КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет педагогічної освіти
Кафедра освітології та психолого-педагогічних наук

ТЕКСТИ ЛЕКЦІЙ

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

Тексти лекцій укладено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни «Кар'єрне консультування та коучинг в профорієнтації» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності А1 Освітні науки. Навчальний матеріал охоплює чотири двогодинні лекції, що відповідають 8 годинам лекційної роботи за денною формою навчання.

Під час підготовки видання використано й переосмислено матеріали попередньо розроблених лекцій із профорієнтації та кар'єрного радництва. Їх зміст перегруповано відповідно до логіки чинної робочої програми: від сучасного розуміння професійної орієнтації та ролі педагога — до теорій кар'єрного розвитку, технології консультації, коучингових моделей і оцінювання результативності. Нормативну та аналітичну інформацію актуалізовано станом на 1 вересня 2026 року.

Лекційний курс має практико-орієнтований характер. Його мета полягає не лише у передаванні сукупності понять і теорій, а у формуванні професійної оптики педагога, здатного створювати умови для усвідомленого професійного самовизначення здобувачів освіти, проводити кар'єрний діалог, організовувати консультаційний і коучинговий супровід у межах власної компетентності, співпрацювати з іншими фахівцями та оцінювати результати профорієнтаційних програм.

Важлива методична позиція

Кар'єрний консультант не обирає професію замість здобувача освіти й не видає «вирок» на підставі одного тесту. Його професійне завдання — допомогти людині краще зрозуміти себе і контекст, побачити кілька реалістичних маршрутів, зіставити критерії, здійснити поінформований вибір та перевірити його через досвід.

Структура навчального матеріалу

№	Назва лекції	Ключовий результат
1	Кар'єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі	Розуміння термінології, нормативних засад, міжнародних підходів, ролей, функцій і професійних меж педагога.
2	Теорії кар'єрного розвитку, професійне самовизначення та кар'єрна діагностика	Уміння добирати теоретичну рамку, збирати багатоджерельні дані та формувати обережну консультативну гіпотезу.
3	Процес, моделі та інструменти кар'єрного консультування здобувачів освіти	Здатність структурувати індивідуальну або групову консультацію та переводити рішення у план дій.
4	Кар'єрний коучинг у профорієнтації: моделі, цифрові інструменти, проєктування та оцінювання	Здатність застосовувати коучингові мікронавички, проводити навчальну сесію GROW, проєктувати й оцінювати систему підтримки.

Як працювати з текстами лекцій

- Перед лекцією доцільно ознайомитися з її планом, ключовими поняттями та очікуваними результатами навчання.
- Під час читання варто фіксувати не лише визначення, а й питання: «Що це змінює у діях педагога?», «Де межа моєї компетентності?», «Який доказ підтвердить висновок?».

- Після кожного змістового блоку запропоновано педагогічні акценти, міні-кейси або рефлексивні паузи. Вони допомагають перетворювати теоретичний матеріал на професійне рішення.
- Завершальні питання для самоконтролю та «містки» до практичних занять можна використовувати для індивідуальної підготовки, роботи в парах і малих групах.

ЗМІСТ

- Передмова
- Лекція 1. Кар'єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі
- Лекція 2. Теорії кар'єрного розвитку, психолого-педагогічні засади професійного самовизначення та кар'єрна діагностика
- Лекція 3. Процес, моделі та інструменти кар'єрного консультування здобувачів освіти
- Лекція 4. Кар'єрний коучинг у профорієнтації: моделі, мікронавички, цифрові інструменти, проєктування та оцінювання
- Термінологічний словник
- Рекомендовані джерела та інформаційні ресурси

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

Тема 1. Кар'єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі

ЛЕКЦІЯ 1

Кар'єрне консультування та профорієнтація у сучасному освітньому середовищі: поняття, цілі, нормативні засади, міжнародні підходи, функції й професійні межі педагога-кар'єрного консультанта

Обсяг: *2 академічні години*

Мета: *сформувати цілісне розуміння сучасної профорієнтації як неперервної освітньої системи та окреслити професійну роль педагога у кар'єрному освітньому радництві.*

Ключові поняття: *професійна орієнтація, кар'єрна освіта, кар'єрне інформування, кар'єрне радництво, кар'єрне консультування, кар'єрний коучинг, lifelong guidance, кар'єрна грамотність, кар'єрна готовність, кар'єрна адаптивність, професійні межі.*

Очікувані результати навчання

- пояснювати, чому сучасна профорієнтація не зводиться до одноразового вибору професії або проходження тесту;
- розрізняти основні формати кар'єрної підтримки та обирати доцільний формат відповідно до запиту;
- характеризувати нормативні засади й міжнародні орієнтири кар'єрної освіти;
- визначати ролі, функції, компетентності та межі відповідальності педагога-кар'єрного консультанта;
- обґрунтовувати необхідність партнерства закладу освіти, сім'ї, громади, закладів подальшої освіти й роботодавців.

План лекції

- Кар'єрний розвиток у світі технологічних, демографічних, соціальних і геополітичних змін.
- Профорієнтація як неперервна освітня система: результати та базові поняття.
- Термінологічна карта форматів кар'єрної підтримки.
- Нормативні та стратегічні засади в Україні.
- Міжнародні підходи до lifelong guidance і кар'єрної освіти.
- Педагог як суб'єкт кар'єрного освітнього радництва: ролі, функції, компетентності.
- Етика, професійні межі та відповідальне перенаправлення.

Проблемна ситуація

Учень 9 класу говорить: «Я хочу обрати професію раз і назавжди, щоб більше ніколи не помилитися». Батьки просять педагога провести тест і назвати одну «найкращу» спеціальність. Яка частина цього запиту реалістична, а яка потребує переосмислення? Яким має бути перше професійне пояснення педагога?

1. Кар'єрний розвиток у світі змін

Професійне самовизначення сучасної людини відбувається в умовах, у яких знання, технології, способи зайнятості та організаційні структури змінюються швидше, ніж традиційні освітні маршрути. На вибір здобувача освіти впливають не лише його інтереси й здібності, а й доступність освіти, територіальна безпека, міграція, стан місцевого ринку праці, сімейні ресурси, цифрова інфраструктура, соціальні стереотипи та можливість отримати реальний досвід професійної діяльності.

Звіт World Economic Forum «Future of Jobs Report 2025» засвідчує одночасне зростання значення технологічних і суто людських компетентностей. До переліку навичок, роль яких посилюється, належать робота зі штучним інтелектом і даними, технологічна грамотність, аналітичне та креативне мислення, резильєнтність, гнучкість, лідерство, соціальний вплив, допитливість і навчання впродовж життя (World Economic Forum, 2025). Отже, сучасний вибір професійного напряму не може ґрунтуватися лише на назві професії: важливо бачити компетентності, задачі, середовища праці та можливі переходи між ролями.

Матеріали OECD про підготовку підлітків до кар'єри показують іншу важливу проблему: кар'єрні очікування молоді часто концентруються навколо обмеженого кола відомих і статусних професій та слабко співвідносяться з реальною структурою попиту. Водночас освітні плани істотно залежать від соціально-економічного походження, а учні, які найбільше потребують підтримки, нерідко мають найменше доступу до кар'єрних розмов, зустрічей із роботодавцями, відвідування робочих місць і коротких практик (OECD, 2025). Це перетворює профорієнтацію на питання не тільки індивідуального вибору, а й освітньої справедливості.

1.1. BANI як аналітична метафора

У наданих до курсу матеріалах сучасний контекст описано за допомогою абревіатури BANI: brittle — крихкий, anxious — тривожний, nonlinear — нелінійний, incomprehensible — незбагненний. BANI доцільно використовувати не як наукову теорію кар'єрного розвитку і не як точний прогноз, а як зручну аналітичну метафору, що допомагає поставити педагогічні запитання.

Ознака контексту	Що вона означає для професійного вибору	Педагогічна відповідь
Крихкість	Зовні стабільна галузь або модель зайнятості може швидко змінитися під впливом технологій, кризи чи війни.	Формувати переносимі компетентності, резервні маршрути та готовність до оновлення кваліфікації.
Тривожність	Надлишок інформації й невизначеність можуть блокувати рішення або спонукати до поспішного вибору.	Нормалізувати сумніви, дробити рішення на кроки, створювати психологічно безпечний кар'єрний діалог.
Нелінійність	Освіта й кар'єра розвиваються через переходи, паузи, повернення, суміщення ролей і неочікувані можливості.	Працювати не з однією «драбиною», а зі сценаріями A/B/C та портфелем можливостей.
Незбагненність	Навіть велика кількість даних не усуває невизначеність і не гарантує точного прогнозу.	Навчати перевіряти джерела, мислити ймовірнісно, проводити малі експерименти та переглядати рішення.

1.2. Чотири сценарії майбутнього праці за PwC

Сценарії PwC — червоний, синій, зелений і жовтий «світи» — корисні як вправа зі сценарного мислення, а не як передбачення того, яким обов'язково стане ринок праці. Червоний світ

акцентує інновації та підприємництво; синій — силу великих корпорацій і даних; зелений — екологічну та соціальну відповідальність; жовтий — людський масштаб, автономію й сенс праці (PwC, 2018). Для кар'єрної освіти ця рамка демонструє: здобувача освіти слід готувати не до одного передбачуваного майбутнього, а до різних контекстів.

Сценарій	Домінантна логіка	Компетентності, які варто розвивати
Червоний	Швидкі інновації, стартапи, конкуренція ідей.	Креативність, підприємливість, робота з невизначеністю, прототипування.
Синій	Великі організації, стандарти, дані, продуктивність.	Системне мислення, цифрова грамотність, робота у складних структурах, відповідальність.
Зелений	Сталий розвиток, етика, суспільна й екологічна відповідальність.	Екологічна грамотність, співпраця, етичне рішення, довгострокове мислення.
Жовтий	Людина, автономія, проєктна робота, професійні спільноти.	Самоменеджмент, комунікація, портфельна кар'єра, ціннісна рефлексія.

Педагогічний висновок

Профорієнтація у світі змін має розвивати не «вірність одному вибору», а здатність людини орієнтуватися, приймати рішення, діяти, рефлексувати й коригувати маршрут без втрати відчуття авторства власного життя.

2. Профорієнтація як неперервна освітня система

Традиційне уявлення про профорієнтацію пов'язувало її переважно з вибором професії наприкінці школи: учень отримує інформацію, проходить тест, обирає спеціальність. Сучасний підхід є ширшим. Професійна орієнтація — це система освітніх, інформаційних, консультативних, діагностичних і досвідних практик, завдяки яким людина вчиться розуміти себе, досліджувати світ освіти і праці, співвідносити можливості з власними цілями та управляти переходами впродовж життя.

Поняття lifelong guidance підкреслює, що підтримка кар'єрного розвитку може бути потрібна на різних етапах: під час вибору профілю навчання, переходу між рівнями освіти, першого працевлаштування, зміни професії, повернення після перерви, перекваліфікації або завершення активної зайнятості. Cedefop включає до lifelong guidance кар'єрне інформування, поради, консультування, оцінювання компетентностей, менторство та розвиток навичок управління кар'єрою.

2.1. Результати сучасної кар'єрної освіти

Результат	Зміст	Ознаки у поведінці здобувача освіти
Кар'єрна грамотність	Знання й уміння, необхідні для розуміння себе, освітніх маршрутів, професій, ринку праці та сервісів підтримки.	Ставить змістовні запитання, перевіряє джерела, розуміє мову кваліфікацій і компетентностей.
Кар'єрна готовність	Підготовленість до конкретного переходу або рішення.	Має кілька варіантів, знає вимоги, терміни, ресурси та наступні кроки.
Навички управління кар'єрою (CMS)	Здатність усвідомлювати ресурси, ставити цілі, досліджувати можливості, приймати рішення і керувати переходами.	Оновлює план, накопичує докази компетентностей, звертається по допомогу й використовує зворотний зв'язок.

Результат	Зміст	Ознаки у поведінці здобувача освіти
Кар'єрна адаптивність	Психосоціальні ресурси для подолання професійних задач, переходів і непередбачуваних змін.	Думає про майбутнє, бере відповідальність, досліджує варіанти, вірить у здатність діяти.
Кар'єрна справедливість	Реальний доступ різних груп до інформації, досвіду, консультацій і можливостей.	Вибір не звужується через брак інформації, дискримінацію, недоступність або стереотипи.

Кар'єрну адаптивність Марк Савікас описує через чотири взаємопов'язані ресурси: concern — орієнтація на майбутнє; control — відчуття авторства і відповідальності; curiosity — дослідження можливих «я» та середовищ; confidence — упевненість у здатності розв'язувати задачі й долати перешкоди (Savickas & Porfeli, 2012). Важливо, що ці компоненти не є сталими рисами: їх можна розвивати через цілеспрямований досвід, рефлексію і підтримку.

Міні-пауза для осмислення

Який результат профорієнтації є сильнішим: учень назвав одну професію чи учень може пояснити свої критерії, назвати три маршрути, перевірити інформацію і сформулювати наступний крок? Сучасна кар'єрна освіта надає перевагу другому результату.

3. Термінологічна карта форматів кар'єрної підтримки

Професійна мова потрібна не для ускладнення роботи, а для коректного вибору дії. Один і той самий педагог може інформувати, навчати, фасилітувати, консультувати або застосовувати коучингові мікронавички, однак ці формати мають різну мету, глибину та межі відповідальності.

Формат	Основне питання	Типова дія фахівця	Ключова межа
Кар'єрне інформування	«Які можливості існують?»	Надає перевірені відомості про професії, кваліфікації, програми, вимоги, ринок праці.	Інформація не повинна перетворюватися на приховану рекламу або готове рішення.
Кар'єрна освіта	«Чого потрібно навчитися, щоб управляти кар'єрою?»	Організовує системне формування кар'єрної грамотності й CMS.	Окрема подія не замінює послідовної програми та практичного досвіду.
Кар'єрне радництво	«Як зорієнтуватися й де шукати підтримку?»	Допомагає навігувати можливостями, пояснює правила, координує ресурси й партнерів.	Порада має бути прозорою, обґрунтованою та не нав'язаною.
Кар'єрне консультування	«Як зрозуміти мій запит і прийняти обґрунтоване рішення?»	Спільно аналізує ситуацію, дані, альтернативи, наслідки і план дій.	Потребує компетентності, контракту, конфіденційності та документованої логіки.
Кар'єрний коучинг	«Якої мети я хочу досягти і як мобілізувати власні ресурси?»	Через партнерський діалог підтримує усвідомлення, вибір, дію й відповідальність.	Не замінює психотерапію, клінічну допомогу, експертне інформування або юридичну консультацію.
Менторство / наставництво	«Як досвід іншого може підтримати мій розвиток?»	Ділиться досвідом, відкриває професійні мережі, дає зворотний зв'язок.	Досвід ментора — лише один із можливих маршрутів, а не універсальний рецепт.
Тьюторський супровід	«Як спроєктувати й реалізувати індивідуальну освітню траєкторію?»	Допомагає поєднати цілі, вибір освітніх компонентів, рефлексію і докази прогресу.	Не підміняє академічне рішення самого здобувача або повноваження інших служб.

3.1. Як обирати формат допомоги

Доцільний формат визначається не модним терміном, а природою запиту. Коли здобувач освіти не знає строків вступу, потрібне інформування. Коли він не розуміє власних критеріїв і суперечливо оцінює альтернативи, потрібне консультування. Коли ціль зрозуміла, але бракує дії, структури й відповідальності, доречний коучинговий підхід. Коли проблема пов'язана з вираженими психічними симптомами, насильством, залежністю, травматичною кризою або ризиком для безпеки, педагог має діяти за протоколами закладу та залучати відповідних фахівців.

Правило професійної точності

Не все, що містить запитання, є коучингом; не вся порада є консультуванням; не кожний тест є діагностикою. Назва формату має відповідати реальній меті, компетентності виконавця та способу роботи.

4. Нормативні та стратегічні засади професійної орієнтації в Україні

Українська освітня політика у сфері професійної орієнтації протягом останніх років переходить від набору розрізнених заходів до системної моделі. Базовими правовими орієнтирами залишаються закони України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про професійну освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», а також законодавство у сфері зайнятості, захисту персональних даних, охорони дитинства та недискримінації. Для педагога важливо не механічно перелічувати документи, а бачити їх практичний зміст: право здобувача освіти на вибір, індивідуальну освітню траєкторію, безпечне середовище, захист даних, доступність і повагу до гідності.

Ключовим стратегічним документом є Концепція професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки, затверджена наказом МОН України від 24 листопада 2025 року № 1541. Концепція та план її реалізації задають логіку розбудови комплексної, доступної й адаптивної системи, що має підтримувати усвідомлений вибір, самостійність, кар'єрні компетентності та взаємодію освіти з іншими секторами. У березні 2026 року МОН затвердило Типову програму підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо професійної орієнтації та кар'єрного консультування учнів 8–9 класів. Це переводить стратегічні положення у площину конкретної професійної підготовки педагогів.

Принцип	Зміст для закладу освіти	Практичний прояв у роботі педагога
Людиноцентричність	Вихідною точкою є потреби, суб'єктність і життєва ситуація здобувача освіти.	Педагог не підміняє вибір; допомагає сформулювати власні критерії та голос здобувача.
Безперервність	Кар'єрна освіта починається задовго до випускного класу і супроводжує переходи.	Зміст і форми ускладнюються від дослідження світу праці до планування й професійних проб.
Доступність та інклюзія	Послуги й досвід мають бути доступними незалежно від місця проживання, стану здоров'я чи соціального статусу.	Адаптовані матеріали, альтернативні формати участі, адресна підтримка вразливих груп.
Практична орієнтація	Знання про професії поєднуються з досвідом, взаємодією з людьми праці та рефлексією.	Професійні проби, проєкти, job shadowing, волонтерство, інтерв'ю з фахівцями.
Партнерство	Відповідальність розподіляється між закладом освіти, сім'єю, громадою, роботодавцями та сервісами.	Узгоджений календар, зрозумілі ролі, безпека, зворотний зв'язок, спільні індикатори.
Доказовість і якість	Рішення спираються на валідні підходи, достовірну інформацію та моніторинг.	Перевірка джерел, відмова від псевдотестів, аналіз результатів і корекція програми.

