КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

КАФЕДРА ОСВІТОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

ПРАКТИКУМ

до навчальної дисципліни

«КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГ В ПРОФОРІЄНТАЦІЇ»

для здобувачів вищої освіти спеціальності А1 Освітні науки

другого (магістерського) рівня вищої освіти

освітньо-професійної програми 2.А1.00.02 «Освітній дизайн і коучинг в освіті дорослих»

Київ – 2026

Розробник:
Марія БРАТКО, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук факультету педагогічної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

ШІ-асистування:
Під час підготовки навчально-методичного видання використано генеративну систему штучного інтелекту **ChatGPT на базі моделі GPT-5.6 Sol Pro (OpenAI)**. Генеративний штучний інтелект застосовувався для структурування навчального матеріалу, мовно-стилістичного редагування, технічного форматування та верстки тексту.

Рецензенти:
Олеся Столярчук, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціальних практик факультету психології та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

Маргарита Козир, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук факультету педагогічної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

ПЕРЕДМОВА

Практикум розроблено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни «Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації». Він охоплює 12 практичних занять обсягом 24 аудиторні години для денної форми навчання. Кожне заняття поєднує коротке теоретичне орієнтування, практичні завдання, робочі шаблони, фрагменти прикладів, рефлексію та критерії оцінювання.

Логіка практикуму побудована як поступовий рух від розрізнення понять і професійних ролей — до аналізу політики, осмислення теорій кар’єрного розвитку, вивчення запиту, формування кар’єрного профілю, проведення консультації та коуч-сесії, а далі — до проєктування цілісної системи кар’єрної підтримки в закладі освіти. Завдання не передбачають єдиної «правильної» відповіді: якість рішення визначається доказовістю, етичністю, відповідністю запиту, реалістичністю та здатністю здобувача освіти аргументувати власний вибір.

Принцип практикуму

- Не вгадати професію за людину, а створити умови для її самопізнання, дослідження можливостей і відповідального рішення.
- Не підмінити професійне судження тестом або алгоритмом, а поєднати кілька джерел даних і перевірити висновки у діалозі.
- Не відтворити готовий шаблон механічно, а адаптувати інструмент до віку, контексту, ресурсів і потреб конкретного здобувача освіти.

Як працювати з практикумом

1. До заняття опрацюйте відповідний текст лекції та рекомендовані джерела. За потреби підготуйте короткі нотатки або цифрові матеріали.

2. Оберіть навчальний кейс із запропонованого банку або створіть власний знеособлений кейс. Реальні персональні дані неповнолітніх не використовуються.
3. Під час роботи в парах і трійках дотримуйтеся ролей, часових меж, конфіденційності та правил психологічної безпеки.
4. Фіксуйте не лише остаточний продукт, а й логіку рішення: дані, припущення, альтернативи, етичні ризики, підстави для вибору інструменту.
5. Після кожного заняття додайте артефакт до портфоліо практикуму й запишіть коротку рефлексію: що вдалося, що потребує розвитку, який наступний крок.

Портфоліо практикуму

№	Артефакт	Орієнтовний формат
1	Термінологічна та професійно-рольова карта	Матриця / інфографіка / схема
2	Аналітичний паспорт політики та порівняльна карта моделей	Policy brief / таблиця / постер
3	Професійно-етичний кодекс і карта партнерства	Кодекс / RACI / дорожня карта
4	Порівняльна матриця теорій і теоретично обґрунтований аналіз кейсу	Аналітична записка
5	Протокол первинного вивчення кар’єрного запиту	Інтерв’ю-протокол / карта даних
6	Інтегрований кар’єрний профіль і консультативна гіпотеза	Профіль 2–4 сторінки
7	Сценарій і протокол повного циклу консультації	Сценарій / аркуш спостереження
8	Індивідуальний освітньо-кар’єрний план і програма самопідготовки	План / календар / матриця альтернатив
9	Адаптований інклюзивний сценарій і маршрут перенаправлення	Чек-лист / алгоритм / рольовий сценарій
10	Картка коуч-сесії GROW і план малого експерименту	Протокол / рефлексія
11	Дизайн групового коучингу та аудит цифрового/AI-інструменту	Сценарій / аудит / верифікаційний звіт
12	Проєкт інтегрованої програми кар’єрної підтримки	Canvas / логічна модель / презентація

Загальні правила етики й академічної доброчесності

- Добровільність участі, повага до автономії та право здобувача освіти змінити думку або відмовитися від вправи.
- Конфіденційність, мінімізація персональних даних і використання лише знеособлених навчальних кейсів.
- Недискримінація; уникнення гендерних, вікових, соціальних, етнічних, майнових та інших стереотипів.
- Використання валідних і правомірно доступних методів у межах власної компетентності. Один тест не є підставою для «вердикту».
- Відповідальне перенаправлення до психолога, психотерапевта, лікаря, соціального працівника або іншого фахівця, коли запит виходить за межі ролі педагога.
- У разі використання генеративного штучного інтелекту — позначення способу використання, перевірка фактів і джерел, відмова від завантаження персональних або чутливих даних.

Мінімальна декларація використання AI

«Для підготовки цього артефакту AI використано для _____. Персональні дані не вводилися. Отримані твердження перевірено за такими джерелами: _____. Остаточний добір, аналіз і висновки виконано автором/авторкою роботи».

Загальна рубрика практичної роботи

Кожна практична робота оцінюється максимально в 10 балів. У конкретному занятті формулювання критеріїв уточнюються, але зберігають спільну логіку.

Критерій	0 балів	1 бал	2 бали
Теоретична й понятєва коректність	Поняття не розрізнено або застосовано помилково.	Загалом коректно, але є неточності.	Поняття використано точно й доречно.
Методична обґрунтованість	Рішення випадкове або нереалістичне.	Рішення частково обґрунтоване.	Рішення логічне, реалістичне й доказове.
Етика та професійні межі	Є суттєві етичні ризики.	Основні вимоги враховано.	Етичні ризики передбачено й мінімізовано.
Якість продукту та комунікації	Продукт фрагментарний.	Продукт зрозумілий, але потребує доопрацювання.	Продукт цілісний, структурований і придатний до використання.
Самостійність, творчість і рефлексія	Власне рішення та рефлексія відсутні.	Є окремі самостійні елементи.	Виявлено ініціативу, аргументований вибір і глибоку рефлексію.

Банк наскрізних навчальних кейсів

Кейс можна змінювати й доповнювати, не руйнуючи його ключової суперечності. Заохочується створення власних знеособлених кейсів, пов’язаних із різними типами закладів освіти.

Кейс	Вихідна ситуація	Фокус роботи
А. Марко, 9 клас	Захоплюється іграми, 3D-моделюванням і короткими відео. Батьки наполягають на медицині як «надійній професії». Марко просить провести один тест, який «точно скаже, ким бути».	Конфлікт очікувань; завищені очікування від тесту; потреба у професійних пробах.
Б. Софія, 11 клас	Має високі результати з біології та мистецтва, розглядає медицину й дизайн. Відкладає рішення, бо прагне зробити «ідеальний вибір» і боїться помилитися.	Амбівалентність; перфекціонізм; порівняння альтернатив.
В. Аліна, 8 клас	Після вимушеного переміщення змінила школу. Добре навчається, але уникає розмов про далеке майбутнє й каже: «Все одно все може змінитися».	Травма-інформований підхід; короткий горизонт планування; відновлення відчуття контролю.
Г. Данило, 10 клас	Полюбляє практичні технічні завдання, ремонтує пристрої, цікавиться енергетикою. Має невисоку академічну самооцінку і вважає університет єдиним «успішним» маршрутом.	Освітні стереотипи; широкий спектр маршрутів; самоефективність.
Д. Назар, фаховий коледж	Навчається програмуванню, але найбільше задоволення отримує від пояснення складного іншим, організації командної роботи та презентацій.	Професійна ідентичність; суміжні ролі; портфель компетентностей.
Е. Олена, 9 клас	Хоче вивчати архітектуру, пересувається на кріслі колісному. Частина профорієнтаційних подій фізично недоступна; батьки прагнуть ухвалювати рішення замість неї «заради безпеки».	Доступність; автономія; комунікація з батьками; розумні пристосування.
Є. Ірина, 11 клас, сільська громада	Сильна в хімії, цікавиться екологією та відновленням довкілля. Має обмежені фінансові можливості й не може часто подорожувати до великих міст.	Фінансова й територіальна доступність; дистанційні можливості; стипендії.
Ж. Ренат, 10 клас	Успішно продає онлайн створені ним цифрові продукти й вважає, що формальна освіта «лише заважає». Недооцінює правові, фінансові та професійні ризики.	Підприємницька траєкторія; ризик-менеджмент; поєднання досвіду й освіти.

Навігатор практичних занять

№	Практичне заняття	Головний професійний результат
1	Термінологія і вибір формату допомоги	Розрізнити види кар’єрної підтримки та їх межі.
2	Політика й міжнародні моделі	Перекласти стратегічні положення в практику закладу освіти.
3	Роль педагога, етика й партнерство	Сформувати професійно-етичну позицію та карту відповідальності.
4	Теорії кар’єрного розвитку	Обрати теоретичну рамку відповідно до випадку.
5	Вивчення кар’єрного запиту	Зібрати багатоджерельні дані без передчасних висновків.
6	Кар’єрний профіль і гіпотеза	Інтегрувати дані та сформулювати перевірювану гіпотезу.
7	Повний цикл консультації	Провести структуровану консультацію в навчальній трійці.
8	Альтернативи, ІОКП і самопідготовка	Перетворити рішення на реалістичний план дій.
9	Інклюзивність і перенаправлення	Адаптувати роботу та зберегти професійні межі.
10	Коуч-сесія GROW	Практикувати мікронавички й підтримку відповідальності.
11	Груповий коучинг і цифрова етика	Проєктувати групову взаємодію й критично використовувати AI.
12	Інтегрована програма та оцінювання	Створити програму кар’єрної підтримки з вимірюваними результатами.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Профорієнтація, кар’єрне радництво, консультування і коучинг: термінологічна та професійно-рольова карта; вибір доцільного формату допомоги

Змістовий модуль 1 · Тема 1. Кар’єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі · 2 академічні години (90 хв)

_____	_____	_____
ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Навчитися розрізняти основні формати кар’єрної підтримки, визначати їхню мету, типові інструменти й професійні межі та обирати доречний формат допомоги відповідно до запиту здобувача освіти.

Очікувані результати

- пояснювати відмінності між профорієнтацією, кар’єрною освітою, інформуванням, радництвом, консультуванням і коучингом;
- відрізняти консультативну, коучингову, менторську, тьюторську, психологічну та інформаційну допомогу;
- обґрунтовувати вибір одного або кількох форматів підтримки для конкретної ситуації;
- визначати межі педагогічної ролі та підстави для перенаправлення.

Ключові поняття

профорієнтація, кар’єрна освіта, кар’єрне інформування, кар’єрне радництво, кар’єрне консультування, кар’єрний коучинг, менторинг, тьюторинг, професійні межі.

Короткі теоретичні відомості

Сучасна профорієнтація є неперервною системою розвитку кар’єрної грамотності, готовності й адаптивності, а не одноразовим «визначенням професії». Вона охоплює самопізнання, дослідження світу освіти й праці, набуття досвіду, прийняття рішень і перегляд планів. Окремі формати допомоги можуть поєднуватися, але кожен має власну логіку та межі.

Формат	Головна мета	Типові дії фахівця	Очікуваний результат	Ключова межа
Кар’єрне інформування	Надати перевірені відомості.	Пояснює вимоги, маршрути, джерела даних; навчає перевіряти інформацію.	Здобувач знає, де шукати й як перевіряти інформацію.	Не перетворювати інформацію на пораду «обирай саме це».
Кар’єрна освіта	Сформувати кар’єрні компетентності.	Організовує курс, вправи, проєкти, професійні проби, рефлексію.	Уміння пізнавати себе, досліджувати можливості, планувати й діяти.	Не зводити до серії рекламних зустрічей.
Кар’єрне радництво	Допомогти зорієнтуватися у можливостях і сервісах.	Навігує, пояснює варіанти, рекомендує джерела й наступні кроки.	Зрозуміла карта можливостей і маршрут до потрібної послуги.	Рекомендація має бути прозорою й неупередженою.
Кар’єрне консультування	Спільно дослідити запит і підтримати поінформоване рішення.	Контрактує, збирає дані, формує та перевіряє гіпотезу, аналізує альтернативи.	Обґрунтоване рішення, план дій і критерії прогресу.	Консультант не вирішує замість людини.

Формат	Головна мета	Типові дії фахівця	Очікуваний результат	Ключова межа
Кар’єрний коучинг	Посилити ясність, авторство, ресурсність і дію.	Слухає, ставить сильні запитання, шкалює, підтримує вибір і відповідальність.	Конкретний крок або малий експеримент, обраний самим клієнтом.	Не замінює інформування, діагностику, психологічну або медичну допомогу.
Менторинг	Передати досвід і соціальний капітал.	Ділиться практикою, демонструє моделі, відкриває професійні контакти.	Краще розуміння професійного середовища й правил входу.	Досвід ментора — одна перспектива, а не універсальна істина.
Тьюторинг	Підтримати індивідуальну освітню траєкторію.	Допомагає визначити освітні цілі, ресурси, вибір дисциплін і рефлексію.	Осмислений освітній маршрут.	Не підмінює кар’єрне рішення або психологічну підтримку.
Психологічна допомога	Працювати з емоційними, поведінковими або особистісними труднощами.	Застосовує професійні психологічні методи в межах кваліфікації.	Поліпшення психологічного функціонування та добробуту.	Потребує відповідної освіти й компетентності.

Практичний принцип вибору формату

Починайте не з улюбленого інструменту фахівця, а з реального запиту, віку, контексту, ресурсів і ризиків. Один випадок може потребувати послідовності: інформація → консультація → коучинговий супровід → професійна проба.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід і актуалізація	10 хв	Мінідіагностика: що ми називаємо консультацією, коучингом і радництвом.
Завдання 1	25 хв	Створення термінологічної та професійно-рольової карти.
Завдання 2	25 хв	Розбір мініситуацій і вибір формату допомоги.
Завдання 3	20 хв	Проєктування алгоритму професійного рішення.
Рефлексія	10 хв	Взаємооцінювання, уточнення меж і фіксація висновків.

Завдання 1. Термінологічна та професійно-рольова карта

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Точність понять захищає від підміни ролей: наприклад, від «коучингу», що фактично є директивною порадою, або від використання тесту як остаточного рішення.

Інструкція:

1. Об’єднайтеся в групи по 3–4 особи та розподіліть між собою 8–10 понять із теоретичної таблиці.
2. Для кожного поняття сформулюйте: мету, типовий запит, доречні інструменти, очікуваний продукт і професійні межі.
3. Позначте поняття, які можуть поєднуватися в одній програмі підтримки, та поясніть логіку їх послідовності.
4. Підготуйте одну «провокативну» пару понять і коротко доведіть, чому вони не є синонімами.

Очікуваний продукт

Заповнена матриця або авторська візуальна карта обсягом 1–2 сторінки; усне пояснення однієї складної межі.

Простір для творчості

Замість таблиці можна створити маршрут метро, екосистему сервісів, картки-пазли або інтерактивну дошку. Візуальна метафора має не прикрашати, а точно передавати відмінності.

Поняття / формат	Мета	Типовий запит	Інструменти	Продукт	Межі

Фрагмент прикладу: відмінність консультування й коучингу

- Кар’єрне консультування: «Я не розумію, які освітні маршрути ведуть до роботи у сфері енергетики». Потрібні дані, аналіз профілю й альтернатив.
- Кар’єрний коучинг: «Я вже обрав маршрут, але відкладаю підготовку портфоліо». Потрібні ясність, робота з бар’єрами, вибір кроку й відповідальність.

Важливо: Приклад показує логіку, але не задає єдиний формат відповіді. У реальній роботі консультація й коучинг можуть послідовно доповнювати одне одного.

Завдання 2. Професійний тріаж: який формат допомоги потрібен?

Формат роботи: Пари або трійки

Навіщо: Педагог має швидко розпізнати, чи може він працювати із запитом самостійно, чи потрібна командна взаємодія або перенаправлення.

Інструкція:

1. Оберіть чотири мініситуації з переліку нижче або створіть дві власні.
2. Для кожної визначте первинний формат допомоги, можливий другий крок і фахівців, яких доцільно залучити.
3. Запишіть коротке обґрунтування: які ознаки ситуації вплинули на рішення?
4. Сформулюйте першу професійно коректну репліку педагога, що не нав’язує рішення і не обіцяє неможливого.

Очікуваний продукт

Таблиця тріажу для 4–6 ситуацій із аргументацією, першою реплікою та позначенням меж відповідальності.

Простір для творчості

Додайте ситуацію, у якій потрібна комбінація щонайменше трьох форматів підтримки. Поясніть їх порядок.

№	Мініситуація
1	Учень просить дати перелік коледжів, де можна здобути професію кухаря.
2	Учениця має три реалістичні варіанти, але не може визначити власні критерії вибору.
3	Підліток після втрати близької людини не спить, не може зосередитися і просить «поговорити про професію, щоб відволіктися».
4	Студент уже має план, але місяць не робить першого кроку й пояснює це страхом критики.
5	Батьки вимагають повідомити їм результати тестування без згоди старшокласника.
6	Учитель хоче познайомити клас із роботою інженера через реальний мініпроєкт.

Ситуація	Первинний формат	Наступний крок / партнер	Обґрунтування	Перша репліка

Фрагмент прикладу: мініситуація 3

- Первинне рішення: не розгортати кар’єрну консультацію як спосіб «відволікання»; визнати стан і запропонувати контакт із психологом/іншим уповноваженим фахівцем.
- Можлива репліка: «Я бачу, що зараз тобі важко. Питання майбутнього важливе, але спершу подбаємо про підтримку, яка допоможе відновити сон і здатність зосереджуватися. Давай разом визначимо, до кого можна звернутися».

Завдання 3. Алгоритм вибору формату допомоги

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Алгоритм робить професійне рішення прозорим і допомагає уникнути імпульсивних порад або виходу за межі компетентності.

Інструкція:

1. Сформулюйте 6–9 діагностичних запитань, які педагог ставить собі перед початком роботи: що саме потрібно людині, які дані вже є, чи є ризики, чи маю я компетентність тощо.
2. Побудуйте схему з розгалуженнями «так / ні» або послідовність рішень від уточнення запиту до вибору формату.
3. Обов’язково включіть вузли: інформована згода, конфіденційність, межі компетентності, потреба в перенаправленні, перевірка результату.

4. Перевірте алгоритм на двох різних кейсах із банку та відкоригуйте його.

Очікуваний продукт

Односторінковий алгоритм вибору формату допомоги й короткий протокол його тестування на двох кейсах.

Простір для творчості

Алгоритм може бути оформлений як блок-схема, картка швидкого рішення для педагога, інтерактивна форма або сценарій чат-бота без збирання персональних даних.

Орієнтовні вузли алгоритму

- Чи є запит зрозумілим і добровільним?
- Чи потрібні фактичні дані, спільний аналіз, підтримка дії або спеціалізована допомога?
- Чи відповідає робота віку, контексту та можливостям здобувача освіти?
- Чи маю я достатню компетентність і правомірний доступ до інструментів?
- Який продукт і критерій завершення роботи будуть зрозумілими для обох сторін?

