



**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Директор ТОВ «ЕЙЧАР ІО»**  
**Сергій Тараненко**  
**20 березня 2026 року**

**Програма**  
**підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної**  
**середньої освіти щодо розвитку професійних компетентностей консультування**  
**та профорієнтаційної роботи в академічних ліцеях на рівнях базової та**  
**профільної освіти**

**«Школа кар'єрного консультанта: психолого-педагогічний аспект**  
**профорієнтаційної роботи у закладі освіти»**

**Київ - 2026**

**Розробник:** Флярковська Ольга , практичний психолог, кандидат педагогічних наук, старший дослідник.

**Напрямок підвищення кваліфікації:** кар'єрне консультування здобувачів освіти.

**Розроблено на основі:** Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти «КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ» (наказ МОН України від 04.11.2025 № 1450).

**Термін дії програми:** з 01.04.2026 до 01.04.2030 року

**Рецензенти:**

**Ганна Різніченко** провідна українська фахівчиня з профорієнтації підлітків, психотерапевтка.

**Вікторія Данилевська** психологиня, кар'єрна консультантка та фахівчиня з профорієнтації

## 1. Пояснювальна записка

### Актуальність програми

Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти на тему **«Школа кар'єрного консультанта: психолого-педагогічний аспект профорієнтаційної роботи у закладі освіти»** щодо запровадження консультування в академічних ліцєях на рівнях базової та профільної освіти узгоджується з положеннями Європейської рамки компетентностей у сфері кар'єрного консультування, яка передбачає інтеграцію діагностичної, консультаційної, інформаційної та розвивально-корекційної діяльності. Формування та вдосконалення компетентностей у педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти (далі — ЗЗСО) забезпечить підвищення якості профільної освіти та реалізацію принципів педагогіки партнерства, визначених Концепцією НУШ.

Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти щодо кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти (далі - Програма) розроблена з урахуванням засад державної політики в галузі середньої освіти, вимог чинного законодавства, а саме: законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2024 р, № 1451 «Про затвердження Концептуальних засад реформування профільної середньої освіти (академічні ліцеї)», від 25 липня 2024 р. № 851 «Про затвердження Державного стандарту профільної середньої освіти».

Сформована система підтримки вибору індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного визначення здобувачів освіти сприятиме реалізації положень Державного стандарту профільної середньої освіти, а також відповідатиме завданням стратегічного плану діяльності МОН до 2027 року, у якому зазначено, що освіта має стати ключем до мобілізації ресурсів і можливостей для майбутнього, допомагаючи молодим людям знайти своє місце в нових реаліях.

**Цільова група:** педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти.

**Обсяг (тривалість):** 30 годин (1кредит ЄКТС).

**Особливості реалізації програми:** немає.

**Форма підвищення кваліфікації:** дистанційна.

**Мета підвищення кваліфікації:** підвищення професійного рівня педагогічних працівників закладів освіти щодо формування у здобувачів освіти компетентностей професійного самовизначення, зокрема виявлення та розвитку схильностей і здібностей, формування мотивів вибору професії, професійних інтересів, моральних та інших якостей, важливих для майбутньої трудової діяльності.

**Завдання підвищення кваліфікації.** Програма спрямована на розвиток у педагогічних працівників умінь і навичок, необхідних для впровадження в закладі освіти системи кар'єрного консультування та професійної орієнтації. Вона відповідає цінностям Нової української школи, орієнтується на індивідуалізацію освітніх і розвиткових траєкторій, компетентнісному підході та міжнародних стандартах і реалізується через **виконання низки завдань:**

підготувати педагогічних працівників закладів освіти до роботи у якості кар'єрних консультантів;

сформувати здатність виявляти кар'єрні потреби учасників освітнього процесу з урахуванням вікових, гендерних, соціальних та культурних характеристик, а також індивідуально-психологічних особливостей, спираючись на принципи інклюзивності та недискримінаційного, безстереотипного підходу;

систематизувати та поглибити професійно-фахові знання слухачів про шляхи й методи профорієнтаційного консультування;

удосконалити вміння розвивати в учасників освітнього процесу навички самопізнання, самореалізації, планування індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного вибору в межах освітнього процесу.

Організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників передбачає дотримання принципів доступності, варіативності, новизни, зворотного зв'язку, науковості, врахування інтересів слухачів.

**Перелік компетентностей що вдосконалюватимуться.** (відповідно до професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом МОН від 29 серпня 2024 року № 1225): інформаційно-цифрова компетентність (А3), психологічна компетентність (Б1), емоційно-етична компетентність (Б2), компетентність педагогічного партнерства (Б3), здатність до навчання впродовж життя (Д1), а саме:

**А3. Інформаційно-цифрова компетентність.** Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію; ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) ресурси; використовувати цифрові технології в освітньому процесі.

**Б1. Психологічна компетентність.** Здатність враховувати вікові та індивідуальні особливості учнів, їх психоемоційний стан; використовувати стратегії, що сприяють розвитку позитивної самооцінки, я-ідентичності та мотивації учнів; формувати безпечну, підтримуючу спільноту, де поважають права кожного враховуючи їхні потреби та інтереси.

**Б2. Емоційно-етична компетентність.** Здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття, емоції, потреби та емоційні стани інших учасників освітнього процесу, керувати власними емоційними станами; конструктивно і безпечно взаємодіяти з учасниками освітнього процесу; усвідомлювати й поцінювати взаємозалежність людей і систем у глобальному світі

**Б3 компетентність педагогічного партнерства.** Здатність до суб'єкт-суб'єктної взаємодії із здобувачами освіти в освітньому процесі; Здатність залучати батьків до освітнього процесу на засадах партнерства; працювати в команді із залученими фахівцями для надання додаткової підтримки особам з особливими освітніми потребами.

**Д1 здатність до навчання впродовж життя.** Здатність надавати підтримку колегам у їхньому професійному розвитку; інноваційної діяльності.

### **Очікувані результати**

*За результатами навчання слухачі оволодіють знаннями та набудуть (удосконалять) уміння, навички та способи діяльності, а саме:*

**оволодіють** комплексним розумінням сучасної системи кар'єрного консультування та професійної орієнтації, включно з поняттями «кар'єрний консультант», «управління персоналом», «коучинг», у межах профільної середньої освіти, з урахуванням нормативно-правового забезпечення та пріоритетів державної політики;

**набудуть** умінь і навичок роботи у якості кар'єрних консультантів у закладах загальної середньої освіти, здатності організовувати та здійснювати профорієнтаційну роботу;

**розвинуть** здатність виявляти кар'єрні потреби учасників освітнього процесу, враховувати вікові, гендерні, соціальні та культурні характеристики, а також індивідуально-психологічні особливості, спираючись на принципи інклюзивності та безстереотипного підходу;

**систематизують і поглиблюють** професійно-фахові знання про методи та шляхи профорієнтаційного консультування, підходи до розвитку кар'єрної компетентності учнів;

**удосконалять** вміння розвивати у учасників освітнього процесу навички самопізнання, самореалізації та планування індивідуальної освітньої та кар'єрної траєкторії, забезпечуючи підтримку їх професійного самовизначення.

### **Система та критерії оцінювання результатів підвищення кваліфікації:**

Підсумковими заходами є тест визначення рівня мотиваційної готовності слухачів до застосування сучасних технологій щодо профорієнтаційної роботи.

Зміст програми складається з 3 модулів та 9 взаємопов'язаних тем. На завершальному етапі навчання слухачі складають підсумковий тест із 28 питань. Загальна кількість балів, яку можуть отримати учасники, — 56 балів. Прохідний бал — 45 балів (75%). Учасники, які набрали понад 45 балів за підсумковий тест, отримують сертифікат.

