

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В
ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

«Взаємодія педагога-радника з самоврядуванням лідерів закладів професійної освіти»

Ірина РОМАНЧИШИНА
– методистка кабінету
організаційно –
методичної, кадрової та
виховної роботи

ОДЕСА – 2026

Схвалено та рекомендовано для використання в закладах професійної освіти рішенням навчально – методичної ради при Навчально-методичному центрі професійно – технічної освіти в Одеській області.

Протокол №2 від 06.05.26.

Укладачі:

Романчишина Ірина Василівна – методистка кабінету організаційно-методичної, кадрової та виховної роботи Навчально-методичного центру професійно – технічної освіти в Одеській області.

Рецензенти:

Кашуба Лариса Іванівна – заступник директора Навчально-методичного центру професійно – технічної освіти в Одеській області.

Зміст

Вступ

Розділ I. Роль педагога-радника в системі самоврядування лідерів ЗПО.

1.1 - Роль педагога-координатора (фасилітатор, ментор, а не «командир»).

1.2 - Основні функції самоврядування лідерів ЗПО.

Розділ II. Вікові особливості та мотиваційні механізми студентів – лідерів.

Розділ III. Інтерактивний формат співпраці педагога та лідерів студентської молоді ЗПО.

3.1 - Хакатон як інтерактивна платформа синергії класного керівника та студентського активу;

3.2 - Стратегічна сесія як інструмент спільного проєктування виховної системи та розвитку самоврядування лідерів в ЗПО;

3.3 - Практика командної синергії: Методика організації виховних тренінгів з студентським активом ЗПО;

3.4 - Кейс-метод у системі партнерської взаємодії педагога та самоврядування лідерів ЗПО.

Розділ IV. Практичний інструментарій педагога-радника.

Розділ V. Рекомендована література та ресурси.

Сучасне самоврядування лідерів у закладах професійної освіти є не лише формою організації студентської молоді, а й важливим механізмом формування активної, відповідальної та соціально зрілої особистості. Водночас у практиці діяльності ЗПО нерідко спостерігається проблема низької ініціативності студентів, що проявляється у пасивному очікуванні вказівок, небажанні брати відповідальність за власні рішення та страху перед помилками. Такий стан можна визначити як прояв «вивченої безпорадності» або недостатньо сформованої суб'єктності молоді.

Суть проблеми полягає в тому, що значна частина студентів продовжує сприймати себе як об'єкти освітнього процесу — тих, кого навчають і організують, — а не як активних учасників, здатних створювати, ініціювати та впливати на життя закладу освіти. Подібна позиція стримує розвиток лідерського потенціалу, обмежує можливості самореалізації та знижує рівень громадянської активності молоді.

Особливої актуальності це питання набуває в умовах сучасних суспільних викликів, війни та постійної невизначеності. Сьогодні ініціативність, відповідальність і вміння діяти автономно є не просто бажаними якостями, а необхідними життєвими навичками. Лідери самоврядування ЗПО мають бути готовими приймати рішення, організувати команди, реалізовувати соціальні ініціативи та брати відповідальність за результати своєї діяльності навіть за відсутності постійного супроводу педагога.

Сучасний ринок праці та громадське життя потребують молодих людей нового типу — активних, креативних, здатних генерувати ідеї, працювати в команді та реалізовувати власні проекти. Молодь володіє значними інструментами впливу — соціальними мережами, цифровими платформами, волонтерськими та громадськими ресурсами, однак часто не має достатнього досвіду й методології для перетворення онлайн-активності на реальні зміни у житті закладу освіти та громади.

Важливим аспектом діяльності самоврядування лідерів є також його психологічна цінність. Залучення студентів до активної участі в управлінських, організаційних та соціальних процесах сприяє формуванню відчуття власної значущості, впевненості у своїх силах та контролю над власним життям і оточенням.

У зв'язку з цим особливої ваги набуває роль педагога-радника, який має перейти від авторитарної моделі керівництва до сучасної партнерської взаємодії з лідерами самоврядування лідерів. Педагог у цій моделі виступає не контролером, а ментором-фасилітатором, який підтримує ініціативи студентів, допомагає їм розкривати потенціал, створює безпечний простір для самореалізації та розвитку відповідальності. Метою рекомендацій є визначення ефективних підходів до взаємодії педагога-координатора з лідерами самоврядування студентської молоді ЗПО, спрямованих на формування активної, самостійної та відповідальної молоді, здатної реалізовувати власні ініціативи та бути дієвими учасниками освітнього й суспільного життя.

Розділ I: Роль педагога-радника в системі самоврядування лідерів ЗПО.

Ефективність самоврядування лідерів в закладі професійної освіти безпосередньо залежить від позиції, яку займає педагог-координатор.

Розглянемо формулювання ключових принципів взаємодії:

- взаємодія між педагогом-радником та лідерами самоврядування ЗПО має будуватися на паритетності, де педагог — це старший партнер;
- важливим і є обов'язковим фактором є «право на помилку для лідерів»;
- суб'єкт-суб'єктному підхід: де студент є активним творцем освітнього процесу, а не виконавцем доручень.

Сучасний підхід вимагає відмови від ролі «командира» чи директивного керівника на користь ролей ментора та педагога-фасилітатора.

1. Відхід від моделі «Командир».

Традиційна авторитарна модель, де педагог ставить завдання та контролює кожен крок, у студентському середовищі є контрпродуктивною. Вона виховує виконавців, а не лідерів. Коли педагог виступає в ролі «адміністратора», ініціатива студентів згасає, оскільки відповідальність за результат повністю лежить на дорослому.

2. Педагог як ментор або наставник.

Роль ментора передбачає передачу досвіду через партнерство з студентами. Ділитися, а не повчати, адже ментор не дає готових відповідей, а ділиться досвідом, кейсами з власної практики, допомагаючи студентам знайти власне рішення.

Педагог – радник пояснює лідерам про простір для помилки. Наставник розуміє, що невдалий проєкт студента — це цінніший досвід, ніж ідеальний проєкт, зроблений руками педагога.

Головне завдання ментора — розгледіти сильні сторони кожного лідера та допомогти їм розкритися в командній роботі.

3. Педагог як фасилітатор

Фасилітація (від англ. *facilitate* — полегшувати, сприяти) — це мистецтво, моделювати процеси, керувати процесом, не втручаючись у зміст рішень.

Педагог-фасилітатор, як модератор дискусій, стежить за тим, щоб кожен член самоврядування був почутий, а конфлікти перетворювалися на конструктивний діалог.