4.1. Нормативна грамотність педагога

Нормативна грамотність не означає, що кожен учитель має виконувати роботу юриста. Вона означає здатність поставити правильні запитання перед початком кар'єрної активності: хто відповідальний; на якій підставі збираються дані; які відомості справді потрібні; як отримується згода; хто має доступ; які ризики події; як забезпечено рівність участі; як уникнути реклами, конфлікту інтересів і нав'язування рішення. Для психодіагностичних методик додатково з'ясовують кваліфікаційні вимоги, умови ліцензії та допустиму інтерпретацію.

Приклад нормативно коректного рішення

Заклад освіти планує онлайн-опитування професійних інтересів. До запуску визначено педагогічну мету, мінімальний набір даних, відповідального за зберігання, строк видалення, порядок інформування учнів і батьків, альтернативу для тих, хто не бажає користуватися сервісом, а також спосіб обговорення результатів без ярликів і рейтингування.

5. Міжнародні підходи до lifelong guidance

Міжнародний досвід не слід копіювати механічно. Його цінність полягає у виявленні повторюваних принципів: ранній і безперервний супровід, розвиток навичок управління кар'єрою, доступ до персональної консультації, включення кар'єрної освіти до навчального процесу, взаємодія з роботодавцями, використання якісної інформації про ринок праці, професійні стандарти для фахівців і моніторинг результатів.

Модель / країна	Сильна сторона	Що варто адаптувати в українському закладі освіти
OECD Career Readiness	Опора на довготривалі дані про те, які підліткові досвіди пов'язані з кращими переходами до праці.	Системно забезпечувати кар'єрні розмови, знайомство з людьми праці, відвідування робочих місць, волонтерство й короткі практики.
Велика Британія — Gatsby Benchmarks	Вісім зрозумілих орієнтирів якості шкільної кар'єрної програми.	Провести аудит програми: стабільність, LMI, індивідуальні потреби, предметні зв'язки, роботодавці, досвід праці, освітні маршрути, персональна консультація.
Фінляндія	Цілісний підхід: кар'єрне навчання інтегроване в курикулум, діють спеціально підготовлені радники та міжсекторні центри.	Розподіляти відповідальність між усіма педагогами, але зберігати координувальну роль підготовленого фахівця.
Німеччина	Тісний зв'язок із професійною освітою, службою зайнятості, підприємствами та практичними пробами.	Давати здобувачам не лише презентації про професії, а структурований досвід реальних задач і середовищ.
Естонія	Поєднання кар'єрної та психолого-педагогічної підтримки у мережевій системі сервісів.	Вибудовувати зрозумілий маршрут перенаправлення й міжпрофесійної взаємодії.
США	Комплексні програми шкільного консультування, робота з даними, кар'єрні центри у вищій освіті.	Поєднувати універсальні програми для всіх із адресною підтримкою окремих груп; оцінювати охоплення й результати.
Канада	Індивідуальні плани освітньо-кар'єрного розвитку та портфоліо, що оновлюються упродовж навчання.	Використовувати «живий» план і портфоліо як інструмент рефлексії, а не разовий формальний бланк.

5.1. Три групи кар'єрного досвіду за логікою OECD

Аналітика OECD групує значущі форми підготовки підлітків до кар'єри навколо трьох взаємопов'язаних процесів. Перша група — дослідження майбутнього: кар'єрні розмови,

ярмарки, зустрічі з роботодавцями, візити на робочі місця, розвиток умінь подаватися й проходити інтерв'ю. Друга — переживання майбутнього через досвід: волонтерство, часткова зайнятість, стажування або короткі професійні проби. Третя — осмислення майбутнього: ясність планів, узгодженість очікувань з освітою й здібностями, кар'єрні амбіції та розуміння практичної цінності навчання. Якісна програма поєднує всі три, а не обмежується інформаційним заходом.

6. Педагог як суб'єкт кар'єрного освітнього радництва

Педагог у кар'єрній освіті є не «розподільником» учнів за професіями, а організатором середовища, діалогу й досвіду. У різні моменти він може бути інформатором, фасилітатором, наставником, навігатором, координатором партнерства, модератором кар'єрних практик, консультантом або застосовувати коучингову позицію. Професійність полягає у свідомому виборі ролі й поясненні її здобувачеві освіти.

Роль	Основна дія	Приклад
Інформатор / навігатор	Допомагає знайти, перевірити й зрозуміти інформацію.	Порівняння освітніх програм, кваліфікацій, умов вступу та можливостей фінансування.
Кар'єрний педагог	Розвиває кар'єрну грамотність і навички управління кар'єрою.	Навчальний модуль про самоусвідомлення, LMI, рішення, портфоліо й планування.
Фасилітатор	Організовує продуктивний груповий процес без нав'язування висновку.	Майстерня аналізу професійних стереотипів або карти можливостей громади.
Наставник / ментор	Ділиться досвідом, підтримує включення у професійну спільноту.	Регулярні зустрічі учня з випускником або фахівцем певної галузі.
Консультант	Структурує індивідуальний запит, дані, альтернативи й рішення.	Консультація щодо вибору профілю навчання з планом перевірки трьох варіантів.
Коуч у межах педагогічної ролі	Ставить питання, що посилюють усвідомлення, авторство, дію й відповідальність.	Коротка сесія GROW щодо виконання кар'єрного плану.
Координатор партнерства	Поєднує ресурси закладу освіти, сім'ї, громади, роботодавців і служб.	Річний календар професійних проб із правилами безпеки та зворотного зв'язку.

6.1. Функції педагога-кар'єрного консультанта

Функція	Зміст	Можливий продукт
Інформаційна	Ознайомлення зі світом праці, кваліфікаціями, освітніми маршрутами й вимогами.	Перевірений навігатор ресурсів, карта професійної галузі.
Освітньо-розвивальна	Формування самоусвідомлення, CMS, умінь досліджувати, планувати й рефлексувати.	Кар'єрний модуль, вправи, мікрокурс, рефлексивний щоденник.
Діагностична	Етичне багатоджерельне вивчення інтересів, ресурсів, контексту й бар'єрів.	Кар'єрний профіль і обережна консультативна гіпотеза.
Консультативна	Підтримка поінформованого рішення та плану дій.	Матриця альтернатив, індивідуальний освітньо-кар'єрний план.
Координаційна	Організація взаємодії суб'єктів і сервісів.	Карта партнерів, протокол перенаправлення, календар подій.
Підтримувальна	Зміцнення самоефективності, адаптивності й здатності продовжувати рух після невдач.	План підтримки, контрольні точки, ресурсна карта.
Моніторингова	Відстеження охоплення, якості процесу, змін у компетентностях і виконанні планів.	Індикатори, анкети, портфоліо, аналітична довідка.

6.2. Базові компетентності

Для виконання цих функцій педагогові потрібні: знання теорій кар'єрного розвитку та системи освіти; інформаційна й цифрова грамотність; базове розуміння психометрії; активне слухання, фасилітація і ведення кар'єрного діалогу; уміння працювати з групою та сім'єю; інклюзивна й культурна компетентність; навички партнерства і проєктування програм; етичне мислення; здатність до рефлексії, супервізії та безперервного професійного розвитку. Компетентність не виникає з одного прочитаного посібника: вона формується через навчання, спостереження, тренування, зворотний зв'язок і поступове ускладнення практики.

7. Етичні засади та професійні межі

Кар'єрна консультація стосується ідентичності, майбутнього, сімейних очікувань, фінансових можливостей, стану здоров'я, інколи — досвіду втрати або вимушеного переміщення. Тому етика є не завершальним додатком, а каркасом усієї роботи. Міжнародні кодекси кар'єрного розвитку й коучингу наголошують на компетентності, автономії клієнта, конфіденційності, справедливості, прозорості, уникненні конфлікту інтересів та відповідальності за використані методи.

Принцип	Професійне запитання педагога	Неприпустима практика
Автономія	Чи зберігає здобувач освіти право на власне рішення і його перегляд?	Нав'язування «правильної» професії або тиск авторитетом.
Інформована участь	Чи зрозумілі мета, процедура, використання даних і право відмовитися?	Приховане тестування або збір даних без пояснення.
Конфіденційність	Хто і з якою метою матиме доступ до інформації?	Публічне обговорення результатів або надсилання їх стороннім особам.
Компетентність	Чи маю я підготовку та право застосовувати цей інструмент?	Використання клінічних або ліцензованих методик без кваліфікації.
Доказовість	Наскільки надійне джерело і які межі висновку?	Вердикт за одним онлайн-тестом, гороскопом або типологією без наукової основи.
Недискримінація	Чи не звужують рекомендації можливості через стать, інвалідність, походження або статус?	Відтворення стереотипів про «жіночі», «чоловічі» чи «непрестижні» професії.
Нешкідливість	Чи може моя дія посилити сором, тривогу, стигму або ризик?	Принизливий зворотний зв'язок, ярлики «не здатний», «неперспективний».
Прозорість	Чи повідомлено про партнерські або комерційні інтереси?	Реклама конкретного закладу чи курсу під виглядом нейтральної консультації.

7.1. Коли потрібне перенаправлення

Відповідальне перенаправлення не означає «відмову від учня». Це професійна дія, за якої педагог визнає межу компетентності, пояснює її без стигматизації, допомагає знайти відповідний сервіс і, за можливості та згоди, координує наступний крок. Підставами можуть бути потреба у спеціалізованій психодіагностиці, виражені психоемоційні труднощі, ризик для безпеки, правова або медична проблема, складна сімейна ситуація, потреба у соціальній підтримці чи реабілітації. У невідкладних ситуаціях діють затверджені протоколи безпеки закладу.

Формула професійного перенаправлення

«Я бачу, що це питання виходить за межі моєї ролі кар'єрного консультанта. Водночас воно важливе для твого добробуту й рішення. Пропоную звернутися до … Я можу пояснити, як це зробити, і залишуся поруч у частині освітньо-кар'єрного планування».

8. Профорієнтаційна екосистема закладу освіти

Навіть компетентний педагог не може самотужки створити якісну систему. Кар'єрна підтримка потребує узгодженої екосистеми, у якій адміністрація визначає політику й ресурси; кар'єрний координатор або радник забезпечує методичну цілісність; учителі інтегрують кар'єрне навчання у предмети; психолог працює в межах психологічної компетентності; класні керівники підтримують комунікацію; сім'я допомагає без тиску; заклади професійної, фахової передвищої та вищої освіти відкривають маршрути; роботодавці дають доступ до реального світу праці; громада і служби зайнятості доповнюють систему ресурсами.

Ознакою зрілої системи є не кількість яскравих подій, а їх зв'язність. Інформаційна зустріч має вести до дослідження, дослідження — до проби, проба — до рефлексії, рефлексія — до плану, а план — до наступного кроку й моніторингу. Саме така послідовність перетворює набір заходів на освітню технологію.

Схема неперервного циклу

Самопізнання → дослідження світу освіти і праці → практична проба → рефлексія → порівняння альтернатив → рішення → план дій → досвід → перегляд плану.

Висновки

Сучасна профорієнтація є неперервною освітньою системою розвитку кар'єрної грамотності, готовності, адаптивності та здатності управляти переходами. Вона відповідає не на питання «яку одну професію обрати назавжди», а на питання «як навчитися приймати обґрунтовані кар'єрні рішення у мінливому світі». Педагог у цій системі виконує кілька ролей, однак у кожній з них має зберігати автономію здобувача освіти, спиратися на докази, діяти в межах компетентності та координувати партнерство. Українська Концепція 2025–2030 років створює стратегічну рамку для такого переходу, а міжнародний досвід показує цінність раннього супроводу, реального досвіду праці, індивідуальної консультації, інклюзії та моніторингу.

Питання для самоконтролю

1. Чим сучасна професійна орієнтація відрізняється від одноразового вибору професії?
2. Які ризики виникають, коли профорієнтацію зводять до одного тесту?
3. Як BANI і чотири сценарії PwC можна використати педагогічно, не перетворюючи їх на прогноз?
4. У чому полягає різниця між кар'єрним інформуванням, радництвом, консультуванням і коучингом?
5. Які результати сучасної кар'єрної освіти доцільно оцінювати?
6. Які принципи Концепції професійної орієнтації та кар'єрного консультування на 2025–2030 роки мають найбільше практичне значення для закладу освіти?
7. Які ролі й функції може виконувати педагог-кар'єрний консультант?
8. Як відрізнити професійну допомогу від нав'язування рішення?

9. За яких умов педагог має перенаправити здобувача освіти до іншого фахівця?
10. Які елементи потрібні, щоб окремі профорієнтаційні заходи стали цілісною системою?

Місток до практичної роботи

Підготуйте термінологічну карту семи форматів кар'єрної підтримки та проаналізуйте один локальний профорієнтаційний захід: яку мету він переслідує, який результат формує, де проходять професійні межі та як він пов'язаний із наступним кроком здобувача освіти.

Рекомендовані джерела до лекції

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 № 1541.
2. Міністерство освіти і науки України. (2026). Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо професійної орієнтації та кар'єрного консультування учнів 8–9 класів: наказ № 435.
3. Cedefop, ETF, & European Commission. (2021). Investing in career guidance: Revised edition 2021.
4. OECD. (2025). The state of global teenage career preparation.
5. World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025.
6. PricewaterhouseCoopers. (2018). Workforce of the future: The competing forces shaping 2030.
7. Хоружа, Л., Братко, М., & Гриневич, Л. (2024). Інноваційні тренди у професійно-педагогічній освіті: кар'єрний радник для Нової української школи.
8. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

Тема 2. Теорії кар'єрного розвитку, професійне самовизначення та кар'єрна діагностика

ЛЕКЦІЯ 2

Теорії кар'єрного розвитку, психолого-педагогічні засади професійного самовизначення та кар'єрна діагностика здобувачів освіти

Обсяг: *2 академічні години*

Мета: *розкрити професійне самовизначення як тривалий психолого-педагогічний процес, навчити співвідносити кар'єрний запит із теоретичною рамкою та будувати етичний багатоджерельний кар'єрний профіль.*

Ключові поняття: *професійне самовизначення, професійна ідентичність, кар'єрна зрілість, кар'єрна адаптивність, інтереси, цінності, здібності, мотивація, самоефективність, рівень домагань, локус контролю, самооцінка, RIASEC, SCCT, Life Design, консультативна гіпотеза.*

Очікувані результати навчання

- характеризувати вікову й контекстну динаміку професійного самовизначення;
- пояснювати можливості й обмеження основних теорій кар'єрного розвитку;
- добирати конструкти та методи вивчення відповідно до конкретного кар'єрного запиту;
- оцінювати етичність, валідність, надійність і доречність діагностичного інструменту;
- інтегрувати інформацію з різних джерел у кар'єрний профіль та формувати перевірювану консультативну гіпотезу.

План лекції

- Професійне самовизначення як процес побудови взаємозв'язку між образом Я, освітою, працею і життєвими цілями.
- Вікові особливості розвитку професійних інтересів і кар'єрної готовності.
- Класичні та сучасні теорії кар'єрного розвитку.
- Що саме вивчають у кар'єрній діагностиці: інтереси, здібності, цінності, мотивацію, ресурси й контекст.
- Методи, психометричні вимоги, етичні обмеження та робота з цифровими інструментами.
- Інтегрований кар'єрний профіль і консультативна гіпотеза.

Проблемна ситуація

Двоє учнів отримали однаковий високий результат за шкалою «соціальний тип» RIASEC. Один із задоволенням допомагає молодшим дітям, але виснажується від постійного спілкування. Інша легко взаємодіє з людьми, однак понад усе цінує фінансову незалежність і швидкий кар'єрний темп. Чи достатньо однакового коду інтересів, щоб рекомендувати їм однакові професії?

1. Професійне самовизначення як психолого-педагогічний процес

Професійне самовизначення — це не одноразове рішення і не проста відповідність між «типом людини» та «типом професії». Це тривалий процес, у якому людина формує уявлення про себе, досліджує можливості освіти й праці, співвідносить їх із життєвими цілями, перевіряє вибір у діяльності, переживає переходи та переосмислює професійну ідентичність. Його результатом є не лише назва спеціальності, а здатність бути автором освітньо-кар'єрної траєкторії.

Психологічний вимір професійного самовизначення охоплює інтереси, здібності, цінності, мотивацію, самооцінку, самоефективність, очікування, емоції, досвід успіху й невдачі. Педагогічний вимір стосується організації дослідження, рефлексії, проб, діалогу, доступу до інформації та підтримки. Соціальний вимір включає сім'ю, однолітків, культуру, економічні можливості, гендерні й статусні стереотипи, доступність закладів освіти, регіональний ринок праці. Жоден із цих вимірів не можна розглядати ізольовано.

1.1. Професійна ідентичність, кар'єрна зрілість і адаптивність

Професійна ідентичність відображає те, як людина відповідає на запитання «ким я є і ким прагну бути у світі праці». Вона формується через навчання, взаємодію з рольовими моделями, участь у практиках, оцінку власних компетентностей та осмислення значущості праці. У підлітковому віці ідентичність природно є гнучкою; передчасна вимога остаточно визначитися може звузити дослідження та посилити страх помилки.