**Документ про підвищення кваліфікації:** сертифікат встановленого зразка.

**Вартість:** 400 грн.

## 2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено лекційні заняття з використанням інтерактивних методів навчання, мультимедійних презентацій та інструментів візуалізації контенту. Особливістю практичних занять є виконання вправ, проведення досліджень, використання інтерактивних кейс-методів, дискусійних панелей та симуляцій, спрямованих на відпрацювання практичних навичок, розвиток критичного мислення слухачів курсів, аналіз конкретних освітніх ситуацій, а також моделювання взаємодії з учасниками освітнього процесу.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, умінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, куратора-тьютора, але без його участі.

Питання, які виникають у слухачів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

Самостійна робота слухачів включає такі форми:

- самостійну роботу з науковими літературними джерелами з метою кращого засвоєння програмного матеріалу після відвідування навчального заняття;
- підготовку вибіркового дослідницького завдання на базі критичного огляду наукових публікацій;
- розробку пропозицій щодо вирішення актуальних проблем або прогнозів за обраною тематикою;
- презентацію результатів виконання вибіркового дослідницького завдання на практичних заняттях;
- систематизацію вивченого матеріалу.

Загальна кількість годин, відведених на засвоєння змісту Програми, складає 30 годин, з них: 10 годин — лекційні заняття, 14 годин — практична робота, 4 годин — самостійна робота, 2 години — контрольні заходи.

Назва навчальних тем	Кількість годин				Усього
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	
Модуль 1. Кар'єрне консультування як складова НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ					
Тема 1.1. Кар'єрне консультування та профорієнтація у закладах освіти	2	-	-	-	2
Тема 1.22. Сучасні теорії та підходи до кар'єрного консультування й професійної орієнтації, що забезпечують ефективну підтримку професійного планування здобувачів освіти	-	2	2	-	4
<i>Разом за модулем</i>	2	2	2		6
Модуль 2. Особливості кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти					
Тема 2.1. Вікові та психологічні особливості професійного самовизначення здобувачів	2	-	1	-	3

освіти					
Тема 2.2. Професійна орієнтація учнів у соціально-професійному середовищі громади	-	2	-	-	2
<i>Разом за модулем</i>	2	2	1	-	5
Модуль 3 Форми, методи та технології кар'єрного консультування					
Тема 3.1. Засоби, форми та підходи у кар'єрному консультуванні учасників освітнього процесу	2	-	-	-	2
Тема 3.2. Методи та техніки кар'єрного консультування	2	4	-	-	6
Тема 3.3. Сутність, основні стратегії та технології профорієнтаційної роботи у закладі освіти	2	-	1	-	3
Тема 3.4. Побудова професійного профілю	-	4	-	-	4
Тема 3.5. Вплив сім'ї на особистісне та професійне самовизначення підклітка. Взаємодія кар'єрного консультанта з учасниками освітнього процесу.	-	2	-	-	2
<b>Разом за модулем</b>	6	10	1	-	17
<b>Підсумкові заходи</b>	-	-	-	2	2
<b>Усього</b>	10	14	4	2	30

### 3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

#### Модуль 1.

#### Кар'єрне консультування як складова НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

##### Тема 1.1. Кар'єрне консультування та профорієнтація у закладах освіти.

1. Поняття кар'єрного консультування формується у відповідь на потребу особистості у вирішенні питань професійного самовизначення та особистісно-професійного розвитку. Його місце в системі підтримки здобувачів освіти в умовах Нової української школи, орієнтованої на формування життєвої компетентності та усвідомленого вибору освітньої і професійної траєкторії.

2. Кар'єра як складова самореалізації особистості, що відображає індивідуальну послідовність професійного становлення, зумовлену досвідом, активністю та ціннісними орієнтаціями людини, і пов'язана з її професійним та посадовим зростанням упродовж життя. Розвиток кар'єри як безперервний процес, що охоплює етапи вибору професії, її опанування, адаптації та професіоналізації.

3. Зміст кар'єрного консультування як системи процедур і взаємодій, спрямованих на допомогу особистості в усвідомленні власних можливостей, подоланні невизначеності, прийнятті рішень щодо професійного розвитку та побудові індивідуальної кар'єрної траєкторії. Акцент на відповідальності особистості за власний вибір, розвитку її автономності та здатності до самостійного прийняття рішень, що відповідає компетентнісному підходу Нової української школи.