Рефлексія наприкінці заняття

- Яке поняття я раніше використовував/використовувала надто широко?
- У якій ситуації мені найскладніше втримати професійні межі?
- Яку одну фразу я заберу в майбутню практику, щоб підтримувати автономію здобувача освіти?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Точність термінології	0–2	Поняття розрізнено за метою, інструментами, продуктом і межами.
Обґрунтованість тріажу	0–2	Вибір формату відповідає запиту й контексту, а не особистим уподобанням.
Етика і межі	0–2	Враховано згоду, конфіденційність, недирективність і перенаправлення.
Якість алгоритму	0–2	Алгоритм послідовний, придатний до застосування й перевірений на кейсах.
Творчість і рефлексія	0–2	Візуальне рішення функціональне; рефлексія конкретна й професійно значуща.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 1 до курсу «Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації». · Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Кар’єрне консультування: практичний посібник. Кропивницький, 2020. · Watts A. G. Career guidance and orientation. UNESCO-UNEVOC, 2010. · Hooley T., Sultana R. G., Thomsen R. (Eds.). Career Guidance for Social Justice. Routledge, 2018.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Аналіз Концепції професійної орієнтації та кар’єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки та міжнародних моделей кар’єрної освіти

Змістовий модуль 1 · Тема 1. Кар’єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата
_____	_____	_____

Мета заняття

Розвинути здатність критично читати стратегічні документи, співвідносити національні орієнтири з міжнародними моделями та переводити положення політики в конкретні рішення для закладу освіти.

Очікувані результати

- виділяти проблему, мету, принципи, цільові групи, механізми й очікувані результати політики;
- порівнювати міжнародні моделі за однаковими критеріями;
- відрізняти механічне копіювання від контекстної адаптації;
- формулювати реалістичні кроки імплементації для конкретного типу закладу освіти.

Ключові поняття

освітня політика, lifelong guidance, кар’єрна готовність, цілісний підхід закладу освіти, Gatsby Benchmarks, індивідуальний кар’єрний план, партнерство, імплементація.

Короткі теоретичні відомості

Аналіз політики — це не переказ документа, а реконструкція його логіки: яку проблему він визначає, для кого й навіщо пропонує зміни, хто має діяти, якими ресурсами, як будуть вимірюватися результати та які ризики можуть перешкодити реалізації. Національні документи задають рамку, але практична реалізація потребує локальних рішень.

Аналітичне питання	Що шукаємо в документі	Що це означає для закладу освіти
Яка проблема?	Опис поточного стану, бар’єрів, нерівностей, розривів.	Підстава для локальної діагностики потреб.
Для кого?	Цільові групи, вікові етапи, групи ризику.	Кого не можна залишити поза послугами.
Які принципи?	Безперервність, доступність, інклюзивність, доказовість, партнерство.	Критерії, за якими оцінюємо рішення.
Хто відповідає?	Держава, засновник, адміністрація, педагог, психолог, партнери.	Розподіл ролей і відповідальності.
Які механізми?	Програми, підготовка кадрів, цифрові ресурси, професійні проби, консультації.	План активностей і ресурсів.
Який результат?	Компетентності, доступ, якість переходів, сталість системи.	Показники моніторингу й звітності.

Міжнародні моделі не є готовими рецептами. Gatsby Benchmarks акцентують стандарти якості шкільної кар’єрної освіти; фінська модель — цілісний підхід і доступ до спеціалізованого guidance counselling; канадські практики — індивідуальні плани й портфоліо; німецька модель — зв’язок із дуальною освітою та професійними пробами; американська ASCA National Model — охоплення всіх учнів, дані та поєднання академічного, соціально-емоційного й кар’єрного розвитку; OECD пропонує індикатори досвіду й мислення підлітків щодо майбутнього.

Формула контекстної адаптації

Потреба українського закладу + принцип міжнародної моделі + доступні ресурси + правові та культурні умови + критерій результату = обґрунтоване локальне рішення.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Актуалізація	10 хв	Що робить політику дієвою, а не декларативною?
Завдання 1	25 хв	Аналітичний паспорт Концепції 2025–2030.
Завдання 2	30 хв	Порівняння двох міжнародних моделей.
Завдання 3	20 хв	Трансфер рішень: прийняти — адаптувати — не переносити.
Рефлексія	5 хв	Один реалістичний крок для власного закладу.

Завдання 1. Аналітичний паспорт Концепції 2025–2030

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Стратегічний документ стає професійним інструментом лише тоді, коли його положення можна пов’язати з конкретними діями, відповідальними та показниками.

Інструкція:

1. Опрацюйте текст Концепції та план заходів. Розподіліть аналітичні блоки між членами групи.
2. Заповніть паспорт: проблема, мета, принципи, цільові групи, суб’єкти, механізми, очікувані результати, індикатори, ризики.
3. Оберіть два положення, які безпосередньо стосуються професійної ролі педагога, і поясніть їх практичні наслідки.
4. Визначте одне положення, реалізація якого потребує міжвідомчого або партнерського рішення, а не лише зусиль школи.

Очікуваний продукт

Аналітичний паспорт на 1–2 сторінки та два висновки «від політики до практики».

Простір для творчості

Паспорт можна оформити як policy canvas, інфографіку, односторінковий policy brief або серію карток для педагогічної ради.

Елемент політики	Зміст документа	Практичний наслідок	Можливий індикатор / доказ

Елемент політики	Зміст документа	Практичний наслідок	Можливий індикатор / доказ

Фрагмент прикладу: перехід від принципу до практики

- Принцип: безперервність кар’єрного розвитку.
- Локальне рішення: єдина прогресія кар’єрних результатів від 5 до 11 класу, що поєднує самопізнання, дослідження професій, досвід і планування.
- Можливий доказ: частка учнів, які щороку оновлюють портфоліо та індивідуальний план, а не лише відвідали разовий захід.

Важливо: Не підмінюйте результат кількістю подій: «проведено 12 зустрічей» є показником активності, але не доводить розвитку кар’єрної готовності.

Завдання 2. Порівняльна карта міжнародних моделей

Формат роботи: Пари або малі групи

Навіщо: Порівняння за спільними критеріями допомагає побачити не зовнішню форму, а механізми, що забезпечують якість і доступність.

Інструкція:

1. Оберіть дві моделі або країни: Велика Британія / Gatsby Benchmarks; Фінляндія; Канада; Німеччина; США / ASCA; OECD Career Readiness; інша обґрунтовано вибрана модель.
2. Зберіть дані за однаковими критеріями: цільова група, місце в курикулумі, фахівці, індивідуальна підтримка, досвід світу праці, робота з даними, інклюзія, оцінювання.
3. Позначте сильні сторони, обмеження та умови, без яких модель не працюватиме.
4. Сформулюйте три уроки для України: системний, організаційний і методичний.

Очікуваний продукт

Порівняльна матриця двох моделей і три аргументовані висновки для українського контексту.

Простір для творчості

Дозволено подати результат як короткий експертний подкаст, дебати двох «делегацій», інтерактивну карту або постер. До творчого формату додається письмова матриця доказів.

Критерій	Модель 1	Модель 2	Що релевантне Україні	Умова / ризик

Критерій	Модель 1	Модель 2	Що релевантне Україні	Умова / ризик

Фрагмент прикладу: індивідуальний план як запозичення

- Прийняти принцип: учень є автором плану, а документ регулярно переглядається.
- Адаптувати форму: замість великого бюрократичного бланка — короткий цифровий або паперовий «живий» план із цілями, доказами досвіду й наступними кроками.
- Не переносити механічно: не вимагати однакової професійної визначеності від усіх учнів одного віку.

Завдання 3. Матриця «прийняти — адаптувати — не переносити»

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Імплементація потребує вибору: що можна запровадити безпосередньо, що слід змінити, а що суперечить контексту або ресурсам.

Інструкція:

1. Визначте конкретний тип закладу освіти та його контекст: розмір, місце розташування, вікові групи, кадрові й партнерські ресурси.
2. Оберіть щонайменше шість елементів із проаналізованих моделей.
3. Розподіліть їх у три колонки: «прийняти», «адаптувати», «не переносити зараз».
4. Для кожного рішення вкажіть підставу, необхідний ресурс, відповідального та критерій успіху.
5. Сформулюйте один пілот на 8–12 тижнів, який можна реально розпочати у закладі.

Очікуваний продукт

Матриця трансферу та паспорт одного пілотного рішення: потреба, ціль, учасники, дії, ресурс, результат, ризик.

Простір для творчості

Пілот може бути мінікурсом, системою кар’єрних розмов, партнерською професійною пробою, електронним портфоліо або іншим рішенням, що відповідає діагностованій потребі.

Елемент моделі	Рішення	Аргумент	Необхідна адаптація / ресурс	Критерій успіху

Паспорт пілоту

- Проблема / потреба: _____
- Цільова група та бажана зміна: _____
- Три ключові дії: _____
- Партнери й ресурси: _____
- Доказ результату через 8–12 тижнів: _____
- Головний ризик і спосіб реагування: _____

Рефлексія наприкінці заняття

- Яке міжнародне рішення здавалося привабливим, але виявилося залежним від умов, яких у нас поки немає?
- Який принцип можна реалізувати навіть за обмежених ресурсів?
- Яка зміна потребує не нового заходу, а нового розподілу відповідальності?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Якість аналізу політики	0–2	Виділено логіку документа, а не лише переказано його зміст.
Порівнюваність моделей	0–2	Застосовано однакові критерії та достатні докази.
Контекстна адаптація	0–2	Рішення враховують українські умови, тип закладу й ресурси.
Реалістичність пілоту	0–2	Визначено учасників, дії, відповідальність, ризики й доказ результату.
Аргументація і творчість	0–2	Формат допомагає зрозуміти рішення; висновки самостійні й доказові.

Рекомендовані матеріали до заняття

• Концепція професійної орієнтації та кар’єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки та план заходів з її реалізації. · Текст лекції 1 до курсу: нормативні засади та міжнародні моделі кар’єрної освіти. · OECD. Indicators of Teenage Career Readiness. OECD Education Working Papers, 2021. · The Gatsby Foundation. Good Career Guidance: The Gatsby Benchmarks. · ASCA National Model: A Framework for School Counseling Programs. · Cedefop. Lifelong Guidance Policy and Practice.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Педагог як кар’єрний консультант і коуч: функції, компетентності, професійні межі, етичні дилеми та партнерська взаємодія

Змістовий модуль 1 · Тема 1. Кар’єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Сформувати усвідомлену професійну позицію педагога у сфері кар’єрного освітнього радництва, оцінити власні компетентності, відпрацювати рішення в етичних дилемах і спроєктувати партнерську взаємодію.

Очікувані результати

- співвідносити ролі педагога з конкретними функціями й межами;
- проводити самоаудит компетентностей і визначати план професійного розвитку;
- застосовувати етичні принципи до неоднозначних ситуацій;
- розподіляти відповідальність між педагогом, психологом, адміністрацією, сім’єю та зовнішніми партнерами.

Ключові поняття

роль педагога, функції, компетентність, автономія, інформована згода, конфіденційність, недискримінація, конфлікт інтересів, перенаправлення, RACI.

Короткі теоретичні відомості

Педагог у кар’єрній підтримці може бути консультантом, фасилітатором, наставником, навігатором, координатором партнерства, модератором кар’єрного діалогу та коучем. Якість роботи визначається не кількістю ролей, а вмінням усвідомлено обрати роль, пояснити її здобувачеві освіти й не виходити за межі компетентності.

Функція	Що робить педагог	Типовий продукт	Партнер / межа
Інформаційна	Допомагає шукати й критично оцінювати дані про освіту, професії та ринок праці.	Карта джерел, профіль професії, довідка про маршрути.	Не рекламує одну установу як «єдино правильну».
Освітньо-розвивальна	Розвиває кар’єрну грамотність, рішення, комунікацію, адаптивність.	Курс, вправи, проєкти, портфоліо.	Не підмінює розвиток компетентностей разовим тестом.
Діагностична	Збирає багатоджерельні дані в межах підготовки.	Карта інтересів і ресурсів, попередній профіль.	Стандартизовану психодіагностику застосовує лише кваліфікований фахівець.
Консультативна	Допомагає уточнити запит, дослідити альтернативи й план.	Обґрунтоване рішення, ІОКП.	Не вирішує замість здобувача освіти.
Координаційна	Поєднує з батьками, психологом, закладами освіти, роботодавцями й громадою.	Карта партнерства, календар, домовленості.	Не передає дані без правової та етичної підстави.

Функція	Що робить педагог	Типовий продукт	Партнер / межа
Підтримувальна	Посилює самоефективність, рефлексію, адаптивність і відповідальність.	План малого кроку, журнал прогресу.	Не знецінює труднощі й не замінює психологічної допомоги.
Моніторингова	Відстежує доступ, участь, прогрес і якість послуг.	Індикатори, зворотний зв’язок, звіт.	Не перетворює моніторинг на контроль особистого вибору.

Етичний тест рішення

- Чи зберігає рішення голос і право вибору здобувача освіти?
- Чи є мета й межі взаємодії зрозумілими для всіх сторін?
- Чи мінімізовано збір і поширення персональних даних?
- Чи однаково доступна можливість для різних груп?
- Чи можу я професійно обґрунтувати це рішення перед здобувачем освіти, колегами й батьками?

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід	10 хв	Мікровправа «Яку роль я обираю найчастіше?»
Завдання 1	20 хв	Самоаудит компетентностей.
Завдання 2	30 хв	Етичний консиліум за дилемами.
Завдання 3	25 хв	Карта партнерства й розподіл відповідальності.
Рефлексія	5 хв	Особистий професійний крок.

Завдання 1. Самоаудит компетентностей педагога-кар’єрного консультанта

Формат роботи: Індивідуально з обговоренням у парах

Навіщо: Самооцінка потрібна не для самокритики, а для визначення меж і цілеспрямованого професійного розвитку.

Інструкція:

1. Оцініть кожну компетентність за шкалою 1–5: 1 — лише починаю; 3 — застосовую з підтримкою; 5 — застосовую самостійно й можу пояснити іншим.
2. До кожної оцінки додайте один конкретний доказ: досвід, продукт, курс, ситуацію, відгук або результат.
3. Визначте дві сильні сторони й дві зони розвитку. Перевірте, чи не приховує «висока» оцінка межі, яких ви не усвідомлюєте.
4. Складіть план одного професійного мікрокроку на найближчий місяць.

Очікуваний продукт

Заповнений профіль компетентностей із доказами та планом розвитку одного пріоритету.

Простір для творчості

Можна створити радар, теплову карту, картки компетентностей або «професійний маршрут» із контрольними точками.

Компетентність	1–5	Доказ	Наступний крок

Компетентність	1–5	Доказ	Наступний крок
Нормативна й стратегічна грамотність			
Теорії кар’єрного розвитку			
Вивчення запиту й багатоджерельних даних			
Комунікація, активне слухання, фасилітація			
Консультація й планування альтернатив			
Коучингові мікронавички			
Інклюзивність і травма-інформований підхід			
Цифрова грамотність і захист даних			
Партнерство та моніторинг результатів			

Фрагмент прикладу: доказ замість загальної оцінки

- Слабкий запис: «Комунікація — 5, бо я добре спілкуюся».
- Сильніший запис: «Комунікація — 4. Проводила структуровані індивідуальні бесіди; використовую перефразування й резюмування. Потребую практики роботи з паузою та амбівалентністю».

Завдання 2. Етичний консиліум

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Етичні принципи набувають змісту в конфлікті цінностей: автономія може стикатися з очікуваннями батьків, конфіденційність — з безпекою, доступність — з обмеженими ресурсами.

Інструкція:

1. Оберіть дві дилеми з переліку або запропонуйте власну.
2. Визначте зацікавлені сторони, їхні права, потреби й можливі ризики.
3. Назвіть етичні принципи, які підтримують або обмежують кожен варіант дії.
4. Сформуйте щонайменше три альтернативи, включно з командним рішенням або перенаправленням.
5. Оберіть рішення, сформулюйте професійну комунікацію та спосіб документування.

Очікуваний продукт

Короткий протокол етичного рішення: сторони — принципи — альтернативи — ризики — рішення — комунікація — документування.

Простір для творчості

Група може провести рольове засідання етичної комісії, записати аудіопротокол або створити «дерево наслідків».

№	Етична дилема
1	Батьки вимагають повний звіт про результати опитувальника 16-річної доньки, яка просить не передавати деталі.
2	Партнер-університет фінансує ярмарок і просить не представляти конкуруючі програми.
3	Учитель пропонує розподілити клас на «гуманітаріїв» і «технарів» за результатом одного онлайн-тесту.
4	Учень розповідає про сильну тривогу й нездатність спати, але наполягає, щоб педагог нікому не повідомляв.
5	На популярне стажування є лише п’ять місць, а критерії відбору заздалегідь не визначені.
6	AI-сервіс пропонує завантажити повне портфоліо учня для «точного прогнозу професії».

Сторони / права	Принципи	Альтернативи	Ризики	Обране рішення й комунікація

Фрагмент прикладу: прозорість партнерства

- Рішення: погодити участь партнера, але з письмовим правилом неексклюзивності й представленням різних освітніх маршрутів.
- Комунікація: «Ми вдячні за підтримку, однак зберігаємо право учнів на неупереджену інформацію. Бренд партнера буде позначено, але програма міститиме кілька альтернатив».

Завдання 3. Карта партнерства та відповідальності

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Кар’єрна підтримка є командною: педагог не може якісно виконувати функції психолога, адміністратора, соціального працівника, роботодавця й приймальної комісії одночасно.

Інструкція:

1. Оберіть один процес: індивідуальна консультація; професійна проба; ярмарок професій; робота з учнями з ООП; цифрове портфоліо; інший.
2. Визначте ключові завдання та учасників: здобувач освіти, педагог, психолог, класний керівник, адміністрація, батьки, соціальний педагог, роботодавець, заклад подальшої освіти, громада.
3. Побудуйте скорочену RACI-матрицю: R — виконує; A — несе кінцеву відповідальність; C — консультує; I — поінформований.
4. Додайте правила обміну інформацією: що, кому, на якій підставі й у якому мінімальному обсязі передається.
5. Позначте одну «сіру зону» відповідальності та запропонуйте спосіб її врегулювання.

Очікуваний продукт

RACI-матриця, короткий протокол обміну даними та опис однієї сірої зони.

Простір для творчості

Матрицю можна доповнити картою екосистеми, календарем партнерської взаємодії або сервісним маршрутом для здобувача освіти.

Завдання / етап	Педагог	Психолог	Адміністрація	Батьки	Партнер	Здобувач освіти

Мініпротокол обміну даними

- Які дані справді потрібні для завдання? _____
- Хто має доступ і чому? _____
- Яка згода або інша підстава потрібна? _____
- Де й скільки часу зберігаються дані? _____
- Як здобувач освіти може переглянути або уточнити інформацію? _____

Рефлексія наприкінці заняття

- Яку роль я схильний/схильна брати на себе навіть тоді, коли вона не належить мені?
- Який етичний принцип найчастіше потребує не декларації, а конкретної процедури?
- До кого я маю бути готовий/готова перенаправляти і як пояснювати це без стигматизації?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Самоаудит компетентностей	0–2	Оцінки підкріплено доказами; ціль розвитку конкретна й реалістична.
Аналіз етичної дилеми	0–2	Враховано кілька сторін, принципів, альтернатив і наслідків.
Професійні межі	0–2	Чітко визначено компетентність педагога й підстави для залучення інших.
Партнерська карта	0–2	Ролі, відповідальність та обмін інформацією розподілено прозоро.
Комунікація і рефлексія	0–2	Формулювання неупереджені; рефлексія веде до конкретного розвитку.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 1 до курсу: функції, ролі, етичні засади та професійні межі педагога. · Хоружа Л., Братко М., Гриневич Л. Інноваційні тенденції професійно-педагогічної освіти: кар’єрний консультант Нової української школи. 2024. · Ігнатович О. М. та ін. Кар’єрне консультування: практичний посібник. 2020. · International Association for Educational and Vocational Guidance. Ethical Guidelines. · UNESCO. Guidance and counselling in education: principles of equity, inclusion and learner agency.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Порівняльний аналіз теорій кар’єрного розвитку та вибір теоретичної рамки для конкретного випадку професійного самовизначення

Змістовий модуль 1 · Тема 2. Теорії кар’єрного розвитку, професійне самовизначення та кар’єрна діагностика · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Навчитися використовувати теорію як інструмент професійного бачення: пояснювати різні аспекти кар’єрної ситуації, ставити доречні запитання, обирати інтервенції та усвідомлювати обмеження кожної рамки.