Кар'єрна зрілість традиційно пов'язувалася з готовністю виконувати задачі певного вікового етапу: досліджувати, планувати, приймати рішення. У мінливому світі дедалі частіше говорять про кар'єрну адаптивність — ресурси, що допомагають людині реагувати на задачі, переходи і непередбачувані зміни. Зрілість не тотожна ранній визначеності: учень може ще не назвати професію, але демонструвати високу якість дослідження, реалістичність критеріїв і відповідальність за наступний крок.

1.2. Професійний вибір як серія рішень

Доцільно замінити модель «великий остаточний вибір» моделлю послідовних рішень різного масштабу. Учень обирає не лише професію: він обирає предметний фокус, спосіб отримання інформації, участь у пробі, формат освіти, рівень ризику, часовий горизонт, людей підтримки та критерії перегляду плану. Кожне мале рішення може давати нові дані й уточнювати траєкторію.

Педагогічний акцент

Запитання «Ким ти будеш?» часто провокує захист або фантазію. Запитання «Що ти хочеш дослідити наступним кроком і який досвід допоможе тобі перевірити припущення?» переводить розмову у зону навчання й дії.

2. Вікові особливості професійного самовизначення

Вікові межі є орієнтовними, а не жорсткими. На розвиток впливають темп дозрівання, досвід, культура, сімейна ситуація, особливі освітні потреби та кризові події. Завдання педагога полягає не у прискоренні «правильного вибору», а у створенні досвідів, адекватних актуальним задачам розвитку.

Етап	Типові задачі	Педагогічно доцільні практики	Ризики

Етап	Типові задачі	Педагогічно доцільні практики	Ризики
Початкова школа	Пізнання різноманіття праці, розвиток позитивного ставлення до діяльності, перші уявлення про власні інтереси.	Рольові ігри, історії професій, міні-проєкти, спостереження за працею, запитання про те, що подобається робити.	Раннє закріплення гендерних і статусних стереотипів; оцінювання дитини через «престиж» професії батьків.
5–7 класи	Розширення карти професій, усвідомлення сильних сторін, зв'язку навчальних предметів із задачами світу праці.	Інтегровані кейси, зустрічі з фахівцями, проєкти, портфоліо інтересів, аналіз стереотипів.	Сприйняття нестійкого інтересу як остаточної характеристики; порівняння й ярлики.
8–9 класи	Вибір подальшого освітнього маршруту, профілю або професійної освіти; розвиток CMS і реалістичного плану.	Кар'єрні бесіди, професійні проби, робота з освітніми маршрутами, матриця альтернатив, індивідуальний план.	Тиск через строки рішення; звуження вибору під впливом балів, сімейних очікувань або доступності інформації.
10–11(12) класи	Уточнення спеціальності, підготовка до вступу, перевірка професійних уявлень, план A/B/C.	Job shadowing, волонтерство, портфоліо, інформаційні інтерв'ю, аналіз програм і вимог, план переходу.	Ідеалізація професії, фокус лише на вступі, ігнорування змісту діяльності й альтернатив.
Професійна / фахова передвища / вища освіта	Формування професійної ідентичності, перші ролі, осмислення відповідності, перехід до праці.	Практика, стажування, менторство, кар'єрні центри, аналіз компетентностей, резюме, мережування.	Сором через зміну напряму; плутання диплома з готовністю до конкретної ролі.

3. Теорії кар'єрного розвитку як професійні «лінзи»

Теорія не дає педагогу автоматичної відповіді, але допомагає побачити певний аспект ситуації, поставити точніші запитання й добрати інструменти. Різні теорії не обов'язково взаємно виключають одна одну: у складному випадку консультант може поєднати кілька лінз, якщо робить це усвідомлено й не суперечить їх базовій логіці.

3.1. Диференційно-діагностичний підхід і теорія Джона Голланда

Диференційно-діагностична традиція виходить із припущення, що професійне рішення стає якіснішим, коли характеристики людини зіставляють із характеристиками середовища. Найвідомішою є типологія Джона Голланда RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional — реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький і конвенційний типи інтересів. Зазвичай розглядають не один тип, а профіль і комбінацію двох-трьох найбільш виражених напрямів.

Тип RIASEC	Що може подобатися	Приклади задач, а не «призначених професій»
R — Realistic	Робота з об'єктами, технікою, матеріалами, природою, фізичною дією.	Монтувати, ремонтувати, керувати обладнанням, вирощувати, вимірювати, будувати.
I — Investigative	Дослідження, аналіз, пояснення, розв'язування складних питань.	Формулювати гіпотези, аналізувати дані, діагностувати, моделювати, експериментувати.
A — Artistic	Створення нового, самовираження, робота з формою, образом, мовою.	Писати, проєктувати, виконувати, візуалізувати, інтерпретувати, створювати концепції.
S — Social	Допомога, навчання, підтримка, взаємодія й розвиток людей.	Пояснювати, консультувати, доглядати, фасилітувати, навчати, організовувати підтримку.
E — Enterprising	Вплив, ініціювання, переговори, організація, досягнення.	Презентувати, продавати, керувати, домовлятися, запускати проєкт, залучати ресурси.
C — Conventional	Порядок, структура, точність, дані, правила, стабільні процедури.	Систематизувати, перевіряти, вести облік, планувати, адмініструвати, контролювати якість.

Сильна сторона RIASEC — зрозуміла мова для дослідження інтересів і зв'язку з професійними середовищами. Обмеження — ризик перетворити динамічний профіль на ярлик. Інтерес не дорівнює здібності, цінності або готовності; одна професія може містити задачі кількох типів; досвід і культура впливають на відповіді. Тому результат слід використовувати як початок дослідження. Офіційний O*NET Interest Profiler є доступним інструментом для кар'єрного дослідження на основі RIASEC, однак його зміст і професійні класифікації створені для американського контексту та потребують культурно обережної інтерпретації.

3.2. Теорія Дональда Сьюпера: life-span, life-space

Дональд Сьюпер розглядав кар'єру як реалізацію уявлення людини про себе впродовж життя. Його модель life-span підкреслює послідовність задач розвитку — зростання, дослідження, становлення, підтримання й завершення, — але кожний великий перехід може запускати «малий цикл» повторного дослідження й становлення. Модель life-space показує, що професійна роль взаємодіє з іншими ролями: учня, члена сім'ї, громадянина, учасника спільноти, людини дозвілля. Кар'єрне рішення тому не можна оцінювати лише за посадою або доходом: воно має вписуватися у ширший життєвий простір.

Для педагога підхід Сьюпера корисний тим, що нормалізує розвиток і перегляд рішень, дозволяє говорити про рольовий баланс, життєві цінності, образ можливого професійного Я та готовність до задач переходу. Обмеженням є те, що класична стадійність не повністю відображає нелінійні, вимушені та культурно різноманітні траєкторії сучасності.

3.3. Соціально-когнітивна теорія кар'єри — SCCT

Соціально-когнітивна теорія кар'єри Роберта Ленца, Стівена Брауна і Гейл Геккет пояснює, як формуються інтереси, вибори й результати через взаємодію навчального досвіду, самоефективності, очікуваних наслідків, цілей і контекстних умов. Самоефективність означає віру людини у здатність виконати конкретну задачу; вона не тотожна загальній самооцінці. Очікування результату — це уявлення про те, до чого приведе дія. Навіть сильний інтерес може не перетворитися на вибір, якщо людина не вірить у власну здатність або бачить неподоланні бар'єри.

Компонент SCCT	Запитання консультанта	Педагогічна інтервенція
Навчальний досвід	Які події дали відчуття успіху або невдачі? Чи був якісний зворотний зв'язок?	Створити посильну пробу, дати конкретний фідбек, показати прогрес.
Самоефективність	Наскільки учень вірить, що зможе виконувати ключові задачі?	Дробити складну задачу, демонструвати моделі, тренувати, фіксувати докази компетентності.
Очікування результату	Що, на думку учня, дасть або забере цей вибір?	Перевіряти припущення через інформаційні інтерв'ю, LMI і досвід.
Цілі	Який результат людина готова обрати й переслідувати?	Перевести загальне бажання у конкретну мету та критерії.
Підтримки й бар'єри	Хто і що допомагає? Які обмеження реальні, а які засновані на стереотипі?	Мобілізувати підтримку, адаптувати маршрут, усувати інформаційні й організаційні бар'єри.

3.4. Теорія конструювання кар'єри та Life Design

Марк Савікас розвинув ідею кар'єри як історії, яку людина конструює, надаючи значення досвіду та переходам. У теорії конструювання кар'єри поєднуються професійна особистість, кар'єрна адаптивність і життєві теми. Наративна робота допомагає не лише перелічити інтереси,

а зрозуміти повторювані мотиви: які проблеми людина прагне розв'язувати, які ролі її надихають, у яких історіях вона впізнає себе, що для неї означає корисна праця.

Парадигма Life Design є контекстною, превентивною, безперервною, цілісною та орієнтованою на створення смислу. Вона особливо корисна, коли траєкторія нелінійна, даних недостатньо або людина переживає зміну ідентичності. Її обмеження полягає у високих вимогах до консультативної компетентності: красива історія не повинна замінювати перевірку реальних освітніх вимог, ресурсів і бар'єрів.

3.5. Теорія навчання через заплановану випадковість

Джон Крумбольц звернув увагу на те, що значна частина кар'єрних подій виникає не за детальним планом: випадкова зустріч, новий проєкт, зміна обставин, порада, невдача або несподівана можливість можуть змінити напрям. «Запланована випадковість» не означає пасивне очікування удачі. Вона означає розвиток допитливості, наполегливості, гнучкості, оптимізму й готовності до обґрунтованого ризику, завдяки яким людина помічає та створює можливості.

Для педагогічної практики ця теорія підтримує малі експерименти, участь у різних проєктах, інформаційні інтерв'ю, волонтерство, нові соціальні контакти. Її слід урівноважувати плануванням і увагою до нерівного доступу: не всі здобувачі мають однакові ресурси, щоб «скористатися випадковістю».

3.6. Системна рамка розвитку кар'єри

Systems Theory Framework Венді Паттон і Мері Мак-Магон пропонує бачити кар'єру як результат взаємодії індивідуальної, соціальної та ширшої середовищної систем. До індивідуальної належать здібності, інтереси, цінності, здоров'я, вік і досвід; до соціальної — сім'я, однолітки, заклад освіти, громада; до середовищної — економіка, ринок праці, політика, географія, історичні події, війна, технології. Впливи є взаємними й змінюються у часі.

Системна рамка особливо корисна, коли консультант ризикує пояснити проблему лише «мотивацією учня». Наприклад, відсутність заявки на програму може бути пов'язана не з низькими прагненнями, а з недоступністю інформації, оплатою, транспортом, сімейною відповідальністю, мовним бар'єром або досвідом дискримінації.

3.7. Теорія хаосу кар'єр і модель кар'єрних ресурсів

Теорія хаосу кар'єр Роберта Прайора і Джима Брайта підкреслює складність, нелінійність та обмежену передбачуваність професійного розвитку. Її практичний внесок полягає у сценарному мисленні, роботі з невизначеністю, готовності помічати нові патерни та будувати стійкість через різноманіття ресурсів. Водночас поняття «хаос» не повинно виправдовувати відсутність структури: консультант допомагає людині діяти розумно саме там, де повного контролю немає.

Модель кар'єрних ресурсів Андреаса Гірші інтегрує чотири групи ресурсів: людський капітал — знання й навички; соціальні ресурси — мережі й підтримка; психологічні ресурси — упевненість, адаптивність, позитивне ставлення до майбутнього; ресурси кар'єрної ідентичності — ясність цілей, інтересів і смислів. Ця модель зручна для діагностики не «дефіциту особистості», а того, які ресурси вже є і які можна розвинути.

3.8. Як обрати теоретичну лінзу

Якщо запит звучить…	Корисна лінза	Що досліджуємо
«Не знаю, які види діяльності мені справді цікаві»	RIASEC / відповідність людина–середовище	Профіль інтересів, реальні задачі, середовища, широту й диференційованість профілю.

Якщо запит звучить…	Корисна лінза	Що досліджуємо
«Я не розумію, як цей вибір вписується у моє життя»	Сьюпер: life-span, life-space	Образ Я, життєві ролі, задачі переходу, баланс і значення кар'єри.
«Мені цікаво, але я не вірю, що зможу»	SCCT	Самоефективність, досвід, очікування результату, підтримки й бар'єри.
«Моя біографія виглядає хаотично, не бачу в ній сенсу»	Career Construction / Life Design	Життєві теми, значущі історії, адаптивність, бажану професійну ідентичність.
«Я боюся, що план зруйнується»	Planned Happenstance / Chaos Theory	Гнучкість, сценарії, експерименти, здатність створювати й помічати можливості.
«Я хочу, але в моєму середовищі це майже неможливо»	Systems Theory / SCCT	Структурні бар'єри, соціальні очікування, доступ, ресурси, союзники та альтернативні маршрути.
«У мене багато ідей, але не вистачає опори»	Career Resources Model	Людський, соціальний, психологічний капітал і ясність ідентичності.

Ключове правило

Теорія має допомагати людині краще бачити можливості й діяти. Якщо теоретична назва стає ярликом, звужує вибір або замінює діалог, її використовують неправильно.

4. Що вивчають у кар'єрній діагностиці

Кар'єрна діагностика — це систематичне збирання й інтеграція інформації, необхідної для розуміння запиту та підтримки рішення. Вона ширша за психодіагностичне тестування. Її джерелами є розмова, спостереження, аналіз навчального досвіду, портфоліо, результати діяльності, самооцінювання, відгуки, інформація про контекст, професійні проби та, за потреби, стандартизовані інструменти.

Конструкт	Що він показує	Запитання / джерела даних	Обмеження інтерпретації
Інтереси	Які види діяльності й середовища приваблюють.	RIASEC, історії захоплення, вибір завдань, портфоліо, проби.	Інтереси змінюються і не гарантують здібності або задоволення від професії.
Здібності та компетентності	Що людина може виконувати зараз і чого здатна навчитися.	Навчальні результати, проєкти, стандартизовані проби, демонстраційні задачі, фідбек.	Один бал не відображає потенціал; результат залежить від умов, досвіду й доступності.
Цінності	Що людина вважає важливим у праці й житті.	Ранжування, дилеми, аналіз виборів, «ідеальний робочий день».	Декларовані цінності можуть відрізнятися від поведінки; можливі конфлікти цінностей.
Мотивація	Що запускає й підтримує дію.	Інтерв'ю, аналіз цілей, досвіду наполегливості, бар'єрів і винагород.	Ситуаційна; низька активність не завжди означає «відсутність мотивації».
Самоефективність	Наскільки людина вірить у здатність виконати конкретну задачу.	Шкалювання за окремими задачами, докази успіху, моделі, досвід практики.	Не тотожна реальній компетентності; надмірна й занижена оцінка потребують перевірки.
Кар'єрна адаптивність	Ресурси concern, control, curiosity, confidence.	CAAS за умов правомірного використання, інтерв'ю, поведінкові приклади.	Не є «рейтингом перспективності»; залежить від контексту й може розвиватися.
Рівень домагань	Співвідношення складності цілей, очікувань успіху й готовності докладати зусиль.	Аналіз цілей, реакції на успіх/невдачу, вибір складності завдань.	Не визначає «тип кар'єри» сам по собі; потрібен контекст і динаміка.
Локус контролю	Як людина пояснює причини подій і власний вплив.	Мова пояснень, атрибуції, шкали за наявності компетентності.	Внутрішній локус не завжди «кращий»: реальні зовнішні бар'єри не можна ігнорувати.
Самооцінка	Загальне або доменно-специфічне ставлення до власних якостей.	Самозвіт, реакція на фідбек, порівняння самооцінки з доказами.	Не можна робити клінічні висновки без психологічної компетентності.

Конструкт	Що він показує	Запитання / джерела даних	Обмеження інтерпретації
Підтримки й бар'єри	Соціальні, економічні, культурні, організаційні чинники.	Карта впливів, системне інтерв'ю, аналіз доступу, сімейних і фінансових умов.	Бар'єр не слід автоматично приписувати «неготовності» особистості.

4.1. Кар'єрні установки й сценарії

Кар'єрні установки — це відносно стійкі очікування й переконання щодо професійного успіху, статусу, ризику, мобільності, балансу життя і праці, ролі освіти, «дозволених» професій та власного впливу. Вони формуються через сімейні історії, культуру, соціальні медіа, шкільний досвід і значущі події. Консультант досліджує їх не для того, щоб виправити людину, а щоб зробити неявні правила видимими й перевірити, чи вони розширюють або звужують вибір.

Кар'єрний сценарій — це не фатальна програма, а звична логіка очікувань і дій. Наприклад: «спочатку треба здобути будь-який престижний диплом, а потім розібратися»; «помилка означає, що я не маю здібностей»; «у нашій сім'ї всі працюють лише в цій сфері»; «стабільність можлива тільки в одній організації». Робота зі сценарієм передбачає виявлення, аналіз наслідків, пошук винятків і створення альтернативної історії, яку можна перевірити практикою.

5. Методи кар'єрної діагностики

Якість висновку зростає, коли дані збирають кількома методами й зіставляють між собою. Такий принцип називають багатоджерельністю або тріангуляцією. Якщо тест інтересів указує на дослідницькі задачі, консультант перевіряє це через приклади діяльності, навчальний досвід, вибір проєктів, професійну пробу й розмову про значення результату.