У процесі роботи з лідерами – стимулює активності: Замість фрази «Ми зробимо так», фасилітатор запитує: «Які у вас є ідеї щодо цього?», «Як ми можемо це реалізувати?». Робота педагога-фасилітатора вважається дієвою, коли студенти самостійно реалізують понад 70% проєктів, використовуючи ресурс і досвід дорослого як підтримку, а не інструкцію. У своїй діяльності педагог-фасилітатор використовує дієві інструментарії такі як: методи мозкового штурму, дизайн-мислення та метод стратегічного планування для структурування студентських ініціатив.

Порівняльна характеристика ролей педагога

Функція	Педагог-«командир»	Педагог-фасилітатор/ментор
Прийняття рішень	Одноосібне або формальне	Колективне (через консенсус)
Постановка завдань	Прямі вказівки та доручення	Запит на ідеї, делегування
Комунікація	Вертикальна (згори донизу)	Горизонтальна (рівний — рівному)
Контроль	Постійний нагляд за процесом	Орієнтація на результат та рефлексію

У закладах професійної освіти педагог-радник — це «невидима рука», яка підтримує структуру самоврядування, забезпечує ресурси та психологічний комфорт, але залишає право вибору, дії та відповідальності за молодими лідерами. Тільки за такої умови самоврядування стає справжньою школою лідерства, а не формальною структурою.

Основні функції самоврядування лідерів ЗПО

Самоврядування лідерів в закладах професійної освіти (ЗПО) — це не просто «актив» чи організатори свят. Це реальний механізм, де студенти вчаться бути управлінцями, захищати свої права, самостверджуватись та працювати в команді.

Основні функції, які виконує самоврядування лідерів в ЗПО:

1. Представницька та захисна функція

Представницько-захисна функція полягає у відстоюванні інтересів студентів та донесенні їхньої позиції до адміністрації закладу. Вона передбачає участь представників студентства у засіданнях педагогічної ради, захист прав і законних інтересів (зокрема щодо стипендій, умов проживання в гуртожитках чи організації розкладу), а також сприяння врегулюванню конфліктів між студентами та викладачами.

2. Організаційна та управлінська функція

Організаційно-управлінська функція передбачає діяльність самоврядування лідерів ЗПО як своєрідної моделі майбутнього трудового колективу. Вона охоплює планування та проведення позаурочних заходів (конференцій, квестів, змагань, ярмарків), участь в організації роботи гуртків, секцій і клубів за інтересами, а також координацію чергувань, контроль відвідуваності й дотримання правил внутрішнього розпорядку закладу освіти чи гуртожитку.

3. Комунікативна (Інформаційна) функція

Комунікативно-інформаційна функція полягає у налагодженні ефективної взаємодії між усіма рівнями закладу освіти. Вона передбачає інформування студентів про ключові рішення адміністрації, зміни в законодавстві та майбутні події, ведення соціальних мереж закладу, створення інформаційних ресурсів (газет, каналів комунікації), а також збір пропозицій і зворотного зв'язку від студентів через опитування чи скриньки ідей.

4. Виховна та розвиваюча функція

Виховно-розвивальна функція спрямована на формування ключових «soft skills», необхідних випускникові закладу професійної освіти. Вона охоплює розвиток лідерських якостей, умінь планування часу та відповідальності, популяризацію здорового способу життя і профілактику негативних явищ у молодіжному середовищі, створення умов для креативності й самовираження, а також виховання патріотизму та громадянської свідомості.

5. Профорієнтаційна та партнерська функція

Профорієнтаційно-партнерська функція є особливо важливою для закладів професійної освіти, адже передбачає активну участь студентів у профорієнтаційній та виробничій діяльності. Вона включає налагодження взаємодії з потенційними абітурієнтами та роботодавцями, сприяння організації професійних майстер-класів, квестів, тренінгів і конкурсів фахової майстерності, а також розвиток співпраці з органами самоврядування лідерів інших закладів професійної освіти та молодіжними організаціями громади.

Знаючи функції самоврядування студентської молоді ЗПО, рекомендується ознайомитись з рівнями впливу самоврядування:

- **Рада групи** в особах старости та активу—здійснює розв'язання питань на рівні окремої групи.
- **Загальноучилищна (загальноліцейна) рада** (голова самоврядування лідерів, сектори) — забезпечує стратегічне управління та координація.
- **Старостат** — оперативна передача інформації та контроль за дисципліною.

Самоврядування лідерів в ЗПО працює найбільш ефективно, коли воно стає соціальним ліфтом: де студент, який навчився керувати радою в училищі (ліцеї), приходиться на підприємство вже готовим бригадиром чи майстром.

Розділ II. Вікові особливості та мотиваційні механізми лідерів самоврядування в ЗПО

Розглянемо вікові особливості лідерів самоврядування студентської молоді ЗПО, з якими співпрацюють педагоги-радники. Зазвичай це підлітки 15–18 років та юнацтво до 20 років. Саме цей віковий період є визначальним для перетворення самоврядування на дієвий інструмент розвитку закладу.

Ось детальний огляд психологічних та соціальних характеристик лідерів на цьому етапі:

1. Ранній юнацький вік.

Більшість студентів-лідерів ЗПО перебувають саме в цій фазі у віці 15–17 років. Це період інтенсивного формування ідентичності. Лідери цього віку гостро потребують незалежності від дорослих. Для них самоврядування — це простір, де вони хочуть бути «господарями», а не просто виконавцями волі адміністрації.

Вони в цьому віці напрочуд емоційні, схильні до швидкого «загоряння» ідеєю, але так само швидко можуть втратити інтерес, якщо не бачать миттєвого результату.

Яскраво виражається референтна група — однолітки, коли думка друзів для лідера 15–17 років важить більше, ніж хвала директора. Їм важливо бути «своїми» серед студентів, залишаючись при цьому авторитетами.

2. Пізній юнацький вік

Це студенти старших курсів у віці 18–20 років, які часто очолюють Раду самоврядування лідерів ЗПО.

Цій віковій категорії - рання дорослість, властиві прагматизм та професійна спрямованість: лідерство сприймається як інструмент для майбутньої кар'єри. Вони свідомо розвивають *soft skills* (комунікацію, стресостійкість), розуміючи їхню цінність для роботодавця.

На відміну від молодших колег-лідерів, вони менш залежні від зовнішнього схвалення і більш критично оцінюють власні сили. Вони здатні планувати роботу на весь навчальний рік, а не лише «від заходу до заходу».