4. Кар'єрне консультування як міжособистісний процес підтримки, що сприяє вирішенню проблем професійного вибору, підвищенню ефективності діяльності, адаптації до умов праці, подоланню стресу та узгодженню професійних і життєвих ролей. Врахування динамічної взаємодії кар'єри з іншими сферами життя

особистості. Роль кар'єрного консультанта в закладі освіти як фасилітатора розвитку здобувачів освіти: орієнтація у світі професій, підтримка у виборі та зміні кар'єрного шляху, підготовка до виходу на ринок праці, супровід формування індивідуальної освітньої траєкторії та планування кар'єри на коротко- і середньострокову перспективу.

Можливості кар'єрного консультування для здобувачів освіти: підвищення усвідомленості навчання, оцінювання власного потенціалу, вибір професії відповідно до індивідуальних особливостей, визначення освітніх потреб, планування професійного розвитку та побудова кар'єрної стратегії.

5. Компетентності кар'єрного консультанта: знання теорій розвитку кар'єри; володіння методами індивідуального та групового консультування й оцінювання; здатність до розроблення та впровадження програм кар'єрного розвитку; навички коучингу; робота з різними цільовими групами; дотримання етичних і правових норм; використання інформаційних ресурсів; здійснення досліджень у сфері профорієнтації та застосування технологій планування кар'єри.

**Тема 1.2. Сучасні теорії та підходи до кар'єрного консультування й професійної орієнтації, що забезпечують ефективну підтримку професійного планування здобувачів освіти**

1. Значення теорії рис і факторів для подальшого розвитку кар'єрного консультування. Н. Е. Амундсона у розвиток сучасного кар'єрного консультування: формування концепції життєвих ролей і життєвих етапів у кар'єрному розвитку, розроблення методик підтримки особистісного та професійного самовизначення, інтеграція психологічного та коучингового підходів у практику консультування. Дж. Холланда («Holland Codes») професійний вибір: класифікація типів особистості та професій, розвиток методів співставлення інтересів та професійних сфер, впровадження у профорієнтаційну практику оцінюваних тестових інструментів; Е. К. Стронг-молодший методологія професійної орієнтації: розробка Strong Interest Inventory, оцінювання інтересів та здібностей, дослідження відповідності особистісних характеристик професійним вимогам; Б. О. Федоришин формування наукових основ професійної орієнтації, розробка методик оцінювання професійних схильностей учнів, упровадження профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти.

2. Зміст і роль психодіагностики в кар'єрному консультуванні як інструменту виявлення інтересів, здібностей, цінностей та професійних схильностей особистості. Діагностика як підґрунтя для формування індивідуальних рекомендацій, прогнозування кар'єрного розвитку, оцінювання динаміки змін і ефективності консультаційної роботи.

3. Цілісний підхід до особистості в процесі кар'єрного консультування. Використання аналітико-синтетичного підходу до вивчення індивідуальних особливостей, урахування змістовної (знання, вміння, вимоги професії) та динамічної (темп, інтенсивність психофізіологічних процесів) сторін професійної діяльності.

4. Особливості організації профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти в контексті Нової української школи: індивідуалізація, гнучкість, варіативність,

діалогічність взаємодії, забезпечення емоційної залученості та активної участі учнів у процесі професійного самовизначення.

5. Принципи та підходи до забезпечення ефективного професійного самовизначення: рекомендаційний характер допомоги, орієнтація на розвиток самопізнання, формування власної позиції щодо кар'єрного вибору, поєднання діагностичної інформації з практичними інструментами планування кар'єри.

6. Роль кар'єрного консультанта у супроводі професійного самовизначення здобувачів освіти: інтерпретація результатів діагностики, розроблення індивідуальних програм розвитку, підтримка у виборі освітньої та професійної траєкторії, сприяння усвідомленому прийняттю рішень і розвитку кар'єрної компетентності.