Метод	Сильна сторона	Ризик / умова якості
Напівструктуроване інтерв'ю	Дає змогу дослідити значення, контекст, суперечності й очікування.	Потрібні нейтральні запитання, активне слухання та уникнення навідних висновків.
Спостереження	Показує поведінку в реальній або змодельованій діяльності.	Окрема ситуація може бути нетиповою; критерії треба визначити наперед.
Аналіз портфоліо й продуктів	Дає докази інтересу, компетентності, наполегливості та розвитку.	Портфоліо залежить від доступу до можливостей; відсутність артефактів не дорівнює відсутності потенціалу.
Кар'єрна автобіографія / лінія життя	Виявляє патерни, значущі події, рольові моделі й життєві теми.	Потребує делікатності; консультант не проводить психотерапевтичну інтерпретацію.
Карти цінностей, інтересів, ресурсів	Сприяють діалогу й візуалізації пріоритетів.	Необхідно обговорювати контекст і конфлікти, а не лише ранжування.
Професійні проби / job shadowing	Перевіряють уявлення через досвід і рефлексію.	Потрібні безпека, доступність, наставник, чітке завдання та дебрифінг.
Стандартизований опитувальник	Дає структурований профіль і можливість порівняння з нормами за наявності адаптації.	Потрібні валідність, надійність, стандартизована процедура, правомірне використання й кваліфікація.
Аналіз інформації про освіту і працю	Перевіряє реалістичність маршрутів, вимог і перспектив.	Дані мають бути актуальними, регіонально релевантними й не рекламними.

5.1. Психометрична грамотність

Валідність відповідає на запитання, чи вимірює інструмент те, що заявлено, і чи обґрунтоване конкретне використання результату. Надійність стосується стабільності й точності вимірювання. Стандартизація означає єдину процедуру проведення, підрахунку та інтерпретації. Нормативні дані дають змогу порівнювати результат з відповідною групою, однак вони мають бути

релевантними за віком, мовою, культурою та часом. Навіть психометрично якісний тест може бути недоречним для певної мети або групи.

Культурна й мовна адаптація — це не простий переклад. Вона передбачає перевірку змістової еквівалентності, зрозумілості, структури шкал, надійності та валідності в новому контексті. Онлайн-версія невідомого походження, навіть якщо вона має назву відомої методики, не гарантує автентичності. Педагог повинен перевіряти автора, правовласника, інструкцію, цільову групу, психометричні дані й умови використання.

Чотири запитання перед використанням інструменту

- Яку конкретну проблему рішення він допомагає прояснити?
- Чи маю я професійну підготовку й право його застосовувати та інтерпретувати?
- Які є докази валідності, надійності та культурної доречності?
- Як результат буде перевірено іншими даними й перетворено на корисний наступний крок?

5.2. Класифікатор професій і бази професійної інформації

Національний класифікатор професій ДК 003:2010 у чинній редакції є нормативним інструментом для назв професійних робіт і кодів, але не каталогом майбутніх кар'єр і не описом усіх сучасних ролей. У профорієнтації його використовують для перевірки офіційної назви, зв'язку з кадровою документацією й подальшого пошуку кваліфікаційних вимог. Педагог має працювати саме з актуальною редакцією офіційного ресурсу, оскільки перелік і назви змінюються.

Міжнародні бази на кшталт O*NET дають докладні описи задач, знань, навичок, робочих контекстів та інтересів, однак відображають іншу систему класифікації й ринок праці. Їх доцільно використовувати для розширення карти діяльностей і формування запитань, а не для прямого перенесення статистики чи вимог в український контекст. Оптимальна інформаційна стратегія поєднує офіційні класифікатори, дані про освітні програми, актуальні вакансії, галузеві стандарти, інтерв'ю з фахівцями й реальний досвід.

6. Етика кар'єрної діагностики

Етична діагностика починається з ясної мети та інформованої участі. Здобувач освіти має розуміти, навіщо збираються дані, що буде з результатом, хто його побачить і що участь у дослідницькій або навчальній процедурі не означає зобов'язання погодитися з рекомендацією. Для неповнолітніх ураховують права дитини, вимоги закладу та законного представника, але сам голос дитини не може бути замінений дорослими.

Результат слід обговорювати мовою можливостей і гіпотез: «цей профіль підказує перевірити…», «у цих задачах ви описуєте більше інтересу…», «потрібні додаткові дані…». Формулювання «вам підходить тільки…», «ви не створені для…», «тест довів…» є методично й етично хибними. Особливої обережності потребують показники самооцінки, локусу контролю, тривоги, мотивації та особистісні опитувальники: педагог не ставить клінічних діагнозів і не пояснює складну життєву ситуацію одним балом.

Етичний ризик	Як його попередити
Ярлик і детермінізм	Говорити про профіль, діапазон і гіпотезу; завжди пропонувати перевірку через діяльність.
Порушення конфіденційності	Мінімізувати дані, обмежувати доступ, визначати строки зберігання, не обговорювати результати публічно.

Етичний ризик	Як його попередити
Неправомірне використання тесту	Перевіряти ліцензію, кваліфікаційний рівень, інструкцію і допустимі цілі.
Культурне упередження	Аналізувати мову, норми, доступ до досвіду, соціальні стереотипи; не переносити висновки механічно.
Підміна вибору	Повернути здобувачеві право формулювати критерії, рішення і готовність діяти.
Зайва діагностика	Збирати лише дані, потрібні для конкретного запиту; не використовувати тест «бо він є».
Ілюзія точності	Пояснювати похибку, межі інструменту і відмінність між результатом тесту та прогнозом кар'єрного успіху.

7. Інтегрований кар'єрний профіль

Кар'єрний профіль — це стислий, структурований і динамічний опис даних, релевантних конкретному запиту. Він не є психологічним «досьє» і не повинен містити зайву чутливу інформацію. Добрий профіль показує не лише характеристики, а зв'язок між ними, контекстом і наступними діями.

Компонент профілю	Що фіксуємо
1. Запит і рішення	Яке питання треба вирішити, у який строк, хто є суб'єктом рішення.
2. Інтереси й бажані задачі	Які види діяльності приваблюють; які приклади це підтверджують.
3. Компетентності й досвід	Навчальні та позанавчальні докази, сильні сторони, зони розвитку.
4. Цінності й критерії	Що важливо у змісті, середовищі, темпі, соціальній користі, доході, балансі.
5. Мотивація та самоефективність	До чого готовий докладати зусиль; де впевненість підкріплена або не підкріплена досвідом.
6. Адаптивність і ставлення до невизначеності	Як людина планує, досліджує, бере відповідальність і реагує на труднощі.
7. Контекст, підтримки й бар'єри	Сім'я, ресурси, географія, безпека, фінанси, доступність, культура, здоров'я.
8. Освітньо-професійні опції	Щонайменше три реалістичні маршрути та умови входу.
9. Дані, яких бракує	Що потрібно перевірити через джерело, розмову, пробу або консультацію іншого фахівця.
10. Наступні кроки	Конкретні дії, строки, підтримка й критерії перегляду.

7.1. Консультативна гіпотеза

Консультативна гіпотеза — це попереднє професійне пояснення того, що підтримує або ускладнює рішення, і яка інтервенція може бути корисною. Вона має бути обережною, перевірюваною й відкритою до спростування. Наприклад: «Невизначеність Олени пов'язана не з відсутністю інтересів, а з конфліктом між високим інтересом до творчих задач і переконанням сім'ї, що безпечною є лише технічна освіта; для уточнення потрібні дві професійні проби, розмова з представниками суміжних професій і матриця критеріїв».

Гіпотеза не є діагнозом і не повинна містити приписування внутрішніх рис без доказів. Вона відповідає на три запитання: що ми наразі розуміємо; на чому це ґрунтується; що потрібно зробити, щоб перевірити й допомогти.

7.2. Міні-кейс: інтеграція суперечливих даних

Кейс «Олена, 15 років»

Олена має високі оцінки з математики й інформатики, створює ілюстрації та короткі анімації, але говорить, що «творчість — несерйозно». RIASEC показує поєднання Artistic–Investigative. Батьки радять фінанси. Дівчина боїться, що у творчій сфері не матиме стабільності, і водночас не уявляє себе у рутинній роботі з таблицями.

Некоректний висновок: «Тест показав, що Олена має бути дизайнеркою». Коректніша гіпотеза: у профілі поєднуються творчі й аналітичні інтереси; вибір звужує не брак здібностей, а неперевірені уявлення про стабільність і дихотомія «творче або серйозне». Наступні кроки: дослідити суміжні напрями — UX/UI, візуалізацію даних, анімацію, цифрові продукти; провести інформаційні інтерв'ю; виконати два міні-проєкти; порівняти освітні маршрути за критеріями змісту, вартості, практики й працевлаштування; обговорити з батьками дані, не перекладаючи на них рішення.

Висновки

Професійне самовизначення є тривалим, контекстним і навчальним процесом. Теорії кар'єрного розвитку пропонують різні лінзи: відповідність інтересів і середовища, розвиток образу Я та ролей, самоефективність і бар'єри, життєві теми, випадковість, системні впливи, нелінійність і ресурси. Жодна лінза не повинна ставати ярликом. Кар'єрна діагностика має бути багатоджерельною, методично обґрунтованою, етичною й спрямованою на дію. Її результат — не вирок, а інтегрований профіль, перевірювана гіпотеза і план наступного дослідження.

Питання для самоконтролю

1. Чому професійне самовизначення не можна звести до одноразового вибору?
2. Як змінюються задачі кар'єрного розвитку від початкової школи до вищої освіти?
3. Які можливості й обмеження має типологія RIASEC?
4. Як теорія Сьюпера допомагає враховувати життєві ролі та переходи?
5. Яку роль у SCCT відіграють самоефективність, очікування результату та контекстні бар'єри?
6. Чим наративна логіка Life Design відрізняється від тестової логіки відповідності?
7. Що означає «запланована випадковість» і чому вона не є пасивним очікуванням?
8. Які конструкти входять до кар'єрного профілю?
9. Чим кар'єрна діагностика відрізняється від психодіагностичного тестування?
10. Які ознаки валідного й етичного використання інструменту?
11. Як формулюється консультативна гіпотеза?
12. Чому рівень домагань, локус контролю або самооцінка не можуть самостійно визначати кар'єрний сценарій?

Місток до практичної роботи

Оберіть навчальний кейс і створіть кар'єрний профіль за десятьма компонентами. Сформулюйте одну консультативну гіпотезу, вкажіть докази на її підтримку, альтернативне пояснення та два способи перевірки через діяльність або додаткові дані.

Рекомендовані джерела до лекції

1. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2020). Career development and counseling: Putting theory and research to work (3rd ed.).
2. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.).
3. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance.
4. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century.
5. Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed.).
6. Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory.
7. Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). The chaos theory of careers.
8. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors.
9. Заєць, І. В., & Шевенко, А. М. (2022). Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГУ В ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

Тема 3. Процес, моделі та інструменти кар'єрного консультування здобувачів освіти

ЛЕКЦІЯ 3

Процес, моделі та інструменти кар'єрного консультування здобувачів освіти в індивідуальному й груповому форматах

Обсяг: *2 академічні години*

Мета: *сформувати здатність проєктувати й проводити структуровану кар'єрну консультацію, поєднуючи робочий альянс, доказові моделі, інформацію про освіту і працю, інклюзивний підхід та етичне документування.*

Ключові поняття: *кар'єрний запит, контракт, робочий альянс, консультативна гіпотеза, CIP, CASVE, Life Design, мотиваційне інтерв'ювання, матриця альтернатив, кар'єрна генограма, індивідуальний освітньо-кар'єрний план, LMI, групове консультування, травма-інформований підхід, перенаправлення.*

Очікувані результати навчання

- структурувати консультацію від встановлення контакту до завершення й подальшого супроводу;
- добирати модель консультування відповідно до характеру запиту та рівня готовності здобувача освіти;
- застосовувати інтерв'ю, наративні, візуальні й аналітичні інструменти без підміни вибору клієнта;
- організовувати індивідуальний, груповий і тристоронній формат взаємодії з урахуванням етики;
- створювати індивідуальний освітньо-кар'єрний план та систему контрольних точок;
- забезпечувати інклюзивність, культурну чутливість, травма-інформованість і відповідальне перенаправлення.

План лекції

- Сутність кар'єрного консультування та робочий альянс.
- Повний цикл індивідуальної консультації.
- Моделі кар'єрного консультування: диференційно-діагностична, розвивальна, CIP/CASVE, SCCT, Life Design, орієнтована на рішення, мотиваційне інтерв'ювання.
- Інструментарій: інтерв'ю, лінія життя, генограма, карта впливів, цінності, компетентності, матриця альтернатив, професійні проби, портфоліо.
- Робота з інформацією про освіту й ринок праці.
- Індивідуальний, груповий формат і взаємодія з батьками.
- Інклюзивне, гендерно чутливе, культурно відповідальне й травма-інформоване консультування.
- Документування, завершення, моніторинг і перенаправлення.

Проблемна ситуація

Учень приходить із запитом: «Скажіть, куди мені вступати». Він мало говорить про власні критерії, а його мати наполягає на одній спеціальності й очікує від консультанта підтвердження. Як побудувати перші десять хвилин зустрічі, щоб не вступити у коаліцію з дорослим проти дитини й не залишити сім'ю без підтримки?

1. Сутність кар'єрного консультування

Кар'єрне консультування — це професійно організований процес, у якому консультант і здобувач освіти спільно досліджують кар'єрний запит, релевантні дані, можливі пояснення, альтернативи й наслідки, а потім переводять усвідомлення у рішення та план дій. Його відмінність від простого інформування полягає у роботі зі значеннями, суперечностями й процесом вибору; від поради — у збереженні авторства клієнта; від психотерапії — у фокусі на освітньо-кар'єрній задачі та відповідних межах компетентності.

Консультація є не монологом експерта, а спільним розв'язанням задачі. Консультант відповідає за етичну рамку, якість процесу, доречність методів, перевірку інформації й безпеку. Здобувач освіти залишається суб'єктом власних цілей, значень і рішень. У роботі з неповнолітнім батьки або законні представники є важливими партнерами, але не замінюють голос самої дитини.

1.1. Робочий альянс

Робочий альянс складається щонайменше з трьох компонентів: погоджених цілей, зрозумілих задач і довірливої професійної взаємодії. Можна мати теплу розмову без результату, якщо сторони не розуміють мети; можна мати добрий план без альянсу, але здобувач не відчує його своїм; можна застосувати багато інструментів, але втратити сенс запиту. Тому консультант постійно перевіряє: над чим ми працюємо, навіщо, як і чи відповідає це очікуванням людини.

Компонент альянсу	Запитання для перевірки	Ознаки проблеми
Ціль	Що має стати яснішим або змінитися після зустрічі?	Консультант працює над «вибором професії», а учень хоче лише зменшити конфлікт із батьками.
Задачі	Що ми робитимемо сьогодні і чому саме це допоможе?	Здобувач не розуміє сенсу тесту, вправи або збору даних.
Партнерство	Чи може людина не погодитися, уточнити або змінити напрям?	Пасивні відповіді, соціально бажані фрази, спроба вгадати «правильну» відповідь консультанта.
Безпека	Чи зрозумілі межі конфіденційності й використання інформації?	Страх, що все буде передано батькам, адміністрації або однокласникам.

1.2. Контракт і межі конфіденційності

Контракт у освітньому контексті може бути усним або письмовим, але має прояснювати мету, ролі, приблизну тривалість, добровільність, використання даних, участь третіх осіб, межі конфіденційності та порядок наступних кроків. У роботі з неповнолітнім доцільно заздалегідь погодити, яка інформація залишиться між консультантом і учнем, що може бути повідомлено батькам у формі спільних висновків, а в яких випадках конфіденційність обмежується вимогами безпеки й законодавства.

Приклад початку консультації

«Пропоную спочатку уточнити, яке рішення тобі потрібно прийняти і що вже відомо. Я не обиратиму замість тебе, але допоможу структурувати інформацію, побачити варіанти й скласти план перевірки. Те, що ти розповідаєш, ми не передаємо іншим без узгодження, крім ситуацій, коли є серйозний ризик для твоєї або чиєїсь безпеки. Чи підходить тобі така домовленість?»

2. Повний цикл кар'єрної консультації

У реальній практиці етапи можуть повторюватися або змінювати порядок, однак структурований цикл допомагає не перескочити від першої фрази до готової поради. Для складного запиту потрібні кілька зустрічей; для вузького інформаційного рішення окремі етапи можуть бути коротшими.

Етап	Зміст роботи	Результат / артефакт
1. Підготовка	Перевірка умов, безпеки, доступності, ролей, наявної інформації та конфліктів інтересів.	Готовність до зустрічі, потрібні матеріали, приватний простір.
2. Контакт і контракт	Знайомство, рамка, мета, ролі, конфіденційність, очікування.	Робочий альянс і спільно погоджена ціль.
3. Уточнення запиту	Перехід від загального «куди вступати?» до конкретної задачі й строку рішення.	Формулювання запиту мовою здобувача освіти.
4. Збирання даних	Інтереси, досвід, компетентності, цінності, очікування, освіта, контекст, підтримки й бар'єри.	Кар'єрний профіль, перелік прогалин у даних.
5. Консультативна гіпотеза	Інтеграція фактів, виявлення ключових суперечностей і механізмів.	Попереднє пояснення, яке можна перевірити.
6. Генерування альтернатив	Створення кількох освітньо-професійних маршрутів, включно з резервними й мостовими.	Широкий список, а потім короткий перелік опцій.
7. Оцінювання наслідків	Критерії, ризики, ресурси, часові й фінансові вимоги, відповідність цінностям.	Матриця альтернатив або карта рішення.
8. Рішення	Вибір поточного напряму або рішення про додаткове дослідження.	Усвідомлене рішення з поясненими підставами.
9. План дій	Кроки, строки, відповідальні, ресурси, критерії прогресу й резервний сценарій.	Індивідуальний освітньо-кар'єрний план.
10. Завершення і follow-up	Підсумок, зворотний зв'язок, домовленість про моніторинг, корекцію або перенаправлення.	Контрольна точка, мінімальний запис, наступна зустріч.

