

**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою університету
протокол № 11 від 27 січня 2026 р.,

зведено в дію наказом ректора
від 27.01.2026 р. № 28



Богдан БУЯК

ПРОГРАМА

**підвищення кваліфікації педагогічних працівників
закладів загальної середньої освіти**

«КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ»

Розробник: Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (Вовк В.О., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка).

Напрямок підвищення кваліфікації: кар'єрне консультування здобувачів освіти.

Розроблено на основі типової програми: Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти на тему «Кар'єрне консультування в Новій українській школі». Наказ МОН України від 04.11.2025 № 1450.

Термін дії програми: з 2026 до 2031 року.

Рецензенти:

БРИГАДИР Марія, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету.

СВІДЕРСЬКА Галина, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку та консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми. Реформа середньої освіти в Україні, започаткована Концепцією реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988 та продовжена Концептуальними засадами реформування профільної середньої освіти (академічні ліцеї) (наказ МОН України № 1451 від 10.10.2024), визначає нову роль старшої профільної школи як простору індивідуального та професійного самовизначення учнів. Перехід на 12-річне навчання та створення академічних ліцеїв потребують ефективної системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, яка забезпечить підтримку здобувачів освіти у виборі власної освітньої та професійної траєкторії.

Дані міжнародного дослідження PISA - 2018, 2022 засвідчують, що у світі кар'єрні прагнення підлітків часто залишаються обмеженими, суперечливими та залежать від соціального походження. У середньому лише половина учнів країн О С Р (Організації економічного співробітництва та розвитку) спілкувалася з консультантом із питань кар'єри до 15-річного віку, що свідчить про обмеженість доступу до якісної профорієнтації. В Україні ця проблема поглиблюється відсутністю системного підходу, обмеженими ресурсами, нерівністю доступу до сучасних інструментів, впливом соціально-економічних чинників і стереотипів, що особливо відчутно для учнів із сільської місцевості, дітей з особливими освітніми потребами та внутрішньо переміщених осіб.

В умовах сучасних викликів, зокрема війни, внутрішньої та зовнішньої міграції, соціально-економічної нестабільності, питання професійного самовизначення підлітків набуває особливої актуальності. Учні старшої школи потребують комплексної психологічної та профорієнтаційної підтримки, яка б урахувала індивідуальні особливості, мотивацію, здібності, цінності, життєві плани та інформування про актуальні потреби ринку праці. Отже, підготовка педагогічних працівників до якісного кар'єрного консультування є стратегічним завданням сучасної 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 SKOMY 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 год (1 кредит ЄКТС).

Форма (форми) підвищення кваліфікації: інституційна (очна, заочна, дистанційна), дуальна, на робочому місці.

Особливості реалізації програми. Зміст програми підвищення кваліфікації може бути реалізований суб'єктами підвищення кваліфікації повною мірою.

Мета підвищення кваліфікації: розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників ЗЗСО, необхідних для здійснення кар'єрного консультування та професійної орієнтації здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Завдання програми:

- сформувати цілісне уявлення про сучасну систему кар'єрного консультування та професійної орієнтації в контексті профільної середньої освіти, нормативно-правових засад і державної політики;
- ознайомити зі сучасними моделями, методами, технологіями та інструментами кар'єрного консультування;
- розвинути практичні навички здійснення кар'єрного консультування, включно з методами інструментальної діагностики, індивідуальної та групової роботи, інтерв'ювання, фасилітації, супроводу індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного вибору учнів;
- сформувати здатність до виявлення кар'єрних потреб учнівства, враховуючи вікові, гендерні, соціальні та культурні особливості; індивідуально-психологічних особливостей на засадах безстереотипного та інклюзивного підходів;
- удосконалити вміння розвитку в учнів і учениць навичок самопізнання, постановки цілей, ухвалення рішень, планування індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного вибору під час освітнього процесу;
- посилити спроможність інтеграції профорієнтаційних елементів в освітній процес із урахуванням принципів НУШ, забезпечуючи міжпредметність та компетентнісний підхід.

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

Очікувані результати підвищення кваліфікації: за результатами навчання слухачі оволодіють знаннями та набудуть (удосконалять) уміння, навички та способи діяльності щодо:

- упровадження в практику кар'єрного консультування сучасних моделей, методів, технологій та інструментів;
- здійснення кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти, супроводу індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного вибору учнів;
- виявлення освітніх, мотиваційних і кар'єрних потреб учнів з урахуванням вікових, гендерних, соціокультурних та індивідуально-психологічних особливостей на засадах безстереотипного та інклюзивного підходів;
- інтегрування профорієнтаційних елементів у навчальні програми, виховну та проектну діяльність відповідно до принципів НУШ, забезпечуючи міжпредметність та компетентнісний підхід.

Система та критерії оцінювання результатів підвищення кваліфікації: оцінювання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється на засадах компетентнісного підходу та спрямоване на визначення рівня сформованості практичних умінь і професійних компетентностей слухачів, необхідних для здійснення кар'єрного консультування та професійної орієнтації здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Оцінювання результатів здійснюється у формі підсумкового тестування та аналізу виконання практичних завдань у межах програми.

Максимальна підсумкова оцінка: 100 балів, а також оцінюються: теоретична обізнаність розуміння форм і видів кар'єрного консультування, ролі педагога та важливість міждисциплінарної взаємодії; практичні навички (здатність здійснювати кар'єрне консультування, аналізувати кейси, обирати адекватні форми консультування).

Шкала оцінювання результатів

Кількість балів	Рівень сформованості компетентностей
100-90	високий
89-75	достатній
74-60	середній
59-0	незадовільний

Документ про підвищення кваліфікації: видається свідоцтво відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та наказом Міністерства освіти і науки України від 30.10 2020 р. № 1341 «Про затвердження Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» і оприлюднюється в реєстрі виданих свідоцтв на сайті ТНПУ.

Вартість: 1020 грн (10 осіб у групі), 1500 грн (5 осіб у групі).

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено поєднання теоретичної підготовки з практично орієнтованими формами роботи, що забезпечують формування та розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників у сфері супроводу індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного розвитку учнів.

Особливістю програми (виду діяльності) є її практична спрямованість, інтерактивний характер навчання та орієнтація на компетентнісний підхід, що реалізується через аналіз педагогічних кейсів, рольові ігри, моделювання консультаційних ситуацій, групову проектну роботу та рефлексивні практики.

Самостійна робота передбачає опрацювання рекомендованої літератури.

Підсумкові заходи відбуваються у формі тестування.

Зміст програми складається з 3 модулів та 9 взаємопов'язаних тем. На етапі завершення навчання за Програмою слухачі складають підсумковий тест із 50 питань. Максимальна кількість балів, яку можуть отримати учасники - 100 балів. Прохідний бал 60.