## **Модуль 2.**

### **Особливості кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти**

#### **Тема 2.1. Вікові та психологічні особливості професійного самовизначення здобувачів освіти**

1. Поняття планування кар'єри як процесу розробки стратегії особистісно-професійного розвитку, його значення для усвідомленого професійного самовизначення особистості в контексті Нової української школи. Мета та завдання кар'єрного планування в умовах динамічних змін сучасного ринку праці та освітніх трансформацій.

2. Вплив вікових етапів і кризових періодів психологічного розвитку на перегляд професійних цілей і цінностей.

3. Значення життєвих обставин (зокрема сімейних змін, народження дітей, переосмислення пріоритетів) у коригуванні кар'єрної траєкторії.

4. Зміст процесу планування кар'єри (самопізнання, визначення цілей, аналіз можливостей, вибір напрямів розвитку), його принципи (гнучкість, індивідуалізація, актуальність, практична спрямованість) та значення для побудови індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти відповідно до засад Нової української школи. Необхідність регулярного перегляду кар'єрних цілей з урахуванням особистісного розвитку та змін зовнішнього середовища.

#### **Тема 2.2. Професійна орієнтація учнів у соціально-професійному середовищі громади. Діагностичні методики.**

1. Професійна орієнтація учнів у соціально-професійному середовищі громади (вивчення інтересів, здібностей та нахилів школярів, аналіз ресурсів і професійних можливостей громади), ознайомлення з актуальними професіями та ринком праці із урахування регіональних особливостей. Взаємодія з підприємствами, закладами освіти та громадськими організаціями, формування навичок самопізнання та планування індивідуальної освітньої та кар'єрної траєкторії. Формування у здобувачів освіти компетентностей, необхідних для успішної соціальної та професійної самореалізації.

2. Методи та інструменти діагностики у кар'єрному консультуванні: тестування, опитувальники, анкети, самооцінювальні шкали, спостереження, бесіди, аналіз результатів діяльності. Використання сучасних психодіагностичних методик

для визначення інтересів, типів особистості, мотивації, ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості.

3. Діагностичні методики для виявлення інтересів, схильностей та професійних уподобань: визначення типу інтелекту (за методикою розвитку Говарда Гарднера) – для оцінки переважаючих способів мислення та пізнавальних здібностей; опитувальник Дж. Голланда – для виявлення професійних інтересів і типів діяльності; опитувальник «Ціннісні орієнтації» М. Рокича – для визначення системи ціннісних пріоритетів особистості; модель Н. Пезешкіана – в рамках теорії позитивної психотерапії, для дослідження ресурсів і потенціалу особистості; екзистенційний підхід до мотивації людини А. Ленгле – чотири фундаментальні мотивації, що впливають на вибір професії; методика діагностики поведінки в конфліктній ситуації Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) – для оцінки стилю поведінки та управління конфліктами; тест Адізеса – визначення управлінського стилю; особистісний опитувальник Ганса Айзенка (EPI) – визначення типу темпераменту, рівня інтроверсії/екстраверсії та емоційної стійкості.

### **Модуль 3**

#### **Форми, методи та технології кар'єрного консультування**

#### **Тема 3.1. Засоби, форми та підходи у кар'єрному консультуванні учасників освітнього процесу**

1. Підходи до професійної орієнтації: психологічний підхід (комплексне вивчення особистості, діагностика індивідуально-психологічних і психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів і схильностей, формування вміння співвідносити власні якості з вимогами професії); педагогічний підхід (розвиток здібностей, інтересів і особистісних якостей, формування мотивації, цінностей і рис характеру, необхідних для успішної самореалізації – відповідальність, самостійність, ініціативність, гнучкість, креативність); економічний підхід (урахування витрат часу, ресурсів і зусиль, забезпечення ефективного професійного вибору, швидшого опанування професії та професійного зростання, попередження негативних наслідків помилкового вибору); соціологічний підхід (орієнтація на зміни в суспільстві та на ринку праці, урахування трансформацій професій, появи нових і зникнення застарілих видів діяльності).