Порівняльна характеристика лідерських якостей студентів ЗПО за віком

Характеристика	Лідери 15–17 років (I–II курси)	Лідери 18–20 років (III–IV курси)
Стиль лідерства	Емоційний, натхненний, часто стихійний.	Діловий, конструктивний, орієнтований на результат.
Мотивація	Самовираження, пошук визнання, цікавість.	Професійне зростання, побудова зв'язків, статус.
Реакція на критику	Може бути болісною або сприйматися як особиста образа.	Сприймається більш аналітично, як зворотний зв'язок.
Взаємодія з дорослими	Часто суперництво або прихований протест.	Партнерство, вміння домовлятися та йти на компроміс.

Специфічні риси лідерів саме в системі ЗПО:

Оскільки студенти ЗПО раніше за своїх ровесників із загальноосвітніх шкіл занурюються у виробниче середовище, їхнє лідерство має особливі риси:

- **Практичний склад розуму:** студенти-лідери ЗПО менше схильні до абстрактного філософствування. Їхні запити конкретні: «Як покращити умови в гуртожитку?», «Як організувати турнір?», «Як змінити правила практики?».
- **Раннє дорослішання:** робота в майстернях та спілкування з майстрами виробничого навчання накладає відбиток відповідальності. Такі лідери часто виглядають і поведуться серйозніше за однолітків-школярів чи гімназистів.

- **Соціальна чутливість, емпатія:** багато студентів ЗПО мають непростий життєвий досвід. Лідери в такому середовищі часто виступають як «соціальні медіатори», що відчують несправедливість гостріше за інших.

Рекомендація для педагогів-радників:

З лідерами закладів професійної освіти віком 15–17 років доцільно взаємодіяти в ролі ментора-фасилітатора — підтримувати, надихати й делікатно спрямовувати.

Із лідерами 18–20 років варто працювати як коуч або партнер — визначати завдання і надавати простір для їх самостійного виконання.

Мотивація студентів-лідерів у закладах професійної освіти— це складний механізм, де переплітаються вікові кризи, прагнення до самостійності та специфіка обраного фаху. Розуміння того, що саме «шттовхає» підлітка брати на себе відповідальність, допомагає перетворити звичайну активність на справжню школу лідерства.

Давайте розглянемо три ключові психологічні аспекти, які формують мотивацію студентів - лідерів.

1. **Потреба у визнанні та соціальному статусі** . Для підлітка лідерство — це передусім спосіб самоствердження. В основі лежить бажання бути почутим і значущим у своїй групі. Ми можемо обговорити, як публічне схвалення та «авторитет» серед однолітків стають головними двигунами активності.

2. **Прагматизм та професійна вигода.** Специфіка ЗПО в тому, що студенти раніше стикаються з реальним виробництвом. Часто мотивація студента-лідера — це розуміння того, що організаторські навички допоможуть отримати кращу роботу, стати бригадиром або відкрити власну справу. Це перехід від «хочу бути крутим» до «хочу бути успішним професіоналом».

3. **Потреба у приналежності та захисті інтересів.** Іноді підліток стає лідером не через амбіції, а через сильне почуття справедливості. Мотивацією тут виступає захист своєї «команди» (групи) перед адміністрацією ЗПО або бажання змінити умови навчання на краще. Це альтруїстичний аспект лідерства.

Розділ III. Інтерактивний формат співпраці педагога та лідерів студентської молоді

Методичний інструментарій, який ми зараз розберемо, допоможе педагогу-раднику ЗПО розвивати у лідерів реальні управлінські навички через активні форми взаємодії.

Для того, щоб учнівське самоврядування в закладах професійної освіти (ЗПО) було дієвим, педагогу-раднику важливо виступати не в ролі контролера, а в ролі фасилітатора.

Давайте розглянемо, як кожен із цих інструментів працює на практиці:

3.1. Хакатон як інтерактивна платформа синергії класного керівника та студентського активу

Рекомендовано впроваджувати формат хакатону — короткотривалу, інтенсивну командну роботу під керівництвом студентів-лідерів для розв'язання актуальних проблем закладу (як-от: «Модернізація їдальні закладу освіти за 24 години»).

- **Очікуваний результат:** Чіткий проєкт або готовий до втілення прототип.
- **Ключові компетенції:** Прокачує стресостійкість та вміння ефективно працювати в умовах дефіциту часу.

Таким чином, хакатон (марафон ідей) є ефективним інструментом, який перетворює актив молоді із пасивних виконавців на реальних співавторів змін у закладі. Завдяки цьому формату педагоги отримують банк креативних і життєздатних рішень для локальних проблем, а лідери самоврядування — практичний досвід проєктного менеджменту та

командної взаємодії. Упровадження хакатонів у виховну систему ЗПО дозволяє оперативно реагувати на виклики сучасності, зміцнюючи партнерські стосунки між інженерно-педагогічними працівниками та студентів.

3.2. Стратегічна сесія як інструмент спільного проєктування виховної системи та розвитку самоврядування лідерів в ЗПО

Пропоную скористатися у виховній роботі - стратегічною сесією, яка являє собою вищий пілотаж у роботі з самоврядуванням лідерів ЗПО, оскільки вона вчить студентів мислити масштабно, на перспективу закладу.

- **Суть інструменту:** Формат колективної роботи, під час якого педагоги-радники разом із самоврядуванням лідерів аналізують поточний стан виховної роботи, визначають спільне бачення майбутнього (візію) та розробляють довгостроковий план дій (стратегію) на семестр або навчальний рік. SWOT-аналіз (сильні/слабкі сторони), «дерево цілей».
- **Роль педагога-радника:** Виступає як **модератор** та **наставник**. Його завдання — не нав'язувати власну думку чи готові плани, а скеровувати дискусію, допомагати студентам структурувати їхні ідеї та оцінювати їхню реалістичність.
- **Орієнтовний алгоритм проведення сесії:**
 1. Аналіз «Тут і тепер»: Оцінка сильних та слабких сторін закладу очима студентів (наприклад, через адаптований спрощений SWOT-аналіз).
 2. Формування візії: Вправа «Наш заклад через рік» (Яким ми хочемо бачити життя в ЗПО? Що має змінитися?).
 3. Пріоритезація: Визначення 3–4 головних напрямків роботи (наприклад: волонтерство, дозвілля, медіа-простір, професійні батли).
 4. Планування дій: Розподіл обов'язків та визначення перших конкретних кроків для реалізації кожної цілі.
- **Психологічний аспект та м'які навички (Soft Skills):** Стратегічна сесія розвиває у лідерів учнівського самоврядування ЗПО стратегічне та критичне мислення, формує почуття відповідальності за майбутнє закладу та навички стратегічного планування, навички аргументації, командну відповідальність та вміння бачити «велику картину», пов'язуючи власні інтереси з потребами всього закладу.
- **Очікуваний результат:** Спільно створена «Дорожня карта» або Стратегічний план діяльності самоврядування лідерів ЗПО на навчальний період, де кожен студент-лідер чітко розуміє свою зону відповідальності.