Очікувані результати

- порівнювати класичні й сучасні теорії за предметом пояснення, ключовими поняттями та практичними інструментами;
- аналізувати один кейс крізь дві різні теоретичні рамки;
- обґрунтовувати вибір основної та додаткової теорії;
- формулювати теоретично вмотивовані запитання без перетворення теорії на ярлик.

Ключові поняття

RIASEC, відповідність особистість–середовище, Life-Span, Life-Space, SCCT, Career Construction, Life Design, planned happenstance, системна теорія, теорія хаосу кар’єр.

Короткі теоретичні відомості

Теорія кар’єрного розвитку — це оптика, що виділяє певні чинники й зв’язки. Вона не описує людину повністю. Одна рамка краще пояснює інтереси та середовище, інша — віковий розвиток і життєві ролі, третя — самоефективність, бар’єри й підтримки, четверта — особисті смисли та здатність конструювати історію майбутнього.

Теорія / підхід	На чому фокусується	Ключові поняття	Корисні запитання / інструменти	Обмеження
Дж. Голланд: RIASEC	Відповідність професійних інтересів і середовища.	R, I, A, S, E, C; конгруентність; диференційованість.	Профіль інтересів; дослідження середовищ; професійні проби.	Інтереси не дорівнюють здібностям; типологія не має ставати ярликом.
Д. Сьюпер: Life-Span, Life-Space	Розвиток упродовж життя та взаємодія соціальних ролей.	Я-концепція; стадії; ролі; кар’єрна зрілість; «веселка життя».	Лінія життя; карта ролей; аналіз переходів і завдань розвитку.	Стадії не є жорстким календарем; сучасні траєкторії часто нелінійні.
SCCT: Лент, Браун, Геккет	Як формується вибір під впливом навчального досвіду й контексту.	Самоефективність; очікування результату; цілі; підтримки; бар’єри.	Карта «можу — очікую — хочу — що допомагає/заважає»; малі проби.	Потребує точного розрізнення суб’єктивних очікувань і реальних умов.

Теорія / підхід	На чому фокусується	Ключові поняття	Корисні запитання / інструменти	Обмеження
M. Савікас: Career Construction / Life Design	Конструювання кар’єри через смисли, теми життя й адаптивність.	Адаптивність 4C; наратив; життєва тема; кар’єрна ідентичність.	Кар’єрна історія; улюблені герої; ранні спогади; «можливі Я».	Наратив не слід надмірно інтерпретувати без перевірки з клієнтом.
Planned Happenstance	Навчання використовувати непередбачені події як можливості.	Допитливість; наполегливість; гнучкість; оптимізм; ризик.	Карта випадковостей; план дослідницьких контактів і малих експериментів.	Не може виправдовувати відсутність структури або ігнорування нерівностей.
Systems Theory Framework	Взаємодія особистих, соціальних і суспільних систем у часі.	Рекурсивність; контекст; впливи; зміни; випадковість.	Карта впливів; екокарта; аналіз голосів і ресурсів системи.	Широта рамки потребує чіткої фокусної проблеми.
Chaos Theory of Careers	Нелінійність, складність і чутливість кар’єрних траєкторій.	Складні системи; фрактали; атрактори; зміна; невизначеність.	Сценарії; виявлення повторюваних патернів; стратегія адаптації.	Не слід романтизувати хаос або знецінювати потребу в плані.

Теорія не є діагнозом

Фраза «цей учень — соціальний тип» звужує людину. Професійно коректніше: «у відповідях і досвіді помітний інтерес до взаємодії та допомоги іншим; перевіримо, в яких видах діяльності це справді проявляється і які ще інтереси важливі».

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Актуалізація	10 хв	Теоретична лінза: що вона показує, а що залишає поза увагою.
Завдання 1	25 хв	Порівняльна матриця теорій.
Завдання 2	35 хв	Подвійний аналіз навчального кейсу.
Завдання 3	15 хв	Банк теоретично вмотивованих запитань.
Рефлексія	5 хв	Вибір власної «улюбленої лінзи» та її ризиків.

Завдання 1. Порівняльна матриця теорій

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Порівняльна логіка допомагає обирати теорію не за відомістю автора, а за професійним запитом і типом даних.

Інструкція:

1. Оберіть чотири теорії: щонайменше одну класичну, одну соціально-когнітивну, одну конструктивістську/наративну та одну системну або теорію невизначеності.
2. Для кожної заповніть: провідне питання, образ людини, ключові чинники, інструменти, доречний тип запиту, ризик спрощення.
3. Додайте один приклад інтервенції, яка логічно випливає з цієї теорії.
4. Сформулюйте висновок: які дві теорії найкраще доповнюють одна одну й чому.

Очікуваний продукт

Порівняльна матриця чотирьох теорій і короткий висновок про їх взаємодоповнюваність.

Простір для творчості

Можна створити «меню теоретичних лінз», картки для супервізії або візуальний компас вибору теорії.

Теорія	Провідне питання	Ключові дані	Інструмент / інтервенція	Доречний запит	Ризик спрощення

Фрагмент прикладу: взаємодоповнюваність

- RIASEC допоможе структурувати інтереси й досліджувати середовища.
- SCCT пояснить, чому учень уникає цікавої сфери через низьку самоефективність або брак підтримки.
- Разом ці рамки дають не лише «що цікавить», а й «що допомагає або заважає діяти».

Завдання 2. Один кейс — дві теоретичні лінзи

Формат роботи: Пари або трійки

Навіщо: Різні теорії породжують різні робочі гіпотези, запитання й наступні кроки. Порівняння зменшує ризик передчасного висновку.

Інструкція:

1. Оберіть один кейс із банку або власний знеособлений випадок.
2. Сформулюйте нейтральний опис проблеми без інтерпретації: що відомо, зі слів кого, у якому контексті.
3. Проаналізуйте кейс через першу теорію: що вона допомагає побачити, яких даних бракує, яка робоча гіпотеза виникає, що можна запропонувати.
4. Повторіть аналіз через другу теорію.
5. Порівняйте результати: де висновки збігаються, де відрізняються, яка рамка буде основною, яка — додатковою.
6. Запишіть, що обидві теорії не пояснюють і які контекстуальні дані треба зібрати окремо.

Очікуваний продукт

Аналітична записка 2–3 сторінки або структурована таблиця «два пояснення — два набори запитань — спільне рішення».

Простір для творчості

Група може провести «консиліум теорій»: кожен учасник представляє кейс із позиції одного підходу, після чого команда інтегрує рішення.

Компонент аналізу	Теорія 1	Теорія 2	Інтегрований висновок

Фрагмент прикладу: кейс Аліни: SCCT + Life Design

- SCCT: уникнення довгострокового планування може бути пов’язане з очікуванням низького контролю та обмеженими уявленнями про підтримки. Перевіряємо самоефективність у коротких рішеннях і доступні ресурси.
- Life Design: важливо не змушувати будувати «остаточну професійну історію», а допомогти відновити авторство через коротку розповідь про сильні сторони, досвід подолання й найближче бажане майбутнє.
- Інтеграція: 4-тижневий дослідницький план із невеликим вибором, який можна переглянути.

Важливо: Це лише одна можлива гіпотеза. Вона потребує перевірки в діалозі й не повинна замінювати оцінку психологічного стану кваліфікованим фахівцем.

Завдання 3. Банк запитань, що випливають із теорії

Формат роботи: Індивідуально

Навіщо: Теоретично вмотивоване запитання має відкривати дані, а не демонструвати знання автора або підводити до заздалегідь обраної відповіді.

Інструкція:

1. Для основної теорії створіть 8 відкритих запитань: два про досвід, два про контекст, два про ресурси/бар’єри та два про можливі дії.
2. Перевірте кожне запитання за критеріями: коротке, зрозуміле, без навідного формулювання, відповідає віку, не містить прихованої оцінки.
3. Позначте, яку теоретичну категорію досліджує кожне запитання.
4. Замініть щонайменше два запитання, що звучать академічно, на природні репліки для розмови зі здобувачем освіти.

Очікуваний продукт

Банк із восьми запитань з позначенням теоретичної категорії та коротким поясненням їх призначення.

Простір для творчості

Можна оформити запитання як картки для випадкового вибору, сценарій інтерактивного інтерв’ю або «конструктор» запитань.

Теоретична категорія	Запитання	Які дані може відкрити	Ризик / адаптація

Фрагмент прикладу: переклад теорії в живу мову

- Академічно: «Які контекстуальні бар’єри знижують вашу кар’єрну самоефективність?»
- Природно: «Коли ти думаєш про цей напрям, що допомагає відчувати: “я зможу”, а що одразу зменшує впевненість?»

Рефлексія наприкінці заняття

- Яка теорія найбільше відповідає моєму звичному способу бачити людину?
- Який аспект випадку ця теорія може непомітно залишати поза увагою?
- Як я можу говорити мовою теорії професійно, але не перетворювати її на ярлик для здобувача освіти?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Коректність теоретичного аналізу	0–2	Поняття й причинні зв’язки теорій передано точно.
Якість порівняння	0–2	Теорії зіставлено за однаковими критеріями, виявлено доповнення й обмеження.
Відповідність кейсу	0–2	Вибір рамки обґрунтований даними, віком, контекстом і запитом.
Практична операціоналізація	0–2	Теорія переведена у запитання, інструменти й перевірювані кроки.
Критичність і рефлексія	0–2	Визнано межі пояснення; уникнуто категоричних висновків і ярликів.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 2 до курсу «Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації». · Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. · Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. · Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. · Savickas M. L. Career Construction Theory and Practice; Life Design. · Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. · Pryor R., Bright J. The Chaos Theory of Careers.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Вивчення кар’єрного запиту: інтереси, нахили, здібності, цінності, мотивація, кар’єрні установки, рівень домагань, локус контролю, самооцінка й кар’єрна адаптивність

Змістовий модуль 1 · Тема 2. Теорії кар’єрного розвитку, професійне самовизначення та кар’єрна діагностика · 2 академічні години (90 хв)

_____	_____	_____
ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Відпрацювати багатоджерельне, етичне й вікововідповідне первинне вивчення кар’єрного запиту без передчасної діагностики та категоричних висновків.

Очікувані результати

- розрізняти заявлений запит, потребу, контекст і можливу приховану суперечність;
- добирати запитання до різних компонентів кар’єрного профілю;
- проводити коротке первинне інтерв’ю та фіксувати дані нейтрально;
- відділяти факт, самозвіт, спостереження, інтерпретацію і гіпотезу.

Ключові поняття

кар’єрний запит, інтереси, нахили, здібності, цінності, мотивація, кар’єрні установки, рівень домагань, локус контролю, самооцінка, кар’єрна адаптивність.

Короткі теоретичні відомості

Заявлений запит — це перше формулювання проблеми, але не завжди її повний зміст. «Скажіть, ким мені бути» може приховувати страх помилки, тиск батьків, брак інформації, низьку самоефективність або потребу в дозволі на власний вибір. Завдання педагога — не викривати «справжню причину», а поступово уточнювати значення запиту разом зі здобувачем освіти.

Компонент	Що досліджуємо	Приклад нейтрального запитання	Можливе джерело даних
Інтереси й нахили	До яких тем, ролей і видів діяльності виникає стійка цікавість.	«До яких завдань ти повертаєшся без нагадування?»	Інтерв’ю, портфоліо, карта інтересів, професійна проба.
Здібності й компетентності	Що людина опановує, які стратегії використовує, які є докази результату.	«Що в тебе виходить краще після практики? Який є приклад?»	Досягнення, спостереження, роботи, відгуки, проби.
Цінності	Які умови й смисли роблять діяльність важливою.	«Що має бути в роботі, щоб ти відчував/відчувала: це не даремно?»	Картки цінностей, дилеми вибору, наратив.
Мотивація	Що запускає, підтримує або зупиняє дію.	«Коли тобі вдалося довести справу до кінця — що допомогло?»	Інтерв’ю, щоденник, аналіз поведінки.
Кар’єрні установки	Уявлення про успіх, престиж, стабільність, освіту, гендерні ролі.	«Яку кар’єру у твоєму оточенні називають успішною? А ти?»	Бесіда, аналіз висловлювань, карта впливів.
Рівень домагань	Як людина співвідносить складність цілей і власні ресурси.	«За якими ознаками ціль буде для тебе достатньо складною, але реальною?»	Серія виборів завдань, інтерв’ю, динаміка плану.

Компонент	Що досліджуємо	Приклад нейтрального запитання	Можливе джерело даних
Локус контролю	Як людина пояснює причини результатів і свою можливість впливати.	«На що в цій ситуації ти можеш вплинути, а що не залежить від тебе?»	Наратив, рефлексія, спостереження.
Самооцінка / самоефективність	Як оцінює себе загалом і свою здатність виконати конкретну дію.	«Наскільки ти впевнений/впевнена, що виконаєш цей крок? Що підвищить оцінку на один бал?»	Шкалювання, приклади досвіду, проба.
Кар’єрна адаптивність	Concern, control, curiosity, confidence — ставлення до майбутнього, авторство, дослідження, впевненість.	«Який найменший спосіб дослідити цю можливість без остаточного рішення?»	Інтерв’ю, CAAS у межах правомірного використання, план експериментів.

Принцип багатоджерельності

Не робіть висновку лише з одного опитувальника або однієї розмови. Поєднуйте самозвіт, спостереження, аналіз продуктів діяльності, освітній досвід, контекст і, за можливості, професійну пробу.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Розминка	10 хв	Від заявленого запиту до уточнювальних питань.
Завдання 1	20 хв	Проєктування протоколу первинного інтерв’ю.
Завдання 2	35 хв	Рольове інтерв’ю в трійках.
Завдання 3	20 хв	Аудит якості даних: факт — самозвіт — спостереження — інтерпретація.
Рефлексія	5 хв	Що я запитував/запитувала замість того, щоб слухати?

Завдання 1. Конструктор первинного кар’єрного інтерв’ю

Формат роботи: Пари

Навіщо: Структура допомагає не пропустити важливі домени, але інтерв’ю має залишатися живою розмовою, а не допитом за анкетою.

Інструкція:

1. Оберіть вікову групу й кейс. Сформулюйте мету першої розмови: що реально можна з’ясувати за 20–25 хвилин.
2. Створіть 12–15 відкритих запитань у п’яти блоках: запит і очікування; досвід та інтереси; цінності й уявлення про успіх; ресурси, бар’єри та впливи; готовність до дослідницького кроку.
3. Додайте запитання про автономію: чий голос звучить у виборі; про контекст: доступ, фінанси, здоров’я, безпека; про зміни: що вже переглядалося.
4. Позначте 3 запитання, які можна не ставити, якщо вони вже розкриті природно.
5. Додайте вступну рамку: мета, добровільність, конфіденційність і право не відповідати.

Очікуваний продукт

Протокол первинного інтерв’ю з 12–15 запитаннями, вступною рамкою й полем для нейтральних нотаток.

Простір для творчості

Створіть дві версії: для молодшого підлітка й старшокласника; або перетворіть блоки на картки, візуальну лінію чи метафору подорожі.

Блок	Запитання	Навіщо ставимо	Нотатки / дані

Фрагмент прикладу: вступна рамка

«Сьогодні ми не маємо обрати професію назавжди. Моє завдання — краще зрозуміти, що для тебе важливо, що ти вже пробував/пробувала і який наступний спосіб дослідження буде корисним. Ти можеш не відповідати на будь-яке запитання й уточнювати мої нотатки».

Завдання 2. Рольове первинне інтерв’ю

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Практика в трійці дозволяє одночасно тренувати розмову, позицію клієнта й професійне спостереження.

Інструкція:

1. Розподіліть ролі: консультант, здобувач освіти, спостерігач. «Клієнт» обирає кейс і може додати реалістичні деталі, не використовуючи чужі персональні дані.
2. Консультант проводить 18–20-хвилинну розмову: рамка, уточнення запиту, дослідження 3–4 доменів, резюмування, домовленість про наступний крок.
3. Спостерігач фіксує баланс відкритих і закритих запитань, перефразування, паузи, оцінні/навідні репліки, перевірку розуміння, реакцію на невизначеність.
4. Після розмови клієнт спершу називає, що допомагало думати, а що звужувало простір; потім спостерігач надає конкретний зворотний зв’язок.
5. Змініть ролі або повторіть 5-хвилинний складний фрагмент у покращеній версії.

Очікуваний продукт

Стислий протокол інтерв’ю, аркуш спостереження й один перепроєктований фрагмент розмови.

Простір для творчості

Можна записати лише аудіофрагмент власної навчальної ролі за згодою всіх учасників і видалити запис після рефлексії.

Критерій спостереження	Приклад / позначка	Ефект для клієнта	Рекомендація
Чітка й етична рамка			
Відкриті запитання			
Активне слухання й пауза			
Перевірка припущень			
Відсутність порад без запиту			
Урахування контексту й голосів впливу			
Завершальне резюме й наступний крок			

Фрагмент прикладу: перехід від поради до дослідження

- Звужує: «Тобі точно варто йти в дизайн, раз ти любиш малювати».
- Відкриває: «Що саме в малюванні тебе захоплює — створення образу, техніка, вирішення задачі для когось, сам процес? Де ще це проявляється?»

Завдання 3. Аудит якості даних

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Нейтральна фіксація захищає від того, щоб інтерпретація непомітно стала «фактом» і вплинула на рішення.

Інструкція:

1. Випишіть 12–15 тверджень із рольового інтерв’ю або запропонованого кейсу.
2. Розподіліть їх за категоріями: факт/документ; самозвіт; спостереження; інтерпретація; робоча гіпотеза; невідомо/потребує перевірки.
3. Для кожної інтерпретації запишіть альтернативне пояснення.
4. Виберіть три твердження, які слід переформулювати нейтральніше.
5. Складіть список даних, яких бракує, та найменш інвазивний спосіб їх отримати.

Очікуваний продукт

Карта якості даних, три нейтрально переписані нотатки та план додаткового збору інформації.

Простір для творчості

Перетворіть завдання на «редакторську лабораторію»: одна група створює нотатки з прихованими інтерпретаціями, інша їх виявляє й виправляє.

Твердження	Категорія даних	Що воно підтверджує	Альтернативне пояснення / перевірка

Фрагмент прикладу: нейтральна фіксація

- Інтерпретація як факт: «Марко несерйозний і не готовий до професії».
- Нейтрально: «Марко називає три цифрові проєкти, але не може пояснити, скільки часу працював над ними й що завершив. Потрібен аналіз портфоліо та коротка проба планування проєкту».