2.1. Від первинного запиту до робочого формулювання

Первинний запит часто є широким, запозиченим або сформульованим чужою мовою. «Я не знаю, ким бути» може означати: бракує інформації; є забагато варіантів; страшно розчарувати батьків; учень не вірить у власну здатність; немає доступного маршруту; професія подобається як образ, але не як діяльність; рішення потрібне не зараз, а через рік. Консультант ставить уточнювальні запитання, доки не стане зрозуміло, яку саме задачу реально розв'язувати.

Запитання для фокусування

- Яке рішення потрібно прийняти і до якої дати?
- Що вже зрозуміло, а що найбільше заплутує?
- Хто ще впливає на рішення і чого очікує?
- Що буде корисним результатом цієї зустрічі?
- Які кроки вже зроблено і що вони показали?

3. Моделі кар'єрного консультування

Модель дає логіку процесу. Вона допомагає відповісти, де виникла складність і що робити далі. Для практики педагога важливо знати кілька моделей, але не перетворювати консультацію на демонстрацію технік. Добір моделі визначає запит, вік, здатність до рефлексії, доступний час, контекст і професійна компетентність консультанта.

3.1. Диференційно-діагностична та розвивальна моделі

Диференційно-діагностична модель фокусується на зіставленні характеристик людини і середовища. Вона корисна, коли потрібно структурувати інтереси, здібності, вимоги й умови діяльності. Її ризик — спрощення до формули «тест → професія». Розвивальна модель розглядає вибір як задачу певного етапу й допомагає оцінити готовність до дослідження, планування і переходу. Її ризик — надто жорстке застосування вікових норм.

3.2. Cognitive Information Processing і цикл CASVE

Підхід Cognitive Information Processing (CIP) пояснює кар'єрне рішення як опрацювання інформації про себе та можливості за допомогою навичок прийняття рішення і метакогніцій. Знання про себе й світ праці є основою; над ними розташовані загальні навички рішення; на вершині — саморегуляція: внутрішній діалог, усвідомлення та контроль процесу.

Етап CASVE	Ключове питання	Приклад дії
Communication — усвідомлення	Що свідчить про розрив між теперішньою і бажаною ситуацією?	Сформулювати проблему: «Маю обрати профіль, але не розумію відмінностей маршрутів».
Analysis — аналіз	Що я знаю про себе, варіанти, контекст і причини складності?	Зібрати дані про інтереси, результати, цінності, вимоги й бар'єри.
Synthesis — синтез	Які можливості існують і які з них варто залишити?	Спочатку розширити, потім звузити список до 3–5 опцій.
Valuing — оцінювання	Які наслідки кожної опції для мене й значущих інших?	Застосувати критерії, ваги, аналіз ризиків і етичних наслідків.
Execution — реалізація	Як перетворити рішення на дію?	Скласти план, виконати пробу, подати заявку, домовитися про підтримку.

Цикл може повторюватися. Якщо після проби з'явилися нові дані, здобувач повертається до аналізу й синтезу. CIP особливо корисний для клієнтів, які перевантажені інформацією, застрягли у нескінченному порівнянні або мають негативний внутрішній діалог: «Я все одно помилюся», «є тільки один правильний варіант».

3.3. Соціально-когнітивне консультування

SCCT-орієнтована консультація досліджує не лише інтерес, а й самоефективність, очікування наслідків, цілі та контекстні підтримки й бар'єри. Якщо учениця цікавиться IT, але не подає заявку через переконання «у мене немає математичного таланту», консультант шукає джерела цього переконання, створює посильний досвід, організовує контакт із рольовою моделлю, дає точний зворотний зв'язок і допомагає відрізнити дефіцит підготовки від «відсутності здібностей».

3.4. Конструктивістське, наративне консультування і Life Design

Наративний підхід працює з тим, як людина розповідає про себе, працю, успіх, труднощі та майбутнє. Інструментами можуть бути кар'єрна автобіографія, лінія життя, історії улюблених героїв, девізи, значущі спогади, портрет бажаного дня. Консультант шукає не приховану «істину» за кожною деталлю, а повторювані теми, цінності й способи дії, які клієнт визнає значущими.

Life Design доречний, коли людина переживає перехід, втрату попереднього маршруту або не може вписати різний досвід у послідовну професійну ідентичність. Після наративного осмислення обов'язково потрібен перехід до реальності: які компетентності, програми, вимоги, ресурси й експерименти відповідають новій історії.

3.5. Орієнтоване на рішення консультування

Орієнтований на рішення підхід фокусується на бажаному результаті, винятках із проблеми, наявних ресурсах і малих кроках. Замість тривалого аналізу «чому я не можу визначитися» консультант запитує: «Як ви зрозумієте, що стало на один бал ясніше?», «Коли рішення давалося трохи легше?», «Що вже працює?», «Який найменший безпечний експеримент можливий цього тижня?». Підхід не заперечує проблеми й бар'єри, а запобігає ситуації, коли їх аналіз повністю витісняє дію.

3.6. Мотиваційне інтерв'ювання

Мотиваційне інтерв'ювання корисне за амбівалентності: людина одночасно хоче змін і боїться їх. Його стиль ґрунтується на партнерстві, прийнятті, співчутті й викликанні власних аргументів клієнта на користь змін. Консультант використовує відкриті запитання, ствердження сильних сторін, рефлексивне слухання й підсумовування, уникаючи «рефлексу виправлення» — бажання переконати, натиснути або завалити порадами.

Приклад роботи з амбівалентністю

Замість «Вам треба нарешті визначитися» — «Що приваблює вас у цьому напрямі, а що змушує відкладати крок? Які аргументи за зміну для вас найважливіші? Що було б достатньою підставою спробувати без остаточного зобов'язання?»

3.7. Порівняння моделей

Модель	Коли особливо корисна	На що звертати увагу
Відповідність людина–середовище	Потрібно структурувати інтереси, компетентності та характеристики середовищ.	Не робити детерміністичного висновку; перевіряти через досвід.
Розвивальна	Потрібно зрозуміти задачі переходу й готовність до рішення.	Ураховувати індивідуальний темп і нелінійні траєкторії.

Модель	Коли особливо корисна	На що звертати увагу
CIP/CASVE	Інформаційне перевантаження, хаотичне порівняння, складність прийняття рішення.	Працювати і з даними, і з метакогніціями та внутрішнім діалогом.
SCCT	Низька самоефективність, стереотипи, контекстні бар'єри, розрив між інтересом і дією.	Не індивідуалізувати структурні проблеми; мобілізувати підтримку.
Life Design	Перехід, криза ідентичності, нелінійна біографія, потреба у смислі.	Поєднувати наратив із реалістичною інформацією та планом.
Орієнтована на рішення	Застрягання, потреба у швидкому прогресі й малому кроці.	Не знецінювати реальні втрати й складні бар'єри.
Мотиваційне інтерв'ювання	Амбівалентність і опір зовнішньому тиску.	Не переконувати замість клієнта; підтримувати автономію.

4. Інструменти кар'єрного консультування

Інструмент є способом організації мислення й діалогу, а не самоціллю. Його добирають після уточнення запиту. Консультант пояснює, навіщо він пропонується, і залишає простір для відмови або адаптації. Нижче наведено інструменти, які можна використовувати у педагогічно-консультативній практиці за належної підготовки.

4.1. Кар'єрне інтерв'ю

Напівструктуроване інтерв'ю поєднує заздалегідь визначені блоки з гнучким уточненням. Доцільні блоки: запит; досвід навчання і діяльності; інтереси; компетентності; цінності; уявлення про успіх; рольові моделі; підтримки й бар'єри; освітні та професійні варіанти; готовність до дії. Запитання мають бути відкритими, конкретними й нейтральними.

Замість навідного запитання	Краще запитати
«Ти ж розумієш, що ця професія нестабільна?»	«Які ризики й можливості ти бачиш у цьому напрямі? На яких джерелах ґрунтується оцінка?»
«Чому ти нічого не робиш?»	«Що відбувається між наміром і дією? На якому кроці з'являється найбільша складність?»
«Тобі подобається працювати з людьми?»	«Пригадай ситуацію взаємодії з людьми, яка давала енергію, і ситуацію, яка виснажувала. У чому різниця?»
«Батьки проти, так?»	«Як сім'я бачить цей вибір? Де ваші критерії збігаються, а де відрізняються?»
«Ти впевнений, що впораєшся?»	«Які задачі в цьому маршруті вже вдавалися? Що потрібно розвинути й як це перевірити?»

4.2. Лінія життя, кар'єрна генограма і карта впливів

Лінія життя або кар'єрна хронологія допомагає позначити події, інтереси, вибори, успіхи, розчарування й переходи, а потім знайти повторювані теми. Кар'єрна генограма візуалізує професійні історії кількох поколінь, сімейні очікування, моделі мобільності, ставлення до ризику й освіти. Карта впливів показує, які люди, інституції, ресурси та обмеження діють на рішення зараз.

Ці інструменти потребують делікатності. Консультант не робить психоаналітичних висновків і не оцінює сім'ю. Професійна мета — допомогти здобувачеві побачити, які сімейні сценарії він хоче продовжити, які — переосмислити, і де потрібна додаткова підтримка.

4.3. Карта цінностей, сильних сторін і компетентностей

Цінності доцільно досліджувати не лише ранжуванням слів, а через дилеми й приклади. Наприклад: більша автономія чи чітка структура; стабільність чи швидкий розвиток; індивідуальна експертність чи вплив на людей; висока винагорода чи соціальна значущість; локальна прив'язаність чи мобільність. Конфлікт цінностей є нормальним — завдання полягає у визначенні пріоритету для конкретного етапу.

Сильна сторона стає професійно корисною, коли має поведінковий доказ. Замість абстрактного «я комунікабельний» консультант просить описати ситуацію, задачу, дію і результат. Аналіз компетентностей може використовувати формулу: «Я можу… / доказом є… / у новій ролі це може бути корисним для… / наступний рівень потребує…».

4.4. Матриця альтернатив і баланс рішення

Матриця альтернатив допомагає відокремити критерії від вражень. Спочатку здобувач формулює критерії й, за потреби, їх вагу; потім збирає перевірені дані; лише після цього оцінює варіанти. Важливо не створювати ілюзію математичної точності: бал не приймає рішення, а робить логіку видимою.

Критерій	Вага	Маршрут A	Маршрут B	Маршрут C
Відповідність інтересам і цінностям	0,25	1–5	1–5	1–5
Реалістичність вимог вступу	0,15	1–5	1–5	1–5
Зміст програми й якість навчання	0,15	1–5	1–5	1–5
Практика, стажування, партнерства	0,15	1–5	1–5	1–5
Фінансова й географічна доступність	0,15	1–5	1–5	1–5
Освітньо-кар'єрні результати	0,15	1–5	1–5	1–5

Баланс рішення доповнює матрицю питаннями про вигоди й втрати: що буде, якщо обрати; що буде, якщо не обрати; які коротко- і довгострокові наслідки; хто ще зазнає впливу; що можна змінити, а що є незворотним. Для неповнолітнього особливо важливо відокремити власні критерії від критеріїв значущих дорослих, не протиставляючи сторони.

4.5. Сценарії A/B/C, професійні проби та портфоліо

Сценарій A може бути амбітним основним маршрутом, B — реалістичною альтернативою, C — резервним або «мостовим» шляхом. Це не ранжування людини за здібностями, а управління невизначеністю. Кожний сценарій має містити умови входу, строки, ресурси, ризики та перший крок.

Професійна проба — структуроване виконання автентичної або наближеної до професійної задачі з інструктажем, наставником і рефлексією. Job shadowing — спостереження за роботою фахівця, яке стає навчальним лише за наявності підготовчих запитань, аркуша спостереження й дебрифінгу. Портфоліо зберігає артефакти, відгуки та рефлексії, перетворюючи розрізнені досвіди на докази розвитку.

Дебрифінг після професійної проби

- Що в реальній задачі відрізнялося від вашого попереднього уявлення?
- Яка частина діяльності давала енергію, а яка виснажувала?
- Які компетентності вже проявилися? Яких бракувало?
- Що цей досвід підтвердив, а що поставив під сумнів?
- Який наступний експеримент логічний?

5. Інформація про освіту і ринок праці

Якісне консультування поєднує самопізнання з інформаційною грамотністю. Labour Market Information (LMI) охоплює дані про професії, задачі, компетентності, зайнятість, оплату, умови праці, регіональний попит, тенденції, бар'єри входу й перспективи. Інформація про освіту включає рівні, кваліфікації, програми, навчальні плани, форми навчання, акредитацію, вступні вимоги, практику, підтримку, вартість і результати випускників.

Окрема вакансія не є прогнозом ринку праці, рекламна сторінка програми не є незалежною оцінкою якості, а список «професій майбутнього» не дає гарантії. Консультант навчає перевіряти дату, автора, методологію, географію, вибірку, комерційний інтерес і узгодженість кількох джерел. Для вступних правил і офіційних назв використовують первинні офіційні ресурси; для розуміння професії — поєднання баз даних, вакансій, інтерв'ю та досвіду.

Критерій перевірки джерела	Запитання
Актуальність	Коли оновлено дані? Чи змінилися правила, класифікатор або технології?
Авторитетність	Хто створив ресурс і яка його компетентність?
Методологія	Звідки дані, який масштаб і які обмеження?
Релевантність	Чи відповідає інформація країні, регіону, рівню освіти та часовому горизонту?
Комерційний інтерес	Чи є ресурс рекламою конкретної програми або послуги?
Перевірюваність	Чи можна підтвердити твердження незалежним джерелом або реальною практикою?

6. Індивідуальний і груповий формати

6.1. Індивідуальна консультація

Індивідуальний формат доречний, коли запит містить особисті суперечності, чутливі дані, сімейний тиск, складну комбінацію бар'єрів або потребує персонального плану. Типова зустріч триває 30–60 хвилин, але для неповнолітніх і втомлених клієнтів доцільні коротші сесії. Консультацію не слід перевантажувати: одна зустріч має одну основну ціль і чіткий вихід.

6.2. Групове консультування

Груповий формат дає нормалізацію, взаємне навчання, ширший спектр ідей і можливість тренувати кар'єрні компетентності. Він може містити майстерні вибору, аналіз міфів, рольові інтерв'ю, взаємний зворотний зв'язок, роботу з картами професій, рішення кейсів і пір-коучинг. Водночас група не є місцем для примусового розкриття чутливої інформації або публічного порівняння психодіагностичних результатів.

Параметр	Індивідуальний формат	Груповий формат
Фокус	Персональний запит, контекст, рішення і план.	Спільна тема, навчання, обмін перспективами й тренування.
Конфіденційність	Легше визначити й контролювати межі.	Потрібні правила групи; повну конфіденційність інших учасників гарантувати неможливо.
Дані	Можлива глибша персональна інтеграція.	Використовують добровільні приклади й безпечні кейси.
Результат	Індивідуальний план або рішення.	Компетентність, груповий продукт, особисте мікрозавдання.
Ризик	Надмірна залежність від консультанта.	Тиск групи, стереотипи, небажане саморозкриття.

6.3. Взаємодія з батьками

Батьки мають інформацію, ресурси й законну відповідальність, але їхній страх або власний нереалізований сценарій може несвідомо звужувати вибір. Консультант не стає на бік дитини проти сім'ї й не підтримує контроль батьків над рішенням. Він створює структуру, у якій кожна сторона формулює цінності, турботи й факти, а голос здобувача освіти залишається центральним.

Правила тристоронньої зустрічі

- Заздалегідь пояснити мету й межі: не «переконати дитину», а прояснити критерії та маршрути.
- Дати здобувачеві освіти перше й останнє слово щодо власного бачення.
- Перекладати оцінні фрази у турботи й факти: «це несерйозно» → «я хвилююся про фінансову стійкість».
- Розділити рішення на те, що належить дитині, сім'ї та закладу освіти.
- Завершити спільними діями з перевірки інформації, а не перемогою однієї сторони.

7. Інклюзивне і травма-інформоване консультування

Інклюзивність означає не однакове ставлення до всіх, а рівний шанс отримати користь. Консультант аналізує фізичну, цифрову, мовну, сенсорну, когнітивну й фінансову доступність; пропонує різні способи отримання інформації та вираження результату; не знижує очікування автоматично через інвалідність або соціальний статус; працює з реальними адаптаціями, правами та маршрутами підтримки.

Гендерно чутливе консультування не підштовхує до «нетипової» професії заради демонстрації прогресивності, але активно виявляє, чи не звужений вибір стереотипами. Культурно відповідальна практика враховує сімейні й громадські значення праці, міграційний досвід, мовну ситуацію та різні уявлення про автономію, не перетворюючи культуру на ще один ярлик.

Травма-інформований підхід у контексті війни, вимушеного переміщення або втрати спирається на безпеку, передбачуваність, вибір, співпрацю й уникнення повторної травматизації. Консультант не вимагає докладно розповідати травматичну історію, не трактує труднощі концентрації як лінощі, допускає гнучкі строки, працює короткими кроками й координує психологічну та соціальну підтримку. Кар'єрна розмова може відновлювати відчуття майбутнього, але не замінює лікування або кризову допомогу.