3.3. Практика командної синергії: Методика організації виховних тренінгів з студентським активом ЗПО

Формат тренінгу є базовим, оскільки він спрямований на практичне відпрацювання конкретних навичок (soft skills) тут і тепер. Якщо хакатон — це про ідеї, а стратегічна сесія — про плани, то тренінг — це про розвиток особистості студента-лідера та згуртування команди.

Розглянемо детально тренінгові технології як засіб розвитку лідерського потенціалу та командної взаємодії в ЗПО:

- **Суть інструменту:** Інтерактивна форма навчання, яка поєднує коротку теорію з практичними вправами, рольовими іграми та груповим аналізом для швидкого опанування лідерами самоврядування життєво важливих навичок.

- **Роль педагога-радника:** Виступає у ролі тренера або тренера-фасилітатора. Він створює безпечну атмосферу, де студенти не бояться помилятися, моделює ситуації та модерує рефлексію після кожної вправи.
- **Тематичні модулі для самоврядування лідерів ЗПО:**
 1. Ефективна комунікація та публічні виступи: Як чітко доносити ідеї до однокласників та адміністрації.
 2. Командоутворення (Тімбілдінг): Перетворення лідерів різних навчальних груп на єдину дієву команду.
 3. Тайм-менеджмент: Як студенту-лідеру поєднувати успішне навчання професії, практику на виробництві та громадську діяльність.
- **Психологічний аспект та м'які навички (Soft Skills):** Тренінг розвиває емпатію, навички активного слухання, емоційний інтелект, впевненість у собі та здатність конструктивно сприймати критику.
- **Очікуваний результат:** Сформовані базові управлінські та комунікативні компетентності лідерів ЗПО, високий рівень згуртованості активу та готовність до спільної роботи.

Тренінг є унікальним інструментом у практиці педагога-радника, оскільки він не просто навчає, а трансформує саму якість взаємодії з самоврядуванням лідерів. Завдяки неформальній атмосфері та спільній діяльності цей формат найефективніше руйнує психологічні бар'єри між поколіннями, нівелює страх помилки та вирівнює комунікацію до рівня рівноправного партнерства. Зближуючи педагога та активну молодь, тренінгові технології створюють простір безпеки та взаємодовіри, де студенти-лідери ЗПО переходять від декларативного самоврядування до реальної командної синергії.

3.4. Кейс-метод у системі партнерської взаємодії педагога-радника та самоврядування лідерів ЗПО

Метод кейс-стаді (метод ситуаційних вправ) як інструмент формування управлінської компетентності лідерів ЗПО.

- **Суть інструменту:** Навчальний метод, який полягає в аналізі реальної або змодельованої життєвої ситуації (кейсу), що містить певну проблему. Лідери самоврядування ЗПО мають розібратися в суті проблеми, запропонувати можливі рішення та обрати найкраще з них.
- **Роль педагога-радника:** Виступає як **аналітик** та **модератор дискусії**. Він готує текст кейсу, ставить навідні запитання, стежить, щоб обговорення не переросло в особисті суперечки, та допомагає учням оцінити наслідки кожного вибору.
- **Типові кейси для самоврядування лідерів ЗПО:**
 1. Конфлікт інтересів: «Студенти першого та третього курсів не можуть поділити час користування спортивним майданчиком у гуртожитку. Як актив може врегулювати цю ситуацію?»
 2. Криза мотивації: «На запланований суботник або благодійну акцію прийшло всього три людини. Що лідери самоврядування зробили не так на етапі анонсування і як діяти зараз?»
- **Психологічний аспект та м'які навички (Soft Skills):** Метод кейсів розвиває аналітичне мислення, емпатію (вміння зрозуміти позицію іншої сторони), навички розв'язання конфліктів та здатність ухвалювати зважені рішення під наглядом наставника.
- **Очікуваний результат:** Розроблений алгоритм дій або покрокова інструкція для вирішення аналогічних проблем у майбутньому реальному житті закладу освіти.

Метод кейс-стаді (ситуаційних вправ) є незамінним інструментом у арсеналі педагога-радника ЗПО, оскільки він забезпечує місток між теоретичними знаннями та практичним життям. Головна цінність цього формату полягає в тому, що він дозволяє лідерам самоврядування ЗПО «на папері» та в безпечному середовищі відпрацювати алгоритми розв'язання складних життєвих викликів і конфліктів. У результаті такої практики студентська молодь позбавляється страху перед реальними проблемами, набуває психологічної стійкості та розвиває готовність брати на себе відповідальність за ухвалення управлінських рішень у повсякденному житті закладу.

Запропонований методичний інструментарій — хакатон, стратегічна сесія, тренінг та кейс-стаді — утворює цілісну, взаємопов'язану систему розвитку учнівського самоврядування в закладах професійної освіти. Кожен із цих форматів не існує ізольовано, а є етапом єдиного процесу формування зрілої, відповідальної та проактивної особистості лідера.

Формат роботи	Роль у синергії інструментарію
Хакатон	Двигун креативу: Мобілізує команду для швидкого генерування нестандартних ідей та створення прототипів рішень.
Стратегічна сесія	Компас: Переводить тактичні ідеї у довгострокове планування та системну Дорожню карту розвитку закладу
Тренінг	Фундамент: Руйнує бар'єри, будує довіру між педагогом та учнями, об'єднує
Кейс-стаді	Тренажер: Вчить аналізувати життєві ситуації «на папері» та знімає страх перед реальними викликами.

Синергетичний ефект полягає в тому, що педагог-радник послідовно змінює свої ролі — від **тренера і аналітика** до **фасилітатора та модератора**. Це дозволяє трансформувати позицію учнівської молоді: від пасивних спостерігачів до повноправних партнерів та співавторів освітнього і виховного простору ЗПО. Кінцевим результатом такої синергії є формування дієвого самоврядування, здатного свідомо та ефективно реагувати на виклики сучасності.

IV. Практичний інструментарій педагога-радника

Основний меседж: Ваша мета — стати «невидимим двигуном», який запускає механізм студентського лідерства, щоб у майбутньому цей механізм працював без вашого втручання.