Рефлексія наприкінці заняття

- Яке запитання дало найбільше нової інформації й чому?
- Де я поспішив/поспішила пояснити людину замість того, щоб перевірити припущення?
- Який тип даних мені найважче фіксувати нейтрально?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Структура інтерв’ю	0–2	Запитання охоплюють ключові домени, відповідають віку й меті першої зустрічі.
Комунікативні мікронавички	0–2	Є рамка, слухання, пауза, уточнення, резюмування й домовленість про крок.
Якість даних	0–2	Факти, самозвіти, спостереження та інтерпретації чітко розрізнено.
Етика і контекст	0–2	Враховано добровільність, конфіденційність, впливи, доступ і межі компетентності.

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Рефлексія та корекція	0–2	Зворотний зв’язок використано для конкретного перепроєктування розмови.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 2 до курсу: психолого-педагогічне вивчення запиту й кар’єрна діагностика. · Заєць І. В., Шевенко А. М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності. 2022. · AERA, APA, NCME. Standards for Educational and Psychological Testing. 2014. · Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. · Miller W. R., Rollnick S. Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Розроблення інтегрованого кар’єрного профілю здобувача освіти: добір етичних методів, інтерпретація даних, формування і перевірка консультативної гіпотези

Змістовий модуль 1 · Тема 2. Теорії кар’єрного розвитку, професійне самовизначення та кар’єрна діагностика · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата
_____	_____	_____

Мета заняття

Навчитися інтегрувати дані з кількох джерел у цілісний, неярликувальний кар’єрний профіль, формулювати обережну консультативну гіпотезу та планувати її перевірку у діалозі й діяльності.

Очікувані результати

- добирати методи за метою, віком, валідністю, правомірністю, доступністю й етичними ризиками;
- описувати сильні сторони, інтереси, цінності, компетентності, контекст, ресурси, бар’єри й зони розвитку;
- формулювати основну й альтернативну консультативні гіпотези;
- надавати зворотний зв’язок мовою можливостей і перевірюваних припущень.

Ключові поняття

кар’єрний профіль, багатоджерельність, тріангуляція, інтерпретація, консультативна гіпотеза, альтернативна гіпотеза, валідація з клієнтом, професійна проба.

Короткі теоретичні відомості

Інтегрований кар’єрний профіль — не «портрет професійної придатності», а робоча карта для подальшого діалогу й експериментів. Він поєднує те, що людина вважає важливим, що виявляє у діяльності, які можливості й обмеження має, які голоси впливають на вибір і що ще потребує перевірки.

Компонент профілю	Питання для інтеграції	Приклад доказу	Застереження
Запит і бажаний результат	Що людина хоче зрозуміти або змінити зараз?	Власне формулювання запиту; критерій корисності консультації.	Не підміняти запит дорослого запитом батьків або закладу.
Інтереси й життєві теми	Які теми й діяльності повторюються?	Портфоліо, вибір завдань, наратив, RIASEC-профіль.	Не прирівнювати інтерес до професії.
Здібності й компетентності	Що підтверджено дією, прогресом і продуктом?	Роботи, досягнення, спостереження, проби.	Успішність залежить і від умов навчання.
Цінності й умови праці	Які смисли та умови є суттєвими?	Ранжування цінностей, дилеми, приклади вибору.	Декларовані й дієві цінності можуть відрізнятися.
Мотивація й самоефективність	Що підтримує дію; у чому людина відчуває «я можу»?	Шкалювання, історії успіху, поведінкові дані.	Загальна самооцінка не дорівнює самоефективності конкретної дії.

Компонент профілю	Питання для інтеграції	Приклад доказу	Застереження
Кар’єрна адаптивність	Як планує, бере відповідальність, досліджує й діє?	4C; приклади перегляду плану; малі експерименти.	Низька готовність може бути контекстною й тимчасовою.
Контекст, підтримки й бар’єри	Хто й що впливає? Які ресурси та нерівності діють?	Карта впливів, сім’я, доступ, фінанси, безпека, здоров’я.	Не індивідуалізувати структурні бар’єри.
Освітній і професійний досвід	Що вже пробувалося і чого навчила спроба?	Курси, волонтерство, проєкти, екскурсії, job shadowing.	Відсутність досвіду — підстава організувати пробу, а не робити висновок.
Невідоме й зони перевірки	Які дані суперечливі або відсутні?	Перелік питань і план перевірки.	Профіль завжди є незавершеним і динамічним.

Формула консультативної гіпотези

Спостережувані дані + теоретичне пояснення + контекст + припущення про потребу/бар’єр + спосіб перевірки. Гіпотеза має бути тимчасовою, зрозумілою, перевірюваною й відкритою до спростування.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід	10 хв	Що робить профіль інтегрованим, а не «збіркою тестів»?
Завдання 1	20 хв	Паспорти двох методів.
Завдання 2	30 хв	Побудова інтегрованого профілю.
Завдання 3	20 хв	Основна й альтернативна гіпотези та план перевірки.
Завдання 4 / рефлексія	10 хв	Зворотний зв’язок мовою можливостей.

Завдання 1. Етичний паспорт методу

Формат роботи: Пари

Навіщо: Метод обирають не тому, що він доступний онлайн або популярний, а тому, що він відповідає конкретному питанню й може бути використаний правомірно та компетентно.

Інструкція:

1. Оберіть два взаємодоповнювальні методи: наприклад, структуроване інтерв’ю + аналіз портфоліо; карта цінностей + професійна проба; відкритий RIASEC-профайлер + наративна вправа.
2. Для кожного заповніть паспорт: мета, конструкт, вікова відповідність, процедура, автор/джерело, доказовість, правомірність доступу, обмеження, ризики, спосіб зворотного зв’язку.
3. Поясніть, чому саме ці два методи доповнюють один одного та яких висновків вони не дозволяють робити.
4. Запропонуйте доступну адаптацію для однієї конкретної потреби, не змінюючи сутність конструкта.

Очікуваний продукт

Два паспорти методів і коротке обґрунтування їх поєднання.

Простір для творчості

Оформіть паспорти як картки «можна / обережно / не можна», методичний каталог або мініогляд для колег.

Параметр	Метод 1	Метод 2

Фрагмент прикладу: взаємодоповнюваність методів

- Карта професійних інтересів показує напрями цікавості у самозвіті.
- Мініпроба дає поведінкові дані: як людина входить у завдання, що утримує увагу, яку допомогу використовує, що рефлексує після досвіду.
- Разом вони сильніші, ніж будь-який інструмент окремо.

Завдання 2. Інтегрований кар’єрний профіль

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Профіль має зробити видимими не лише «характеристики людини», а взаємодію її досвіду, контексту, можливостей і нез’ясованих питань.

Інструкція:

1. Оберіть кейс і зберіть доступні дані з інтерв’ю, портфоліо, спостереження, навчальних продуктів або змодельованих результатів методів.
2. Розподіліть дані за компонентами профілю. Для кожного твердження позначте джерело й ступінь упевненості: високий / середній / низький.
3. Виділіть 3–5 сильних сторін і ресурсів, 2–4 бар’єри/ризики та 3 питання, що залишаються відкритими.
4. Сформулюйте не менше трьох перспективних напрямів дослідження, не називаючи їх остаточною рекомендацією професії.
5. Перевірте профіль на мову: замініть ярлики й дефіцитарні формулювання описами поведінки, умов і можливостей розвитку.

Очікуваний продукт

Інтегрований профіль обсягом 2–4 сторінки з джерелами даних, рівнем упевненості й зонами перевірки.

Простір для творчості

Профіль може мати форму карти островів ресурсів, «кар’єрного сузір’я», досьє дослідника або цифрової дошки, якщо всі твердження залишаються доказовими.

Компонент	Дані й джерело	Інтерпретація	Упевненість	Питання / напрям перевірки

Фрагмент прикладу: мова профілю

- Ярлик: «Данило не академічний тип».
- Доказово: «Данило демонструє наполегливість і прогрес у практичних технічних завданнях, але має низьку впевненість у теоретичних предметах. Потрібно дослідити, як змінюється результат за прикладного контексту й підтримки».

Завдання 3. Консультативна гіпотеза й план перевірки

Формат роботи: Пари або трійки

Навіщо: Гіпотеза організовує наступну роботу, але має залишатися припущенням, а не прихованим вироком.

Інструкція:

1. Сформулюйте основну гіпотезу одним абзацом: які дані вона пояснює, яку потребу або суперечність припускає та якою теорією підтримується.
2. Сформулюйте щонайменше одну альтернативну гіпотезу, яка так само може пояснити частину даних.
3. Для кожної гіпотези запишіть: що її підтримує, що суперечить, які дані бракують, як перевірити без надмірного втручання.

4. Запропонуйте два способи перевірки: один через додаткову розмову/дані, другий — через діяльність або малий експеримент.
5. Підготуйте формулювання для спільної перевірки зі здобувачем освіти.

Очікуваний продукт

Основна й альтернативна гіпотези, матриця доказів та план двох перевірок.

Простір для творчості

Можна створити «картки гіпотез» для супервізійної гри: інша група намагається знайти спростувальні дані й запропонувати безпечну перевірку.

Гіпотеза	Підтримує	Суперечить / альтернативи	Бракує даних	Спосіб перевірки

Фрагмент прикладу: обережна гіпотеза

- «Можливо, невизначеність Софії підтримується не браком інтересів, а переконанням, що існує один ідеальний вибір без втрат. Це припущення підтримують її високі вимоги до себе й уникнення порівняння реальних програм».
- Альтернатива: «Вона ще не має достатнього досвіду в обох сферах і тому обґрунтовано не готова обирати».
- Перевірка: матриця критеріїв + дві короткі професійні проби + розмова про допустиму невизначеність.

Завдання 4. Зворотний зв’язок як спільне дослідження

Формат роботи: Пари

Навіщо: Навіть коректний профіль може завдати шкоди, якщо подати його як остаточну характеристику. Зворотний зв’язок має посилювати авторство людини.

Інструкція:

1. Підготуйте 3–5-хвилинне усне резюме профілю за структурою: мета → ресурси → помічені патерни → невизначеність → можливості перевірки.
2. Використовуйте формулювання «я помічаю», «схоже», «можливо», «як це відгукується?», «що я не врахував/не врахувала?».
3. Уникайте професійного жаргону, оцінних ярликів і переліку «підходящих професій» без пояснення.
4. У парі зіграйте зворотний зв’язок і попросіть «клієнта» виправити, доповнити або відхилити частину профілю.

Очікуваний продукт

Текст або аудіосценарій зворотного зв’язку та коротка нотатка про те, що змінилося після валідації з клієнтом.

Простір для творчості

Можна оформити як лист здобувачеві освіти, карту «що вже знаю / що перевіряю / який наступний досвід» або короткий відеопояснювач.

Мовна рамка

«У твоєму досвіді повторюється інтерес до _____, і це підтверджують _____. Водночас ми ще не знаємо _____. Моя робоча версія полягає в тому, що _____. Наскільки це схоже на твій досвід? Який невеликий крок допоможе перевірити це без остаточного рішення?»

Рефлексія наприкінці заняття

- Яке джерело даних найбільше змінило моє первинне враження?
- Чи є в профілі твердження, яке звучить переконливіше, ніж дозволяють докази?
- Що я зробив/зробила, щоб здобувач освіти залишався співавтором профілю?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Добір методів	0–2	Методи відповідають меті, віку, правомірності, доказовості та взаємно доповнюються.
Інтеграція профілю	0–2	Дані мають джерела, ступінь упевненості, контекст і зони перевірки.
Якість гіпотези	0–2	Гіпотеза обережна, теоретично обґрунтована, перевірювана й має альтернативу.
Етика зворотного зв’язку	0–2	Збережено автономію, не використано ярликів і категоричних прогнозів.
Практичність і рефлексія	0–2	Запропоновано безпечні способи перевірки; висновки уточнено після зворотного зв’язку.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 2 до курсу: інтегрований кар’єрний профіль і консультативна гіпотеза. · Ігнатович О. М. та ін. Кар’єрне консультування: практичний посібник. 2020. · Заєць І. В., Шевенко А. М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності. 2022. · AERA, APA, NCME. Standards for Educational and Psychological Testing. 2014. · Savickas M. L. Career Counseling. American Psychological Association. · Sampson J. P. et al. Career Counseling and Services: A Cognitive Information Processing Approach.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Моделювання повного циклу кар’єрної консультації: контакт, контрактування, уточнення запиту, консультативна гіпотеза, альтернативи, рішення і критерії прогресу

Змістовий модуль 2 · Тема 3. Процес, моделі та інструменти кар’єрного консультування здобувачів освіти · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Відпрацювати цілісну структуру кар’єрної консультації та здатність гнучко поєднувати робочий альянс, контрактування, збирання даних, дослідження альтернатив, ухвалення рішення й планування подальшого супроводу.

Очікувані результати

- встановлювати контакт і пояснювати рамку консультації;
- спільно формулювати реалістичний контракт і бажаний результат зустрічі;
- переходити від заявленого запиту до робочої гіпотези без передчасної поради;
- досліджувати альтернативи й наслідки, підтримуючи автономію клієнта;
- завершувати консультацію конкретним планом і критеріями прогресу.

Ключові поняття

робочий альянс, контрактування, кар’єрний запит, консультативна гіпотеза, CASVE, мотиваційне інтерв’ювання, альтернативи, рішення, критерії прогресу, документування.

Короткі теоретичні відомості

Кар’єрна консультація є структурованим, але не механічним процесом. Її етапи можуть повторюватися: після дослідження реальності змінюється мета; нова інформація повертає до гіпотези; аналіз альтернатив показує, що запит був сформульований надто вузько. Структура потрібна для якості й безпеки, а не для жорсткого сценарію.

Етап	Завдання консультанта	Орієнтовні запитання	Можливий продукт
1. Контакт і альянс	Створити поважну й психологічно безпечну взаємодію.	«Що допоможе зробити розмову корисною й комфортною?»	Домовленість про спосіб взаємодії.
2. Рамка і контракт	Пояснити ролі, час, конфіденційність, межі, результат.	«З чим важливо вийти наприкінці зустрічі?»	Спільно сформульований контракт.
3. Уточнення запиту	Розгорнути ситуацію, суперечність, очікування й критерії.	«Що вже зрозуміло, а що саме потребує рішення?»	Робоче формулювання запиту.
4. Збирання даних	Дослідити досвід, інтереси, цінності, ресурси, контекст.	«На які факти й досвід можемо спертися?»	Карта релевантних даних.
5. Гіпотеза	Запропонувати й спільно перевірити пояснення.	«Можливо, тут діє… Як це відгукується?»	Уточнена робоча гіпотеза.
6. Альтернативи	Розширити поле, знайти варіанти A/B/C та інформаційні прогалини.	«Які ще маршрути можуть вести до важливої для тебе мети?»	Список і карта альтернатив.

Етап	Завдання консультанта	Орієнтовні запитання	Можливий продукт
7. Оцінка наслідків	Порівняти варіанти за особистими критеріями, ресурсами й ризиками.	«Що набуваєш і чим поступаєшся в кожному варіанті?»	Матриця або баланс рішення.
8. Рішення	Підтримати достатньо обґрунтований, а не «ідеальний» вибір.	«До якого рішення ти готовий/готова зараз?»	Попереднє рішення або рішення дослідити.
9. План і критерії	Перевести рішення у кроки, строки, підтримку та індикатори.	«Що зробиш першим? Як зрозумієш, що є прогрес?»	Короткий план дій.
10. Завершення й супровід	Резюмувати, перевірити корисність, домовитися про перегляд.	«Що забираєш із розмови? Коли перевіримо план?»	Резюме, наступна дата, нотатка.

Когнітивно-інформаційний цикл CASVE може допомогти структурувати роботу з рішенням: Communication — усвідомлення розриву або проблеми; Analysis — розуміння себе й варіантів; Synthesis — розширення та звуження альтернатив; Valuing — оцінювання наслідків для себе й інших; Execution — план і дія. Цикл не замінює альянсу та етики.

Якість контракту

Контракт — не формальний підпис, а спільна ясність: про що працюємо сьогодні, чого не робимо, який результат реалістичний за цей час, хто відповідає за рішення і що буде з даними.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Підготовка	10 хв	Вибір кейсу, мети й ролей.
Завдання 1	15 хв	Архітектура консультації та критерії якості.
Завдання 2	40 хв	Рольова консультація в трійці.
Завдання 3	20 хв	Дебрифінг і перепроєктування складного фрагмента.
Рефлексія	5 хв	Особистий фокус розвитку консультанта.

Завдання 1. Архітектура консультації

Формат роботи: Пари

Навіщо: Попереднє проєктування допомагає утримати мету й етичні межі, але залишає місце для живої логіки розмови.

Інструкція:

1. Оберіть кейс і сформулюйте реалістичну мету однієї 30–35-хвилинної навчальної консультації.
2. Заплануйте етапи, орієнтовний час, ключові запитання, інструменти й очікуваний проміжний продукт.
3. Позначте дві точки, у яких консультація може піти іншим шляхом залежно від відповіді клієнта.
4. Передбачте професійні межі: які питання не вирішуються за одну зустріч; коли потрібен інший фахівець; які дані не збираються.
5. Сформулюйте критерії якісного завершення, навіть якщо остаточного рішення не буде.

Очікуваний продукт

Сценарна карта консультації з етапами, альтернативними маршрутами та критеріями завершення.

Простір для творчості

Замість лінійного плану можна створити «кар’єрну навігаційну карту» з розвилками, картки етапів або storyboard.

Етап / час	Мета	Запитання / інструмент	Можлива розвилка	Продукт / критерій

Фрагмент прикладу: критерій завершення без остаточного вибору

- Неякісна установка: «Консультація успішна, якщо Софія обрала одну професію».
- Реалістичний критерій: «Софія назвала власні критерії, сформувала три варіанти, визначила дві інформаційні прогалини й погодила дві професійні проби до наступної зустрічі».

Завдання 2. Повний цикл консультації в навчальній трійці

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Рольова практика дає можливість побачити, як структура, мова й невербальна присутність впливають на мислення та авторство клієнта.

Інструкція:

1. Розподіліть ролі: консультант, клієнт, спостерігач. Клієнт обирає кейс і не зобов’язаний полегшувати роботу консультанта.
2. Консультант проводить 30–35-хвилинну сесію. Він може використовувати власну карту, але не зачитує запитання механічно.
3. Спостерігач фіксує: рамку й контракт; слухання; логіку переходів; якість гіпотези; розширення альтернатив; автономію рішення; конкретність плану; професійні межі.
4. Після сесії клієнт дає відгук за формулою «допомагало думати / звужувало / хотілося б інакше».
5. Консультант називає одну сильну сторону, одну помилку й один намір для повторної спроби. Спостерігач додає конкретні приклади без загальних оцінок.

Очікуваний продукт

Заповнений протокол спостереження, короткий підсумок консультації та індивідуальна рефлексія консультанта.

Простір для творчості

Кейс можна розіграти у форматі «стоп-кадр»: спостерігач двічі зупиняє розмову й пропонує консультанту обрати між двома можливими репліками, пояснивши наслідки.

Критерій	Конкретний приклад	Ефект для клієнта	Наступна рекомендація
Контакт і безпечна рамка			
Спільний контракт і критерій корисності			
Слухання, перефразування, пауза			
Уточнення запиту без поспішної поради			
Гіпотеза як припущення, перевірене з клієнтом			
Розширення та порівняння альтернатив			
Авторство рішення й конкретний план			
Етичні межі та завершення			

Фрагмент прикладу: контрактування

«Ми маємо близько тридцяти хвилин. Пропоную сьогодні не шукати “правильну професію”, а визначити критерії, порівняти кілька маршрутів і домовитися, яких даних ще бракує. Рішення залишається твоїм. Чи це відповідає тому, що тобі потрібно?»