2. Історичні витоки кар'єрного консультування та професійної орієнтації. Внесок Ф. Парсонса у становлення наукових засад профорієнтації: організація першого бюро професійного консультування, розроблення підходів до вивчення вимог професій, дослідження індивідуальних особливостей особистості та надання рекомендацій щодо вибору професійного шляху.

3. Засоби, форми та технології кар'єрного консультування здобувачів освіти:

засоби (використання діагностичних інструментів – тестів, анкет, опитувальників, інформаційних ресурсів, цифрових платформ і профорієнтаційних матеріалів для виявлення інтересів, здібностей і професійних намірів учасників освітнього процесу);

форми (індивідуальні та групові консультації, тренінги, семінари, майстер-класи, профорієнтаційні заходи, воркшопи, кар'єрні ігри як способи організації взаємодії та розвитку кар'єрних компетентностей);

технології (застосування інтерактивних, коучингових, тренінгових, проєктних, інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій, що забезпечують ефективність консультування, розвиток навичок самопізнання, планування кар'єри та прийняття обґрунтованих професійних рішень).

### **Тема 3.2. Методи та техніки кар'єрного консультування**

1. Кар'єрне консультування та коучинг у професійній орієнтації: психологічний підхід (підтримка учня у самопізнанні, діагностика здібностей, інтересів і схильностей, формування здатності усвідомлено співвідносити власні якості з вимогами професії); педагогічний підхід (розвиток здібностей, інтересів і особистісних рис, формування мотивації, цінностей та ключових якостей для успішної самореалізації – відповідальність, самостійність, організованість, ініціативність, гнучкість, креативність); коучинговий підхід (створення умов для самостійного прийняття рішень, розвиток навичок планування власної кар'єри, підтримка у пошуку власного шляху, усвідомленні сильних сторін і можливостей професійного розвитку); ресурсний підхід (аналіз та мобілізація економічних, енергетичних, емоційних та екзистенційних ресурсів учня для досягнення поставлених цілей і ефективного професійного самовизначення).

2. Стадії кар'єрної консультації: **Знайомство** – встановлення контакту для взаєморозуміння, з урахуванням індивідуальних та культурних особливостей. **Виявлення суті проблеми** – визначення змісту проблеми, її впливу, тривалості та можливостей розв'язання. **Бажаний результат** – з'ясування очікувань особи від консультації. **Альтернативні рішення** – розгляд різних варіантів розв'язання проблеми. **Залучення до майбутнього** – підтримка переходу до конкретних дій, зміни думок, намірів, почуттів та поведінки. *Робота з ресурсами особи:* **Економічні ресурси** – фінансові та матеріальні можливості для досягнення цілей; визначення шляхів їх поповнення. **Енергетичні ресурси** – фізичний та емоційний стан, рівень енергії для досягнення мети; план відновлення у разі виснаження. **Емоційні ресурси** – підтримка оточення, здорові стосунки з іншими та з собою; формування внутрішньої стабільності. **Екзистенційні ресурси** – сенси і мотивації особи; робота з фундаментальними мотиваціями (за А. Ленгле) для визначення «навіщо» та знаходження сил для досягнення «як».

### **Тема 3.3. Сутність, основні стратегії та технології профорієнтаційної роботи у закладі освіти**

Стратегії профорієнтаційної роботи у закладі освіти: організація індивідуальних і групових сесій з професійного консультування, проведення воркшопів, тренінгів та інтерактивних занять; застосування сучасних діагностичних методик, цифрових платформ і інформаційних баз про професії та ринок праці; реалізація практичних активностей (проєктні завдання, кейс-стаді, професійні симуляції, зустрічі з експертами та представниками галузей) для формування у

здобувачів освіти навичок самостійного вибору професійного шляху та усвідомленого планування кар'єри.