Рекомендації для педагогів:

Українська освіта переживає трансформацію: центр уваги зміщується від системи до студента ЗПО, його інтересів і потреб. Сучасні ЗПО дедалі більше фокусуються не лише на знаннях, а й на розвитку емоційного інтелекту, м'яких навичок і сенсу в навчанні. Для вас декілька порад, які допоможуть на шляху вибору наставника:

1. Впроваджуйте менторство проактивно, ще на старті навчального року.
2. Обирайте менторів із педагогічною або психологічною підготовкою.
3. Відокремлюйте роль учителя й ментора.
4. Довіряйте процесу: результат з'являється через 2–3 місяці.

5. Залучайте студентів до вибору цілей — це підвищує мотивацію.

Менторство — це не просто освітній інструмент, а жива підтримка на шляху особистісного та академічного зростання студента ЗПО.

Еволюція виховних моделей: порівняльний аналіз підходів «Директива» та «Партнерство».

Пропоную розглянути порівняння вертикальної моделі виховання (Директива) і Горизонтальної моделі (Партнерство) Порівняння цих двох моделей допоможе нам зрозуміти, як змінюється роль класного керівника в сучасному закладі професійної освіти на кшталт – «було – стало».

У виховній системі це перехід від управління «над» студентами до взаємодії «разом» із ними.

Давайте подивимося на основні відмінності:

Порівняльна таблиця моделей виховання

Ознака	Вертикальна модель (Директива)	Горизонтальна модель (Партнерство)
Роль керівника	Контролер, джерело розпоряджень	Модератор, фасилітатор, коуч
Роль активу	Виконавці наказів, «посильні».	Співавтори ідей, відповідальні лідери
Комунікація	Одностороння (згори вниз).	Двостороння (діалог, обмін думками).
Прийняття рішень	Одноосібне (педагогом).	Коллективне (обговорення з групою).
Результат	Дисципліна через страх або звичку.	Відповідальність через залученість.

Приклади з життя професійного ліцею

Ситуація: Організація виховного заходу (наприклад, День професії)

Перед нами класична, знайома кожному з нас ситуація — **організація виховного заходу**, наприклад, Дня професії. Але результат і, головне, атмосфера цього заходу можуть бути абсолютно протилежними залежно від того, яку модель взаємодії ми оберемо.

Давайте порівняємо два кардинально різні підходи:

Перший — це Директивний підхід. Як це виглядає на практиці? Класний керівник бере всю ініціативу виключно на себе. Сам пише сценарій від "А" до "Я", сам авторитарно розподіляє ролі: *"Ти читаєш цей вірш, ти несеш прапор, а ти — стоїш тут"*. І, звісно, жорстко контролює кожен крок. *Який результат ми отримуємо?* Захід, можливо, і пройде за планом, але студенти в цьому процесі відчувають себе просто неживими інструментами чи виконавцями в руках вчителя. Нуль мотивації, нуль креативу, лише бажання, щоб це швидше закінчилося.

А тепер погляньмо на альтернативу — Партнерський підхід. Тут педагог діє не як ретранслятор наказів, а як фасилітатор. Він збирає студентський актив і ставить просте, але ключове запитання: *"Яким ви хочете бачити цей день, щоб він був цікавим саме вам?"*.

Студенти самі пропонують сучасний формат — наприклад, TikTok-челендж, квест або професійний батл майстрів. Вони самі, добровільно розподіляють між собою обов'язки, бо це їхній проєкт. А роль керівника зміщується у бік підтримки — допомогти з ресурсами, підказати, підстрахувати.

Висновок : Директивний підхід виховує пасивних виконавців. Партнерський підхід — формує відповідальних, креативних особистостей, які вчать працювати в команді. І саме за таким підходом, колеги, майбутнє нашої освіти.

Мотиваційні тези для роботи педагога-радника

Тези для роботи педагога-радника — це стислі, змістовні твердження, які визначають вектор взаємодії зі студентським активом. Вони слугують «дорожньою картою», яка допомагає не збитися з курсу менторства на шлях надмірної опіки.

Ось детальний розбір структури таких тез, розподілений за ключовими напрямками:

1. Тези про рольову модель: «Ментор, а не адміністратор»

Ці тези допомагають розмежувати зони відповідальності та визначити позицію педагога в системі самоврядування.

- Партнерство на рівних: «Я не над студентами, я — поруч із ними». Педагог виступає як старший колега, який ділиться досвідом, а не як начальник, що дає вказівки.
- Функція фасилітатора: «Моє завдання — не дати готове рішення, а поставити запитання, які приведуть студентів до нього». Це стимулює критичне мислення лідерів.
- Прозорість комунікації: «Бути містком, а не стіною між адміністрацією та студентами». Теза про те, як ефективно доносити запити студентства до керівництва ЗПО.

2. Теза про зміну ролі педагога— від контролера до архітектора середовища

Ефективність самоврядування визначається не активністю педагога, а його здатністю стати «непомітним».

- Головний показник якості роботи педагога-радника — це здатність студентської ради функціонувати автономно. Педагог має створювати умови, надавати інструменти (фасилітація) та консультувати (менторство), але не виконувати роботу за лідерів.
- Меседж: «Успіх координатора вимірюється кількістю ідей, які студенти реалізували самостійно, а не кількістю заходів, які педагог провів під прапором самоврядування».

3. Тези про розвиток компетенцій (Soft Skills)

Пріоритет на тому, яким саме навичкам повинні навчитися лідери за період повноважень..

- **Проектне мислення:** «Від ідеї в коридорі до реалізованого кейсу в портфоліо». Навчання лідерів плануванню, бюджетуванню та аналізу ризиків.
- **Емоційний інтелект:** «Лідер — це той, хто чує кожного, а не той, хто говорить голосніше за всіх». Тези про роботу з конфліктами та згуртованість команди.
- **Відповідальне лідерство:** «Право приймати рішення передбачає обов'язок відповідати за результат». Формування суб'єктності студента.

4. Тези про інструментарій та методика

Конкретні установки, які допомагають структурувати щоденну роботу.

- **Делегування як довіра:** «Кожне завдання, зроблене студентом самостійно — це його крок до професіоналізму». Інструкція, як передавати повноваження без страху за якість.
- **Конструктивний фідбек:** «Помилка — це не фіаско, а точка росту». Впровадження культури аналізу після кожного заходу (рефлексія).
- **Циклічність процесів:** «Плануй — Виконуй — Перевірйай — Коригойуй». Навчання лідерів циклу менеджменту, тощо.