Учасники, які успішно пройшли навчання та склали підсумковий тест, отримують свідоцтво.

Кількість годин, що відводиться на засвоєння змісту Програми, складає: 30 год, з них: 8 год - лекційні заняття, 16 год. - практична робота, 4 год. - самостійна робота, 2 год. - контрольні заходи.

Навчально-тематичний план

Назва навчальних тем	Кількість годин				
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	Усього
МОДУЛЬ 1. КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ					
Тема 1.1. Інтеграція кар'єрного консультування в систему базової та професійної освіти	2	2	-	-	4
Тема 1.2. Сучасні теорії та моделі кар'єрного консультування і професійної орієнтації	2	2	-	-	4
Разом за модулем 1	4	4	-	-	8

МОДУЛЬ 2. ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ БАЗОВОЇ ТА ПРОФІЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ					
Тема 2.1. Вікові й психологічні особливості професійного самовизначення і кар'єрного вибору здобувачів базової та профільної середньої освіти	2	-	2	-	4
Тема 2.2. Особливості мотивації професійного вибору старшокласників	-	2	-	-	2
Разом за модулем 2	2	2	2	-	6
МОДУЛЬ 3. ФОРМИ, МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ					
Тема 3.1. Форми кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти	-	2	-	-	2
Тема 3.2. Методи та прийоми кар'єрного консультування	2	2	-	-	4
Тема 3.3. Технології кар'єрного консультування на різних етапах підготовки здобувачів базової та профільної середньої освіти	-	4	-	-	4
Тема 3.4. Технологія побудови індивідуальної освітньої траєкторії для кар'єрного розвитку здобувачів базової та профільної середньої освіти	-	2	-	-	2
Тема 3.5. Співпраця ЗЗСО з батьками, психологами, громадами, роботодавцями щодо професійної орієнтації та кар'єрного визначення учнів	-	-	2	-	2
Разом за модулем 3	2	10	2	-	14
Підсумкові заходи	-	-	-	2	2
Усього	8	16	4	2	30

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Тема 1.1. Інтеграція кар'єрного консультування в систему базової та професійної освіти.

Поняття і роль кар'єрного консультування, його мета й місце в системі професійної орієнтації здобувачів базової та профільної середньої освіти. Нормативно-правове забезпечення, державна підтримка кар'єрного консультування та профорієнтаційної діяльності в ЗЗСО України. Нові сенси професійної орієнтації в контексті НУШ. Концептуальні засади реформування профільної середньої освіти та роль академічних ліцеїв у забезпеченні професійного вибору учнів. .

Сутність і теоретичні підходи кар'єрного консультування. Основні функції професійної консультації: інформаційна, психодіагностична, прогностична і корекційна. Принципи кар'єрного консультування: принцип співробітництва, принцип безоцінного ставлення та доброзичливості; принцип діалогу; орієнтація на норми та цінності; обережне ставлення до порад; принцип конфіденційності.

Психологічні аспекти кар'єрного консультування. Напрямки кар'єрного консультування: адаптивний, стимулюючий, корекцій, реабілітаційний, довідково-інформаційний, медико-психологічний.

Тема 1.2. Сучасні теорії та моделі кар'єрного консультування.

Основні теорії дослідження кар'єри: теорії змісту, теорії процесу, теорії змісту і процесу. Види кар'єри, етапи кар'єри.

Моделі розвитку кар'єри. Професійна мобільність як чинник розвитку кар'єри.

Аналіз соціальних, соціально-психологічних та психологічних чинників кар'єри.

МОДУЛЬ 2. ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ БАЗОВОЇ ТА ПРОФІЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Тема 2.1. Вікові й психологічні особливості професійного самовизначення і кар'єрного вибору здобувачів базової і профільної освіти.

Соціальна ситуація розвитку в ранньому юнацькому віці (від 14,5 до 17 років) (провідний вид діяльності; зміна потреб і складання життєвих планів; самопроекція на майбутнє; оцінка навчання для вибору професій тощо).

Розвиток самосвідомості та ідентичності. Кар'єрний та професійний вибір як провідний напрям самовизначення в ранньому юнацькому віці. Базові фактори професійного вибору юнацтва: зовнішні (престижність професії, її змістовні та матеріальні характеристики; соціальний попит та підтримка, можливості працевлаштування, стереотипи (сімейні, членство в неформальних групах та ін.); інформованість про різні види професійних сфер діяльності; тиск (рекомендація, поради, вказівки з боку інших людей, приклади героїв кіно, літературних персонажів та ін.), індивідуальні об'єктивні обставини (стан

здоров'я); внутрішні (психофізіологічні якості, здібності, інтереси, покликання, рівень домагань, самооцінка, цінності)

Мрії та ідеалізовані уявлення про професії старшокласників. Вікові кризи, юнацький максималізм як бар'єри та рушійні сили професійного самовизначення і кар'єрного вибору. Гендерний аспект професійного самовизначення та формування кар'єрної мотивації. Роль батьків і соціального оточення у виборі професії. Готовність до самостійного прийняття рішень.

Тема 2.2. Особливості мотивації професійного самовибору старшокласників.

Групи мотивів вибору професії: соціальні; моральні; матеріальні; пізнавальні; естетичні; творчі; змістовні; престижні та утилітарні. Провідні мотиви професійного вибору в ранньому юнацькому віці: пізнавальні інтереси; прагнення до соціального визнання; наслідування авторитетів; вплив сім'ї та однолітків, зростання значення внутрішньої (автономної) мотивації.

Роль ціннісних орієнтацій, уявлень про майбутнє, самооцінки та впевненості у власних здібностях. Вплив зовнішніх чинників (медіа, трендів ринку праці, освітнього середовища) на мотиваційний вибір підлітків.

Індивідуальний мотиваційний профіль та інструменти підсилення внутрішньої зацікавленості учня у свідомому професійному самовизначенні.

МОДУЛЬ 3. ФОРМИ, МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

Тема 3.1. Форми кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Характеристика форм кар'єрного консультування: кількістю учасників - індивідуальна, групова (2-5 учнів, об'єднанні спільним інтересом, здібностями, нахилами тощо), колективна (учні одного класу, учні однієї паралелі, учні, що обрали один профіль тощо); за тривалістю — разові короткотривалі (2-3 консультації), довготривалі (понад 3 консультації) систематичні (проводяться за встановленим графіком постійно), оперативні (швидко скоординовані у зв'язку з несподіваними проблемами та труднощами); за змістом — довідково-інформаційна (надання систематизованої інформація про професії, ознайомлення зі змістом, вимогами, шляхами отримання обраної професії, можливостями працевлаштування кар'єрного зростання), діагностична (виявлення інтересів, нахилів, здібностей, рис характеру та знань про вимоги професії, вибір профілю), формувальна (формування, корегування плану вибору професії та кар'єри, узгодження вибору професії з інтересами, нахилами, здібностями, рисами характеру та кар'єрними намірами); за профілем консультанта — медична (проводить лікар-профконсультант з метою виявлення відповідності стану здоров'я вимогам професії), педагогічна (проводить педагог для створення єдиного сценарію подальшого навчання для досягнення кар'єрного ідеалу), економіко-професіологічна (може проводити спеціаліст центру зайнятості або педагог для ознайомлення учнів з потребою регіону у фахівцях, вимогами вступу в заклади освіти для стримання професії), психологічна (проводить психолог або педагог

для визначення психічних якостей, придатності або непридатності до обраної професії, знайомства із психограмами професій, здатності до виконання тощо); за організації — очна, дистанційна, змішана.