### ***Технології профорієнтаційної роботи у закладі освіти:***

*Традиційні технології:* індивідуальні та групові консультації; тренінги, майстер-класи, воркшопи; профорієнтаційні уроки та заняття; ділові ігри, кейс-методи; проектна діяльність; зустрічі з представниками професій, ярмарки професій та дні кар'єри.

*Цифрові технології:* онлайн-консультування та вебінари; використання платформ і баз даних про професії та ринок праці; інтерактивні тести та опитувальники для діагностики інтересів і здібностей; віртуальні екскурсії та симуляції професійних ситуацій; цифрові коучингові сесії та навчальні проекти для розвитку навичок самостійного професійного вибору.

## **Тема 3.4. Побудова професійного профілю**

**Створення професійного профілю учасника освітнього процесу:** проведення психодіагностики для оцінки психофізіологічних і психологічних властивостей, професійних здібностей та схильностей; складання психологічного профілю особистості у вигляді графічного зображення розвитку властивостей; врахування фізичних (сила, витривалість, темп, витрати енергії), психофізіологічних (рухливість, координація, чутливість аналізаторів, швидкість реакції), психічних (увага, пам'ять, логічне та творче мислення, мовні здібності) та особистісних характеристик (темперамент, емоційна стійкість, стресостійкість, вольові якості, здібності до співпраці і керівництва); визначення професійної обдарованості через гармонійне поєднання здібностей і інтересів; прогнозування відповідності психологічного профілю особистості профілю професії та оцінка динаміки формування професійно важливих якостей для майбутньої успішності професійної діяльності.

## **Тема 3.5. Вплив сім'ї та громади на професійне самовизначення підлітків та взаємодія з кар'єрним консультантом:**

Аналіз сімейного впливу на формування інтересів, цінностей та мотивації до професійного вибору; оцінка стилю виховання, ідеалів і настанов батьків, які стимулюють самостійність та відповідальність підлітка; врахування підтримки або тиску з боку сім'ї, що може впливати на психологічний стан, мотивацію та професійні схильності; оцінка впливу громади (шкільного середовища, місцевих культурних та професійних традицій, соціальних ініціатив, доступу до позашкільних та громадських ресурсів) на формування уявлень про професії та соціальні ролі; роль кар'єрного консультанта у налагодженні діалогу між підлітком, батьками та громадою, наданні рекомендацій щодо розвитку здібностей і самостійного планування кар'єри; формування усвідомленого вибору професії через поєднання індивідуальних інтересів підлітка, сімейних цінностей та соціальних можливостей; профілактика негативних наслідків надмірного тиску або диктату у сім'ї та суспільному середовищі (психологічний бунт, апатія, неправильний вибір професії).

### **Орієнтовний перелік практичних завдань:**

- внутрішньоорганізаційні та позаорганізаційні траєкторії розвитку кар'єри;
- 5-крокова модель консультування;
- аналіз сучасних професій та професій майбутнього;
- діагностика ціннісно-мотиваційної сфери;
- діагностика особистісних якостей;
- діагностика комунікативних здібностей та навичок роботи в команді;
- психологічний профіль особи hard-skills та soft-skills;
- SWOT – аналіз компетенцій;
- робота з ідентичностями;
- кар'єрне планування та професійний розвиток;
- профорієнтаційна карта здобувача освіти;
- категорія коучингових запитів;
- лінійна коучингова модель;
- допомога підлітку у визначенні його майбутньої професії.

### **Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання**

1. Перші емпіричні дослідження здібностей людини з профорієнтаційною метою.
2. Становлення і розвиток профорієнтації.
3. Виникнення і розвиток профорієнтації в Україні.
4. Сутність і основні стратегії профорієнтаційної роботи у закладі освіти.
5. Методи профорієнтації.
6. Особливості профорієнтаційної роботи згідно з віковою періодизацією.
7. Предмет, об'єкт, завдання та основні підходи профорієнтації.
8. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи.
9. Форми та методи профорієнтаційної роботи у закладі освіти.
10. Основні напрями діяльності кар'єрного консультанта.
11. Сутність професійної консультації.
12. Структура проведення консультаційної сесії.
13. Мета та завдання кар'єрних консультацій.
14. Класифікація методів діагностики.
15. Види кар'єрних консультацій.
16. Мета та завдання профдіагностики.
17. Теорія та методи консультування.
18. Теорії та моделі планування та розвитку кар'єри.
19. Алгоритми працевлаштування.
20. Вплив сім'ї на особистісне і професійне самовизначення підлітка.
21. Визначення методів, відповідно цілям особи, що звернулась та його психологічному стану.
22. Визначення особистісних якостей особистості, які впливають на розвиток кар'єри.