Ситуація	Адаптація процесу

Ситуація	Адаптація процесу
Порушення зору	Сумісні з читачами екрана матеріали, структурований текст, озвучення, доступні цифрові платформи.
Порушення слуху	Субтитри, чат, письмові підсумки, переклад жестовою мовою за потреби.
Нейрорізноманіття, ADHD, дислексія	Чітка структура, короткі інструкції, візуальний план, паузи, можливість відповідати письмово або візуально.
Вимушене переміщення	Сценарії для різних географій, дистанційні маршрути, перевірка документів і перезарахування, карта місцевих сервісів.
Фінансові обмеження	Порівняння вартості повного маршруту, стипендії, безоплатні проби, мостові варіанти, локальні можливості.
Досвід втрати / висока тривога	Передбачувана структура, право на паузу, малі кроки, фокус на ресурсах і безпеці, перенаправлення за потреби.

8. Індивідуальний освітньо-кар'єрний план

Індивідуальний освітньо-кар'єрний план — це «живий» документ, який поєднує профіль, ціль, маршрути, вимоги, компетентності, досвід, ресурси, ризики, строки й індикатори. Він не є контрактом на одну професію. Його призначення — зробити логіку дій видимою, розподілити відповідальність і створити підстави для перегляду.

Розділ плану	Зміст
Кар'єрний профіль	Коротке узагальнення інтересів, сильних сторін, цінностей, досвіду та контексту.
Ціль на 1–3 роки	Напрям, кваліфікація або тип задач; критерії, за якими ціль вважається актуальною.
Маршрути A/B/C	Основний, альтернативний і мостовий варіанти.
Вимоги входу	Вступ, портфоліо, предмети, мова, досвід, сертифікація, фінанси.
План розвитку компетентностей	Конкретні навчальні задачі, курси, проєкти, регулярність.
Практичний досвід	Проби, волонтерство, job shadowing, стажування, інформаційні інтерв'ю.
Ресурси й підтримка	Наставники, родина, педагоги, сервіси, фінансування, адаптації.
Ризики й відповіді	Що може не спрацювати та який резервний крок.
Індикатори й контрольні точки	Артефакти, строки, критерії прогресу, дата перегляду.

9. Документування, завершення і перенаправлення

Документування має бути достатнім, але мінімальним. Доцільно фіксувати дату, формат, погоджену мету, використані методи, ключові факти, рішення, план, домовленість про follow-up і факт перенаправлення. Не слід записувати оцінні припущення, зайві сімейні подробиці або чутливі дані, які не потрібні для освітньо-кар'єрної задачі. Записи зберігають у захищеному середовищі з визначеним доступом і строком.

Завершення включає спільний підсумок: що стало яснішим, яке рішення прийнято, що залишається невизначеним, які наступні дії й хто підтримує. Корисно попросити здобувача освіти сформулювати підсумок власними словами. Якщо консультація не може продовжуватися через межі компетентності, консультант пояснює причину й організовує відповідальне перенаправлення.

10. Наскрізний кейс консультації

Кейс «Максим, 16 років»

Максим хоче працювати у геймдизайні. Йому подобаються історії, візуальні світи й командні ігри, але він майже не створював власних проєктів. Батько вважає цей напрям «несерйозним» і наполягає на праві. Максим боїться конкуренції й говорить: «Мабуть, у мене немає таланту». Рішення щодо вступної підготовки потрібно прийняти за три місяці.

Етап 1 — контракт. Консультант уточнює, що не оцінюватиме «талант» і не обиратиме замість Максима; мета — зрозуміти зміст інтересу, реальні вимоги та створити план перевірки. Етап 2 — профіль. Інтерв'ю показує поєднання Artistic–Investigative–Social інтересів, сильне письмове мислення, базове володіння графічним редактором і низьку самоефективність щодо технічних задач. Етап 3 — гіпотеза. Невпевненість підтримується браком досвіду й стереотипним образом професії, а конфлікт із батьком переводить розмову з дослідження у захист.

Етап 4 — альтернативи. A: бакалаврська програма з комп'ютерних наук або цифрових медіа з модулями геймдизайну; B: фаховий коледж або дизайн-програма з подальшим переходом; C: суміжний напрям — UX, 3D-графіка, сценаристика інтерактивних медіа — з портфоліо й можливістю подальшої спеціалізації. Етап 5 — перевірка. Максим виконує два короткі проєкти: прототип рівня в доступному конструкторі й сценарний документ; проводить два інформаційні інтерв'ю; відвідує день відкритих дверей; аналізує вимоги до портфоліо.

Етап 6 — тристороння розмова. Турботу батька перекладають у критерії: фінансова стійкість, якість освіти, можливість працевлаштування. Максим представляє не мрію, а дані й план. Етап 7 — рішення. Через шість тижнів він переглядає досвід і обирає предметну підготовку, що залишає відкритими два суміжні маршрути. Консультація завершується не гарантією успіху, а зростанням ясності, компетентності й авторства.

Висновки

Кар'єрне консультування є структурованим партнерським процесом. Його якість визначають робочий альянс, ясний контракт, багатоджерельні дані, обережна гіпотеза, кілька альтернатив, перевірена інформація, план дій, етика й моніторинг. Моделі CIP/CASVE, SCCT, Life Design, орієнтований на рішення підхід і мотиваційне інтерв'ювання допомагають працювати з різними механізмами складності. Інструменти мають розширювати мислення й дію, а не замінювати вибір. Інклюзивність, травма-інформованість і відповідальне перенаправлення є обов'язковими характеристиками професійної практики.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає відмінність кар'єрного консультування від інформування, поради й психотерапії?
2. Які складники утворюють робочий альянс?
3. Що має містити контракт із неповнолітнім здобувачем освіти?
4. Які етапи входять до повного циклу консультації?
5. Як первинний запит перетворити на робоче формулювання?
6. Як працює цикл CASVE?
7. Коли доцільні SCCT, Life Design, орієнтований на рішення підхід і мотиваційне інтерв'ювання?
8. Які переваги й ризики має матриця альтернатив?
9. Що перетворює професійну пробу або job shadowing на навчальний досвід?

10. Як перевіряти інформацію про освітні програми й ринок праці?
11. Які межі й правила має групове консультування?
12. Як залучати батьків, не замінюючи голос здобувача освіти?
13. Які принципи травма-інформованого кар'єрного консультування?
14. Які розділи має індивідуальний освітньо-кар'єрний план?
15. Яка інформація є достатньою для професійного документування?

Місток до практичної роботи

Змоделюйте повний цикл консультації за одним кейсом. Підготуйте: формулювання контракту; уточнений запит; кар'єрний профіль; гіпотезу; три маршрути; матрицю критеріїв; індивідуальний план на 4–6 тижнів; перелік етичних ризиків і, за потреби, маршрут перенаправлення.

Рекомендовані джерела до лекції

1. Ігнатович, О. М., Заєць, І. В., Татаурова-Осика, Г. П., & Шевенко, А. М. (2020). Кар'єрне консультування: практичний посібник.
2. Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). Career counseling and services: A cognitive information processing approach.
3. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2020). Career development and counseling: Putting theory and research to work (3rd ed.).
4. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century.
5. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2023). Motivational interviewing: Helping people change and grow (4th ed.).
6. Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (Eds.). (2018). Career guidance for social justice.
7. Wang, D., Li, Y., & Wang, G. (2024). A systematic review on career interventions for high school students.
8. Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГУ В ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

Тема 4. Кар'єрний коучинг у профорієнтації: моделі, техніки, проєктування та оцінювання

ЛЕКЦІЯ 4

Кар'єрний коучинг у профорієнтації: моделі, мікронавички, професійні межі, цифрові інструменти, проєктування та оцінювання результативності

Обсяг: *2 академічні години*

Мета: *сформувати здатність застосовувати коучинговий підхід у межах професійної ролі педагога, проводити навчальну сесію GROW, відповідально використовувати цифрові та AI-інструменти, проєктувати й оцінювати систему кар'єрної підтримки.*

Ключові поняття: *кар'єрний коучинг, коучингова позиція, партнерство, контракт, активне слухання, сильні запитання, GROW, OSCAR, шкалювання, бажане майбутнє, можливі Я, рефреймінг, малий експеримент, accountability, пір-коучинг, цифрова етика, логічна модель програми, індикатор результату.*

Очікувані результати навчання

- пояснювати можливості, обмеження та професійні межі кар'єрного коучингу в освіті;
- демонструвати коучингову позицію, активне слухання, рефлексію, уточнення, сильні запитання, шкалювання та підтримку відповідальності;
- проводити навчальну кар'єрну коуч-сесію за моделлю GROW та добирати інші доречні техніки;
- організовувати груповий і взаємний коучинговий формат із правилами безпеки;
- оцінювати можливості й ризики цифрових та AI-інструментів;
- проєктувати логічну модель профорієнтаційної програми та визначати індивідуальні й інституційні показники результативності.

План лекції

- Кар'єрний коучинг як партнерський розвивальний формат і його професійні межі.
- Коучингова позиція та сучасні професійні компетентності.
- Базові мікронавички: присутність, слухання, рефлексія, запитання, пауза, зворотний зв'язок, шкалювання, відповідальність.
- Структура сесії та модель GROW.
- OSCAR, орієнтовані на рішення техніки, колесо кар'єри, можливі Я, рефреймінг і малі експерименти.
- Груповий і взаємний кар'єрний коучинг.
- Цифрові та AI-інструменти: можливості, ризики, етичний протокол.
- Проєктування інтегрованої системи кар'єрної підтримки.
- Моніторинг і оцінювання результативності.

Проблемна ситуація

Здобувач освіти чітко знає, що хоче підготувати портфоліо для вступу, має перелік вимог і доступ до ресурсів, але протягом місяця не починає роботу. Чи потрібна йому ще одна консультація з вибору? Яким може бути коучинговий запит і де проходить межа між підтримкою відповідальності та тиском?

1. Кар'єрний коучинг: сутність і межі

Кар'єрний коучинг — це партнерський розвивальний формат, спрямований на прояснення кар'єрної мети, усвідомлення теперішньої ситуації, розширення варіантів, мобілізацію ресурсів, вибір дії та підтримку відповідальності. У коучинговому діалозі фахівець не займає позицію того, хто краще знає життя іншої людини. Він створює структуру, у якій клієнт мислить глибше, помічає суперечності, приймає рішення й бере авторство наступного кроку.

У профорієнтації коучинг найдоречніший тоді, коли здобувач освіти вже має достатній рівень інформації та психологічних ресурсів для партнерської роботи, але потребує ясності, фокусу, дії або регулярного перегляду плану. Якщо бракує достовірної інформації, спочатку потрібне інформування; якщо людина не може інтегрувати суперечливі дані й прийняти рішення — консультування; якщо є психічна криза або потреба у лікуванні — допомога відповідного фахівця.

Параметр	Кар'єрне консультування	Кар'єрний коучинг
Тип запиту	Потрібно зрозуміти ситуацію, дані, альтернативи й прийняти обґрунтоване рішення.	Мета або напрям загалом зрозумілі; потрібно посилити усвідомлення, дію і відповідальність.
Роль фахівця	Поєднує процесуальну й предметну експертизу, може надавати перевірену інформацію та пояснювати моделі.	Переважно утримує процес, партнерство й запитання; не підміняє рішення порадою.
Основний продукт	Консультативна гіпотеза, рішення, матриця альтернатив, план.	Усвідомлення, обрана дія, експеримент, система accountability.
Часовий фокус	Минуле, теперішнє й майбутнє — настільки, наскільки це потрібно для рішення.	Теперішня ситуація, бажане майбутнє і рух уперед.
Межа	Не перетворюється на психотерапію або клінічну діагностику.	Не приховує експертну пораду під виглядом запитань і не працює з кризою поза компетентністю.

1.1. Педагог із коучинговою позицією і професійний коуч

Педагог може застосовувати коучингову позицію та окремі мікронавички у межах освітньої ролі: слухати, допомагати формулювати ціль, ставити відкриті запитання, підтримувати рефлексію, шкалювати прогрес і домовлятися про крок. Це не означає автоматичного набуття статусу професійного коуча. Професійний коучинг передбачає спеціалізовану підготовку, практику, супервізію, дотримання професійного кодексу й точне представлення кваліфікації.

Межа назви ролі

Коректно: «На занятті я застосую коучингові запитання для прояснення цілі». Некоректно: «Я проведу психотерапевтичний коучинг і визначу ваші підсвідомі блоки», якщо педагог не має відповідної професійної підготовки.

2. Коучингова позиція і професійні компетентності

Оновлена рамка компетентностей International Coaching Federation 2025 року об'єднує професійну практику у чотири домени: Foundation — етична основа і коучинговий спосіб мислення; Co-Creating the Relationship — спільне створення домовленостей, довіри й безпеки; Communicating Effectively — активне слухання та сприяння усвідомленню; Cultivating Learning and Growth — перетворення інсайтів у навчання, дії й стійкі зміни (ICF, 2025). У педагогічному контексті ці домени можна використовувати як орієнтир, але адаптувати до віку, інституційних ролей і відповідальності закладу освіти.

Домен	Прояв у кар'єрній роботі педагога	Запитання для саморефлексії
Етична основа	Чесно називати роль, зберігати конфіденційність, діяти в межах компетентності, помічати конфлікт інтересів.	Чи не видаю я пораду за коучинг? Чи можу пояснити професійні межі?
Спільне створення взаємодії	Погоджувати мету, правила, темп, участь батьків, критерії корисного результату.	Чи є мета спільною? Чи здобувач може не погодитися або змінити напрям?
Ефективна комунікація	Слухати зміст, емоції, суперечності й контекст; ставити запитання, що відкривають мислення.	Чи я справді слухаю, чи готую наступну пораду?
Навчання і зростання	Допомагати інтегрувати усвідомлення, створювати експерименти, підтримувати відповідальність і перегляд.	Який конкретний рух виник із розмови і як його буде відстежено?

2.1. Контракт коучингової сесії

Коучинговий контракт має два рівні. Загальний визначає формат взаємодії, ролі, конфіденційність, тривалість, участь третіх осіб і межі. Сесійний контракт уточнює, над чим людина хоче попрацювати саме сьогодні, чому це важливо й за якими ознаками наприкінці стане зрозуміло, що розмова була корисною. Без сесійного контракту коучингові запитання легко перетворюються на приємну, але розсіяну бесіду.

Формула сесійної домовленості

«Що ви хочете отримати від цієї розмови? Чому це важливо саме зараз? Як ви зрозумієте наприкінці, що просунулися? Чи потрібна від мене лише процесуальна підтримка, чи також перевірена інформація — і якщо так, у який момент?»

3. Базові мікронавички кар'єрного коуча

Мікронавички працюють у системі. Сильне запитання без слухання стає технікою; пауза без безпеки сприймається як холодність; відповідальність без автономії перетворюється на контроль. Коучингова майстерність полягає у точності, доречності й здатності не захоплювати простір клієнта.

Мікронавичка	Що робить фахівець	Приклад
Присутність	Утримує увагу, помічає темп, емоції, невербальні сигнали, не поспішає «ремонтувати».	«Я чую, що коли ви говорите про портфоліо, темп уповільнюється. Що відбувається?»
Активне слухання	Слухає факти, значення, цінності, суперечності та невисловлені припущення.	«З одного боку, ви хочете свободи, а з іншого — боїтеся втратити передбачуваність».
Відображення і перефразування	Повертає зміст стисло й без доданої інтерпретації.	«Ви не сумніваєтеся у напрямі, але сумніваєтеся, що зможете почати».

Мікронавичка	Що робить фахівець	Приклад
Підсумовування	Об'єднує ключові елементи й перевіряє спільне розуміння.	«Отже, мета важлива, ресурс є, а бар'єр з'являється на першому кроці. Чи точно?»
Уточнення	Перетворює абстракцію на конкретику.	«Що саме означає "підготуватися краще"? Який артефакт це покаже?»
Сильні запитання	Відкриває нову перспективу, не підказуючи «правильну» відповідь.	«Яке припущення ви зараз сприймаєте як факт?»
Пауза	Дає простір подумати, відчути й сформулювати власну відповідь.	Після важливого запитання витримує мовчання, не заповнюючи його порадою.
Шкалювання	Допомагає оцінити стан, прогрес, готовність і наступну різницю.	«На шкалі 0–10 де ви зараз? Чому не нижче? Що додасть пів бала?»
Зворотний зв'язок	Описує спостереження і його можливий вплив, запитує дозволу й реакцію.	«Можна поділитися спостереженням? Ви тричі назвали чужі очікування раніше за власні».
Підтримка відповідальності	Допомагає клієнту самому обрати дію, строк, підтримку й спосіб перевірки.	«Що саме ви зробите, коли, і як повідомите собі або партнеру, що крок виконано?»

3.1. Сильні запитання

Сильне запитання коротке, відкрите, пов'язане з метою, не містить прихованої оцінки й запрошує до власного мислення. Воно може прояснювати значення, критерії, суперечності, ресурси, можливості, наслідки або дію. Запитання «чому?» не заборонене, але в емоційно напруженій ситуації може звучати як вимога виправдатися. Часто корисніше: «Що вплинуло?», «Як ви це пояснюєте?», «Що стає можливим, якщо…?».

Функція	Приклади запитань
Прояснення мети	Що ви хочете створити або змінити? Який результат залежить від вас?
Критерії	Що для вас означає «добрий вибір»? Які три критерії не можна ігнорувати?
Реальність	Які факти вже є? Які припущення потребують перевірки?
Перспектива	Що ви побачили б інакше з позиції майбутнього Я, наставника або нейтрального спостерігача?
Ресурси	Що вже працює? Який попередній досвід можна перенести? Хто може підтримати?
Варіанти	Що ще? Який варіант ви відкинули надто рано? Який безпечний експеримент можливий?
Бар'єри	Що саме зупиняє: брак знань, страх, ресурс, конфлікт критеріїв чи невизначений перший крок?
Дія	Що ви обираєте? Коли почнете? Який найменший видимий результат?
Відповідальність	Наскільки ви готові виконати це за шкалою 0–10? Що треба змінити, щоб було щонайменше 8?