5.Теза про відхід від «декоративності» до реальних повноважень

Ефективне самоврядування — це не імітація демократії, а простір реальної відповідальності. Колегам важливо усвідомити: якщо студенти лише підписують готові плани виховної роботи, ініціатива помирає.

- **Справжня ефективність** — де студентам делегують право розпоряджатися ресурсами (бюджетом, часом, простором) та приймати рішення, що впливають на внутрішній розпорядок закладу ПТО.
- **Меседж:** «Дайте студентам право на помилку в малому, щоб вони навчилися бути відповідальними у великому».

6.Теза про самоврядування як тренажер «Soft Skills» для ринку праці

У закладі професійної освіти самоврядування слід розглядати не як громадське навантаження, а як частину професійної підготовки.

- **Участь у самоврядуванні** розвиває критичні для сучасного фахівця навички: командну роботу, тайм-менеджмент, критичне мислення та стресостійкість. Це робить випускника ЗПО конкурентоспроможним на ринку праці поза межами лише технічних навичок (hard skills).
- **Меседж:** «Ми не просто граємо в політику — ми готуємо управлінців та відповідальних професіоналів, яких шукають роботодавці».

Порада для колег: Спробуйте застосувати формулу «80/20»: де 80% часу студенти діють самі, а лише 20% займає ваша підтримка та координація. Якщо пропорція інша — ми маємо справу з педагогічною опікою, а не самоврядуванням.

Чим корисні тези для педагога-радника ЗПО?

Перевага	Опис результату
Економія часу	Ви не витрачаєте ресурс на мікроменеджмент, оскільки студенти знають свої межі.
Авторитет	Ви стаєте справжнім лідером думок, а не «контролером», що підвищує довіру молоді.
Результативність	Студентські заходи стають якіснішими, бо вони ініційовані «знизу», а не нав'язані «зверху».
Професійне зростання	Ви розвиваєте навички коучингу та менторства, що є ключовим для сучасного педагога

Тренінгові технології розвитку ключових компетентностей лідерів самоврядування:

Для формування дієвої команди самоврядування рекомендується використовувати вправи, що фокусуються на трьох векторах: Комунікація, Відповідальність, Креативність.

Вправа «Корабельна аварія» (Прийняття рішень)

- **Мета:** Навчити лідерів досягати консенсусу в екстремальних умовах та виділяти пріоритети.
- **Суть:** Студентам надається список із 15 предметів, які вціліли після аварії. Їм потрібно за 10 хвилин колективно обрати лише 5, аргументуючи вибір.
- **Роль педагога:** Спостерігати, хто бере на себе роль модератора, а хто залишається пасивним, щоб потім провести рефлексію.

Вправа «Малюнок на спині» (Комунікація та зворотний зв'язок)

- **Мета:** Продемонструвати, як викривляється інформація при передачі від керівника до виконавця.
- **Суть:** Учасники стають у колону. Останній малює пальцем на спині сусіда просту фігуру (будинок, сонце), той передає далі. Перший у колоні малює результат на папері.
- **Висновок:** Обговорення важливості чітких інструкцій у роботі самоврядування.

Вправа «Світове кафе» (World Cafe) - для планування проєктів

- **Мета:** Залучити кожного студента до генерації ідей.
- **Суть:** Студенти діляться на групи за столиками, кожен з яких обговорює окреме питання (наприклад: «Як покращити дозвілля?», «Де знайти спонсорів?»). Через 15 хвилин групи змінюються столами, залишаючи одного «господаря», який переказує напрацювання попередників наступним гостям.
- **Результат:** Спільний банк ідей, де кожен відчуває себе співавтором.

Чек-лист для педагога-координатора: «Як проводити тренінг»

1. **Принцип добровільності:** Не змушуйте до участі, створюйте атмосферу цікавості.
2. **Рівний-рівному:** Виконуйте деякі вправи разом із студентами.
3. **Обов'язкова рефлексія:** Після кожної вправи запитуйте: «Що ви відчували?», «Що було найважчим?», «Як це допоможе нам у роботі самоврядування?».

Порада: У методичних рекомендаціях цей розділ варто оформити як додаток або таблицю-каталог, щоб колегам було зручно швидко обрати потрібну вправу перед зустріччю з лідерами.

Сценарій хакатону (Марафону ідей) **«Комфортний простір гуртожитку: створюємо разом»**

Тривалість: 2–3 години.

Учасники: Лідери самоврядування ЗПО, мешканці гуртожитку, педагог-радник, вихователі гуртожитку закладів професійної освіти.

Необхідні матеріали

- ватмани, маркери, стікери;
- ноутбук, мультимедійний проектор;
- фліпчарт;
- ножиці, клей;
- шаблони для створення проєктів;
- фото або план приміщення гуртожитку;
- картки із завданнями.

Мета заходу:

Сприяти розвитку лідерства, командної взаємодії, ініціативності та відповідальності через створення проєктів облаштування куточка дозвілля або релаксу в гуртожитку закладу професійної освіти.

Завдання

- залучити студентів до покращення освітнього та побутового середовища;
- сформувати навички командної роботи та проєктного мислення;
- розвивати креативність і вміння презентувати власні ідеї;
- навчити учнів визначати потреби мешканців гуртожитку;
- створити реальні проєкти облаштування простору дозвілля.

Очікувані результати:

Учасники:

- розроблять власні ідеї облаштування куточка релаксу;
- навчаться працювати у форматі хакатону;
- отримають досвід публічного захисту ідей;
- сформують активну громадянську позицію;
- створять проєкти, які можуть бути реалізовані в гуртожитку.

Хід заходу

I. Вступна частина (10–15 хв)

Вітальне слово педагога-радника

Педагог наголошує, що гуртожиток — це не лише місце проживання, а й простір для відпочинку, спілкування та емоційного відновлення.

Мотиваційний меседж

«Комфортний простір створюється не кимось для нас, а нами — для себе та інших».

Оголошення теми та правил хакатону

Учасники об'єднуються у команди по 4–6 осіб.

II. Розминка «Ідеальний простір» (10 хв)

Кожна команда відповідає на запитання:

- Що робить простір комфортним?
- Яким має бути місце для відпочинку молоді?
- Що найбільше потрібно мешканцям гуртожитку?

Ідеї записуються на стікерах та презентуються.

III. Основна частина — Марафон ідей (60–80 хв)

Етап 1. Дослідження потреб (10 хв)

Команди аналізують:

- чого бракує мешканцям гуртожитку;
- які зони можна облаштувати;
- які ресурси вже є.