Тема 3.2. Методи та прийоми кар'єрного консультування.

Характеристика основних методів та прийомів кар'єрного консультування: інформаційно-довідкові (знайомство з професіограмами, довідковою літературою, професійна реклама та агітація тощо), освітні (екскурсії на виробництва або установи, зустрічі з фахівцями різноманітних професій, пізнавальні та освітні лекції, профорієнтаційні уроки, навчальні фільми, масмедіа, ярмарки професій та їх модифікації, воркшопи, проєктна діяльність, елементи STEAM-освіти); психодіагностичні (аналіз портфоліо, бесіди-інтерв'ю закритого та відкритого типів, опитувальники професійної мотивації та здібностей, тести, спостереження, збирання опосередкованої інформації тощо); мотиваційно-підтримувальні (групи спілкування (спільноти) за обраним профілем, активне слухання, позитивні (успішні) приклади самовизначення, коучингові та наставницькі підходи тощо): практично-дійові («професійні проби» в спеціально організованому освітньому просторі; тренінги та моделювання ситуацій, ділові ігри, розвиток soft skills, таймменеджмент, завдання для розвитку фінансової грамотності та підприємництва, мозкові штурми, побудова плану дій, складання індивідуальної траєкторії кар'єрного розвитку та життєвої перспективи, розробка схем альтернативного вибору з наявних варіантів вибору професії, закладу освіти або спеціальності в конкретному закладі тощо).

Тема 3.3. Технології кар'єрного консультування на різних етапах підготовки здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Кар'єрне консультування на рівні базової середньої освіти (5-9 класи): орієнтація на розвиток пізнавального інтересу до світу професій, формування навичок самопізнання (інтереси, здібності, цінності), ознайомлення із широким спектром професійних сфер, початкове розуміння ринку праці та ролі освіти в кар'єрному зростанні. Підготовка до свідомого вибору фахового профіля. На рівні профільної середньої освіти (10-12 класи): акцент на поглиблене дослідження обраного профіля; формування індивідуального кар'єрного плану, опанування навичок пошуку роботи, самопрезентації та прийняття відповідальних рішень. Технології кар'єрного коучингу, менторства, індивідуальних консультацій з аналізом портфоліо досягнень, симуляції співбесід, стажування, участь у профільних конкурсах та проєктах.

Технологія застосування цифрових інструментів і ресурсів для кар'єрного консультування та професійної орієнтації: платформа профорієнтації та розвитку кар'єри Державної служби зайнятості (тести, описи професій, відеоекскурсії, база закладів освіти); портал «Моя професія»; державний ресурс «Дія.Освіта» (курси та освітні сертифікати), Національна онлайн-платформа Career Hub (проєкти для молоді, менторські програми, конкурси). Інтерактивні інструменти Prometheus та EdEra з курсами навичок XXI століття.

Тема 3.4. Технологія побудови індивідуальної освітньої траєкторії для кар'єрного розвитку здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Принципи, етапи та інструменти побудови індивідуальної освітньої траєкторії для кар'єрного розвитку учнів з урахуванням їхніх інтересів, здібностей, цінностей та актуальних потреб ринку праці. Роль та можливості кар'єрного консультування у визначенні освітніх і професійних цілей, виборі профільних напрямів навчання, розвитку ключових компетентностей і формуванні навичок автономного управління кар'єрою.

Міждисциплінарна співпраця вчителів-предметників, класних керівників і психологів для комплексної підтримки учня на різних етапах формування індивідуальної освітньої траєкторії для кар'єрного розвитку. Особливості збору та аналізу індивідуальної інформації учнів. Персоналізовані кар'єрні плани та алгоритм їх розроблення.

Тема 3.5. Співпраця ЗЗСО з батьками, психологами, громадами, роботодавцями щодо професійної орієнтації та кар'єрного визначення учнів.

Значення та форми співпраці кар'єрних консультантів із батьками щодо підтримки професійного самовизначення їхніх дітей. Методи залучення батьків до профорієнтаційного процесу в ЗЗСО. Роль психологів у діагностиці та розвитку мотивації, можливості партнерства з місцевими громадами для організації практик і заходів. Форми взаємодії ЗЗСО з роботодавцями для ознайомлення учнів із реальними умовами праці та ринком праці: проведення інформаційних зустрічей, організації спільних проєктів, створення мережі партнерств тощо.

Перелік практичних завдань

Тема 1.1. Інтеграція кар'єрного консультування в систему базової та професійної освіти.

Мета теми: сформувати у педагогів цілісне уявлення про сутність кар'єрного консультування та надати практичні інструменти для інтеграції елементів професійної орієнтації в освітній процес відповідно до принципів НУШ.

Практичне завдання 1. «Кар'єрне консультування очима школи»

Мета: актуалізувати досвід педагогів щодо реалізації елементів кар'єрного консультування в ЗЗСО та визначити можливості їх систематизації.

Форма роботи: групова (3–5 осіб).

Зміст завдання:

1. Проаналізувати наявні в закладі освіти форми роботи з професійної орієнтації учнів 7–8 класів.

2. Визначити, які функції кар'єрного консультування (інформаційна, психодіагностична, прогностична, корекційна) реалізуються в цих формах.

3. Розробити коротку профорієнтаційну активність (10–15 хв) для учнів 7–10 класів відповідно до підходів НУШ.

Очікуваний результат: опис мікроактивності та обґрунтування її відповідності функціям кар'єрного консультування.

Практичне завдання 2. «Профорієнтаційний діалог»

Мета: сформувати навички етичної та психологічно безпечної комунікації з учнями в процесі кар'єрного консультування.

Форма роботи: рольова вправа (пари).

Зміст завдання:

1. Розіграти ситуацію діалогу з учнем 7–10 класу за однією із запропонованих проблем:

- невизначеність щодо майбутньої професії;
- домінуючий вплив батьків на вибір;
- знижена навчальна та професійна мотивація.