3.2. Типові помилки

- Серія запитань без рефлексії, схожа на допит.
- Навідне запитання, у якому вже захована порада: «Чи не краще вам обрати…?».
- Передчасна постановка SMART-цілі до з'ясування значення й мотивації.
- Постійне «а що ще?», яке ігнорує емоційний або контекстний бар'єр.
- Похвала особистості замість точного визнання зусилля, вибору або прогресу.
- Змішування ролей без пояснення: консультант спочатку питає, а потім непомітно оцінює й контролює.
- Домовленість про крок, якого хоче педагог, а не здобувач освіти.
- Ігнорування ризику, психічної кризи або потреби у спеціалізованій допомозі.

4. Структура коучингової сесії та модель GROW

GROW — одна з найвідоміших моделей коучингової бесіди: Goal — мета; Reality — реальність; Options — варіанти; Will / Way Forward — воля і шлях уперед. Модель є картою, а не жорстким сценарієм. Сесія може повертатися до мети після аналізу реальності або знову досліджувати варіанти, якщо готовність до дії низька.

Етап	Завдання	Приклади запитань	Типовий результат
G — Goal	Уточнити бажаний результат сесії й ширшу мету.	Що хочете отримати сьогодні? Чому це важливо? Як виглядає корисний результат?	Сформульована мета, критерій корисності, зв'язок із цінностями.
R — Reality	Дослідити факти, сприйняття, дії, ресурси, бар'єри й попередні спроби.	Що відбувається зараз? Що вже пробували? Які факти, а які припущення? Що залежить від вас?	Реалістична картина без самозвинувачення і без заперечення обмежень.
O — Options	Розширити вибір і оцінити можливі стратегії.	Що ще можна зробити? Який найменший експеримент? Який ресурс не використано? Що порадили б іншому?	Кілька варіантів, нові перспективи, оцінка наслідків.
W — Will / Way Forward	Обрати дію, строк, підтримку, критерій і спосіб accountability.	Що обираєте? Коли? Наскільки готові 0–10? Що може завадити? Як відреагуєте?	Конкретний крок, відповідальність, контрольна точка, резервний план.

4.1. Приклад сесії GROW

Запит

«Я хочу підготувати портфоліо для вступу на дизайн, але постійно відкладаю. За шість тижнів — дедлайн».

Goal. Коуч уточнює: «Що має бути результатом цієї сесії?» — «Хочу визначити реальний план першого тижня і перестати тікати від завдання». Критерій: наприкінці є обраний перший артефакт, календар і готовність не нижче 8/10. Reality. Здобувач уже має десять робіт, але соромиться їх переглядати, бо порівнює себе з професійними дизайнерами. Він відкриває папку, відчуває тривогу й переходить до інших справ. Водночас минулого року успішно завершив проєкт, коли мав короткі спринти й партнера для взаємного звіту.

Options. Варіанти: самостійно відібрати роботи за чіткими критеріями; попросити викладача дати фідбек на п'ять робіт; домовитися з однокурсником про дві спільні сесії; почати не з «ідеального портфоліо», а з чорнового переліку; обмежити перегляд сорока хвилинами; створити один новий міні-проєкт лише після аудиту наявного. Way Forward. Обрано: у вівторок о 18:00 — 40 хвилин на інвентаризацію; критерії — відповідність напряму, технічна якість, авторська ідея, різноманітність; до середи — список із восьми робіт; у четвер — запит фідбеку; партнер отримує коротке повідомлення. Готовність 8/10. Ризик — почати «покращувати» першу роботу й не завершити огляд; відповідь — лише позначати, без редагування.

Сесія не усуває всі емоції й не гарантує виконання. Її результат — ясна структура, усвідомлений бар'єр, використаний попередній ресурс і обрана система відповідальності. На наступній зустрічі спочатку досліджують не «успіх або провал», а дані: що було виконано, що завадило, що слід змінити.

5. Інші моделі й техніки

5.1. OSCAR

OSCAR зазвичай розгортають як Outcome — бажаний результат; Situation — теперішня ситуація; Choices and Consequences — вибори та наслідки; Actions — дії; Review — перегляд. Модель близька до GROW, але виразніше вбудовує аналіз наслідків і регулярний перегляд. Вона корисна для супроводу реалізації тривалішого кар'єрного плану.

5.2. Орієнтовані на рішення техніки

Техніка бажаного майбутнього просить описати не абстрактний успіх, а спостережувані зміни: що людина робить, думає, відчуває; хто помітить; який перший знак уже можливий. Запитання про винятки шукає ситуації, коли проблема була меншою. Шкалювання визначає не лише рівень, а ресурси: «Чому вже 4, а не 1?» і мікрорух: «Що означатиме 4,5?». Ці техніки доречні лише тоді, коли не знецінюють реальні труднощі.

5.3. Колесо кар'єри

Колесо кар'єри візуалізує суб'єктивну задоволеність або готовність у кількох сферах: ясність цілі, знання про професію, компетентності, освіта, досвід, мережа підтримки, портфоліо, добробут, баланс, фінансовий план. Нерівне колесо не є діагнозом; воно допомагає обрати одну зону для роботи й побачити взаємозв'язки.

5.4. Можливі Я та «лист із майбутнього»

Техніка possible selves допомагає дослідити бажані, очікувані й небажані образи майбутнього Я. Корисно запитувати не лише «ким ви будете», а «які задачі виконуєте, які компетентності використовуєте, з ким працюєте, що є важливим, за що відповідаєте». Лист із майбутнього або опис типового дня може виявити цінності й приховані критерії, після чого їх перевіряють реальними даними.

5.5. Рефреймінг

Рефреймінг змінює рамку, а не заперечує факт. «Я не визначився» можна переосмислити як «я перебуваю на етапі дослідження»; «я тричі змінював інтерес» — як «я накопичив дані про різні середовища»; «мені страшно» — як «рішення для мене значуще й потребує меншого кроку». Рефреймінг є етичним, якщо клієнт визнає його корисним і він не маскує реальний ризик.

5.6. Малі експерименти

Малий експеримент — обмежена в часі дія, що перевіряє припущення і створює нові дані без надмірної ціни помилки. Приклади: двогодинна професійна проба; інформаційне інтерв'ю; міні-проєкт; один день job shadowing; аналіз п'яти вакансій; відвідування відкритої лекції; короткий онлайн-модуль; волонтерська задача. Хороший експеримент має гіпотезу, критерій спостереження, строк і дебрифінг.

Гіпотеза	Експеримент	Що спостерігаємо
«Мені подобається програмування»	Створити малий застосунок або пройти практичний модуль із задачами.	Інтерес до реального процесу, наполегливість, тип труднощів, бажання продовжити.
«Я не вмію працювати з людьми»	Взяти структуровану роль у командному волонтерському проєкті.	Конкретні комунікативні задачі, умови успіху, потреба у тренуванні.
«Медицина — це лише лікування пацієнтів»	Провести інтерв'ю з представниками кількох медичних і біомедичних ролей.	Різноманіття задач, освітніх маршрутів, умов і цінностей.

Гіпотеза	Експеримент	Що спостерігаємо
«Творча професія не дає стабільності»	Проаналізувати 15 вакансій і три кар'єрні історії у суміжних напрямах.	Типи зайнятості, компетентності, портфельний ризик, джерела доходу, навчальні маршрути.

6. Груповий і взаємний кар'єрний коучинг

Груповий коучинг працює зі спільною темою, але індивідуальною відповідальністю. Прикладами можуть бути група з підготовки портфоліо, переходу до профільної школи, пошуку стажування або формування першого кар'єрного плану. Ведучий утримує рамку, рівність участі, психологічну безпеку, фокус на цілях та перенесення інсайтів у дію. Учасники не дають непроханих порад і не порівнюють «перспективність» одне одного.

Пір-коучинг або взаємний коучинг може відбуватися в парах чи трійках за коротким протоколом. Наприклад: 5 хвилин — мета; 8 хвилин — запитання й рефлексія; 4 хвилини — варіанти; 3 хвилини — дія і зворотний зв'язок про процес. Для навчального формату важливо відпрацьовувати не «розв'язання чужої проблеми», а якість слухання, нейтральність запитань і точність домовленості.

Правило групового формату	Практичне значення
Добровільність саморозкриття	Учасник може працювати з безпечним рівнем деталізації або навчальним кейсом.
Конфіденційність і її межі	Група домовляється не поширювати особисті історії, але ведучий чесно пояснює, що не може абсолютно контролювати інших.
Запитання перед порадою	Поради дають лише за запитом; спочатку допомагають людині сформувати власні варіанти.
Рівний час	Структура запобігає домінуванню активних учасників і невидимості тихіших.
Дебрифінг процесу	Після вправи аналізують не лише рішення, а й те, які запитання підтримували або блокували мислення.
Маршрут допомоги	Ведучий знає, як діяти, якщо під час групи виявлено потребу у спеціалізованій підтримці.

7. Цифрові й AI-інструменти у кар'єрному консультуванні та коучингу

Цифрові технології можуть розширити доступ до інформації, забезпечити дистанційні консультації, допомогти вести е-портфоліо, моделювати співбесіди, структурувати вакансії, візуалізувати план і відстежувати прогрес. OECD наголошує, що цифровізація здатна підвищувати ефективність, масштабованість та рівність доступу, але позитивний ефект не виникає автоматично: потрібні якісний дизайн, цифрова грамотність, професійний супровід і оцінювання ризиків (OECD, 2024).

Генеративний штучний інтелект може допомагати створювати чернетки резюме й мотиваційних листів, генерувати питання для інформаційного інтерв'ю, порівнювати описи компетентностей, моделювати співбесіду, пропонувати ідеї портфоліо або перетворювати велику задачу на кроки. Водночас ШІ може вигадувати факти, відтворювати упередження, використовувати застарілі дані, створювати ілюзію персоналізації та провокувати передавання чутливої інформації. Рамка NCDA щодо етичного й ефективного використання AI у кар'єрних сервісах наголошує на перевірці точності, прозорості, захисті даних, справедливості, доступності, людському контролі та безперервному професійному навчанні (NCDA, 2025).

Можливість	Ризик	Безпечна педагогічна практика
Швидке структурування інформації	Вигадані або застарілі вимоги, хибні посилання.	Перевіряти кожне фактичне твердження за первинним офіційним джерелом.
Чернетка резюме / листа	Уніфікований стиль, неправдиві досягнення, втрата авторського голосу.	Використовувати як чернетку; додавати лише підтверджені факти; персоналізувати й обговорювати авторство.
Симуляція співбесіди	Нерелевантний або упереджений зворотний зв'язок; оцінювання зовнішності чи акценту.	Фокусуватися на змісті відповідей і компетентностях; не використовувати непрозоре біометричне оцінювання.
Генерування кар'єрних варіантів	Стереотипні рекомендації за статтю, походженням, інвалідністю або «типом».	Знеособлювати запит, перевіряти різноманіття опцій, аналізувати можливі упередження.
Аналіз вакансій і навичок	Вакансії можуть бути нерепрезентативними або рекламними.	Використовувати вибірку, зазначати дату й регіон, порівнювати з офіційними та галузевими даними.
Персональний кар'єрний чатбот	Передавання персональних даних, надмірна довіра, заміна людини.	Не вводити чутливі дані без явної підстави й згоди; повідомляти про використання AI; забезпечувати доступ до людини.

7.1. Протокол відповідального використання AI

Крок	Дія
1. Мета	Сформулювати, яку кар'єрну задачу вирішує інструмент і чому без нього складніше.
2. Мінімізація даних	Не вводити прізвища, контакти, результати діагностики, медичні, сімейні або інші чутливі відомості без чіткої правової та етичної підстави.
3. Прозорість	Повідомити здобувачеві освіти, що використовується AI, як саме та які має обмеження; запропонувати альтернативу.
4. Перевірка	Зіставити факти з офіційними джерелами, а рекомендації — з реальним контекстом і професійною логікою.
5. Перевірка упереджень	Запитати, які групи, професії, маршрути або способи життя алгоритм ігнорує чи стереотипізує.
6. Персоналізація	Повернути здобувачеві освіти авторство: що в результаті відгукується, що ні, які докази та критерії.
7. Людський контроль	AI не приймає рішення, не ставить діагноз і не замінює професійну консультацію.
8. Документування й оцінка	За потреби зафіксувати використання інструменту, перевірені джерела, результат і виявлені ризики.

Червона лінія

Не слід завантажувати до відкритих AI-сервісів анкети з іменами, психологічні висновки, історії травматичного досвіду, медичні відомості або конфіденційні записи консультацій. Зручність не скасовує професійної відповідальності.

8. Проєктування інтегрованої системи кар'єрної підтримки

Окрема консультація або коуч-сесія має більший ефект, коли вона вбудована у систему. Проєктування починається не з переліку заходів, а з аналізу потреб і бажаних результатів. Логічна модель допомагає пов'язати ресурси, діяльності, безпосередні продукти, коротко- й середньострокові результати та індикатори.

Базова логіка програми

Потреби → цілі → ресурси → діяльності → продукти → результати для здобувачів → інституційні зміни → індикатори й джерела даних → корекція програми.

8.1. Аналіз потреб

Потреба — це не загальне твердження «учням потрібна профорієнтація», а конкретний розрив між бажаним і наявним станом. Джерелами можуть бути опитування учнів, інтерв'ю з педагогами й батьками, аналіз портфоліо, дані про переходи випускників, доступ до консультацій, участь у професійних пробах, нерівність між групами, зміни місцевого ринку праці. Слід відрізняти потребу від готового рішення: низька кар'єрна ясність не обов'язково означає, що потрібен ще один ярмарок професій.

8.2. Формулювання цілей і результатів

Цілі програми описують зміну у здобувачах освіти або системі, а не лише проведення активності. «Провести десять зустрічей» — продукт. «Збільшити частку учнів, які можуть назвати три перевірені освітні маршрути й обґрунтувати вибір за власними критеріями» — результат. Хороший результат є значущим, спостережуваним, реалістичним для терміну й етично прийнятним.

Рівень логічної моделі	Приклад
Потреба	Учні 8–9 класів мають вузьку карту професій і слабко розуміють відмінності між освітніми маршрутами.
Ціль	Розвинути здатність досліджувати професійні галузі й приймати поінформоване рішення про подальшу освіту.
Ресурси	Підготовлений координатор, педагоги, цифровий простір, партнери, час, доступні матеріали.
Діяльності	Кар'єрні уроки, інтерв'ю з фахівцями, професійні проби, індивідуальна консультація, коучинговий супровід плану.
Продукти	Кількість занять, консультацій і проб; створені портфоліо; карти партнерів; навчальні матеріали.
Короткостроковий результат	Зростання кар'єрної грамотності, ясності критеріїв, самоефективності рішення.
Середньостроковий результат	Виконані індивідуальні плани, участь у досвідах, обґрунтований перехід до наступного рівня освіти.
Інституційний результат	Стабільна програма, рівний доступ, підготовлені фахівці, партнерства, регулярний моніторинг.

8.3. Три взаємодоповнювальні контури

Цілісна програма може поєднувати три контури. Перший — наскрізна кар'єрна освіта у навчальних предметах: приклади професійних задач, проєкти, зв'язок знань із реальним світом. Другий — спеціально організовані модулі, майстерні, індивідуальні консультації та коучингові сесії. Третій — досвід: професійні проби, job shadowing, волонтерство, мікростажування, взаємодія з роботодавцями й закладами подальшої освіти. Без досвіду профорієнтація ризикує залишитися уявною; без рефлексії досвід не обов'язково стає навчанням; без системи окремі події не накопичують ефект.

9. Моніторинг і оцінювання результативності

Моніторинг регулярно відповідає на запитання, що відбувається: кого охоплено, чи реалізовано заплановані дії, чи доступні вони різним групам, які проблеми виникають. Оцінювання відповідає, що змінилося, для кого, наскільки, завдяки яким механізмам і за яких умов. Обидва процеси мають бути заплановані до старту програми, а не додані наприкінці.

9.1. Рівні оцінювання

Рівень	Приклади критеріїв	Джерела даних
Індивідуальний	Кар'єрна ясність, знання можливостей, якість критеріїв, адаптивність, самоефективність рішення, якість плану, виконані дії.	До/після анкети, рубрики, портфоліо, план, рефлексія, інтерв'ю, поведінкові дані.
Процесуальний	Охоплення, відвідуваність, завершення, відповідність програмі, психологічна безпека, задоволеність.	Реєстрація, чек-листи, спостереження, короткий фідбек, журнали консультацій.
Інституційний	Системність програми, підготовка кадрів, інтеграція в курикулум, партнерства, доступність, маршрут перенаправлення.	Самодіагностика, документи, аудит, фокус-групи, карта партнерів.
Рівність і доступ	Хто бере участь і хто випадає; відмінності за місцем проживання, статусом, інвалідністю, статтю, ресурсами.	Дезагреговані дані без ідентифікації, інтерв'ю з групами, аудит доступності.
Перехід і довший результат	Освітні переходи, збереження траєкторії, участь у навчанні, працевлаштування за релевантним горизонтом.	Адміністративні дані, опитування випускників, follow-up; обережна інтерпретація причинності.