Орієнтовні напрямки:

- зона відпочинку;
- куточок настільних ігор;
- арт-простір;
- книжкова полицка;
- музичний куточок;
- зона психологічного розвантаження;
- кавова або чайна зона;
- фотозона;
- простір для спілкування.

Етап 2. Генерація ідей (20 хв)

Кожна команда створює власний мініпроект:

- назва простору;
- концепція;
- дизайн;
- необхідні матеріали;
- бюджет;
- способи залучення студентів.

Методики роботи:

- мозковий штурм;
- метод «6 ідей за 5 хвилин»;
- асоціативна карта;
- SWOT-аналіз ідеї.

Етап 3. Створення макета або постера (20 хв)

Команди оформлюють:

- схему простору;
- колаж;
- плакат;
- 3D-макет (за можливості).

Етап 4. Презентація проєктів (20–30 хв)

Кожна команда презентує ідею (до 5 хв):

- чому саме такий простір потрібен;
- які проблеми він вирішує;
- як його можна реалізувати.

IV. Оцінювання та рефлексія (15 хв)

Критерії оцінювання

- креативність;
- практичність;
- доступність реалізації;
- командна робота;
- користь для мешканців гуртожитку.

Можливі номінації

- «Найкреативніша ідея»
- «Найзатишніший простір»
- «Проект майбутнього»
- «Найреалістичніше рішення»
- «Команда лідерів»

V. Підбиття підсумків

Педагог-координатор підкреслює важливість ініціатив студентів та наголошує, що саме активна молодь змінює освітній простір на краще.

Рефлексивна вправа «Одне слово»

Учасники по черзі називають слово, з яким у них асоціюється сьогоднішній захід: «натхнення», «команда», «затишок», «ідеї», «співпраця», «майбутнє» тощо.

Поради педагогу-раднику:

- підтримуйте всі ідеї без критики на етапі генерації;
- заохочуйте тихих учасників до висловлення думок;
- створюйте атмосферу партнерства;
- після заходу допоможіть студентам реалізувати хоча б одну із запропонованих ідей.

Післямова:

Хакатон «Комфортний простір гуртожитку: створюємо разом» є ефективною формою розвитку самоврядування, формування лідерських якостей та відповідального ставлення молоді до власного освітнього середовища.

Сценарій стратегічної сесії: «Вектор успіху: Творимо майбутнє разом»

Тривалість: 2.5 – 3 години.

Учасники: Лідери самоврядування ЗПО, представники студентських груп, активісти.

Матеріали: Ватмани, маркери, стікери різних кольорів, скотч, роздруковані шаблони SWOT-аналізу.

I. Вступна частина: Налаштування на хвилю (20 хв)

1. Привітання та мета

Модератор пояснює, що сьогодні студенти-лідери — не просто слухачі, а архітектори стратегії закладу професійної освіти.

Мета: Не просто «щось робити», а зрозуміти, куди ми йдемо і навіщо.

2. Криголам «Мій внесок»

Кожен учасник на стікері пише одну рису характеру або навичку, яку він готовий «інвестувати» в розвиток самоврядування цього року (наприклад: креативність, пунктуальність, вміння монтувати відео). Стікери клеяться на спільний плакат «Наш ресурс».

II. Аналітичний блок: Де ми зараз? (50 хв)

Інструмент: «SWOT-аналіз»

Поділ учасників на 4 групи. Кожна група опрацює один сектор внутрішнього та зовнішнього середовища самоврядування.



- **S (Strengths) — Сильні сторони:** Що ми робимо круто? (Наприклад: активна сторінка в Instagram, дружня команда).

- **W (Weaknesses) — Слабкі сторони:** Чого нам бракує? (Наприклад: низька залученість першокурсників, брак фінансування проєктів).

- **O (Opportunities) — Можливості:** Які зовнішні ресурси ми можемо використати? (Наприклад: гранти для молоді, співпраця з місцевими кафе, конкурси від МОН).

- **T (Threats) — Загрози:** Що може нам заважати? (Наприклад: блекаути, сесія, низька мотивація через дистанційне навчання).

Презентація: Кожна група презентує свій сектор. Модератор допомагає знайти точки перетину: *Як наші сильні сторони (S) допоможуть подолати загрози (T)?*

III. Проектувальний блок: Куди ми йдемо? (60 хв)

Інструмент: «Дерево цілей»

Тепер, знаючи реальний стан справ, переходимо до планування. Малюємо на екрані або великому ватмані дерево.

1. **Коріння — Місія:** Навіщо існує наше самоврядування? (Наприклад: «Створити простір, де кожен студент відчуває себе почутим»).
2. **Стовбур — Головна мета на рік:** Чого конкретно ми хочемо досягти до червня? (Наприклад: «Зробити самоврядування лідерів центром соціального життя ЗПО»).
3. **Гілки — Напрямки роботи:**
 - Культурно-масовий (дозвілля).
 - Інформаційний (медіа, піар).
 - Волонтерський/Соціальний.
 - Захист прав.
4. **Листя — Конкретні кроки/заходи:** Учасники пишуть на зелених стікерах ідеї заходів (квест для першокурсників, збір на ЗСУ, створення зони відпочинку тощо) і клеять на відповідні гілки.