23. Співставлення можливостей особи та вимог роботодавця.
24. Визначення соціальних, сімейних та культурних умов, що впливають на кар'єру особистості.
25. Активний і пасивний пошук роботи.
26. Види співбесід.
27. Професійні стандарти та критерії для програм розвитку кар'єри.
28. Основні професійно-етичні принципи кар'єрної консультації особистості.

## **Список використаної та рекомендованої літератури**

### **Нормативно-правові документи**

1. Про затвердження Концептуальних засад реформування профільної середньої освіти (академічні ліцеї) : наказ МОН України від 10.10.2024 № 1451.  
URL: <http://zakon.rada.gov.ua/show/v1451729-24#Text> (дата звернення: 25.08.2025).
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-1.9#Text> (дата звернення: 25.08.2025).
3. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.02.2020 № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 25.08.2025).
4. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988~2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.08.2025).
5. МОН України. Методичні рекомендації з організації професійної орієнтації в закладах загальної середньої освіти. – Київ, 2022.
6. Концепція державної системи професійної орієнтації населення від 04.07.2018 № 469

### **Основна література**

1. Заєць І.В., Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. *Кар'єрне консультування: практичний посібник* / За ред. О.М. Ігнатович. – Київ, 2019. – 292 с.
2. Коротюк З.М., Демидась С.Р. *Інформаційно-методичні матеріали для працівників психологічної служби щодо організації профорієнтаційної роботи у ЗНЗ та психологічного супроводу профільного навчання*. – Тернопіль, 2018.
3. Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. – New York: Basic Books, 1983.
4. Holland J.L. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1997.
5. Rokeach M. *The Nature of Human Values*. – New York: Free Press, 1973.

6. Peseschkian N. *Positive Psychotherapy: Theory and Practice*. – New York: Springer, 2003.
7. UNESCO / ILO. *Global Skills Trends: Digital and Green Transitions*, 2023.
8. OECD. *OECD Skills Outlook 2024: Learning for Life*. – OECD Publishing, 2024.

### Додаткова література

1. Міністерство цифрової трансформації України. Дерево професій. Дія. Освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/profession-tree>
2. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Офіційний інтернет-портал Державної служби зайнятості України. URL: <http://profa.dez.gov.ua/>
3. Всеукраїнський проект з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії». URL: <https://hrvoutest.i.n.ua/> (дата звернення: 25.08.2025)/
4. Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://proforientator.info/?page\\_id=6016](http://proforientator.info/?page_id=6016)
5. 12 головних помилок у резюме. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [https://pracja.com.ua/statti/12\\_golovnyh\\_pomylok\\_v\\_rezjume/5.html](https://pracja.com.ua/statti/12_golovnyh_pomylok_v_rezjume/5.html)
6. Маєвська К. *Нудно не буде: 14 цікавих трендів сучасного ринку праці* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://thepoint.rabota.ua/14-tsikavyh-trendiv-suchasnoho-rynku-pratsi/>
7. Методика «Карта інтересів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://proforientator.info/?page\\_id=6006](http://proforientator.info/?page_id=6006)
8. Мотивація кар'єри [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://stud.com.ua/41256/menedzhment/motivatsiya\\_karyeri](https://stud.com.ua/41256/menedzhment/motivatsiya_karyeri)
9. Класифікатор професій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://hrliga.com/index.php?module=norm\\_base&op=view&id=433](https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433)