9.2. Критерії та індикатори

Критерій описує аспект якості, а індикатор — спостережувану ознаку. Наприклад, критерій «якість кар'єрного плану» може мати індикатори: сформульована ціль; щонайменше два альтернативні маршрути; конкретні кроки; строки; ресурси; ризики; критерії перегляду. Один індикатор не повинен підміняти складний результат. Задоволеність важлива, але людина може бути задоволена приємною подією без зміни компетентностей; працевлаштування важливе, але залежить від економіки й не може бути приписане лише програмі.

Результат	Орієнтовні індикатори	Інструмент
Кар'єрна грамотність	Розрізняє освітні маршрути; перевіряє джерела; описує професію через задачі й компетентності.	Ситуаційне завдання, рубрика, карта понять.
Кар'єрна ясність	Формулює критерії; пояснює невизначеність; називає зони для додаткового дослідження.	Шкалювання, інтерв'ю, письмова рефлексія.
Самоефективність рішення	Вірить у здатність виконати конкретні кроки й наводить докази.	Шкала за задачами, поведінкові приклади.
Якість плану	Ціль, маршрути A/B/C, кроки, строки, підтримка, ризики, індикатори.	Рубрика оцінювання ІОКП.
Кар'єрна поведінка	Інформаційні інтерв'ю, проби, подані заявки, створені артефакти.	Портфоліо, журнал дій, підтвердження участі.
Адаптивність	Планування, відповідальність, дослідження, упевненість; здатність переглядати маршрут.	CAAS за правомірного використання, інтерв'ю, рубрика поведінки.
Рівність доступу	Порівнюване охоплення і завершення різних груп; наявні адаптації.	Дезагрегований моніторинг, аудит доступності, зворотний зв'язок.

9.3. Інструменти моніторингу

До інструментів належать анкети, інтерв'ю, фокус-групи, спостереження, рубрики, аналіз портфоліо, «Карта персональних досягнень», журнали консультацій, цифрові трекери, дані участі й follow-up випускників. «Карта персональних досягнень» може поєднувати цілі, результати діагностики, навчальні й соціальні досягнення, професійні проби, рефлексії та кар'єрні плани. Вона корисна лише за умови, що належить самому здобувачеві освіти, не перетворюється на прихований рейтинг і захищена від зайвого доступу.

Самодіагностика закладу допомагає оцінити системність програми: чи є стратегія, відповідальний координатор, підготовлені фахівці, доступ до інформації й персональної консультації, інтеграція у предмети, партнерства, досвід праці, інклюзивність, моніторинг і механізм удосконалення. Її результатом має бути не «оцінка заради оцінки», а план розвитку з пріоритетами, відповідальними й строками.

9.4. Обережність у висновках

Кар'єрні результати формуються під впливом багатьох чинників. Якщо після програми більше учнів вступили до певного типу закладів, це ще не доводить причинного ефекту. Потрібно враховувати зміни правил вступу, міграцію, економічну ситуацію, сімейні ресурси, інші освітні заходи. Для внутрішнього вдосконалення часто достатньо змішаних даних: динаміки компетентностей, якості планів, виконаних дій, досвіду учасників і порівняння охоплення. Для наукового твердження про ефективність потрібен сильніший дизайн дослідження.

10. Приклад інтегрованої програми

Вихідна потреба

Учні 9 класу називають мало професій, слабко розуміють маршрути професійної та фахової передвищої освіти, рідко взаємодіють із роботодавцями, а рішення переважно делегують батькам.

Програма на семестр може містити: стартову діагностику потреб; чотири кар'єрні уроки; аналіз стереотипів; дві зустрічі з людьми праці; професійну пробу або job shadowing; роботу з портфоліо; одну індивідуальну консультацію; коротку коучингову сесію щодо виконання плану; тристоронню зустріч за потреби; фінальний захист маршруту A/B/C. Для учнів, які не можуть бути присутні очно, передбачають дистанційний еквівалент і доступні матеріали.

Оцінювання: до/після ситуаційне завдання з аналізу освітнього маршруту; рубрика індивідуального плану; журнал участі у досвідах; шкала ясності й самоефективності; короткі інтерв'ю з учнями різних груп; аудит доступу. На підставі результатів команда не просто звітує про кількість подій, а визначає, що слід змінити: наприклад, додати більше практичних проб, залучити нові галузі, переробити цифровий матеріал або посилити комунікацію з батьками.

Висновки

Кар'єрний коучинг у профорієнтації є партнерським форматом, що підтримує ясність, ресурсність, дію й відповідальність, але не замінює консультування, інформування, психотерапію або спеціалізовану допомогу. Його якість визначають етична основа, контракт, слухання, сильні запитання, пауза, точний зворотний зв'язок, шкалювання, малі експерименти й система accountability. GROW та інші моделі структурують сесію, не перетворюючи її на шаблон. Цифрові й AI-інструменти можуть доповнювати людську взаємодію лише за умов прозорості, захисту даних, перевірки, справедливості та людського контролю. Результативність

кар'єрної підтримки оцінюють на індивідуальному, процесуальному, інституційному й суспільному рівнях, поєднуючи кількісні й якісні дані.

Питання для самоконтролю

1. За яких умов кар'єрний коучинг є доречнішим за консультування?
2. Чим коучингова позиція педагога відрізняється від статусу професійного коуча?
3. Які чотири домени містить рамка компетентностей ICF 2025 року і як їх адаптувати до освіти?
4. Що має містити сесійний контракт?
5. Які мікронавички є базовими для кар'єрного коучингу?
6. Які ознаки сильного запитання?
7. Як побудована модель GROW?
8. Коли корисні шкалювання, бажане майбутнє, можливі Я та рефреймінг?
9. Що робить малий експеримент якісним?
10. Які правила потрібні для пір-коучингу?
11. Які можливості та ризики має генеративний AI у кар'єрній роботі?
12. Які кроки містить протокол відповідального використання AI?
13. Чим продукт програми відрізняється від її результату?
14. Які рівні моніторингу й оцінювання слід поєднувати?
15. Чому задоволеність учасників або працевлаштування не можна використовувати як єдиний доказ ефективності?

Місток до практичної роботи

Проведіть навчальну сесію GROW у трійці «коуч — клієнт — спостерігач». Спостерігач використовує чек-лист мікронавичок і професійних меж. Після сесії розробіть логічну модель невеликої профорієнтаційної програми: потреба, ціль, діяльності, продукти, результати, індикатори, джерела даних і ризики цифрової етики.

Рекомендовані джерела до лекції

1. Whitmore, J. (2017). Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership (5th ed.).
2. Yates, J. (2022). The career coaching handbook (2nd ed.).
3. International Coaching Federation. (2025). ICF Core Competencies.
4. International Coaching Federation. (2025). ICF Code of Ethics.
5. National Career Development Association. (2024). NCDA Code of Ethics.
6. National Career Development Association. (2025). Framework for Ethical and Effective AI Use in Career Services.
7. OECD. (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges.
8. Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis.
9. Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis.
10. Cedefop. (2022). Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Термін	Робоче визначення
Accountability / підтримка відповідальності	домовленість про те, як людина відстежуватиме виконання власного рішення, аналізуватиме результат і коригуватиме дію.
BANI	аналітична метафора крихкого, тривожного, нелінійного й незбагненного контексту; не є теорією кар'єрного розвитку або точним прогнозом.
Career Management Skills (CMS)	знання, уміння й ставлення, що допомагають людині розуміти себе, досліджувати можливості, приймати рішення, планувати й управляти переходами.
GROW	модель коучингової сесії: Goal — мета, Reality — реальність, Options — варіанти, Will / Way Forward — воля і шлях уперед.
Job shadowing	структуроване спостереження за роботою фахівця, доповнене підготовкою, запитаннями, безпечними пробами й рефлексією.
Labour Market Information (LMI)	інформація про професії, задачі, компетентності, зайнятість, умови праці, оплату, регіональний попит і тенденції ринку праці.
Life Design	парадигма кар'єрного втручання, що допомагає людині конструювати значущу й контекстно реалістичну життєво-кар'єрну історію.
Lifelong guidance	підтримка кар'єрного розвитку людей різного віку й на різних етапах через інформацію, освіту, оцінювання, радництво, консультування та менторство.
OSCAR	модель коучингової роботи: Outcome, Situation, Choices and Consequences, Actions, Review.
RIASEC	типологія професійних інтересів Джона Голланда: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional.
SCCT	соціально-когнітивна теорія кар'єри, що пояснює інтереси, вибори й результати через самоефективність, очікування результату, цілі, навчальний досвід і контекст.
Адаптація діагностичного інструменту	процес перевірки мовної, культурної, психометричної та процедурної еквівалентності методики в новому контексті.
Валідність	обґрунтованість того, що інструмент і спосіб інтерпретації справді відповідають заявленій меті.
Відповідальне перенаправлення	етичне скерування до іншого фахівця або сервісу з поясненням меж власної компетентності та підтримкою наступного кроку.
Груповий кар'єрний коучинг	структурована робота групи зі спільною темою й індивідуальними цілями, усвідомленням, діями та відповідальністю учасників.
Індивідуальний освітньо-кар'єрний план	динамічний документ, що поєднує профіль, цілі, маршрути, вимоги, ресурси, кроки, строки, ризики та індикатори.
Інформована участь / згода	добровільна участь після зрозумілого пояснення мети, процедури, ризиків, використання даних, меж конфіденційності й права відмовитися.
Кар'єрна адаптивність	психосоціальні ресурси для розв'язання кар'єрних задач і переходів: concern, control, curiosity, confidence.
Кар'єрна готовність	підготовленість до конкретного освітнього або професійного переходу, що включає знання, критерії, план, ресурси й здатність діяти.
Кар'єрна грамотність	інтегрована здатність розуміти себе, освіту, професії, ринок праці, джерела інформації та способи управління кар'єрними рішеннями.
Кар'єрна діагностика	багатоджерельне збирання й інтеграція даних, необхідних для розуміння кар'єрного запиту й підтримки рішення.
Кар'єрна освіта	системне навчання, спрямоване на розвиток кар'єрної грамотності, CMS, рефлексії, навичок рішення й переходу.
Кар'єрна резильєнтність	здатність зберігати або відновлювати продуктивне функціонування після кар'єрних невдач, втрат і змін.

Термін	Робоче визначення
Кар'єрне інформування	надання актуальної, перевіреної та зрозумілої інформації про освіту, професії, кваліфікації, можливості й вимоги.
Кар'єрне консультування	професійно організований процес дослідження запиту, даних, альтернатив і наслідків з метою поінформованого рішення та плану.
Кар'єрне радництво	навігаційна й координаційна підтримка людини у використанні інформації, сервісів, освітніх і професійних можливостей.
Кар'єрний коучинг	партнерський розвивальний формат прояснення цілей, реальності, варіантів, ресурсів і дій із підтримкою авторства та відповідальності.
Кар'єрний профіль	структуроване й динамічне узагальнення релевантних запиту даних про інтереси, компетентності, цінності, контекст, ресурси та опції.
Кар'єрний сценарій	звична логіка переконань, очікувань і дій щодо освіти, праці, успіху, ризику й професійних переходів.
Консультативна гіпотеза	обережне, перевірюване й відкрите до спростування професійне пояснення того, що підтримує або ускладнює кар'єрне рішення.
Локус контролю	схильність пояснювати результати переважно власним впливом або зовнішніми обставинами; інтерпретується лише у контексті.
Матриця альтернатив	інструмент явного порівняння кількох маршрутів за сформульованими людиною критеріями та, за потреби, їх вагами.
Малий кар'єрний експеримент	обмежена в часі й ресурсах дія, що перевіряє припущення про професію, компетентність, інтерес або маршрут.
Надійність	ступінь точності, стабільності й узгодженості результатів вимірювання.
Пір-коучинг	взаємна структурована коучингова робота учасників у парах або трійках за визначеними ролями й правилами.
Професійна ідентичність	уявлення людини про себе як теперішнього або майбутнього учасника світу праці, пов'язане з цінностями, ролями, компетентностями й смислами.
Професійна орієнтація / профорієнтація	система освітніх, інформаційних, діагностичних, консультативних і досвідних практик підтримки професійного самовизначення.
Професійна проба	безпечне й структуроване виконання реальної або наближеної до професійної задачі з інструктажем, наставництвом і рефлексією.
Професійне самовизначення	тривалий процес побудови взаємозв'язку між образом Я, життєвими цілями, освітою, світом праці та діями.
Рівень домагань	рівень складності цілей, які людина обирає з огляду на очікування успіху, досвід і готовність докладати зусиль.
Робочий альянс	спільність цілей і задач та довірлива професійна взаємодія між консультантом і здобувачем освіти.
Самоефективність	віра людини у власну здатність виконати конкретну задачу або впоратися з певною ситуацією.
Травма-інформований підхід	організація підтримки на засадах безпеки, передбачуваності, вибору, співпраці, ресурсності та уникнення повторної травматизації.
Шкалювання	коучингова або консультативна техніка кількісного позначення суб'єктивного стану чи готовності для виявлення ресурсів і наступної малої зміни.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Перелік сформовано на основі робочої програми навчальної дисципліни й доповнено актуальними професійними рамками з коучингу, цифрової етики та моніторингу. Для нормативних документів і цифрових платформ перед використанням необхідно перевіряти чинність та дату оновлення.

Основні та додаткові джерела, передбачені РПНД

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. https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-kontseptsii-profesiinoi-oriientatsii-ta-kariernoho-konsultuvannia-u-systemi-osvity-ukrainy-na-2025-2030-roky-ta-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-profesiinoi-oriient

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. https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-typovoi-prohramy-pidvyshchennia-kvalifikatsii-pedahohichnykh-pratsivnykiv-zakladiv-zahalnoi-serednoi-osvity-na-temu-profesiina-oriientatsiia-ta-karierne-konsultuvannia-uchn

3. Cedefop, ETF, & European Commission. (2021). Investing in career guidance: Revised edition 2021. Inter-Agency Working Group on Career Guidance. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230

4. OECD. (2025). The state of global teenage career preparation. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en

5. OECD. (2024). Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges (OECD Education Policy Perspectives, No. 113). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en

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. https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.3

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. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733129

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. https://doi.org/10.4324/9781003104827

11. Wang, D., Li, Y., & Wang, G. (2024). A systematic review on career interventions for high school students. Frontiers in Psychology, 15, Article 1461503. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1461503

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. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010

13. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling & Development, 90(1), 13–19. https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Додаткові джерела

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. https://doi.org/10.28925/2311-2409.2024.423

16. Братко, М., & Хоружа, Л. (2025). Особливості діяльності студентських служб в університетах США. Неперервна професійна освіта: теорія і практика, 82(1), 7–18. https://doi.org/10.28925/1609-8595.2025.1.1

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. https://doi.org/10.32405/2308-3778-2023-27-2-82-93

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. https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-2(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. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

22. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239–250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004

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. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

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. https://doi.org/10.1177/1069072708328861

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. https://doi.org/10.4324/9780203871461

27. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance & Counselling, 40(4), 369–383. https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506

28. Hooley, T., Hertzberg, F., Mariager-Anderson, K., Saur, H., Sundelin, Å., Varjo, J., Vilhjálmsdóttir, G. T., & Valdimarsdóttir, S. (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. https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2352004

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. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

30. Kuijpers, M., & Meijers, F. (2017). Professionalising teachers in career dialogue: An effect study. British Journal of Guidance & Counselling, 45(1), 83–96. https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1121203

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. https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499

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. https://doi.org/10.1111/joop.12119

33. Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. Journal of Change Management, 14(2), 258–280. https://doi.org/10.1080/14697017.2013.805159

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. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.10.003

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

1. Офіційний портал Міністерства освіти і науки України: https://mon.gov.ua
2. OECD Career Readiness: https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html
3. Cedefop CareersNet та ресурси з lifelong guidance: https://www.cedefop.europa.eu
4. O*NET Online – база даних професій і професійних вимог: https://www.onetonline.org
5. Europass – інструменти для навчання, кваліфікацій і кар'єри: https://europa.eu/europass
6. Державна служба зайнятості України: https://www.dcz.gov.ua
7. Національний класифікатор професій ДК 003:2010 (чинна редакція) – офіційні ресурси Міністерства економіки України та Верховної Ради України.

Додаткові джерела, використані у текстах лекцій

1. American School Counselor Association. (2019). The ASCA National Model: A framework for school counseling programs (4th ed.). ASCA.
2. Cedefop. (2022). Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services. Publications Office of the European Union.
3. International Coaching Federation. (2025). ICF Core Competencies. https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-competencies/icf-core-competencies/
4. International Coaching Federation. (2025). ICF Code of Ethics. https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/
5. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2023). Motivational interviewing: Helping people change and grow (4th ed.). Guilford Press.
6. National Career Development Association. (2024). NCDA Code of Ethics. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395
7. National Career Development Association. (2025). Framework for Ethical and Effective AI Use in Career Services. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/920781
8. PricewaterhouseCoopers. (2018). Workforce of the future: The competing forces shaping 2030. PwC.
9. Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). Career counseling and services: A cognitive information processing approach. Brooks/Cole.
10. World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum.

Методична примітка щодо інструментів

Етичне використання діагностики

У навчальному процесі використовують лише валідні, надійні та етично прийнятні інструменти. Доступ до ліцензованих психодіагностичних методик і право на їх інтерпретацію визначаються кваліфікацією фахівця, умовами правовласника та законодавством. Відкритий онлайн-тест не стає науково обґрунтованим лише через популярність або привабливий інтерфейс.

Навчально-методичне видання

Кар’єрне консультування та коучинг в профорієнтації

Тексти лекцій

Розробник: Марія Братко, доктор педагогічних наук, професор

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Київ – 2026