IV. Психологічний аспект та Закріплення (30 хв)

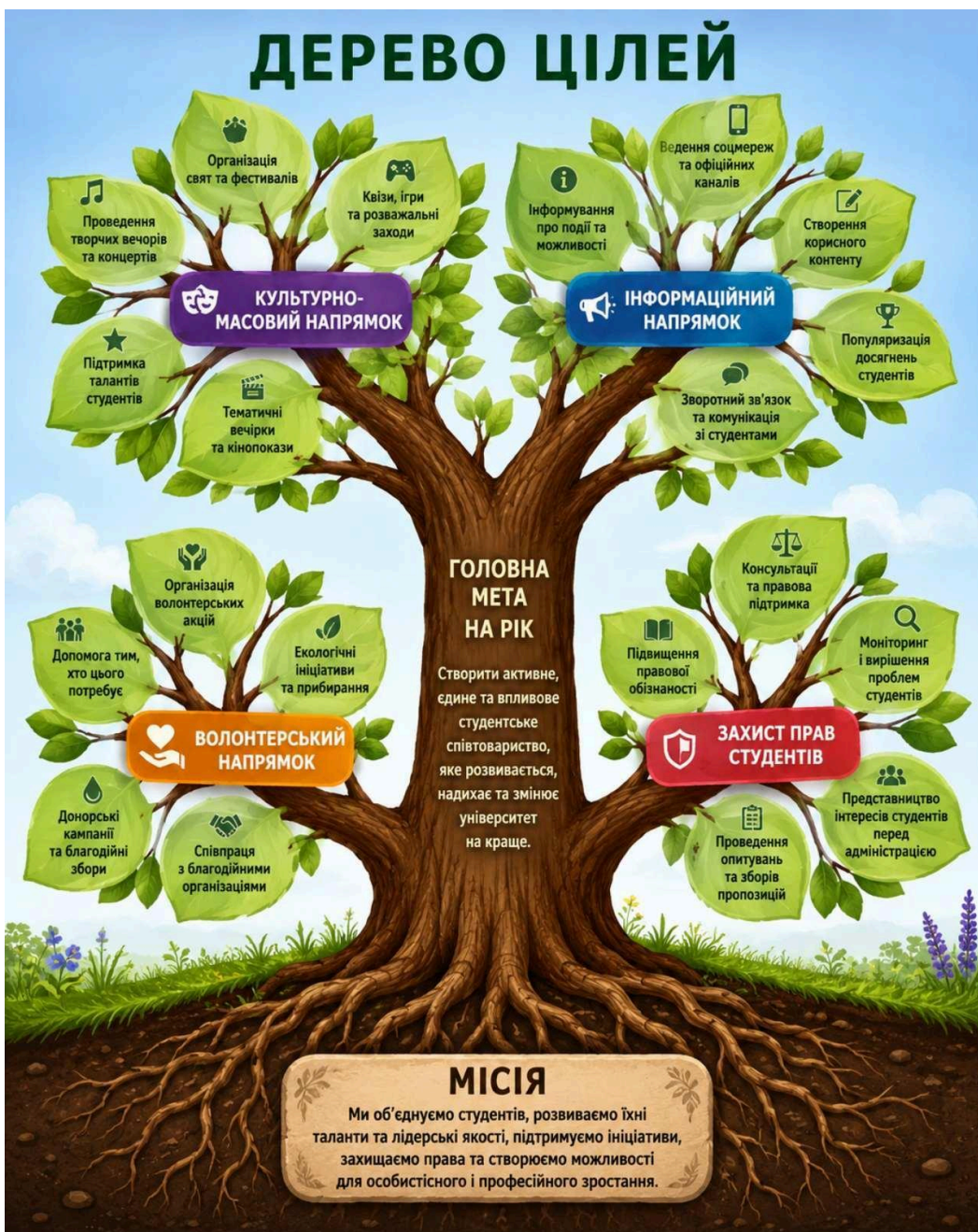
1. Тест «Колесо відповідальності»

Модератор пропонує кожному учаснику обрати одну «гілку» з дерева, за яку він особисто готовий нести відповідальність.

Питання для рефлексії: Що зміниться в закладі, якщо ти виконаєш це завдання на 100%? А що буде, якщо не зробиш нічого?

2. Прийняття стратегії

Символічне голосування або підписання «Меморандуму дій» (усі учасники ставлять підписи навколо Дерева цілей). Це формує психологічний контракт з командою.



V. Завершення: Фідбек (20 хв)

Вправа «Валіза, М'ясорубка, Кошик»:

- **Валіза:** Що з сьогоднішнього досвіду я візьму з собою в роботу?
- **М'ясорубка:** Яку інформацію мені ще треба додумати, «перекрутити»?
- **Кошик:** Що було зайвим або що нам заважає рухатися вперед?

Поради для модератора:

- **Уникайте формалізму:** Нехай студенти говорять сленгом, жартують, малюють. Чим більше «їхнього» буде в плані, тим більше відповідальності вони відчуватимуть.

- **Візуалізуйте все:** Стратегія не повинна залишитися текстом у протоколі. Дерево цілей має висіти в кабінеті на стенді самоврядування весь рік як орієнтир.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА РЕСУРСИ:

1. Конституція України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про вищу освіту» // Закон від 01.07.2014 №1556–VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/111-zakon-ukrayiny-pro-vyschu-osvitu>.
3. Волченко Л. П., Гарькавець С. О. Фасилітація та розвиток професійних компетентностей сучасного педагога. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 3(1). С. 53–63. URL: Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського.
4. Вілкінсон М. Секрети фасилітації: SMART-посібник із результативної роботи в групі / Майкл Вілкінсон ; пер. з англ. Я. Машико. — Харків:Видавництво «Ранок»: Фабула, 2021. — 512 с.
5. Загородня Н.П., Кучеренко Д.Г. Управління персоналом: теорія і практика: навчальний посібник / Н.П.Загородня, Д.Г.Кучеренко. – Київ: «Центр учбової літератури», 2021. – 272 с.
6. Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466, [6] с.
7. Дубасенюк О.А. Концептуальні моделі педагогічної освіти: наукові пошуки та здобутки // Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку: Монографія / Авт. кол. О.А. Дубасенюк, О.Є. Антонова, 7 С.С. Вітвицька, Н.Г. Сидорчук, О.М. Спірін, Н.В. Якса та ін. / За заг. ред. проф. О.А. Дубасенюк: Вид. 2-е, доп. – Житомир : Вид- во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 8-29.
8. Левченко О. О. Педагогічна фасилітація як феномен формування фасилітативного стилю педагогічної взаємодії майбутніх викладачів / О.О. Левченко // Наукові записки. Психологія і педагогіка. – 2011.– №18.– С. 147-158.
9. Лисак У. Наставництво та коучинг у системі управління персоналом / У. Лисак // Довідник кадровика. — 2010. — № 5
10. Мартиненко С.М. Діагностування особистісно-професійних якостей вчителя початкової школи: навч.-метод. посіб. К.: АКМЕ ГРУП, 2015. С. 15 – 20.
11. Орлова І. Освітній консультант у школі/ Ірина Орлова // Місячний звіт. – 2013. –№17.– С. 1-7.
12. Положення про адаптацію новопризначених науково-педагогічних співробітників [Електронний ресурс] / Київський університет імені Бориса Грінченка. — Режим доступу : https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty/rozdil_4/nakaz_528_30.08.2018.pdf
13. Уїтмор Джон. Коучінг високої ефективності. Новий стиль менеджменту. Розвиток людей. Висока ефективність / Джон Уїтмор [пров. з англ. С. Марченка]. - Видавництво «Альпіна Паблішер», 2018. - С.320