Завдання 3. Дебрифінг і перепроєктування складного фрагмента

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Професійне навчання відбувається не лише через виконання, а через точний аналіз моменту, у якому взаємодія втратила продуктивність.

Інструкція:

1. Оберіть один 2–4-хвилинний фрагмент: клієнт мовчав; консультант дав пораду; виникла суперечка; запит розплився; альтернативи не з’явилися; план залишився нечітким.
2. Відновіть послідовність реплік без оцінок і визначте «точку повороту».
3. Запропонуйте три альтернативні репліки консультанта: уточнювальну, рефлексивну й таку, що повертає авторство клієнтові.
4. Розіграйте фрагмент повторно й порівняйте ефект.
5. Сформулюйте коротке правило для власної практики.

Очікуваний продукт

Аналіз одного фрагмента «було — можливі альтернативи — повторна спроба — висновок».

Простір для творчості

Можна створити мінікомікс, розкадрування або аудіоверсію «до / після», зберігаючи конфіденційність навчальної групи.

Момент / репліка	Що відбулося у взаємодії	Альтернатива 1	Альтернатива 2	Ефект повторної спроби

Професійна нотатка після консультації

- Запит і погоджений результат: _____
- Дані, на які спиралися: _____
- Робоча гіпотеза / альтернативи: _____
- Рішення або дослідницький крок клієнта: _____
- Строк, критерій прогресу й підтримка: _____
- Потреба в перенаправленні / наступній зустрічі: _____

Рефлексія наприкінці заняття

- На якому етапі я відчував/відчувала найбільшу спокусу керувати рішенням?
- Що в моїй поведінці допомогло клієнтові мислити глибше?
- Яку одну мікронавичку я свідомо тренуватиму на наступній консультації?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Архітектура консультації	0–2	Етапи відповідають меті, мають гнучкі розвилки й критерії завершення.
Робочий альянс і контракт	0–2	Рамка, ролі, межі та бажаний результат спільно прояснені.
Консультативна логіка	0–2	Дані, гіпотеза, альтернативи й рішення пов’язані, а не існують окремо.
Автономія й етика	0–2	Відсутнє нав’язування; враховано конфіденційність, ризики й перенаправлення.
Рефлексивне перепроєктування	0–2	Складний фрагмент проаналізовано конкретно й поліпшено у повторній спробі.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 3 до курсу «Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації». · Ігнатович О. М. та ін. Кар’єрне консультування: практичний посібник. 2020. · Sampson J. P. et al. Career Counseling and Services: A Cognitive Information Processing Approach. · Miller W. R., Rollnick S. Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow. · Savickas M. L. Career Counseling. American Psychological Association.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8

Дослідження освітніх і професійних альтернатив; розроблення індивідуального освітньо-кар’єрного плану та програми самопідготовки здобувача освіти до вибору професії

Змістовий модуль 2 · Тема 3. Процес, моделі та інструменти кар’єрного консультування здобувачів освіти · 2 академічні години (90 хв)

_____	_____	_____
ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Навчитися перетворювати кар’єрний інтерес на перевірені освітні й професійні маршрути, порівнювати альтернативи за індивідуальними критеріями та створювати динамічний план самопідготовки.

Очікувані результати

- збирати й перевіряти інформацію про програми, кваліфікації, вимоги, досвід і перспективи;
- формувати щонайменше три альтернативні маршрути A/B/C;
- використовувати матрицю критеріїв без псевдоточності й прихованого нав’язування;
- створювати індивідуальний освітньо-кар’єрний план із кроками, строками, ресурсами, ризиками й індикаторами;
- розробляти коротку програму самопідготовки до вибору або переходу.

Ключові поняття

інформація про ринок праці, освітній маршрут, альтернативи A/B/C, матриця рішення, ІОКП, професійна проба, самопідготовка, індикатор прогресу, резервний сценарій.

Короткі теоретичні відомості

Якісний маршрут пов’язує три площини: «хто я і що для мене важливо», «які освітні та професійні можливості реально існують», «які кроки дозволять перевірити й реалізувати вибір». Консультант допомагає дослідити варіанти, але не ранжує їх за власними цінностями.

Рівень дослідження	Ключові питання	Надійні докази	Типова помилка
Професійна роль / сфера	Що люди роблять, у яких умовах, які компетентності й етичні вимоги?	Офіційні профілі, професійні асоціації, інтерв’ю з практиками, job shadowing.	Орієнтуватися лише на назву професії або популярне відео.
Освітня програма	Який зміст, практика, викладачі, акредитація, партнерства й результати?	Офіційний сайт, навчальний план, звіт акредитації, консультація приймальної комісії.	Порівнювати лише бренд або вартість.
Вступ і доступність	Які вимоги, строки, фінансування, локація, формат і пристосування?	Правила прийому, офіційні сторінки, стипендійні умови, служби підтримки.	Покладатися на застарілі поради з форумів.
Досвід і перевірка	Як безпечно «спробувати» напрям до остаточного рішення?	Пробне заняття, мікропроєкт, волонтерство, курс, професійна проба.	Приймати рішення лише на основі уявлень.

Рівень дослідження	Ключові питання	Надійні докази	Типова помилка
Ринок праці	Які типові ролі, вимоги, регіональні відмінності, суміжні входи?	Офіційна статистика, вакансії з аналізом, галузеві звіти, розмови з роботодавцями.	Прогнозувати майбутнє за одним рейтингом «професій».

Індивідуальний освітньо-кар’єрний план (ІОКП) — «живий» документ, а не контракт із однією професією. Він містить профіль і ціль, маршрути A/B/C, вимоги, компетентності, досвід, ресурси, ризики, строки, докази прогресу й дату перегляду.

Принцип трьох маршрутів

A — амбітний або бажаний маршрут; B — реалістична альтернатива з близьким результатом; C — резервний або «міст» до подальшого переходу. Маршрути не мають позначати «успіх / невдачу»: кожен повинен бути гідним і осмисленим.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Підготовка	10 хв	Вибір кейсу, цілі та інформаційних прогалин.
Завдання 1	25 хв	Три верифіковані маршрути.
Завдання 2	20 хв	Матриця індивідуальних критеріїв.
Завдання 3	25 хв	ІОКП і програма самопідготовки.
Завдання 4 / рефлексія	10 хв	Премортем: ризики й резервні рішення.

Завдання 1. Три верифіковані маршрути

Формат роботи: Пари або малі групи

Навіщо: Кар’єрна інформація швидко змінюється; професійне рішення має спиратися на актуальні першоджерела й перевірку, а не на узагальнення без дати.

Інструкція:

1. Оберіть кейс і сформулюйте бажаний професійний або освітній результат, не звужуючи його до однієї установи.
2. Створіть три маршрути A/B/C, які ведуть до споріднених цілей різними шляхами: університет, фаховий коледж, професійна освіта, мікрокваліфікації, дуальна програма, портфельний шлях тощо.
3. Для кожного перевірте: зміст навчання, вимоги до вступу, строки, вартість/фінансування, практику, доступність, можливі виходи й наступні переходи.
4. Використайте щонайменше два незалежні джерела на маршрут, одне з яких має бути офіційним. Зафіксуйте дату перевірки.
5. Позначте невідоме: питання, на яке не вдалося знайти надійної відповіді, і спосіб його уточнення.

Очікуваний продукт

Три картки маршрутів із джерелами, датою перевірки, ризиками й питаннями для уточнення.

Простір для творчості

Результат можна оформити як інтерактивну мапу, «паспорт маршруту», порівняльне відео або карту подорожі. До будь-якого формату додається список доказів.

Маршрут	Освітні кроки й вимоги	Практика / виходи	Ресурси й доступність	Джерела / дата	Невідоме

Фрагмент прикладу: маршрути для Ірини, яка цікавиться екологією

- A: бакалаврська програма з екології / технологій захисту довкілля + дослідницька практика.
- B: фаховий коледж за суміжним природничо-технологічним напрямом + перехід або продовження навчання.
- C: локальна/дистанційна підготовка, волонтерський екопроєкт, онлайн-курс із даних про довкілля та повторний перегляд вступного маршруту.
- Усі три варіанти потребують перевірки конкретних чинних програм і правил прийому.

Завдання 2. Матриця індивідуальних критеріїв рішення

Формат роботи: Пари

Навіщо: Матриця не приймає рішення замість людини; вона робить видимими критерії, ваги, компроміси й інформаційні прогалини.

Інструкція:

1. Проведіть коротку розмову з «клієнтом» і згенеруйте 8–10 можливих критеріїв: інтерес, цінності, зміст, практика, доступність, фінанси, локація, гнучкість, підтримка, професійні виходи тощо.
2. Нехай клієнт обере 5–7 справді важливих критеріїв і розподілить між ними ваги так, щоб сума становила 100%.
3. Оцініть маршрути за шкалою 1–5 лише там, де є достатні дані. Для невідомого використовуйте знак «?», а не вигадану оцінку.
4. Обчисліть зважений результат, але окремо обговоріть «червоні лінії» — умови, які не компенсуються високим загальним балом.
5. Проведіть аналіз чутливості: як зміниться результат, якщо вага одного критерію зросте або з’являться нові дані.

Очікуваний продукт

Матриця критеріїв, короткий висновок про компроміси та список даних, які треба уточнити.

Простір для творчості

Можна замінити числову матрицю картками пріоритетів або візуальними вагами, якщо клієнтові так простіше мислити. Важлива прозорість, а не арифметика.

Критерій	Вага, %	A: 1–5 / ?	B: 1–5 / ?	C: 1–5 / ?	Коментар / доказ

Критерій	Вага, %	A: 1–5 / ?	B: 1–5 / ?	C: 1–5 / ?	Коментар / доказ
Відповідність інтересам і цінностям					
Зміст і якість навчання					
Практика й зв’язок зі світом праці					
Фінансова й територіальна доступність					
Підтримка й доступність середовища					
Гнучкість і можливість переходу					
Професійні виходи					
Разом	100				

Фрагмент прикладу: червона лінія

Навіть якщо програма має високий загальний бал, фізична недоступність будівлі або відсутність необхідного пристосування може бути неприйнятною умовою. Такий критерій не слід «компенсувати» іншими перевагами — потрібно перевірити можливість усунення бар’єру або обрати інший маршрут.

Завдання 3. Індивідуальний освітньо-кар’єрний план і програма самопідготовки

Формат роботи: Індивідуально з партнерським зворотним зв’язком

Навіщо: План перетворює намір на керовану послідовність дій і створює можливість вчасно переглядати маршрут за новими даними.

Інструкція:

1. Сформулюйте ціль на 1–3 роки та найближчий результат на 8–12 тижнів. Ціль має залишати простір для суміжних ролей.
2. Внесіть маршрути A/B/C, ключові вимоги й рішення, яке людина готова досліджувати першочергово.
3. Складіть план розвитку компетентностей, практичного досвіду, портфоліо, інформаційних контактів і підготовки до вступу/переходу.
4. Для кожного кроку визначте строк, відповідального, потрібну підтримку, доказ виконання й резервну дію.
5. Створіть 8-тижневу програму самопідготовки: щотижня один конкретний результат і коротка рефлексія.
6. Встановіть дату перегляду ІОКП та питання для ревізії.

Очікуваний продукт

ІОКП на 2–3 сторінки й календар самопідготовки на 8 тижнів.

Простір для творчості

План може бути канбан-дошкою, дорожньою картою, «спринтами», цифровим портфоліо або паперовим трекером — за вибором і доступністю здобувача освіти.

Структура ІОКП

- Профіль і те, що важливо зараз.
- Ціль 1–3 роки та найближчий результат 8–12 тижнів.
- Маршрути A/B/C і критерії вибору.
- Вимоги до вступу / переходу та інформаційні прогалини.
- Компетентності, навчання, професійні проби, волонтерство, портфоліо.
- Ресурси, партнери, фінансування, доступність.
- Ризики, резервні дії, строки й докази прогресу.
- Дата та правила перегляду.

Крок / результат	Строк	Ресурс / підтримка	Доказ виконання	Резервна дія

Фрагмент прикладу: один тиждень самопідготовки

- Результат: провести дві інформаційні розмови з фахівцями суміжних ролей.
- Дії: підготувати 6 запитань; знайти двох співрозмовників через викладача/випускників; провести 20-хвилинні розмови; записати три несподівані висновки.
- Доказ: нотатки без персональних даних і оновлення матриці маршрутів.
- Резерв: якщо контакт не відбувся — переглянути два професійні вебінари з фіксацією авторів і контексту.

Завдання 4. Премортем: чому план може не спрацювати?

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Премортем допомагає передбачити бар’єри до того, як вони стануть причиною відмови, і відрізнити контрольоване від неконтрольованого.

Інструкція:

1. Уявіть, що через три місяці план не виконано. Запишіть 8–10 можливих причин без звинувачення людини.

2. Розподіліть їх на: особисті/поведінкові; інформаційні; ресурсні; інституційні; безпекові; випадкові.
3. Для кожного ризику визначте ранній сигнал і превентивну дію.
4. Виберіть три критичні ризики та внесіть резервні рішення до ІОКП.
5. Перевірте, чи не вимагає план від людини надмірного навантаження або ресурсів, яких вона не має.

Очікуваний продукт

Карта ризиків із ранніми сигналами, превентивними й резервними діями; уточнений ІОКП.

Простір для творчості

Можна оформити як «антикрихкий план»: що робимо, якщо змінюється локація, дедлайн, фінансування або бажаний напрям.

Ризик	Категорія	Ранній сигнал	Превентивна дія	Резервне рішення

Рефлексія наприкінці заняття

- Чи відображає план цінності й рішення здобувача освіти, а не очікування консультанта?
- Який невеликий досвід може дати більше інформації, ніж ще одна година пошуку в інтернеті?
- За яких умов ІОКП слід переглянути раніше запланованої дати?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Якість інформаційного дослідження	0–2	Маршрути підтверджено актуальними джерелами, датами й питаннями для уточнення.
Альтернативність і критерії	0–2	Є гідні A/B/C маршрути; критерії індивідуальні, прозорі й не псевдоточні.
Якість ІОКП	0–2	Цілі, кроки, строки, підтримка, докази, ризики й дата перегляду взаємопов’язані.
Автономія й доступність	0–2	План відображає голос людини, реальні ресурси та умови доступу.
Творчість і рефлексія	0–2	Формат функціональний; передбачено перевірку досвідом і корекцію за новими даними.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 3 до курсу: дослідження альтернатив та індивідуальний освітньо-кар’єрний план. · O*NET Online: occupation profiles, interests, skills and job zones. · Europass: learning and career management tools. · Офіційні ресурси Міністерства освіти і науки України, ЄДЕБО та закладів освіти. · OECD Career Readiness: evidence on career conversations, workplace exposure and planning. · Career Hub. Практичні матеріали зі створення кар’єрних сервісів та розвитку навичок.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 9

Інклюзивне, гендерно чутливе й травма-інформоване кар’єрне консультування; взаємодія з батьками та відповідальне міжпрофесійне перенаправлення

Змістовий модуль 2 · Тема 3. Процес, моделі та інструменти кар’єрного консультування здобувачів освіти · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата
_____	_____	_____

Мета заняття

Розвинути здатність виявляти бар’єри й упередження у кар’єрній підтримці, адаптувати процедури без зниження очікувань, вести партнерський діалог із батьками та відповідально перенаправляти до інших фахівців.

Очікувані результати

- застосовувати принципи доступності, універсального дизайну, гендерної чутливості й травма-інформованої взаємодії;
- розрізняти адаптацію, розумне пристосування й зниження вимог;
- утримувати голос здобувача освіти у взаємодії з батьками та іншими дорослими;
- визначати ознаки виходу запиту за межі педагогічної компетентності та будувати маршрут перенаправлення.

Ключові поняття

інклюзивність, універсальний дизайн, розумне пристосування, гендерна чутливість, травма-інформований підхід, автономія, батьківське партнерство, перенаправлення, безперервність підтримки.

Короткі теоретичні відомості

Інклюзивне кар’єрне консультування не є окремою послугою «для особливих груп». Це спосіб проєктувати інформацію, простір, взаємодію й рішення так, щоб різні здобувачі освіти мали реальний доступ до дослідження можливостей і зберігали авторство власного вибору.

Принцип	Практичне значення	Приклад
Множинні способи представлення	Інформація доступна в тексті, аудіо, відео, піктограмах, простій мові.	Матеріали про професії мають субтитри, текстову версію й логічну структуру.
Множинні способи дії й вираження	Результат можна показати різними способами без втрати навчальної мети.	Замість лише усної презентації — відео, постер, прототип, структурована розмова.
Множинні способи залучення	Передбачено вибір, гнучкий темп, паузи, психологічну безпеку.	Учень може спершу спостерігати за професійною пробою, а потім виконати частину завдання.
Гендерна чутливість	Виявляємо стереотипи, бар’єри й нерівний доступ, а не «гендерно типові професії».	Баланс прикладів і менторів; аналіз реальних умов праці без нав’язування.
Травма-інформованість	Пріоритет безпеки, вибору, передбачуваності, співпраці та сильних сторін.	Короткий горизонт плану; право не розповідати травматичну історію; контроль над темпом.

Принцип	Практичне значення	Приклад
Автономія з підтримкою	Дорослі допомагають, але не привласнюють рішення.	Спершу голос здобувача освіти, потім доповнення батьків; критерії рішення узгоджує сама людина.

Травма-інформований педагог не лікує травму й не просить розкривати травматичний досвід. Він зменшує непередбачуваність, пояснює рамку, пропонує вибір, поважає межі, спирається на сильні сторони й знає маршрут спеціалізованої допомоги.

Адаптація ≠ зниження очікувань

Мета може залишатися високою, а шлях — змінюватися. Наприклад, доступна онлайн-зустріч із архітектором і дистанційна робота з цифровим макетом можуть забезпечити той самий результат дослідження професії, якщо офлайн-локація недоступна.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід	10 хв	Пошук невидимих бар’єрів у типовому профорієнтаційному заході.
Завдання 1	20 хв	Аудит доступності й стереотипів.
Завдання 2	25 хв	Адаптація сценарію для різних потреб.
Завдання 3	25 хв	Рольова розмова «здобувач освіти — батьки — консультант».
Завдання 4 / рефлексія	10 хв	Маршрут міжпрофесійного перенаправлення.

Завдання 1. Аудит доступності, упереджень і психологічної безпеки

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Бар’єр часто міститься не в людині, а у способі організації події, інформації, критеріїв і комунікації.

Інструкція:

1. Оберіть реальний або змодельований профорієнтаційний захід: екскурсія, ярмарок, онлайн-тестування, консультація, професійна проба, зустріч із роботодавцем.
2. Проаналізуйте фізичну, сенсорну, цифрову, інформаційну, мовну, фінансову й психологічну доступність.
3. Виявте приховані припущення: про «нормального» учасника, гендер, сімейні ресурси, мобільність, темп, здатність публічно говорити, попередній досвід.
4. Позначте потенційні точки повторної травматизації або втрати контролю: раптові вимоги, публічне розкриття, тиск на рішення, змагання без вибору.
5. Запропонуйте щонайменше п’ять змін, розподіливши їх на універсальні та індивідуальні.

Очікуваний продукт

Чек-лист аудиту, карта бар’єрів і пакет із п’яти обґрунтованих змін.

Простір для творчості

Створіть «персони доступності» або проведіть walkthrough від імені різних учасників. Не імітуйте інвалідність як розвагу; працюйте з бар’єрами середовища й даними.