2. У процесі діалогу дотримуватися принципів:

- співробітництва;
- безоцінного ставлення;
- діалогу;
- обережного надання порад;
- конфіденційності.

Очікуваний результат: усвідомлення ролі вчителя як фасилітатора професійного самовизначення учня.

Тема 1.2. Сучасні теорії та моделі кар'єрного консультування і професійної орієнтації.

Мета теми: ознайомити педагогів з основними теоріями та моделями розвитку кар'єри й сформувати вміння застосовувати ці знання для педагогічного супроводу професійного самовизначення учнів базової середньої школи.

Практичне завдання 1. «Кар'єрний шлях очима учня»

Мета: сформувати вміння адаптувати теорії та моделі розвитку кар'єри до вікових можливостей учнів 7–10 класів.

Форма роботи: групова.

Зміст завдання:

1. Оберіть одну з груп теорій кар'єри (теорії змісту, теорії процесу або теорії змісту і процесу).

2. Визначте, які ідеї цієї теорії можуть бути зрозумілими та корисними для учнів 7–10 класів.

3. Розробіть коротку навчальну вправу або бесіду (20-25 хв), у якій:

- пояснюється поняття кар'єри;
- демонструються можливі етапи кар'єрного шляху;
- підкреслюється ідея професійної мобільності.

Практичне завдання 2. «Чинники кар'єри: педагогічний аналіз кейсу»

Мета: навчитися визначати чинники, що впливають на кар'єрний розвиток учнів, та окреслювати роль учителя в цьому процесі.

Форма роботи: індивідуальна або групова.

Зміст завдання:

1. Проаналізуйте запропонований опис учня 7–10 класу (кейс), у якому відображені:

- соціальні чинники (сім'я, соціальне середовище);
- соціально-психологічні чинники (вплив однолітків, очікування значущих дорослих);
- психологічні чинники (інтереси, самооцінка, рівень упевненості).

2. Визначте, які чинники найбільше впливають на формування уявлень учня про майбутню кар'єру.

3. Запропонуйте 1–2 педагогічні дії, які може здійснити вчитель для підтримки професійного самовизначення учня (у межах своєї компетенції).

Тема 2.2. Особливості мотивації професійного вибору старшокласників.

Мета: сформувати у педагогічних працівників цілісне уявлення про вікові, психологічні та мотиваційні особливості професійного самовизначення здобувачів базової та профільної середньої освіти; розвинути здатність педагогів аналізувати внутрішні й зовнішні чинники професійного вибору підлітків; підвищити рівень професійної готовності вчителів до створення підтримувального освітнього середовища, що сприяє усвідомленому, добровільному й відповідно до віку повідному формуванню кар'єрних намірів учнів 7–10 класів

Практичне завдання 1 «Я в підлітковому віці: досвід професійних мрій»

Мета завдання: Усвідомити вікові та психологічні особливості професійного самовизначення через власний досвід підліткового віку; сформувати емпатію до мрій, ідеалізованих уявлень і сумнівів сучасних підлітків.

Форма роботи: індивідуальна робота з подальшим обговоренням у малих групах.

Зміст завдання: Учасникам пропонується пригадати себе у віці 14–16 років і письмово відповісти на запитання:

- Ким я хотів/хотіла стати в підлітковому віці?
- Що впливало на цей вибір (батьки, школа, друзі, медіа, престиж, приклади дорослих)?
- Які уявлення були ідеалізованими, а які реалістичними?
- Чого я тоді про себе не знав/не знала (здібності, обмеження, інтереси)?

Далі в групах обговорюється:

- які мотиватори є типовими для підліткового віку;
- як юнацький максималізм може бути як ресурсом, так і бар'єром.

Практичне завдання 2. «Карта впливів: що формує професійний вибір підлітка»

Мета завдання: Проаналізувати зовнішні та внутрішні чинники професійного самовизначення і навчитися відокремлювати власні бажання підлітка від тиску соціального середовища.

Форма роботи: індивідуальна і групова.

Зміст завдання: Учасникам пропонується скласти «карту впливів» для умовного підлітка (або себе у юності), розподіливши чинники на дві групи:

Зовнішні чинники:

- батьки, родина;
- школа і вчителі;
- однолітки;
- медіа, соціальні мережі;
- престиж і тренди ринку праці.

Внутрішні чинники:

- інтереси;
- здібності;
- цінності;
- самооцінка;
- рівень домагань.

Після заповнення учасники визначають:

- які чинники домінують;
- де можливий тиск;
- що потребує педагогічної підтримки.

Практичне завдання 3. «Мотиваційний профіль: чому я роблю вибір»

Мета завдання: усвідомити різні типи мотивації професійного вибору та навчитися розпізнавати внутрішню й зовнішню мотивацію у підлітків.

Форма роботи: індивідуальна робота з елементами самоаналізу.

Зміст

завдання:

Учасникам пропонується:

1. Обрати 3–5 мотивів, які сьогодні є для них провідними у професійній діяльності (соціальні, матеріальні, творчі, змістовні, престижні тощо).

2. Відповісти письмово:

- які мотиви є внутрішніми;
- які є зовнішніми;
- як змінювалася мотивація з віком.

3. Обговорити, чому для підлітків зовнішня мотивація часто переважає і як педагог може підтримати формування внутрішньої зацікавленості без тиску.

Очікуваний результат: слухачі розуміють мотиваційні механізми професійного вибору та можуть добирати коректні мотиваційні інструменти для підлітків.

Тема 3.1. Форми кар'єрного консультування здобувачів базової та профільної середньої освіти.

Практична вправа 1. «Консультаційний конструктор»

Мета: навчити вчителів свідомо обирати форму кар'єрного консультування відповідно до віку учнів, запиту та освітньої ситуації.

Формат: групова робота

Хід вправи

1. Учасники об'єднуються у малі групи.
2. Кожна група отримує опис педагогічної ситуації, наприклад:
 - учень 7 класу не проявляє інтересу до навчання;
 - група учнів 8 класу має спільний інтерес до ІТ;
 - учні 9 класу не можуть визначитися з профілем;
 - учні 10 класу сумніваються у виборі професії.
3. Завдання групи сконструювати оптимальну форму кар'єрного консультування, заповнивши таблицю:

Критерій	Обґрунтований вибір
Кількість учасників	індивідуальна / групова / колективна
Тривалість	разова / довготривала / систематична / оперативна
Зміст	довідково-інформаційна / діагностична / формувальна
Профіль консультанта	педагог / психолог / ін.
Форма організації	очна / дистанційна / змішана

4. Презентація рішень.

Рефлексія

- Які фактори визначають вибір форми консультування?
- Де межі педагогічної компетенції?

Результат: вчителі вміють гнучко застосовувати різні форми кар'єрного консультування.

