya-motivaci-401262.html>
6. Колесо Життєвого Балансу: вправа, яка допоможе збалансувати життя. URL: <https://www.gofulllife.com.ua/wheel-of-life-balance/>
7. Коросташовець А. Як ефективно делегувати, щоб завдання виконувались вчасно та якісно. URL: <https://worksection.com/ua/blog/how-to-delegate.html>
8. Маріель Буке. Прості вправи для зміцнення ментального здоров'я. URL: <https://www.village.com.ua/village/knowledge/podcast/349865-prosimy-slovami-4-ep6?from=newandbest>
9. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. – Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/1_2161_63367800.pdf

10. Онлайн-ресурс для візуалізації цілей. URL: <https://canva.com>
11. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронне видання]. – Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659>
12. Патрік Ленсіоні. П'ять вад у роботі команди. Історії реальних викликів та перемог». Вид-во «Клуб Сімейного Дозвілля». 2017. 192 с.
13. Програма «Лідер у мені». URL: <https://leaderinme.org.ua/programy-lider-u-meni/>
14. Тернопільська В.І. Відповідальність особистості: гуманітарний аспект. URL: <https://studentam.net.ua/content/view/7738/97/>
15. Тест «Роль життєвих цінностей у формуванні характеру». <https://naurok.com.ua/test/rol-zhittevih-cinnostey-u-formuvanni-harakteru-751584.html>
16. Тест «Які мої життєві цінності?» <https://www.mediator.in.ua/my-values-test>
17. Хто такий лідер? Презентація. URL: <https://naurok.com.ua/prezentaciya-hto-takiy-lider-131519.html>
18. Цінності та лідерство. Онлайн тренінг для учнів 9-11 класів. URL: https://www.youtube.com/watch?v=hB0FKEJamoI&ab_channel=%D0%9D%D0%B0%D0%A3%D1%80%D0%BE%D0%BA%3A%D0%BE%D0%BD%D0%B%D0%B0%D0%B9%D0%BD-%D1%88%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B0
19. Яворська М. А. Тренінгові заняття з лідерами учнівського самоврядування «Школа лідерів». Методична розробка. Сєверодонецьк, 2019. 37с. URL: https://sevpsiholog.at.ua/metod/metodichna_rozrobka_shkola_lideriv.pdf
20. Як стати лідером майбутнього?. URL: https://www.youtube.com/watch?v=SSft2LxkDKc&ab_channel=Rist