Компонент	Бар’єр / упередження	Кого виключає або ускладнює участь	Універсальна зміна	Індивідуальне пристосування

Фрагмент прикладу: аудит онлайн-ярмарку

- Бар’єр: усі презентації транслюються наживо без запису, субтитрів і текстового опису.
- Універсальна зміна: короткі текстові профілі програм, субтитри, записи, календар і доступні матеріали до події.
- Індивідуальне пристосування: можливість поставити запитання письмово та замовити коротку персональну консультацію.

Завдання 2. Адаптація одного сценарію для двох різних потреб

Формат роботи: Пари

Навіщо: Інклюзивний дизайн вимагає зберегти навчальну мету й водночас змінити спосіб участі, темп, середовище або засоби.

Інструкція:

1. Оберіть базове завдання, наприклад: професійна проба, презентація кар’єрного плану, інтерв’ю з практиком, групова дискусія.
2. Оберіть дві різні ситуації: порушення зору/слуху; обмежена мобільність; ADHD/дислексія; тривожність; вимушене переміщення; мовний бар’єр; віддалена громада; інша.
3. Чітко сформулюйте незмінну навчальну мету.
4. Для кожної ситуації адаптуйте інструкцію, матеріали, спосіб участі, час, підтримку, спосіб демонстрації результату й безпекові умови.
5. Перевірте, чи адаптація не знижує очікування і чи не створює зайвого виділення/стигматизації.

Очікуваний продукт

Дві адаптовані версії одного завдання з поясненням, що залишилося незмінним і чому.

Простір для творчості

Можна створити універсальний сценарій із «меню участі», з якого кожен учасник обирає спосіб представлення результату.

Елемент	Базовий сценарій	Адаптація 1	Адаптація 2	Незмінна мета / критерій

Фрагмент прикладу: кейс Олени

- Мета: дослідити реальні задачі архітектора й оцінити власний інтерес через виконання мініпроєкту.
- Бар’єр: екскурсія проводиться в недоступній будівлі.
- Зміна: віртуальний тур із живою Q&A-сесією, цифровий макет за тим самим професійним брифом, онлайн-зворотний зв’язок архітектора та подальший пошук доступної офлайн-практики.
- Збережено: реальна задача, контакт із професіоналом, артефакт і рефлексія.

Завдання 3. Партнерська розмова зі здобувачем освіти й батьками

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Батьки є важливим ресурсом, але їхня тривога або уявлення про успіх не повинні замінювати голос молодої людини.

Інструкція:

1. Розподіліть ролі: здобувач освіти, батько/мати або опікун, консультант. Оберіть кейс із конфліктом очікувань.
2. Консультант відкриває розмову правилами: однакова повага, відсутність перебивання, право на власну думку, спільний пошук даних і безпечних експериментів.
3. Спершу допоможіть здобувачеві освіти сформулювати інтереси, критерії й побоювання. Потім запросіть батьків назвати потреби й ресурси без оцінювання дитини.
4. Відобразіть спільні цінності й розбіжності, розділіть факт, страх і припущення.
5. Завершіть не компромісом «посередині», а домовленістю про спосіб перевірки: інформаційна розмова, проба, матриця, дата перегляду.
6. Після рольової вправи всі учасники називають репліки, що підтримували або зменшували автономію.

Очікуваний продукт

Сценарій рамки, протокол спільних і відмінних позицій та домовленість про перевірюваний наступний крок.

Простір для творчості

Можна використати «три стільці»: голос здобувача, голос турботи батьків і голос перевірених даних. Консультант допомагає побачити, а не «перемогти» один голос.

Компонент	Голос здобувача освіти	Голос батьків / опікунів	Спільне	Що перевіряємо
Важливі цінності				
Бажаний маршрут				
Побоювання / ризики				
Ресурси / підтримка				
Домовленість				

Фрагмент прикладу: репліка, що повертає голос здобувачеві освіти

«Я чую, що для батьків дуже важливі безпека й можливість працевлаштування. Перед тим як шукати рішення, хочу повернутися до Олени: що з почутого відображає твої потреби, а з чим ти не погоджуєшся? Які дані допоможуть усім нам говорити конкретніше?»

Завдання 4. Маршрут відповідального перенаправлення

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Перенаправлення є частиною професійної допомоги, а не відмовою. Воно має бути своєчасним, зрозумілим, несоромлячим і, за можливості, з «теплим» передаванням контакту.

Інструкція:

1. Оберіть одну ситуацію, що виходить за межі педагогічної ролі: виражені психологічні труднощі; загроза безпеці; потреба в клінічній діагностиці; правова/соціальна проблема; спеціалізована психодіагностика; інше.
2. Визначте спостережувані ознаки без встановлення діагнозу.
3. Сформулюйте, як пояснити межу власної ролі й цінність іншої допомоги.
4. Побудуйте маршрут: до кого, як встановлюється контакт, які дані передаються, яка згода потрібна, що робить педагог після перенаправлення.
5. Передбачте ситуацію, коли потрібний фахівець недоступний, і безпечні проміжні кроки в межах компетентності.

Очікуваний продукт

Алгоритм перенаправлення, приклад професійної репліки й план безперервності підтримки.

Простір для творчості

Створіть локальну «карту допомоги» закладу/громади з ролями, контактами й правилами доступу. Не включайте персональні телефони без дозволу.

Ознаки / ситуація	Межа ролі педагога	Фахівець / сервіс	Згода й мінімальні дані	Подальший супровід

Фрагмент прикладу: тепле перенаправлення

«Те, що ти описуєш — тривалі труднощі зі сном і сильна тривога — потребує підтримки, для якої я не маю достатньої кваліфікації. Я не залишаю тебе з цим сам/саму: можу пояснити, як звернутися до психолога, разом підготувати перший контакт і домовитися, як ми продовжимо кар’єрну роботу тоді, коли це буде безпечніше й корисніше».

Рефлексія наприкінці заняття

- Який бар’єр у моєму звичному форматі роботи був для мене «невидимим»?
- Де проходить межа між підтримкою батьків і підміною голосу здобувача освіти?
- Які контакти й процедури мають бути визначені заздалегідь, щоб перенаправлення не було формальним?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Аудит бар’єрів	0–2	Розглянуто кілька вимірів доступності, упередження й психологічну безпеку.
Якість адаптації	0–2	Збережено навчальну мету; зміни конкретні, гідні й не стигматизують.
Партнерська комунікація	0–2	Утримано голос здобувача освіти й перетворено конфлікт на перевірюваний діалог.
Перенаправлення	0–2	Межі, фахівець, згода, мінімальні дані й безперервність підтримки визначені.
Етична рефлексія	0–2	Рішення враховує автономію, недискримінацію, безпеку й доступність.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 3 до курсу: інклюзивне, гендерно чутливе та травма-інформоване консультування. · CAST. Universal Design for Learning Guidelines. · SAMHSA. Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach. · International Association for Educational and Vocational Guidance. Ethical Guidelines. · Hooley T., Sultana R. G., Thomsen R. Career Guidance for Social Justice. · Матеріали закладу освіти щодо психологічної служби, інклюзивної підтримки, захисту персональних даних і реагування на ризики.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 10

Базові мікронавички кар’єрного коуча та практикування повного циклу коуч-сесії за моделлю GROW на навчальному кейсі

Змістовий модуль 2 · Тема 4. Кар’єрний коучинг у профорієнтації: моделі, техніки, проєктування та оцінювання · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Відпрацювати коучингову позицію й базові мікронавички, провести навчальну сесію за моделлю GROW і перетворити усвідомлення клієнта на конкретний, добровільно обраний малий експеримент.

Очікувані результати

- розрізняти коучингову допомогу, консультування, менторинг і психологічну підтримку;
- застосовувати присутність, активне слухання, перефразування, резюмування, паузу, сильні запитання, шкалювання й зворотний зв’язок;
- проводити гнучку сесію GROW із ясним контрактом і завершенням;
- помічати поради без запиту, навідні запитання, передчасну ціль та інші типові помилки;
- допомагати клієнтові визначити реалістичний крок і критерій відповідальності.

Ключові поняття

коучингова позиція, присутність, активне слухання, перефразування, резюмування, пауза, сильне запитання, шкалювання, GROW, accountability, малий експеримент.

Короткі теоретичні відомості

Кар’єрний коучинг доречний тоді, коли здобувач освіти здатний брати участь у партнерському дослідженні майбутнього й потребує ясності, активізації ресурсів, розширення варіантів або підтримки дії. Якщо людині бракує достовірної інформації, потрібне інформування; якщо запит складний і потребує інтеграції даних — консультування; якщо є виражені психологічні або медичні труднощі — спеціалізована допомога.

Мікронавичка	Що робить коуч	Ознака якості	Типова помилка
Присутність	Утримує увагу на клієнтові, темпі й меті сесії.	Не поспішає заповнювати паузу; помічає зміни.	Планує наступне запитання замість слухання.
Активне слухання	Чує зміст, емоційний тон, суперечності й ключові слова.	Повертає клієнтові його мову, не привласнює смисл.	Збирає факти як анкета.
Перефразування	Стисло відображає почуте й перевіряє розуміння.	Клієнт уточнює або розвиває думку.	Підмінює слова власною інтерпретацією.
Резюмування	Збирає важливе в точках переходу й завершення.	Показує логіку без оцінки.	Робить висновок за клієнта.
Сильне запитання	Відкриває усвідомлення, вибір, ресурси або дію.	Коротке, одне за раз, без прихованої відповіді.	«Чому б тобі не…?»; серія з п’яти питань.
Пауза	Дає час думати й помічати.	Пауза не використовується як тиск.	Поспішне рятування від тиші.

Мікронавичка	Що робить коуч	Ознака якості	Типова помилка
Шкалювання	Робить суб’єктивний стан конкретнішим і досліджує рух.	Є опис шкали та запитання «чому не нижче / що +1?».	Зводить складну ситуацію до числа.
Зворотний зв’язок	Ділиться спостереженням із дозволу, без оцінки.	Конкретний, перевірюваний, повертає вибір.	Діагностує або нав’язує пояснення.
Accountability	Допомагає клієнтові визначити спосіб підтримки виконання.	Відповідальність добровільна й реалістична.	Контролює або соромить за невиконання.

GROW — карта сесії, а не жорсткий порядок: Goal — бажаний результат; Reality — теперішня реальність, ресурси, бар’єри й припущення; Options — варіанти; Will / Way Forward — вибір, конкретний шлях уперед і відповідальність. Коуч може повертатися до мети після дослідження реальності або знову розширювати варіанти, якщо крок не викликає готовності.

Ознаки сильного запитання

- коротке й зрозуміле конкретній людині;
- одне запитання за раз;
- не містить поради, оцінки або «правильної» відповіді;
- спрямоване на усвідомлення, можливості, ресурси, вибір або дію;
- залишає клієнтові право не погодитися й обрати інший напрям розмови.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Розминка	15 хв	Редагування слабких і навідних запитань.
Завдання 1	15 хв	Мікролабораторія слухання, паузи й відображення.
Завдання 2	40 хв	Коуч-сесія GROW у трійці.
Завдання 3	15 хв	План малого експерименту й accountability.
Рефлексія	5 хв	Мікронавичка для наступної практики.

Завдання 1. Від поради й навідного запитання — до сильного запитання

Формат роботи: Пари

Навіщо: Форма питання може непомітно керувати клієнтом, навіть коли коуч вважає себе недирективним.

Інструкція:

1. Проаналізуйте 10 слабких реплік нижче. Визначте тип помилки: порада без запиту, оцінка, навідність, множинне запитання, абстракція, фокус на минулому без мети, інтерпретація.
2. Перепишіть кожну репліку у двох варіантах: уточнювальне запитання та сильне коучингове запитання.
3. Перевірте варіанти в парі: партнер відповідає на обидва й описує, яке з них більше розширює мислення.
4. Оберіть три найвдаліші формулювання й поясніть, на якому етапі GROW вони доречні.

Очікуваний продукт

Таблиця з аналізом 10 реплік і двома покращеними формулюваннями для кожної.

Простір для творчості

Створіть набір карток «пастка — ремонт» або короткий тренажер для колег, де користувач обирає найкращу репліку й бачить наслідок.

Слабка репліка	Тип помилки	Уточнювальна версія	Сильне запитання
«Тобі не здається, що варто обрати університет?»			
«Чому ти досі нічого не зробив?»			
«Ти хочеш вступити, знайти курс чи, може, поговорити з батьками?»			
«Ти просто боїшся конкуренції, правда?»			
«Що ти відчуваєш і що думаєш і що будеш робити?»			
«Яка твоя ідеальна кар’єра через двадцять років?»			
«Чому б тобі не зробити портфоліо на Behance?»			
«Ти ж розумієш, що без диплома нічого не вийде?»			
«Який у тебе тип особистості?»			
«Що з тобою не так, що ти не можеш обрати?»			

Фрагмент прикладу: ремонт навідного запитання

- Було: «Чому б тобі не зробити портфоліо на Behance?»
- Уточнювально: «Які способи показати свої роботи ти вже розглядав/розглядала?»
- Коучингово: «Який формат портфоліо найкраще допоможе перевірити твою готовність до наступного кроку — і що ти обираєш зробити цього тижня?»

Завдання 2. Мікролабораторія слухання, паузи й відображення

Формат роботи: Пари

Навіщо: Якість коучингу часто визначає не кількість «сильних запитань», а здатність почути відповідь і не поспішити керувати процесом.

Інструкція:

1. У парах оберіть невеликий реальний або навчальний запит без чутливих персональних даних.
2. Раунд 1 — 3 хвилини: партнер розповідає, слухач не ставить запитань, лише присутній. Після завершення резюмує одним реченням.
3. Раунд 2 — 4 хвилини: дозволено лише перефразування, відображення ключового слова й пауза щонайменше 3 секунди.
4. Раунд 3 — 4 хвилини: додайте одне сильне запитання, яке природно випливає з почутого.

5. Партнер оцінює, у якому раунді з’явилося найбільше ясності й що саме це забезпечило.

Очікуваний продукт

Коротка рефлексивна нотатка: три спостереження про власне слухання, паузу й потребу «допомагати».

Простір для творчості

Можна використати візуальний таймер, камінь слова або картки мікронавичок. Запис розмови не потрібен.

Спостерігайте за собою

- Що відбувається зі мною під час паузи?
- Коли я починаю формулювати пораду?
- Чи повертаю клієнтові його ключові слова?
- Чи перефразування уточнює, а не змінює смисл?
- Чи моє запитання справді випливає з відповіді?

Завдання 3. Повний цикл навчальної коуч-сесії GROW

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Структурована практика дозволяє поєднати контракт, слухання, сильні запитання й завершення без перетворення GROW на анкету.

Інструкція:

1. Розподіліть ролі: коуч, клієнт, спостерігач. Оберіть запит, придатний для коучингу: наприклад, підготовка кроку, дослідження бар’єру, вибір способу перевірки, організація роботи над планом.
2. Коуч проводить 25–30-хвилинну сесію: коротка рамка й контракт; G — бажаний результат; R — реальність, ресурси й припущення; O — щонайменше 4 варіанти; W — вибір, крок, строк, підтримка, критерій.
3. Не вимагайте проходити всі блоки однаково довго. Повертайтеся до мети, якщо вона змінюється.
4. Спостерігач використовує чек-лист мікронавичок і записує 2–3 точні репліки, що розширювали або звужували мислення.
5. Після сесії клієнт оцінює за шкалою 0–10: ясність; авторство; готовність до кроку. Обговоріть, що вплинуло на оцінки.

Очікуваний продукт

Картка GROW, аркуш спостерігача та три оцінки клієнта з коротким поясненням.

Простір для творчості

Можна провести сесію як «коучингову прогулянку», з візуальними картками G/R/O/W або на онлайн-дошці. Формат не має відволікати від присутності.

Етап	Фокус	Запитання / ключові репліки	Відповіді й інсайти	Спостереження
G — Goal	Бажаний результат сесії та критерій корисності.			
R — Reality	Факти, досвід, ресурси, бар’єри, припущення.			

Етап	Фокус	Запитання / ключові репліки	Відповіді й інсайти	Спостереження
O — Options	Різні варіанти, навіть незвичні; наслідки й ресурси.			
W — Way Forward	Вибір, перший крок, строк, підтримка, критерій.			

Фрагмент прикладу: фрагмент GROW для Рената

- G: «З чим ти хочеш вийти з цієї розмови щодо поєднання онлайн-бізнесу й освіти?»
- R: «Які частини бізнесу вже підтверджені даними, а де ти покладаєшся на припущення?»
- O: «Які способи навчатися так, щоб це не зупиняло твою практику, а зменшувало ризики й розширювало можливості?»
- W: «Який експеримент на два тижні дасть тобі найкращі дані — і як ти зафіксуєш результат?»

Важливо: Коуч не доводить, що формальна освіта обов’язково потрібна. Він допомагає клієнтові дослідити наслідки, ризики й варіанти на основі реальності.

Завдання 4. Малий експеримент і добровільна відповідальність

Формат роботи: Індивідуально

Навіщо: У складній кар’єрній невизначеності корисніше не вимагати великого рішення, а організувати малий досвід, який створює нові дані.

Інструкція:

1. Перетворіть обраний у сесії крок на експеримент із гіпотезою: «Я хочу перевірити, чи…».
2. Визначте дію, тривалість, мінімальний результат, потрібний ресурс, критерій висновку й спосіб рефлексії.
3. Запитайте клієнта про готовність 0–10. Якщо менше 7 — зменште крок або знайдіть інший варіант.
4. Нехай клієнт сам обере форму accountability: повідомлення партнерові, календар, трекер, наступна зустріч, публічний продукт або інше.
5. Передбачте, що невиконання є даними для перегляду, а не підставою для сорому.

Очікуваний продукт

Односторінкова картка малого експерименту й домовленість про спосіб підтримки відповідальності.

Простір для творчості

Експеримент може мати творчий артефакт: прототип, мініпортфоліо, інтерв’ю, тінювання, спробу вести професійний блог, волонтерський мікропроєкт.

Гіпотеза	Дія / строк	Мінімальний доказ	Критерій висновку	Підтримка / accountability	Дата перегляду

Гіпотеза	Дія / строк	Мінімальний доказ	Критерій висновку	Підтримка / accountability	Дата перегляду

Рефлексія наприкінці заняття

- Яка моя звична реакція на мовчання або невизначеність клієнта?
- У якій репліці я непомітно перейшов/перейшла від коучингу до поради?
- Що зробило обраний крок справді авторським і реалістичним для клієнта?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Коучингова позиція	0–2	Партнерство, недирективність, довіра до потенціалу й відповідальності клієнта збережені.
Мікронавички	0–2	Слухання, пауза, відображення, сильні запитання й зворотний зв’язок застосовано доречно.
Логіка GROW	0–2	Мета, реальність, варіанти й шлях уперед взаємопов’язані та гнучко досліджені.
Етика і межі	0–2	Запит придатний для коучингу; відсутні діагностика, тиск і приховане нав’язування.
Дія та рефлексія	0–2	Крок конкретний, добровільний, перевірюваний; самоаналіз спирається на приклади.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 4 до курсу «Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації». · Whitmore J. Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership. · Grant A. M. The Solution-Focused Inventory: A Tripartite Taxonomy for Teaching, Measuring and Conceptualising Solution-Focused Approaches to Coaching. · Athanasopoulou A., Dopson S. A systematic review of executive coaching outcomes. · Miller W. R., Rollnick S. Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 11

Груповий і взаємний кар’єрний коучинг; цифрові та AI-інструменти у профорієнтації, етика використання даних і професійне судження педагога

Змістовий модуль 2 · Тема 4. Кар’єрний коучинг у профорієнтації: моделі, техніки, проєктування та оцінювання · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата

Мета заняття

Навчитися проєктувати психологічно безпечний груповий і взаємний кар’єрний коучинг, оцінювати цифрові й AI-інструменти за педагогічними та етичними критеріями і зберігати людське професійне судження.