Практична вправа 2. «Маршрут кар'єрного супроводу учня»

Мета: сформувати розуміння логіки переходу від одного виду консультування до іншого у процесі кар'єрного розвитку учня.

Формат: робота в підгрупах + візуалізація

Хід вправи

1. Кожна підгрупа отримує портрет учня (7, 8, 9 або 10 клас).
2. Завдання:
 - вибудувати послідовність форм кар'єрного консультування протягом навчального року;
 - визначити мету кожного етапу;
 - окреслити роль педагога, психолога, інших спеціалістів.
3. Оформлення у вигляді схеми або «дорожньої карти».

Орієнтовна структура маршруту

- колективна довідково-інформаційна;
- групова діагностична;

- індивідуальна формувальна;
- оперативна консультація (за потреби).

Рефлексія: Які форми є базовими для кожного віку? Як уникнути перевантаження учнів?

Результат: здатність планувати системний кар'єрний супровід.

Практична вправа 3. «Межі та можливості вчителя у кар'єрному консультуванні»

Мета: чітко розмежувати зони відповідальності педагога в різних видах кар'єрного консультування.

Формат: робота з твердженнями + дискусія

Хід вправи

1. Учасникам пропонуються твердження, наприклад:
 - «Учитель може рекомендувати конкретну професію»;
 - «Учитель може проводити діагностику здібностей»;
 - «Учитель має інформувати про потреби ринку праці»;
 - «Учитель може коригувати кар'єрні плани учня».
2. Завдання:
 - визначити, у яких формах консультування це допустимо;
 - чи потребує залучення психолога або інших спеціалістів;
 - обґрунтувати рішення.
3. Групове узагальнення та рефлексія: Як дотримуватись етичних меж? Які компетенції варто розвивати вчителю?

Тема 3.2. Методи та прийоми кар'єрного консультування

Мета теми: сформувати у педагогів практичні навички використання простих коучингових та арт-орієнтованих технік кар'єрного консультування шляхом особистого проживання досвіду та подальшої адаптації його до роботи з учнями базової школи.

Практичне завдання 1. Техніка «Десятихвилинний коучинг»

Мета: усвідомити власну мотивацію до досягнення професійних цілей та опанувати алгоритм короткої коучингової розмови, придатної для роботи з учнями 7–8 класів.

Форма роботи: робота в парах.

Зміст завдання:

1. У парах по черзі виконайте роль «коуча» та «клієнта».
2. Оберіть професійну або навчальну ціль, актуальну для дорослого (учителя).
3. Дотримуючись структури техніки, дайте відповіді на запитання:
 - Чого я хочу? Чому це для мене важливо? (3 позиції)
 - Як я можу цього досягти? (3 найближчі дії)
 - Які труднощі можуть виникнути? Як я можу їх подолати? (3 способи)

• Як я зрозумію, що ціль досягнута? Які можливості це відкриє? (3 критерії)

4. Після виконання обговоріть, які запитання були найскладнішими та найкориснішими.

Очікуваний результат: усвідомлення цінності структурованих запитань для підвищення мотивації та готовність адаптувати техніку для коротких профорієнтаційних розмов з учнями.

Практичне завдання 2. Техніка «Колесо кар'єрних цілей»

Мета: навчитися аналізувати професійний розвиток через візуалізацію та визначати зони дисбалансу і росту.

Форма роботи: індивідуальна з подальшим груповим обговоренням.

Зміст завдання:

1. Намалуйте коло та поділіть його на 8 секторів (сфери професійного розвитку).

2. Оцініть кожен сектор за 10-бальною шкалою рівня задоволеності.

3. З'єднайте отримані точки та проаналізуйте форму.

4. Визначте один найбільш проблемний сектор і сформулюйте ціль для його покращення.

5. Запропонуйте 2–3 реалістичні кроки до досягнення цієї цілі з урахуванням часу.

Очікуваний результат: сформоване вміння використовувати інструмент візуального аналізу для обговорення кар'єрних цілей і можливість його спрощеної адаптації для учнів 7–8 класів (у форматі «колеса інтересів» або «колеса мрій»).

Практичне завдання 3. Арт-техніка «Моя кар'єра через 10 років»

Мета: розвинути навички рефлексії професійного майбутнього та опанувати арт-інструмент як безпечний спосіб роботи з мріями та прагненнями учнів.

Форма роботи: індивідуальна.

Зміст завдання:

1. Уявіть своє професійне життя через 10 років.

2. За допомогою малюнків, символів, слів або образів зобразіть:

- сферу діяльності;
- характер роботи;
- власну роль і відчуття у цій ролі.

3. Після завершення роботи дайте відповіді на запитання:

- Що є центральним у моєму образі майбутньої кар'єри?
- Які ресурси я вже маю для руху до цього образу?
- Який один реальний крок я можу зробити найближчим часом?

Очікуваний результат: усвідомлення прихованих професійних бажань та готовність використовувати арт-техніку для формування в учнів позитивного образу майбутнього без нав'язування конкретного професійного вибору.

Методичний коментар. Усі техніки виконуються педагогами спочатку на власному досвіді з метою глибшого розуміння їх психологічного впливу. У роботі з учнями 7–10 класів техніки застосовуються у спрощеному, адаптованому форматі з дотриманням принципів добровільності, підтримки та вікової доцільності.

Тема 3.3. Технології кар'єрного консультування на різних етапах підготовки здобувачів базової та профільної середньої освіти

Мета : розглянути з слухачами планування кар'єри, сформувати навички постановки кар'єрних цілей, ознайомити з поняттями та диференціацією понять «мрія» і «мета», навчити вибудовувати алгоритм досягнення «мети», сформувати вміння проектування короткострокового і довгострокового кар'єрного плану.

Запитання до аудиторії:

- - Для чого потрібно планувати кар'єру?
- - Яким має бути правильне планування в житті?

Бліц-вправа

Мета: зрозуміти, що ми насправді можемо більше, ніж думаємо.

Варіанти вправ:

Варіант1. Інструкція для аудиторії: «Подумайте, скільки разів ви можете прострибати на одній нозі за 1 хвилину. Подумали? Запам'ятайте цю цифру і не кажіть її. А зараз закривайте очі і починайте стрибати. Я скажу, коли закінчиться 1 хв». Викладач/ка починає вимірювати час і говорить «СТОП», коли пройде 30 секунд (саме не хвилину, а 30 секунд). Запитання до аудиторії: «Ну що, прострибали скільки? (відповіді 3-4 слухачів/слухачок) А скільки загадували? (відповіді цих самих слухачів/слухачок). А пройшло лише 30 секунд!». Далі варто наголосити: «Люди інколи применшують свої можливості і бояться. Цього робити не варто, варто спробувати і вийде все!»

Вправа 2. Перегляд відеоролика «Комфорт, зона комфорту, вихід із зони комфорту»

<https://www.youtube.com/watch?v=dVYgoF96I2A>

Вправа 3. Перегляд мотиваційного відео, наприклад, частину відео композиції гурту Антитіла «TDME» — «Нічого не бійся, в кінці сценарію хепі-енд... Там, де ми є!» або «Буде так як ти захочеш»

<https://www.youtube.com/watch?v=2BNoM8eveTU>

https://www.youtube.com/watch?v=GL2jumUL_vY

Інформаційна довідка

ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБНО ПЛАНУВАТИ КАР'ЄРУ?

Сьогодні ми поговоримо про одну з найважливіших речей в житті кожного з нас – про планування кар'єри та свого життя. Чому так важливо підійти до планування своєї кар'єри системно та як це зробити? Отже, планування кар'єри – про що це? Про стабільне місце роботи, високу зарплатню та кар'єрне зростання? – Ні, не зовсім.

Сьогодні, коли мова йде про планування кар'єри, ми говоримо про вибір улюбленої справи, вибір оточення, про професійний розвиток, реалізацію особистих мрій та власних талантів.

Саме від планування кар'єри буде залежати наше життя в цілому, адже близько 65% часу кожна людина проводить в робочому режимі або вирішуючи питання, які стосуються робочої діяльності. І саме від нас залежить, яке суспільство буде нас оточувати, в якому місці ми будемо проводити цей час та чому його приділяти, адже в будь-якому випадку кожен з нас витратить цей час на роботу та кар'єру, та тільки від кожного з нас залежить, наскільки ефективно ми його витратимо, та які перемоги та здобутки отримаємо від цього. Після батьківського наставництва та якісної базової освіти, планування кар'єри – найважливіший елемент формування гармонійної розвиненої особистості, успішної людини та здорового суспільства.

Яким буває планування кар'єри? Сьогодні ж, завдяки інтенсивному розвитку соціальних медіа та діджиталізації бізнесів, можливостей стало більше: з'явилося чимало безкоштовних освітніх курсів, тренінгів з запуску стартапів, приблизно на третину збільшилася кількість платформ, які надають грантову, донорську, міжнародну допомогу для запуску нових проектів молодими людьми. Саме тому, ще на початку свого професійного шляху потрібно визначитися: яким ви бачите своє майбутнє – у підприємницькій чи професійно-орієнтованій діяльності в межах компанії чи вже існуючого бізнесу.

З ЧОГО ПОЧАТИ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ. Першим кроком у плануванні кар'єри буде визначення своїх бажань у розвитку та сильних сторін. Але важливо чесно їх побачити. Незважаючи на те, що кожна слабка сторона може стати сильною, краще не гаяти час. Адже доки ви будете розвивати слабкі сторони, хтось буде робити ще потужнішими свої сильні та досягати фінансового та особистого успіху. І, до речі, доволі часто наші нестандартні особливості, які можуть здаватися вадами, і є нашими найпершими помічниками в досягненні високих результатів, наприклад, як високий зріст у баскетболі. Успіх чекає на тих, хто зможе чесно відповісти ТРИ «ТАК» на питання «Чи Хочу я? Чи можу я? Чи буду Я?» Завжди потрібно обирати та розвивати свої сильні сторони, щоб не гаяти час та не витратити сили дарма. Після того, як напрямок обраний, незалежно від того який він – потрібно починати ставити цілі та будувати свій особистий кар'єрний план – сходинки до своєї професійної вершини, яку ви плануєте підкорити.

КАР'ЄРНИЙ ПЛАН – ЧОМУ ВІН ПОТРІБЕН? Кар'єрний план може бути створений тільки після того, як людина визначиться з хоча б приблизною картинкою свого життя в проекції на стабільний, осяжний вік. Саме тому серед HR-менеджерів, які працюють з профорієнтаційним та молодіжним напрямком, можна часто почути питання «ким ви бачите себе в 35 років?». Мрії та бажання, підкріплені гарною фаховою освітою, досвідом, активністю та постійним розвитком, обов'язково приведуть до кар'єрного та особистого успіху. (Зразок кар'єрного плану на слайді)

Створення кар'єрного плану. Для створення кар'єрного плану потрібно відповісти собі на питання, де ви хочете бути, чим займатися, та починати

рухатися в цьому напрямку. Для того, щоб завершити побудову попереднього кар'єрного плану, бажано знайти компанію, яка працює у вашому напрямку та отримати першу омріяну роботу.

Або ж, вже маючи базові знання прийти на співбесіду, використовуючи для пошуку вакансій всі сучасні засоби: від сайтів, соціальних мереж – до каналів в телеграмі та профільних форумів та подій. Шлях буде один: визначення фаху, розвиток фахових компетенцій за допомогою допоміжних освітніх ресурсів та пошук першого робочого місця, яке і стане першою перемогою кар'єрного планування.

Як зробити кар'єру успішною? Утримувати дисципліну та планування завжди у фокусі. Доки ти відпочиваєш, хтось інший в цей самий час тренує та посилює свої навички. Найголовніше в будь-якій справі, професії, кар'єрі – зберігати динаміку руху, ніколи не зупинятися і постійно фахово розвиватися, адже в час інтенсивного розвитку комунікацій і технологій світу потрібні експерти, закохані в свою справу.

Практична вправа 1. «Постановка кар'єрних цілей»

Планування неможливо без постановки того, чого ви хочете досягти, іншими словами – постановки цілей.

Постановка цілей по SMART – приклади, критерії.

Користь SMART планування цілей. Найманому працівнику, майже нереально вибратися з фінансового “рабства” без досвіду «розумного» планування. Тут слід розуміти ключову можливість в особистій ефективності – переносити свої фантазії в конкретні завдання і дії. Постановка мети по Smart дає розуміння і можливість прогнозувати досягнення мети. Через технологію наше абстрактне «хочу» перетворюється з «бажаного» результату в «запланований» результат.

Завдання, яке виконує система SMART-планування – збільшити ймовірність досягнення бажаного результату.

Проведемо розшифровку SMART-критеріїв для постановки цілей.

Specific. Ціль повинна бути Конкретною. Наприклад, конкретизуємо бажаний ефект в особистому житті, роблячи його зрозумілим і досяжним. Замість мрійливих, загальних формулювань потрібно записувати конкретні наслідки на виході. Згідно зі SMART принципом, цілі повинні бути з одним конкретним результатом. Якщо мета - «Стати сімейною людиною», то її потрібно розбити на підцілі або дрібні завдання

Measurable. Ціль – Вимірна (Вимірювана). Технологія досягнення цілей за правилом SMART передбачає контроль просування до мети. Для цього вона повинна бути вимірною. Цифри повинні бути адекватно підібрані, так щоб в них був закладений сенс (одиниця виміру). Кожен критерій методу SMART трансформує і уточнює мету. Ті ж цілі, з критерієм вимірності - стануть більш конкретні.

Achievable. Ціль – Досяжна. Критерій досяжності означає, що мета вам вже під силу або знаходиться в зоні росту. У вас достатньо знань і навичок, щоб її досягти. Або потрібно буде трохи попрацювати над собою, щоб з нею впоратися. Ви можете покроково уявити що потрібно зробити, і кожен крок вам

під силу. Можливо, вам буде важко її досягти, але вона не лякає вас. Мета може викликати сумніви, але не паралізує волю. Якщо мета здається недосяжною, краще поставити проміжну, доступну вам мету. Якщо мета поставлена і ви її відкладаєте - потрібно ставити мету простіше.

Relevant. Ціль – Актуальна. Цей критерій методу SMART цілі вимагає аналізу питанням - «Чому я цього хочу?» До вашого кінцевого бажання ведуть багато цілей, і можливо вони цікавіші. Вести здоровий спосіб життя можна по-різному: бігати, правильно харчуватися, плавати, грати в волейбол. Потрібно перевірити, що більше вам підходить. Дослідити себе: що ви відчуваєте, йдучи різними шляхами здорового життя. Якщо мета складна, і ви не впевнені, що хочете її переслідувати - рекомендую поставити проміжну мету для експерименту. Пройти частину шляху і подивитися, як воно - чи є охота далі прагнути її?

Time-bound. Ціль – обмежена терміном (у часі). У менеджменті це важливий критерій для кожної мети. Іншим співробітникам потрібно орієнтуватися на успіхи колег, і будувати свої плани, виходячи з дій членів організації. В особистому житті зручніше ставити не поодинокі цілі з заданим терміном, а складати річний план.

Головні переваги смарт цілей:

1. Виклад напрямку. Якщо прописані смарт цілі, то ви маєте чіткий напрямок для виконання своїх завдань. Якщо у вас бізнес, то прописані цілі спрямовують команду для прийняття рішень кожен день.

2. Допомога в плануванні. Навчившись визначати цілі, ви вийдете на більш просунутий рівень планування завдань, як для свого бізнесу, так і для особистих, щоденних проблем.

3. Отримання швидкого результату. Правильно сформульовані смарт цілі допомагають швидше реалізувати поставлені завдання. У вас буде йти менше часу на виконання непродуктивних дій.

4. Засоби мотивації. Якщо перед вами поставлена велика мета, то вона стане для вас інструментом мотивації.

Давайте розглянемо детальніше як «Мрію перетворити в мету».

У кожної людини, є дивовижна можливість – мріяти. Іноді мрії стають реальністю і перетворюючись на життєві цілі, а іноді так і залишаються мріями. Давайте уявимо собі наше життя у вигляді сходів, по яких ми йдемо вгору, в майбутнє, в доросле життя. Ваше право – обрати, якими будуть ваші сходи, великі чи маленькі, білі, блакитні або чорні. Ви можете вважати, що кожна сходинка – це те, дія і крок до того, чого ви прагнете у вашому житті. Давайте назвемо цю драбину "сходами бажань".

Мрія – існуючий в думках образ чогось дуже сильно бажаного, жаданого, ваблячого. Мета – бажаний результат, для досягнення якого розроблений конкретний план дій із визначеними термінами на виконання задуманого. Мрія – це щось ефемерне, примарне, повітряне, ідеальне, абстрактне. Вона надихає нас. Це лише перша сходинка на довгому шляху. Мрія підштовхує нас зробити крок, але от чи зробимо ми його – невідомо. Дуже часто мрії так і не втілюються в реальність. Мета дає визначеність, вона стає нашим орієнтиром

на дорозі життя. Функція мрії – надихати, адже мрія безпосередньо пов’язана з світом почуттів та емоцій. Мета неможлива без конкретних дій.

Практична вправа 2. «Від Мрії до Цілі»

Формат: малі групи.

Для чого мрію перетворювати в мету? Коли ми мріємо, ми стоїмо на місці, як тільки з’являється чітка мета, ми починаємо рухатися до неї. Мета мотивує нас, ми знаємо, навіщо до неї йдемо. Давайте навчимося перетворювати МРІЇ в SMART-ЦІЛІ.

Інструкція: подумати та написати свою МРІЮ щодо майбутньої професії. Коли написали свою МРІЮ в зошит, викладач/ка пропонує почати процес перетворення МРІЇ в ЦІЛЬ. Слухачі/чки мають прописати 7 власних кроків, тут немає правильних або невірних формулювань. Кожен пише так, як вважає зрозумілим для себе.

Технологія перетворення мрії у ціль.

7 кроків від мрії до цілі:

Фактично «кроки» — це критерії, за допомогою яких мрія конкретизується у ціль. Якщо здобувачам/здобувачкам освіти буде складно самостійно прописати кроки, тоді викладач/викладач їм допомагає, озвучуючи можливі. Приклади кроків:

1. крок – Як я впізнаю, що моя ціль досягнута? (опис результату, на який я орієнтуюсь)
2. крок – Чим я готовий “заплатити”? (фінансові обмеження, часові затрати тощо)
3. крок – Коли я досягну своєї цілі? (дата або певне досягнення).
4. крок – Труднощі і внутрішні перепони (описати, що мені може завадити)
5. крок – Яку винагороду я отримаю? (моральну, естетичну, фінансову тощо)
6. крок – Письмовий договір з собою (прописування коротких етапів)
7. крок – Щоденне читання договору вголос (або інша мотиваційна складова)

Згідно постановка своєї мети по SMART-методиці ціль відповідатиме критеріям:

- 1 крок – конкретна: Як я впізнаю, що моя ціль досягнута?
- 2 крок - вимірювана: Яку винагороду я отримаю?
- 3 крок – досяжна: Чи реально мені досягнути даної мети в визначені терміни?
- 4 крок – актуальна: Чи потрібно мені це ближчим часом?
- 5 крок - обмежена в часі: Коли я досягну своєї цілі?

Бесіда «Визначення можливих перешкод при досягненні цілі та шляхів їх подолання».

Рекомендовано провести вправу як відкритий діалог. Можна використати метод «Мікрофон».

Запитання до аудиторії: Яка можлива перешкода при досягненні цілі та шляхи її подолання?

Інтерактивний метод «Мікрофон» дає можливість кожному висловлювати думку, швидко, по черзі, відповідаючи на запитання.

Зміст інтерактивного методу «Мікрофон»: слухачі/слухачки разом із викладачем/кою утворюють коло, передаючи одне одному імітований або іграшковий мікрофон, висловлюють свої думки на задану тему — запропоновані до розгляду питання чи проблеми. Висловлювання не обговорюються. Зауважимо, що мікрофон можна передавати і по кабінету, не утворюючи кола.

Правила проведення «Мікрофону»:

- говорити має право тільки слухач/слухачка, у кого «символічний» мікрофон;
- відповіді не коментують і не оцінюють;
- коли хтось висловлюється, інші мають дотримуватися тиші.

Практична вправа 3. «Послідовність прийняття рішення»

Для вдалого кар'єрного росту та й в житті необхідно вміти долати перешкоди та приймати рішення. Розглянемо алгоритм прийняття рішень.

1. Визначте мету (ваша мета повинна бути максимально конкретною).
Чого я хочу досягнути: яка кваліфікація?/ рівень оплати?/ кар'єра (посада)?/ в який термін?/ ще щось?

2. Визначте засоби (що ви можете використати для досягнення мети):
Що мені допоможе: знання і інформація / досвід / вміння та навички / особисті якості / допомога інших людей

3. Відпрацюйте варіанти (варіанти – це конкретні місця роботи або навчання, через які досягнете своєї мети)
- варіант 1.. 2..3.. (три варіанти – це мінімум. Є ще щось?).

4. Позитивно оцініть варіанти.
Чи відповідають ці варіанти вашій головній меті? Який із варіантів можливий? Який варіант найбільше підходить вам?

5. Дійте
Обговорення почутого.

Тема 3.4. Технологія побудови індивідуальної освітньої траєкторії для кар'єрного розвитку здобувачів базової та профільної середньої освіти

Мета: сформувати у педагогічних працівників практичні компетентності щодо супроводу індивідуальної освітньої траєкторії та кар'єрного розвитку учнів 7–10 класів з урахуванням їхніх інтересів, здібностей, цінностей та актуальних потреб ринку праці.

Практична вправа 1. «Індивідуальний профіль учня: збір та аналіз інформації»

Форма роботи: робота в малих групах

Зміст:

- аналіз умовного профілю учня;
- виявлення інтересів, здібностей, цінностей (непрямі ознаки);
- визначення освітніх потреб і ризиків;
- формулювання запиту до психолога.

Результат: формування навички педагогічного спостереження без психологічної діагностики.

Вправа «Освітні рішення без порад»

Мета: сформувати вміння супроводжувати вибір учня, не нав'язуючи власних сценаріїв.

Формат: рольова робота

Хід вправи

1. Учасники отримують типові фрази вчителів:

- «Тобі краще йти в ...»
- «З такими оцінками тільки ...»
- «Цей профіль перспективніший»
- «Ти ж розумна дитина - навіщо тобі це?»
- «З твоїм характером у цій сфері буде важко»
- «Подумай практичніше, зараз не час для експериментів»
- «У цій професії все одно немає майбутнього»
- «Спочатку здобудь нормальну спеціальність, а потім займайся тим, що подобається»
- «Подивись, куди йдуть сильні учні тобі туди ж»
- «Це більше підходить іншим, не тобі»

2. Завдання:

- трансформувати директивні формулювання у формулювання підтримки;
 - визначити, які фрази порушують автономію учня.

3. Презентація варіантів.

Рефлексія: Чому порада може шкодити процесу вибору? Де межа професійної відповідальності вчителя?

Результат: розвиток етичної та консультативної компетентності.

Практична вправа «Освітній запит: що насправді каже учень?»

Мета: навчитися розрізняти поверхневий і глибинний запит учня.

Формат: аналіз кейсів

Хід вправи

1. Групи отримують висловлювання учнів:

- «Не знаю, ким хочу бути»
- «Батьки змушують обрати профіль»
- «Мені все одно»
- «Боюся помилитися з вибором»

- «У мене нічого не виходить достатньо добре»
 - «Я ще не готовий(а) вирішувати»
 - «Мені подобається багато всього, але не знаю, що обрати»
 - «Я не знаю, які професії зараз взагалі є»
 - «Навіщо це все, все одно нічого не гарантовано»
 - «Я не розумію, навіщо мені ці предмети»
2. Завдання:
- сформулювати можливі приховані запити;
 - визначити, що може зробити вчитель, а що — психолог.
3. Створення таблиці:

4. СПИСОК 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: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/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/2145-19#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).

Основна література

1. Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державного службовця. Вісник державної служби України. К.: ВАТ «УкрНДІСВД», 2008. с. 76-80
2. Белей М.Д., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с.
3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с.
4. Заєць І. В., Шевенко А. М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності: методичні рекомендації. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. URL: <https://surl.li/qkedef> (дата звернення: 25.08.2025).

5. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.
6. Кокур О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
7. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015. 745 с. <https://studopedia.info/2-113973.html>
8. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.
9. Професійна орієнтація у Новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczyaprofori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadского-obgovorennya-16_12_20-arJ1 (дата звернення: 25.08.2025).
10. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .-Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .348 с.

Додаткова література

1. Глубоченко К. Впровадження інституту кар'єрних радників у школах: підходи до оцінювання ефективності. Академічні візії. 2024. Випуск 36.С. 1-10. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1428/1306> (датазвернення: 25.08.2025).
2. Психологія професійної діагностики та професійного консультуванняпрактичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; заред. О. М. Ігнатович. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://surl.li/hrueod> (дата звернення: 25.08.2025).
3. Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2020. № 1 (34). С. 213-220. URL: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-34> (дата звернення: 25.08.2025).
4. Хоружа Л., Братко М., Гриневич Л. Інноваційні тренди у професійнопедагогічній освіті: кар'єрний радник для Нової української школи. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. 2024. № 80(3). С. 31-44. URL: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.3> (дата звернення: 25.08.2025).
6. Шевенко А. Проблеми підготовки радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти. UNESCO Journal Lifelong Professional Education in the XXI Century, v. 1, n. 7, P. 86-97, 1 Aug. 2023. URL: [https://doi.org/10.35387/ucj.1\(7\).2023.86-97](https://doi.org/10.35387/ucj.1(7).2023.86-97) (дата звернення: 25.08.2025).
7. Lytvynenko O., Korkos Y. Adaptation of the Ukrainian version of Autonomous Career Motivation Scale (in Ukrainian). URL: <https://www.researchgate.net/publication/390224057> Adaptation of the Ukrainian

version of Autonomous Career Motivation Scale in Ukrainian. (дата звернення: 25.08.2025).

Інтернет-ресурси

1. Міністерство цифрової трансформації України. Тести. Дія. Освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/tests> (дата звернення: 25.08.2025).
2. Міністерство цифрової трансформації України. Дерево професій. Дія. Освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/profession-tree> (дата звернення: 25.08.2025).
3. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Офіційний інтернетпортал Державної служби зайнятості України. URL: <http://profі.dez.gov.ua/> (дата звернення: 25.08.2025). RI
4. Всеукраїнський проект з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії». URL: <https://hryoutest.in.ua/> (дата звернення: 25.08.2025).