Очікувані результати

- розрізняти груповий коучинг, командний тренінг, взаємне консультування й фасилітацію;
- створювати рамку, структуру й правила групового процесу;
- проводити короткий peer-coaching із ротацією ролей і якісним зворотним зв’язком;
- аудитувати цифровий/AI-інструмент за метою, доказовістю, прозорістю, доступністю, приватністю й ризиком упередженості;
- перевіряти AI-відповіді за першоджерелами й документувати спосіб використання.

Ключові поняття

груповий коучинг, peer-coaching, психологічна безпека, фасилітація, цифрова етика, приватність, алгоритмічне упередження, прозорість, верифікація, людський контроль.

Короткі теоретичні відомості

Груповий кар’єрний коучинг використовує ресурс взаємного досвіду й множинності перспектив, але не перетворюється на колективне радництво. Учасники не «вирішують» проблему одне одного; вони слухають, ставлять запитання, відображають патерни й допомагають авторові запиту обрати власний крок. Фасилітатор відповідає за рамку, безпеку, рівність участі й час.

Формат	Мета	Роль ведучого	Роль учасників	Ризик
Груповий коучинг	Індивідуальні інсайти й кроки в спільному просторі.	Контрактує, ставить запитання, керує процесом і рефлексією.	Працюють зі своїми цілями, слухають і вчаться на взаємних відгуках.	Домінування активних учасників; небажане розкриття.
Peer-coaching	Взаємна підтримка професійного мислення у парах/трійках.	Навчає протоколу й контролює межі.	Почергово є коучем, клієнтом, спостерігачем.	Поради, оцінювання, псевдотерапія.
Тренінг	Навчити конкретних знань і навичок.	Навчає, демонструє, дає вправи й зворотний зв’язок.	Практикують задану навичку.	Називати коучингом директивне навчання.

Формат	Мета	Роль ведучого	Роль учасників	Ризик
Фасилітація	Допомогти групі обговорити й виробити спільний результат.	Проєктує процес і підтримує участь.	Створюють спільне рішення або продукт.	Підміна змістовного експертного рішення лише процесом.

Цифрові та AI-інструменти можуть допомагати досліджувати професії, генерувати питання, моделювати співбесіди, аналізувати чернетки резюме, створювати сценарії й підтримувати рефлексію. Водночас вони можуть помилятися, відтворювати упередження, приховувати джерела, збирати зайві дані або створювати ілюзію персоналізованого прогнозу. Педагог зберігає відповідальність за мету, перевірку, контекст, приватність і фінальне професійне судження.

Чотири заборони для навчальної роботи з AI

- не вводити персональні, медичні, психологічні, сімейні та інші чутливі дані;
- не використовувати AI-висновок як діагноз, рейтинг здібностей або остаточну рекомендацію професії;
- не подавати вигадані посилання, програми, вимоги або статистику як перевірені факти;
- не приховувати використання AI там, де він суттєво вплинув на продукт або формулювання.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід	10 хв	Груповий коучинг чи тренінг? Аналіз меж.
Завдання 1	20 хв	Дизайн 45-хвилинної групової сесії.
Завдання 2	25 хв	Peer-coaching у ротаційних трійках.
Завдання 3	20 хв	Аудит цифрового або AI-інструменту.
Завдання 4 / рефлексія	15 хв	Перевірка AI-відповіді та професійний редизайн.

Завдання 1. Дизайн групового кар’єрного коучингу

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Груповий формат потребує чіткої мети, добровільності, рівного доступу до голосу й завдань, які не примушують до надмірного саморозкриття.

Інструкція:

1. Оберіть цільову групу 6–12 осіб і одну тему: кар’єрна ясність, дослідження альтернатив, сильні сторони, бар’єри першого кроку, адаптивність, можливі Я, інше.
2. Сформулюйте очікуваний індивідуальний результат кожного учасника, а не лише спільний «гарний настрій».
3. Спроєктуйте 45-хвилинну структуру: рамка й правила; індивідуальна рефлексія; робота в парах/трійках; групове збирання інсайтів; особистий крок; завершення.
4. Передбачте варіанти участі, право «пас», конфіденційність, доступність і спосіб реагування на поради або оцінювання.
5. Визначте два способи оцінити корисність без вимоги розкривати приватний зміст.

Очікуваний продукт

Сценарій 45-хвилинної сесії, правила групи, інструкції вправ і два індикатори корисності.

Простір для творчості

Можна використати метафору лабораторії, студії сценаріїв, колеса ресурсів, карти можливих Я або галереї малих експериментів.

Етап / час	Мета	Інструкція	Роль фасилітатора	Безпека / доступність	Продукт

Фрагмент прикладу: правило групи

«Ми ставимо запитання замість порад; говоримо від першої особи; не переказуємо чужі історії; кожен має право пропустити вправу або обрати менш особистий приклад; наприкінці кожен сам визначає, що забирає в дію».

Завдання 2. Ротаційний peer-coaching

Формат роботи: Трійки

Навіщо: Взаємний коучинг розвиває мікронавички й культуру колегіального мислення, якщо має простий протокол і чіткі межі.

Інструкція:

1. Створіть трійки й розподіліть ролі: клієнт, peer-coach, спостерігач.
2. Раунд триває 8 хвилин: 1 хв — контракт; 5 хв — дослідження одного запиту; 1 хв — крок; 1 хв — зворотний зв’язок клієнта.
3. Спостерігач фіксує лише три критерії: чи був запит клієнта; чи переважали запитання й слухання; чи крок обрав клієнт.
4. Після кожного раунду ролі змінюються. Усі учасники мають побувати в кожній ролі.
5. Наприкінці сформулюйте спільний список із п’яти реплік, що найкраще підтримували мислення.

Очікуваний продукт

Три короткі протоколи, спостереження й колективний список п’яти продуктивних реплік.

Простір для творчості

Дозволено використати картки випадкових запитів або «мовчазний peer-coaching» у чаті для тих, кому комфортніше письмове формулювання.

Раунд / роль	Контракт / запит	Репліка, що допомогла	Порада або звуження	Крок клієнта
1				
2				
3				

Завдання 3. Аудит цифрового або AI-інструменту

Формат роботи: Пари

Навіщо: Привабливий інтерфейс або автоматичний «персональний звіт» не доводить педагогічної цінності, валідності чи безпечності сервісу.

Інструкція:

1. Оберіть один інструмент: база професій, онлайн-профайлер, конструктор резюме, симулятор співбесіди, чат-бот, AI-асистент, цифрове портфоліо або інший.
2. Опишіть заявлену мету, цільову групу, тип даних, результат і бізнес/організаційну модель сервісу, наскільки це можливо з відкритої інформації.
3. Оцініть за критеріями 0–2: педагогічна відповідність; доказовість; прозорість; якість джерел; приватність; ризик упередженості; доступність; людський контроль; можливість виправлення; придатність для віку.
4. Наведіть один приклад корисного використання та один сценарій шкоди або хибного використання.
5. Сформулюйте правила безпечного педагогічного застосування або обґрунтуйте відмову від сервісу.

Очікуваний продукт

Аудит-картка з оцінками, доказами, ризик-сценарієм і правилами використання.

Простір для творчості

Створіть «етикетку цифрового продукту» як на харчовому товарі: мета, дані, джерела, обмеження, кому не підходить, роль людини.

Критерій	0–2	Доказ / джерело	Ризик	Умова використання
Відповідність навчальній меті				
Доказовість і валідність				
Прозорість логіки й джерел				
Приватність і мінімізація даних				
Упередженість і справедливість				

Критерій	0–2	Доказ / джерело	Ризик	Умова використання
Вікова й культурна відповідність				
Доступність				
Людський контроль і можливість виправлення				

Фрагмент прикладу: ризик «точного професійного прогнозу»

- Сервіс просить відповісти на 20 запитань і видає одну «ідеальну професію» без опису методики, надійності й обмежень.
- Педагогічне рішення: не використовувати результат як рекомендацію. За потреби — лише як привід для критичного аналізу: які припущення зробив сервіс, що він не знає про людину, як перевірити інтерес через реальну діяльність.

Завдання 4. Верифікація AI-відповіді й професійний редизайн

Формат роботи: Пари

Навіщо: Генеративний AI створює правдоподібний текст, але не гарантує актуальності, повноти, джерел або відсутності стереотипів.

Інструкція:

1. Сформулюйте знеособлений запит до AI, наприклад: «Запропонуй освітні маршрути до професії…» або «Підготуй запитання для кар’єрної розмови…». Не вводьте реальні персональні дані.
2. Збережіть відповідь і виділіть твердження, які потребують перевірки: програми, вимоги, строки, статистика, причинні висновки, персональні рекомендації.
3. Перевірте щонайменше п’ять тверджень за першоджерелами. Позначте: підтверджено; частково; застаріло; не знайдено; хибно.
4. Проаналізуйте мову на стереотипи, категоричність, надмірну впевненість і приховане нав’язування.
5. Перепроєктуйте запит і фінальну відповідь так, щоб вона містила межі, альтернативи, джерела, дату перевірки та місце для людського рішення.
6. Додайте декларацію використання AI.

Очікуваний продукт

Верифікаційний звіт «AI-твердження — доказ — статус — виправлення», покращений запит і професійно відредагована відповідь.

Простір для творчості

Порівняйте відповіді двох AI-систем або одну відповідь, отриману з двома різними промптами. Оцініть не «хто кращий», а якість доказів і ризики.

Твердження AI	Джерело перевірки	Статус	Ризик для рішення	Професійне виправлення

Твердження AI	Джерело перевірки	Статус	Ризик для рішення	Професійне виправлення

Шаблон професійного промпту

«Підготуй попередню карту можливостей для знеособленого навчального кейсу. Не роби висновку про “ідеальну професію”. Розділи факти, припущення й питання для перевірки. Для кожного фактичного твердження вкажи першоджерело та дату. Запропонуй щонайменше три маршрути й поясни обмеження відповіді. Не запитуй і не використовуй персональні або чутливі дані».

Рефлексія наприкінці заняття

- Що група дала для мислення такого, чого не дав би індивідуальний формат?
- Який критерій аудиту цифрового інструменту найчастіше ігнорується?
- Де саме в роботі з AI має залишатися людське професійне судження?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Дизайн групового процесу	0–2	Мета, структура, правила, рівність участі, безпека й індикатори узгоджені.
Якість peer-coaching	0–2	Ролі й протокол дотримані; поради замінено слуханням і запитаннями.
Аудит інструменту	0–2	Оцінки спираються на докази й охоплюють педагогічні, етичні та технічні ризики.
Верифікація AI	0–2	Факти перевірено за першоджерелами; категоричність, стереотипи й прогалини виправлено.
Прозорість і рефлексія	0–2	Використання AI задекларовано; сформульовано умови людського контролю.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 4 до курсу: груповий і взаємний коучинг, цифрова етика та AI. · International Coaching Federation. Core Competencies and Code of Ethics. · UNESCO. Guidance for Generative AI in Education and Research. · OECD. Digital Education Outlook: trustworthy and human-centred use of technology. · NCDA. Resources on artificial intelligence and career development practice. · Політики конфіденційності та умови використання конкретного цифрового сервісу, обраного для аудиту.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 12

Проєктування інтегрованої програми кар’єрної підтримки у закладі освіти та розроблення системи критеріїв, показників і інструментів оцінювання її результативності

Змістовий модуль 2 · Тема 4. Кар’єрний коучинг у профорієнтації: моделі, техніки, проєктування та оцінювання · 2 академічні години (90 хв)

ПІБ здобувача освіти	Навчальна група	Дата
_____	_____	_____

Мета заняття

Інтегрувати результати курсу у проєкт цілісної, доступної й оцінюваної програми кар’єрної підтримки, що поєднує кар’єрну освіту, консультування, коучингові практики, професійний досвід і партнерства.

Очікувані результати

- діагностувати потребу й формулювати проблему на основі даних;
- будувати логіку «потреба — цілі — активності — продукти — коротко- й середньострокові результати — вплив»;
- проєктувати взаємопов’язані компоненти програми для різних груп здобувачів освіти;
- визначати критерії, показники, джерела даних, строки й відповідальних;
- оцінювати не лише кількість заходів, а зміни у кар’єрній ясності, адаптивності, самоефективності, поведінковій активності, доступності й партнерствах;
- презентувати проєкт і вдосконалювати його на основі експертного зворотного зв’язку.

Ключові поняття

інтегрована програма, діагностика потреб, теорія змін, логічна модель, активність, продукт, результат, індикатор, джерело даних, доступність, сталість.

Короткі теоретичні відомості

Інтегрована система кар’єрної підтримки не дорівнює календарю заходів. Вона пов’язує потреби конкретних здобувачів освіти з послідовними навчальними результатами, персоналізованою підтримкою, реальним досвідом світу праці, партнерствами й механізмами оцінювання. Її якість визначається доступністю, безперервністю, етичністю та здатністю вдосконалюватися на основі даних.

Рівень логіки	Ключове питання	Приклад
Потреба / проблема	Яку конкретну невідповідність або бар’єр підтверджують дані?	Учні 9 класу знають назви професій, але не вміють зіставляти інтереси з освітніми маршрутами й не мають досвіду проб.
Ресурси	Що вже є: люди, час, партнери, платформи, фінанси, політики?	Психолог, класні керівники, партнерський коледж, LMS, 12 годин курсу.
Активності	Що програма робить?	Модуль кар’єрної грамотності, консультації, майстерні, job shadowing, батьківські зустрічі.
Продукти (outputs)	Що безпосередньо створено або проведено?	8 майстерень; 60 ІОКП; 3 професійні проби; 20 консультацій.

Рівень логіки	Ключове питання	Приклад
Короткі результати	Що змінилося у знаннях, ставленнях, уміннях?	Учні визначають критерії вибору, знають маршрути й відчувають більшу самоефективність.
Середні результати	Що змінилося в поведінці й переходах?	Учні виконують професійні проби, подають обґрунтовані заявки, переглядають план за даними.
Вплив	Яку довгострокову зміну підтримує програма?	Більш справедливі, усвідомлені й стійкі освітньо-професійні переходи.

Показник має бути змістовно пов’язаний із результатом. «Кількість учасників» показує охоплення, але не кар’єрну готовність. Для оцінювання доцільно поєднувати кількісні й якісні дані: короткі опитування до/після, рубрики продуктів, інтерв’ю, рефлексивні щоденники, портфоліо, спостереження, аналіз виконання планів і дані про доступність.

Паспорт якісного індикатора

- що саме вимірює й до якого результату належить;
- визначення чисельника/знаменника або якісного критерію;
- джерело даних і процедура збору;
- хто, коли й як аналізує;
- базове значення та ціль, якщо вони обґрунтовані;
- обмеження, ризик спотворення й аспект справедливості.

Орієнтовна структура заняття

Етап	Час	Зміст роботи
Вхід	10 хв	Від «заходу» до теорії змін.
Завдання 1	15 хв	Діагностика потреб і пріоритетна проблема.
Завдання 2	30 хв	Canvas інтегрованої програми.
Завдання 3	25 хв	Логічна модель, індикатори й план оцінювання.
Завдання 4 / рефлексія	10 хв	П’ятихвилинний пітч і peer-review.

Завдання 1. Діагностика потреб і формулювання проблеми

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Програма має починатися з підтвердженої потреби, а не з улюбленого формату команди або «модного» інструменту.

Інструкція:

1. Оберіть тип закладу освіти й конкретну цільову групу. Сформулюйте початкову гіпотезу про потребу.
2. Визначте щонайменше чотири джерела даних: опитування учнів, інтерв’ю, аналіз ІОКП/портфоліо, дані участі, думка батьків/педагогів/партнерів, спостереження, доступність сервісів.
3. На основі наданих або змодельованих даних відділіть симптоми від кореневих причин.
4. Сформулюйте проблему за структурою: хто + яка невідповідність/бар’єр + у якому контексті + якими даними підтверджено + чому це важливо.
5. Визначте, які групи можуть бути непомітними в загальних середніх показниках.

Очікуваний продукт

Односторінкова діагностична записка з даними, картою причин і чітким формулюванням пріоритетної проблеми.

Простір для творчості

Можна створити дерево проблем, карту досвіду здобувача освіти, empathy map або коротку data story. Усі творчі висновки мають спиратися на видимі дані.

Джерело даних	Що показує	Обмеження	Яке рішення може інформувати

Фрагмент прикладу: формулювання проблеми

- Слабко: «У школі погана профорієнтація».
- Сильніше: «За даними опитування й аналізу портфоліо, більшість учнів 9 класу називає лише один освітній маршрут, не має досвіду професійних проб і не може пояснити власні критерії вибору; особливо низька доступність досвіду для учнів віддалених населених пунктів. Це підвищує ризик вибору на основі стереотипів і випадкової інформації».

Завдання 2. Canvas інтегрованої програми кар’єрної підтримки

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Цілісна програма поєднує універсальні активності для всіх, персоналізовану підтримку для тих, хто потребує, та інтенсивне перенаправлення/супровід у складних ситуаціях.

Інструкція:

1. Сформулюйте 1 загальну мету й 3–5 конкретних результатів для цільової групи.
2. Спроєктуйте щонайменше три взаємопов’язані компоненти: кар’єрна освіта в освітньому процесі; індивідуальне/групове консультування й коучинг; професійний досвід, проби й партнерства.
3. Передбачте послідовність упродовж семестру або року, а не набір незалежних подій.
4. Визначте ролі команди, партнерів, ресурси, правила етики, захисту даних, доступності й перенаправлення.
5. Додайте механізм персоналізації: як програма помічає різні запити й маршрути, не створюючи стигми.
6. Заплануйте продукт, який залишається у здобувача освіти: портфоліо, ІОКП, карта ресурсів, журнал експериментів тощо.

Очікуваний продукт

Canvas програми на 2 сторінки й календар/послідовність ключових активностей.

Простір для творчості

Програма може мати авторську назву, візуальну ідентичність і метафору. Креативність оцінюється лише разом із цілісною логікою та доступністю.

Блок canvas	Проєктне рішення
Цільова група й підтверджена потреба	
Мета й результати	
Компонент 1: кар’єрна освіта	
Компонент 2: консультація / коучинг	
Компонент 3: досвід / партнери	
Персоналізація та інклюзія	
Команда, ролі й ресурси	
Етика, дані й перенаправлення	
Продукти здобувачів освіти	
Календар і контрольні точки	

Фрагмент прикладу: зв’язок компонентів

- Кар’єрна освіта: учні вивчають критерії вибору й аналізують професійні ролі.
- Досвід: виконують дві короткі професійні проби з рефлексією.
- Консультація: зіставляють досвід із профілем і створюють маршрути A/B/C.
- Коучинговий супровід: обирають і виконують один малий крок.
- Продукт: оновлений ІОКП і портфоліо доказів.

Завдання 3. Логічна модель, індикатори й план оцінювання

Формат роботи: Малі групи

Навіщо: Оцінювання має показувати не лише те, що програма відбулася, а кому вона була доступна, що змінилося й чому.

Інструкція:

1. Побудуйте логічну модель: ресурси → активності → продукти → короткі результати → середні результати → бажаний вплив. Запишіть ключові припущення й зовнішні чинники.
2. Для кожного короткого й середнього результату створіть 1–2 індикатори. Поєднайте процесуальні, результативні й індикатори доступності/справедливості.
3. Для трьох пріоритетних індикаторів заповніть паспорти: визначення, джерело, спосіб збору, строки, відповідальний, базове/цільове значення, обмеження.

4. Передбачте щонайменше один якісний метод, що дозволяє зрозуміти механізм зміни, а не лише число.
5. Визначте, як результати оцінювання вплинуть на рішення: що продовжити, змінити, припинити або масштабувати.

Очікуваний продукт

Логічна модель, набір 8–12 індикаторів, три паспорти показників і короткий цикл використання результатів.

Простір для творчості

Візуалізуйте модель як шлях здобувача освіти, карту причинних зв’язків або dashboard-макет. Не маскуйте невизначеність декоративною точністю.

Ресурси	Активності	Продукти	Короткі результати	Середні результати	Вплив

Результат	Індикатор	Джерело / метод	Коли	Хто аналізує	Рішення за даними

Фрагмент прикладу: від продукту до результату

- Продукт: 60 учнів завершили професійну пробу.
- Короткий результат: учні точніше описують задачі професійної ролі й співвідносять їх зі своїми інтересами та компетентностями.
- Індикатор: частка рефлексій, що за рубрикою містять конкретний опис задачі, доказ власної реакції й висновок для маршруту.
- Якісний метод: 6 коротких інтерв’ю про те, що саме змінило у розумінні професії.

Завдання 4. П’ятихвилинний пітч і експертний peer-review

Формат роботи: Групи

Навіщо: Стисла презентація перевіряє, чи може команда пояснити не перелік активностей, а проблему, логіку зміни, цінність і докази результату.

Інструкція:

1. Підготуйте пітч до 5 хвилин: проблема й дані; цільова група; обіцяна зміна; три компоненти; один шлях здобувача освіти; ключові індикатори; запит до аудиторії.
2. Інша група виступає експертною радою й ставить лише уточнювальні та критичні питання, не пропонуючи готового редизайну перші дві хвилини.
3. Оцініть проєкт за критеріями: доказова потреба; цілісність; персоналізація; етика; доступність; реалістичність; якість оцінювання; сталість.
4. Команда обирає три зміни, які справді посилюють логіку програми, і пояснює, що свідомо не змінює та чому.
5. Додайте фінальну індивідуальну рефлексію про власний професійний внесок.

Очікуваний продукт

Пітч, заповнений peer-review, протокол трьох змін і фінальна версія проєкту.

Простір для творчості

Пітч може мати форму односторінкового плаката, короткого відео, інтерактивного прототипу або «засідання педагогічної ради». Суть має бути зрозумілою без спеціальних ефектів.

Критерій peer-review	Сильна сторона	Критичне питання	Рекомендація / ризик
Підтверджена потреба			
Логіка зміни			
Інтегрованість компонентів			
Автономія, етика й доступність			
Реалістичність ресурсів і партнерств			
Індикатори й використання даних			
Сталість і можливість масштабування			

Рефлексія наприкінці заняття

- Чи наша програма починається з реальної потреби, а не з переліку заходів?
- Який результат ми обіцяємо — і які дані справді можуть його підтвердити?
- Хто може залишитися поза програмою, навіть якщо загальне охоплення високе?
- Яку частину програми слід перевірити пілотом до масштабування?

Оцінювання роботи (10 балів)

Критерій	Бали	Ознаки якісного виконання
Доказовість потреби	0–2	Проблема конкретна, підтверджена різними даними й враховує нерівності.
Цілісність програми	0–2	Компоненти послідовні, взаємопов’язані й ведуть до визначених результатів.
Етика, персоналізація й доступність	0–2	Передбачено голос здобувача освіти, різні рівні підтримки, захист даних і перенаправлення.
Оцінювання результативності	0–2	Індикатори відповідають результатам; поєднано кількісні й якісні дані та їх використання.
Реалістичність, творчість і презентація	0–2	Ресурси й ролі здійсненні; формат ясний; зворотний зв’язок використано вибірково й аргументовано.

Рекомендовані матеріали до заняття

- Текст лекції 4 до курсу: проєктування інтегрованої системи кар’єрної підтримки та її оцінювання. · Текст лекції 5 з наданих матеріалів: критерії, показники й інструменти моніторингу профорієнтаційної діяльності. · OECD. Indicators of Teenage Career Readiness. · The Gatsby Foundation. Good Career Guidance: The Gatsby Benchmarks. · ASCA National Model: Define — Manage — Deliver — Assess. · W. K. Kellogg Foundation. Logic Model Development Guide. · Career Hub. Як створити кар’єрний центр? Практичний інтерактивний посібник.

АДАПТАЦІЯ ПРАКТИКУМУ ДЛЯ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Заочна форма передбачає 12 годин практичних занять, тобто шість інтегрованих зустрічей. Зміст 12 практичних робіт не вилучається, а поєднується у більші комплексні завдання з попередньою самостійною підготовкою та подальшим оформленням портфоліо.

Інтегроване заняття	Поєднані практичні роботи	Аудиторний фокус	Попередня / подальша самостійна робота
1. Політика, термінологія й роль педагога	ПЗ 1–3	Тріаж форматів, етичні дилеми, короткий аналіз Концепції.	Термінологічна карта; порівняння міжнародної моделі; самоаудит компетентностей.
2. Теорії та кар’єрний профіль	ПЗ 4 і частина ПЗ 6	Подвійний аналіз кейсу, інтеграція даних і вибір рамки.	Матриця теорій; паспорти методів; чернетка профілю.
3. Запит, дані й консультативна гіпотеза	ПЗ 5–6	Рольове інтерв’ю, аудит даних, формування та перевірка гіпотези.	Протокол інтерв’ю; фінальний профіль і рефлексія.
4. Консультація, альтернативи й ІОКП	ПЗ 7–8	Стислий цикл консультації, матриця маршруту, план на 8 тижнів.	Пошук трьох маршрутів; повний ІОКП; карта ризиків.
5. GROW, інклюзивність і цифрова етика	ПЗ 9–11	Мікросесія GROW, адаптація кейсу, аудит одного AI/цифрового інструменту.	Маршрут перенаправлення; верифікаційний звіт; декларація AI.
6. Інтегрована програма й оцінювання	ПЗ 12	Canvas, логічна модель, індикатори, пітч і peer-review.	Діагностика потреб до заняття; доопрацювання фінального проєкту після заняття.

Рекомендація для оцінювання заочної форми

Кожне інтегроване заняття оцінюється до 10 балів відповідно до РПНД. Для збереження повноти результатів до аудиторного продукту додається один короткий самостійний артефакт із переліку в останній колонці.

ДОДАТКИ: УНІВЕРСАЛЬНІ РОБОЧІ ФОРМИ

Додаток А. Етичний чек-лист перед початком кар’єрної взаємодії

Питання	Так	Потребує уточнення	Що змінюю / перевіряю
Мета взаємодії зрозуміла й погоджена зі здобувачем освіти.			
Участь добровільна; відомо, що можна не відповідати або припинити вправу.			
Пояснено ролі, межі, тривалість і очікуваний продукт.			
Збираються лише дані, справді потрібні для мети.			
Відомо, де, як довго й ким зберігатимуться дані.			
Методи відповідають віку, меті, доказовості й моїй компетентності.			
Передбачено доступність матеріалів, простору, темпу й способу відповіді.			
Відсутні приховані комерційні або інституційні конфлікти інтересів.			
Рішення не ґрунтуватиметься на одному тесті або AI-висновку.			
Відомий маршрут перенаправлення у разі виходу запиту за межі ролі.			
Формулювання підтримують автономію й не містять ярликів або стереотипів.			
Зрозуміло, як перевірятиметься корисність і що відбуватиметься далі.			

Додаток Б. Картка професійного тріажу

Компонент	Робочий запис
Заявлений запит	
Бажаний результат здобувача освіти	
Вік, контекст, доступність, важливі обмеження	
Чи є ризики безпеці / добробуту?	
Який формат потрібен зараз: інформація / освіта / радництво / консультація / коучинг / інше?	
Що можу зробити в межах власної компетентності?	

Компонент	Робочий запис
Кого й навіщо потрібно залучити?	
Яка згода й які мінімальні дані потрібні?	
Очікуваний продукт і критерій завершення	
Наступний крок / дата перегляду	

Додаток В. Паспорт аналізу освітньої політики / програми

Позиція	Аналітичний запис
Назва, автор/установа, дата, статус документа	
Проблема й доказова база	
Мета та цільові групи	
Ключові принципи	
Суб’єкти й розподіл відповідальності	
Механізми, активності та ресурси	
Очікувані результати й індикатори	
Питання доступності, інклюзії та справедливості	
Ризики реалізації	
Три практичні наслідки для закладу освіти	

Додаток Г. Інтегрований кар’єрний профіль і консультативна гіпотеза

Компонент профілю	Дані / джерело / ступінь упевненості	Інтерпретація й питання для перевірки
Запит і критерій корисності		
Інтереси, нахили, життєві теми		
Здібності, компетентності, навчальні стратегії		
Цінності й бажані умови діяльності		
Мотивація, рівень домагань, самоефективність		
Кар’єрні установки, локус контролю, самооцінка		
Кар’єрна адаптивність: concern, control, curiosity, confidence		
Контекст, підтримки, бар’єри, голоси впливу		
Освітній / професійний досвід і проби		
Сильні сторони й ресурси		
Невідоме, суперечності, інформаційні прогалини		

Гіпотеза	Дані на підтримку	Альтернативне пояснення / суперечливі дані	Як перевірити разом зі здобувачем освіти
Основна робоча гіпотеза			
Альтернативна гіпотеза			

Додаток Д. Сценарна карта кар’єрної консультації

Етап	Мета / ключові запитання	Нотатки	Продукт / наступний крок
Контакт і робочий альянс			
Рамка, згода й контракт			

Етап	Мета / ключові запитання	Нотатки	Продукт / наступний крок
Уточнення запиту			
Збирання й інтеграція даних			
Формування та спільна перевірка гіпотези			
Розширення альтернатив			
Оцінювання наслідків і критеріїв			
Рішення / рішення досліджувати			
План, строки, підтримка й критерії прогресу			
Завершення, перенаправлення, наступна зустріч			

Додаток Е. Індивідуальний освітньо-кар’єрний план (ІОКП)

Розділ	Робочий запис
Що для мене важливо зараз: інтереси, цінності, сильні сторони	
Ціль на 1–3 роки / напрям, який досліджую	
Найближчий результат на 8–12 тижнів	
Маршрут А: кроки, вимоги, переваги, ризики	
Маршрут В: кроки, вимоги, переваги, ризики	
Маршрут С / міст: кроки, вимоги, переваги, ризики	
Компетентності й навчання	
Професійні проби, волонтерство, портфоліо	
Люди й ресурси підтримки	
Фінансова, територіальна, цифрова й інша доступність	
Ключові ризики та резервні рішення	
Критерії прогресу й дата перегляду	

Календар самопідготовки на 8 тижнів

Тиждень	Конкретний результат	Дії	Підтримка	Доказ / рефлексія
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Тиждень	Конкретний результат	Дії	Підтримка	Доказ / рефлексія
7				
8				

Додаток Є. Картка коуч-сесії GROW

Етап	Робочі запитання	Нотатки клієнта / коуча
Рамка й контракт	Про що працюємо? Який результат цієї сесії буде корисним? Що не є предметом коучингу?	
G — Goal	Чого ти хочеш? Як зрозумієш, що мети сесії досягнуто? Чому це важливо зараз?	
R — Reality	Що відбувається? Які факти, ресурси, бар’єри й припущення? Що вже пробував/пробувала?	
O — Options	Які є варіанти? Що ще? Який малий експеримент? Хто або що може допомогти?	
W — Way Forward	Що обираєш? Коли? Який перший крок? Готовність 0–10? Як підтримаєш відповідальність?	
Завершення	Що забираєш? Який критерій прогресу? Коли переглянемо результат?	

Чек-лист мікронавичок

Мікронавичка	Приклад репліки / поведінки	Ефект	Що розвиваю
Присутність і пауза			
Активне слухання			
Перефразування / відображення			
Резюмування			
Сильні запитання			
Шкалювання			
Зворотний зв’язок із дозволу			
Підтримка вибору й accountability			

Додаток Ж. Аудит цифрового / AI-інструменту

Паспорт інструменту	Робочий запис
Назва, розробник, посилання, дата перевірки	
Заявлена мета й цільова група	
Які дані вводяться / збираються?	
Що саме генерується або рекомендується?	
Які джерела, методика або модель розкриті?	
Політика конфіденційності, зберігання й видалення	
Можливі упередження й групи ризику	
Вікова, культурна й мовна відповідність	
Доступність і вартість	
Роль педагога / людський контроль	
Безпечний сценарій використання	
Сценарій можливої шкоди	
Фінальне рішення: використовувати / обмежено / відмовитися	

Декларація використання AI

Для підготовки артефакту AI використано для: _____.

Персональні й чутливі дані не вводилися / були знеособлені таким способом: _____.

Перевірені твердження та першоджерела: _____.

Що було змінено автором/авторкою після перевірки: _____.

Додаток З. Логічна модель програми та паспорт індикатора

Потреба / ресурси	Активності	Продукти	Короткі результати	Середні результати	Вплив

Потреба / ресурси	Активності	Продукти	Короткі результати	Середні результати	Вплив

Параметр індикатора	Опис
Назва й результат, до якого належить	
Операційне визначення	
Одиниця / критерій / формула	
Джерело даних та інструмент	
Хто і коли збирає / аналізує	
Базове й цільове значення або рівень	
Розподіл даних для аналізу справедливості	
Обмеження, ризик спотворення, етичні питання	
Яке рішення приймаємо за результатом	

Додаток И. Рефлексивний журнал практикуму

Після кожного заняття заповніть один рядок. Фіксуйте конкретну професійну дію або репліку, а не загальне враження «було цікаво».

№ ПЗ	Що я навчився/навчилася робити	Конкретний доказ	Що було складно	Наступний мікрокрок
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

Фінальна рефлексія

- Яка моя професійна позиція у кар’єрному консультуванні та коучингу?
- Які три компетентності найбільше змінилися за курс?
- Яку професійну межу я тепер бачу ясніше?
- Який артефакт портфоліо найкраще демонструє мою здатність працювати з реальним запитом?
- Який наступний освітній або практичний крок потрібен для розвитку моєї компетентності?

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Перелік узгоджено з робочою програмою дисципліни. Для виконання конкретних завдань слід також користуватися чинними офіційними документами, першоджерелами щодо освітніх програм і політиками цифрових сервісів.

1. Міністерство освіти і науки України. (2025). Про затвердження Концепції професійної орієнтації та кар’єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки та Плану заходів з її реалізації: наказ від 24.11.2025 № 1541.
2. Міністерство освіти і науки України. (2026). Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти на тему «Професійна орієнтація та кар’єрне консультування учнів на етапі завершення здобуття базової середньої освіти (8–9 класи)»: наказ від 11.03.2026 № 435.
3. Cedefop, ETF, & European Commission. (2021). Investing in career guidance: Revised edition 2021. Inter-Agency Working Group on Career Guidance.
4. OECD. (2025). The state of global teenage career preparation. OECD Publishing.
5. OECD. (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges. OECD Education Policy Perspectives, No. 113.
6. Хоружа, Л., Братко, М., & Гриневич, Л. (2024). Інноваційні тренди у професійно-педагогічній освіті: кар’єрний радник для Нової української школи. Неперервна професійна освіта: теорія і практика, 80(3), 31–44.
7. Ігнатович, О. М., Заєць, І. В., Татаурова-Осика, Г. П., & Шевенко, А. М. (2020). Кар’єрне консультування: практичний посібник (О. М. Ігнатович, ред.). Імекс-ЛТД.
8. Заєць, І. В., & Шевенко, А. М. (2022). Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності: методичні рекомендації. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.
9. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2020). Career development and counseling: Putting theory and research to work (3rd ed.). Wiley.
10. Yates, J. (2022). The career coaching handbook (2nd ed.). Routledge.
11. Wang, D., Li, Y., & Wang, G. (2024). A systematic review on career interventions for high school students. Frontiers in Psychology, 15, Article 1461503.
12. Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. Journal of Vocational Behavior, 100, 175–184.
13. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling & Development, 90(1), 13–19.
14. Ігнатович, О. М., Єгорова, Є. В., Кобченко, В. В., Литвинова, Н. І., Марченко, І. Б., Мерзлякова, О. Л., Синявський, В. В., Татаурова-Осика, Г. П., & Шевенко, А. М. (2014). Професійна орієнтація: підручник (О. М. Ігнатович, ред.). Імекс-ЛТД.
15. Братко, М., & Шкурат, Р. (2024). Кар’єрні центри в університетах США: феномен, засади, функціонування. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка, 42(2), 20–28.
16. Братко, М., & Хоружа, Л. (2025). Особливості діяльності студентських служб в університетах США. Неперервна професійна освіта: теорія і практика, 82(1), 7–18.
17. Морін, О. (2023). Аспекти побудови профорієнтаційної технології формування в учнів ЗЗСО кар’єрної спрямованості в умовах профільного навчання. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді, 27(2), 82–93.
18. Охріменко, З. В. (2024). Профорієнтаційні засади психолого-педагогічної підтримки учнів в умовах воєнного стану. Наука і техніка сьогодні. Серія «Педагогіка», 2(30), 646–654.
19. Толочко, С. В. (2020). Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар’єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки, 1(34), 213–220.
20. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
21. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79–122.
22. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239–250.
23. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661–673.
24. Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed.). Sense Publishers.
25. Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. Journal of Career Assessment, 17(2), 135–154.

26. Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century. Routledge.
27. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance & Counselling, 40(4), 369–383.
28. Hooley, T., Hertzberg, F., Mariager-Anderson, K., et al. (2024). A systematic review of research into career guidance policy in the Nordic countries (2008–2022). Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 10(2), 126–139.
29. Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior, 81(3), 395–408.
30. Kuijpers, M., & Meijers, F. (2017). Professionalising teachers in career dialogue: An effect study. British Journal of Guidance & Counselling, 45(1), 83–96.
31. Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. The Journal of Positive Psychology, 9(1), 1–18.
32. Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(2), 249–277.
33. Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. Journal of Change Management, 14(2), 258–280.
34. Athanasopoulou, A., & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? The Leadership Quarterly, 29(1), 70–88.
35. Whitmore, J. (2017). Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership (5th ed.). Nicholas Brealey.
36. Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (Eds.). (2018). Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. Routledge.

Інформаційні ресурси

- Офіційний портал Міністерства освіти і науки України: mon.gov.ua
- OECD Career Readiness: oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html
- Cedefop CareersNet та ресурси з lifelong guidance: cedefop.europa.eu
- O*NET Online — база професій, завдань, навичок, інтересів і робочих середовищ: onetonline.org
- Europass — інструменти для навчання, кваліфікацій і кар’єри: europa.eu/europass
- Державна служба зайнятості України та профорієнтаційні ресурси: dcz.gov.ua
- Національний класифікатор професій ДК 003:2010 — чинна редакція на офіційних ресурсах Міністерства економіки України та Верховної Ради України.

Застереження щодо діагностичних інструментів

У навчальному процесі використовуються лише валідні, надійні, правомірно доступні й етично прийнятні інструменти. Доступ до ліцензованих психодіагностичних методик і право на їх інтерпретацію визначаються кваліфікацією фахівця та умовами правовласника.

Розробник: Братко Марія, доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка