

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА

Шевенко А. М.

**ПІДГОТОВКА РАДНИКА З ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Методичні рекомендації

Київ
2025

УДК 159.9:378:37.047

*Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України
(протокол № 13 від 27 жовтня 2025 року)*

Рецензенти

Садова М. А. – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Охріменко З. В. – кандидат педагогічних наук, завідувач відділу виховного проєктування Інституту проблем виховання НАПН України.

Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти :
методичні рекомендації / А. М. Шевенко. – Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2025. – 74 с.

Зміст методичних рекомендацій знайомить педагогічних працівників з особливостями проведення профорієнтаційної роботи у закладі загальної середньої освіти, функціоналом радника з профорієнтації, висвітлено алгоритм проведення профконсультації здобувачів освіти та профдіагностичного дослідження. Окреслено сучасні альтернативи профорієнтації: навчальні платформи та інші інтернет ресурси профорієнтаційного спрямування. Матеріали методичних рекомендацій укомплектовано у відповідності до навчальної програми з підготовки радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти. Опрацювання змісту методичних рекомендацій буде сприяти набуттю профорієнтаційної компетентності педагогічних працівників у наданні профорієнтаційних послуг здобувачам освіти.

Методичні рекомендації розраховані на педагогічних працівників, практичних психологів, соціальних педагогів, студентів психолого-педагогічного профілю навчання.

УДК 159.9:378:37.047

© Шевенко А. М., 2025

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2025

ISBN

ЗМІСТ

Передмова	3
Розділ 1. Основи профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти	7
1.1. Нормативно-правова база організації та проведення профорієнтаційної діяльності у закладах загальної середньої освіти	7
1.2. Навантаження практичного психолога з проведення профорієнтаційної роботи у ЗЗСО	12
1.3. Психолого-педагогічні особливості профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти середніх та старших класів	15
1.4. Організація роботи радника з професійної орієнтації у ЗЗСО	29
Розділ 2. Функціонал радника з профорієнтації ЗЗСО Діагностико-консультаційний кейс	34
2.1. Функціонал радника з профорієнтації у відповідності до Концепції НУШ та основні компоненти профорієнтаційної роботи у ЗЗСО	34
2.2. Алгоритм проведення профконсультації	39
2.3. Мистецтво проведення профдіагностичного дослідження	44
2.4. Урахування індивідуально-типологічних особливостей здобувачів освіти як запобіжник ментальних деструкцій у майбутній професійній самореалізації	49
Розділ 3. Альтернативи у профорієнтації: сучасні ресурси	58
3.1. Профорієнтаційний простір закладу освіти	58
3.2. Сучасні профорієнтаційні проекти та платформи	60
3.3. Опрацювання інформації для абітурієнтів на сайтах навчальних закладів	62
3.4. Створення профорієнтаційного портфоліо здобувача освіти	64
Післямова	69
Список використаних джерел	70

ПЕРЕДМОВА

Зважаючи на потреби сучасного історичного періоду, у якому опинилася наша країна, постає актуальне питання максимального використання особистісних ресурсів у площині професійної самореалізації молоді для розбудови України. Вибір майбутньої професії залишається нагальною потребою здобувачів освіти середньої та старшої школи. Одним із актуальних завдань закладів освіти є допомога здобувачам освіти у здійсненні цілеспрямованого та усвідомленого вибору професійного майбутнього.

У профорієнтаційній концепції Нової української школи (НУШ) зазначається, що цей процес будуть забезпечувати радники з професійної орієнтації, а саме педагогічні працівники, які пройшли відповідне навчання та мають сертифікат.

Актуальність проблеми надання якісних профорієнтаційних послуг здобувачам освіти у Новій українській школі і стала пріоритетною щодо розробки методичного забезпечення підготовки радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти.

Нашою метою є сприяння педагогічним працівникам у використанні матеріалів методичних рекомендацій підготовки радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти, та їх психолого-педагогічний супровід у здійсненні профорієнтаційної роботи. Ми сподіваємося, що зміст методичних рекомендацій буде допоміжним у процесі надання профорієнтаційних послуг здобувачам освіти.

На нашу думку, зміст методичних рекомендацій буде сприяти створенню психолого-педагогічних умов для ефективного психологічного супроводу педагогічних працівників в опануванні функціоналом радника з професійної орієнтації у закладі загальної середньої освіти, де вони працюють.

Існують певні складнощі щодо впровадження вищезазначеної інновації, а саме велике навантаження кожного з педагогічних працівників, про що свідчать результати опитувань. У недавніх зверненнях Ігоря Хворостяного, директора директорату шкільної освіти МОН, посада освітнього кар'єрного

радника в академічних ліцеях є потребою, а не забаганкою, і в МОН зараз активно працюють над цим питанням. Також знаходимо підтвердження необхідності впровадження зазначених інновацій: «У старшій школі з'явиться нова посада: кар'єрний радник. Його місія – допомогти учням побудувати освітню траєкторію, визначитися із професією, усвідомити свої сильні сторони та зони розвитку», зазначається в інформаційному подкасті на платформі Освіторія.

Анонсуємо змістове наповнення розділів методичних рекомендацій до навчальної програми з підготовки радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти.

У першому розділі «Основи профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти» представлено наступні підтеми: «Нормативно-правова база в організації та проведенні профорієнтаційної діяльності в закладах загальної середньої освіти», у якій висвітлюються наступні питання: що таке профорієнтація; основні нормативно-правові документи надання профорієнтаційних послуг в ЗЗСО; основні структурні компоненти профорієнтації. У підрозділі «Навантаження практичного психолога з проведення профорієнтаційної роботи у ЗЗСО» подається суть наступних питань: заходи з профорієнтації в індивідуальному плані практичного психолога; функціональне навантаження практичного психолога ЗЗСО. «Психолого-педагогічні особливості роботи зі здобувачами освіти середніх та старших класів (вікові особливості тощо)», у даному підрозділі подаються психологічні особливості підліткового періоду та періоду ранньої юності, кризи та новоутворення вищезазначених вікових етапів. У підтемі «Організація роботи радника з професійної орієнтації у ЗЗСО», висвітлюються наступні питання: активізація профорієнтаційної роботи в школі. Включення профорієнтаційного змісту в систему навчання учнів. Ідея запровадження радника профорієнтації у ЗЗСО.

Другий розділ «Функціонал радника з профорієнтації ЗЗСО. Діагностико-консультативний кейс» складається з наступних підтем:

«Функціонал радника з профорієнтації у відповідності до Концепції НУШ та основні компоненти профорієнтаційної роботи у ЗЗСО», у якій відбувається ознайомлення з основними положеннями Концепції профорієнтації НУШ; детальний розгляд функціоналу радника з профорієнтації. У підтемі «Алгоритм проведення профконсультації» здійснюється навчання щодо встановлення контакту з опитуваним та довірливих стосунків для проведення профконсультації; подається технологія проведення профконсультації тощо. У матеріалах підтеми «Мистецтво проведення профдіагностичного дослідження» представлено планування проведення профдіагностичного обстеження старшокласників; отримання первинних даних про учнів; основні функції профдіагностичного обстеження; підготовка до роботи з діагностичними методиками; організація профдіагностики; аналіз та інтерпретація профдіагностичних даних. Важливою є підтема «Урахування індивідуально-типологічних особливостей здобувачів освіти як запобіжник ментальних деструкцій у майбутній професійній самореалізації», у якій представлено можливі сфери професій у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей здобувачів освіти та підкреслюється важливість врахування цього моменту у виборі майбутньої професії здобувачами з різними типами темпераменту, щоб унеможливити себе від надлишкових витрат психологічних сил та енергії у подоланні перешкод, що можуть виникати у процесі професійної реалізації.

Третій розділ «Альтернативи у профорієнтації: сучасні ресурси» складається з наступних підтем: «Профорієнтаційний простір закладу освіти»; «Пошук та використання додаткової інформації профорієнтаційного спрямування», де відбувається знайомство з додатковими/альтернативними платформами, які надають контент профорієнтаційного наповнення та профорієнтаційні послуги; «Сучасні профорієнтаційні проекти та платформи», у якому розкриваються можливості сучасних платформ з профорієнтації; «Опрацювання інформації для абітурієнтів на сайтах навчальних закладів», здійснюється опрацювання сайтів навчальних закладів, вибір траєкторії

подальшого навчання; творення електронного профорієнтаційного портфоліо здобувача освіти». Підбиття підсумків та представлення власного профорієнтаційного портфоліо здобувача освіти.

Методичні рекомендації до навчальної програми розроблено у відповідності до сучасної державної політики НУШ щодо надання профорієнтаційних послуг здобувачам освіти. Змістове наповнення методичних рекомендацій до навчальної програми орієнтовано на поглиблення знань нормативно-правової сторони діяльності педагогічних працівників у напрямі профорієнтації та розширення уявлень про сучасні виклики та можливості у сфері профорієнтаційної допомоги, набуття профорієнтаційних компетенції та профілактики хибного професійного вибору, вдосконалення наявних компетенцій, надання фахових профорієнтаційних послуг здобувачам освіти ЗЗСО. Сьогодні ми маємо організувати профорієнтаційну роботу таким чином, щоб здобувач освіти почувався не об'єктом впливу педагогічних працівників, а виступати суб'єктом процесу вибору майбутньої професії, проявляти активність та зацікавленість власним професійним майбутнім. Кінцевим результатом профорієнтаційної роботи педагогічних працівників зі здобувачами освіти є їх усвідомлений вибір майбутньої професії.

Отже, розроблені методичні рекомендації забезпечують психологічний супровід педагогічних працівників у здійсненні функціоналу радника з профорієнтації. В ідеалі, на нашу думку, радник з профорієнтації/спеціаліст з профорієнтації/кар'єрний радник має бути окремою штатною одиницею у закладі загальної середньої освіти.

Перспективою подальших наукових пошуків є пілотажний проєкт функціонування дистанційної школи підготовки радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти, з метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Планується апробація та вдосконалення змістового наповнення занять дистанційної школи, їх адаптація до сучасних потреб профільної старшої школи НУШ.

Розділ 1. ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Нормативно-правова база організації та проведення профорієнтаційної діяльності у закладах загальної середньої освіти

Що таке профорієнтація. Основні нормативно-правові документи надання профорієнтаційних послуг у ЗЗСО.

Профорієнтація – це комплексна науково-обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивіда та потреб ринку праці. Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями особистості та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Реалізація профорієнтації на державному рівні здійснюється у розробці та впровадженні нормативно правових документів які визначають зміст профорієнтації, нормативи та стандарти її організації та проведення, регламентують основні положення надання профорієнтаційних послуг населенню держави. Основний документ, це Положення про професійну орієнтацію населення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95#Text>

У документі зазначається, що профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності [23].

У Положенні про професійну орієнтацію населення чітко представлена мета профорієнтаційної роботи, а саме сприяння специфічними для профорієнтації методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення [23].

У підпункті 1.8. Положення розкриваються наступні принципи, що покладені в основу профорієнтаційної роботи з населенням:

- комплексний характер надання населенню профорієнтаційних послуг;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України і громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні.
- конфіденційність та рекомендуєчий характер висновків профконсультацій і профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики [23].

У пункті 3 Положення зазначено, що *у навчальних закладах освіти професійну орієнтацію здійснюють працівники соціально-психологічної служби, центрів зайнятості, профконсультанти, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо.* Також зазначено, що у штатних розкладах середніх загальноосвітніх навчально-виховних та вищих навчальних закладів вводиться посади психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації [23].

Отже, на законодавчому рівні зазначено, що спеціалісти з профорієнтації мають зайняти чільне місце у закладах загальної середньої освіти.

Детальніше представимо та опишемо, які типи персоналу існують у різноманітних службах підтримки розвитку кар'єри, включаючи їхні ролі та обов'язки.

Практичний психолог. Посада педагогічного працівника – практичний психолог навчального закладу. Положення про психологічну службу системи освіти України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 03.05.99 N 127 ([z0922-99](#)), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30.12.99 за N 922/4215. Режим доступу: https://zakononline.com.ua/documents/show/205706_594515. У пункті 4.3. Практичний психолог навчального закладу: *сприяє вибору підлітками професій з урахуванням їх ціннісних орієнтацій, здібностей, життєвих планів і можливостей, готує учнів до свідомого життя.*

Соціальний педагог. Посада педагогічного працівника – соціальний педагог навчального закладу. Положення про психологічну службу системи освіти України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 03.05.99 N 127 ([z0922-99](#)), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30.12.99 за N 922/4215. Режим доступу: https://zakononline.com.ua/documents/show/205706_594515. У пункті 4.5. зазначається, що соціальний педагог навчального закладу: *сприяє участі вихованців у науковій, технічній, художній творчості, спортивній, суспільно-корисній діяльності, виявленню задатків, обдарувань, розкриттю здібностей, талантів, дбає про професійне самовизначення та соціальну адаптацію учнівської молоді.*

Кар'єрний радник. У Державній службі зайнятості реалізовується інститут кар'єрного радника. Впровадження нового проєкту – єдиного куратора для безробітних, передбачено Постановою Кабінету Міністрів України. Відповідно до Постанови, фахівець, який виконує функції радника,

буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи.
Режим доступу: <https://skills.dcz.gov.ua/course/karyernyj-radnyk/>

Посада – кар’єрний радник Державної служби зайнятості регламентована Постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та введення обліку осіб, які шукають роботу» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>, що вступила в дію з 1 січня 2019 року.

Посадова інструкція кар’єрного радника (код КП – 2412.2)

1.2. Посада кар’єрного радника належить до розділу «Професіонали» Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», код професії – 2412.2.

1.5. Кар’єрний радник є співробітником Центру зайнятості, який забезпечує організацію надання послуг щодо сприяння громадянам у підборі підходящої роботи та плануванні кар’єри.
<https://profpressa.com/instructions/kariernii-radnik>

Наказ Міністерства соціальної політики України 19.12.2018 № 1913. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 р. за № 1516/32968 Про затвердження Порядку та умов складання, виконання індивідуальних планів надання послуг і працевлаштування.

- Кар’єрний радник спільно із зареєстрованим безробітним визначають заходи щодо працевлаштування, які зазначаються у Плані працевлаштування.

- Кар’єрний радник разом із зареєстрованим безробітним на підставі аналізу змісту запланованих заходів й отриманих результатів коригує перелік заходів безробітного шляхом внесення змін та доповнень до Плану працевлаштування. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1516-18#Text>

Спеціалізований кар’єрний радник. У державній службі зайнятості в грудні 2020 року стартував черговий проєкт – інститут спеціалізованого кар’єрного радника. Мета нового сервісу – запровадження методів поглибленого індивідуального обслуговування особливих категорій населення

або груп підвищеної вразливості, зокрема тих, які потребують соціального захисту. Це, насамперед, учасники бойових дій, внутрішньо переміщені особи, безробітні «зі стажем», без професії та досвіду роботи. Пілотною в апробації нової технології обслуговування клієнтів стала Житомирська область, яка протягом трьох місяців відпрацьовувала нову методику надання послуг <https://www.dcz.gov.ua/novyna/specializovanyy-karyernyy-radnyk-hto-vin-i-kogo-obslugovuye>

Консультант (фахівець) центру зайнятості та он-лайн тестування.

Державна служба зайнятості «Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри» Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. Сервіс з он-лайн тестування <http://profi.dcz.gov.ua/>. Платформа створена з метою надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі. Зареєстрованому користувачу надається можливість *безкоштовно* отримати послуги з профорієнтації у *он-лайн форматі* без відвідування центру зайнятості та зробити власну профорієнтацію, якщо існує потреба у: виборі (зміні) професії; виборі майбутнього напрямку професійного навчання; визначенні схильності до підприємницької діяльності; оцінці власних здібностей та навичок (SoftSkills); саморозвитку. За бажанням можна додатково звернутися за консультацією до фахівців державної служби зайнятості. <http://profi.dcz.gov.ua/about/>

Кар'єрний консультант. Безкоштовні кар'єрні консультації для молоді. Експертна платформа з кар'єрного консультування і працевлаштування Career Hub запрошує на безкоштовну кар'єрну онлайн-консультацію <https://careerhub.in.ua/career-counselors-career-hub/>

У зв'язку із запровадженням реформи Нової української школи (НУШ) постала необхідність забезпечення профільної школи спеціалістами з профорієнтації. У цьому аспекті були ініційовані нововведення, що стосуються педагогічних працівників, які займаються проблемами надання профорієнтаційних послуг здобувачам освіти ЗЗСО.

Кар'єрний радник закладів загальної середньої освіти (у планах). 13 грудня 2019 року на офіційній сторінці НУШ було опубліковано інформацію щодо заяви Ганни Новосад, тодішньої міністерки освіти про те, що у школах для старшокласників планують запровадити кар'єрних радників, які допомагатимуть обрати професію. Для цього буде зроблено мережу кар'єрних радників. Це може бути одна людина на освітній округ, на кілька шкіл. Вона буде робити професійну орієнтацію. <https://nus.org.ua/news/u-shkolah-pratsyuvatymut-kar-yerni-radnyky-shhob-dopomagaty-uchnyam-obraty-profesiyu/>

Радник з професійної орієнтації у школі (у планах). Виконувати профорієнтаційну роль в школі можуть окремі фахівці-консультанти з питань професійної орієнтації (профорієнтаційні радники). Але, чинний наказ МОН «Про затвердження типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти» наразі *не містить посади радника чи консультанта з питань професійної орієнтації*. Внесення відповідних змін до наказу буде важливим інструментом для організації професійної орієнтації у школах. Правове підґрунтя для наявності такої посади у школі дозволить навчальним закладам та їхнім засновникам бути гнучкими у виборі формату професійної орієнтації. Функціонал буде покладено на шкільних психологів, соціальних педагогів, вчителів-предметників, класних керівників. https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczija-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf

Отже, впровадження оновленої профорієнтації у закладах освіти ґрунтується та підкріплюється нормативно-правовими документами, що визначають ключові позиції спеціалістів з профорієнтації у Новій українській школі, зокрема форматі реформ профільної середньої освіти.

1.2. Навантаження практичного психолога з проведення профорієнтаційної роботи у ЗЗСО

Місце профорієнтації в індивідуальному плані практичного психолога. Функціональне навантаження практичного психолога ЗЗСО. Основні структурні компоненти профорієнтації.

Робота практичного психолога в закладі загальної середньої освіти регламентується Професійним стандартом https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/12/Standart_Praktychnyy_psykholoh.pdf

У Професійному стандарті зазначається мета діяльності практичного психолога, а саме: «Психологічне забезпечення освітнього процесу відповідно до цілей та завдань освітньої діяльності та визначених результатів навчання, сприяння створенню психолого-педагогічних умов, необхідних для досягнення результатів навчання здобувачами освіти, ефективної роботи педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу освіти, сприяння всебічному особистісному розвитку здобувачів освіти, реалізації їхніх можливостей та захист психічного здоров'я під час навчання».

Проаналізуємо ті пункти, які стосуються профорієнтаційної роботи.

Профорієнтаційна робота психолога регламентується базовими законами («Про освіту», «Про загальну середню освіту»), Положенням про психологічну службу, Етичним кодексом психолога, наказами МОН, зокрема щодо пріоритетних напрямів (Листи МОН) та організаційно-методичними документами (типова документація), а також Планом роботи закладу освіти і Планом роботи практичного психолога на навчальний рік, що базуються на цих нормативних актах, включаючи специфічні листи щодо профорієнтації та ментального здоров'я.

Основні документи: Конституція України та закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту». Етичний кодекс психолога. Положення про психологічну службу в системі освіти України (наказ МОН від 22.05.2018 № 509).

Навантаження практичного психолога закладу освіти щодо організації та проведення профорієнтаційної роботи, що інтегрується в річний план визначається наступними видами діяльності:

Профінформаційна робота – ознайомлення здобувачів освіти зі світом професій, вимогами ринку праці, закладами навчання.

Профдіагностика (індивідуальна і групова) – діагностика професійних інтересів, нахилів, здібностей, аналіз та узагальнення отриманих даних, оформлення висновки та рекомендації, які повідомляються здобувачам освіти та їхнім батькам.

Профконсультація – індивідуальна чи групова зі здобувачами освіти та їхніми батьками щодо вибору майбутнього професійного шляху.

Просвітницька робота – про ведення тренінгів професійного самовизначення, майстер-класів, профорієнтаційних занять тощо.

Відповідно до [Листа ІМЗО від 07.07.2025 № 21/08-586](#), профорієнтаційна робота має враховувати:

- Психологічну підтримку учнів у виборі професії в умовах воєнного стану та відновлення країни.
- Розвиток «м'яких навичок» (soft skills), які сприяють адаптації на ринку праці.
- Співпрацю з батьками для формування реалістичних професійних очікувань.

Для детального планування заходів фахівці використовують Типовий річний план роботи практичного психолога, у якому заходи з профорієнтації розподіляються помісячно, переважно у II півріччі навчального року.

Основні структурні компоненти профорієнтації. Профорієнтація у закладі загальної середньої освіти забезпечує наступні напрями: профінформаційна робота, профдіагностика, проведення профконсультацій.

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення та розповсюдження інформації про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висувуються до особи, яка бажає їх набути, форми й умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивації здобувачів освіти.

Професійну інформацію можна визначити як психолого-педагогічну систему формування в особистості активної профорієнтаційної позиції, що

відповідає суб'єктивним і об'єктивним умовам здійснення усвідомленого професійного вибору. Профінформація передбачає специфічну пізнавальну діяльність особистості (профінформаційна діяльність), у якій особистість оволодіває методикою аналізу світу професій, окремих видів професійної діяльності, а також самоаналізу і самооцінки своїх індивідуальних особливостей у їх проекції щодо вимог професії.

Профконсультація – науково обґрунтована система взаємодії практичного психолога/профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду професійної діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, ціннісних орієнтацій, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці (висвітлено у підтемі 2.2).

Профдіагностика – оцінка потенційних професійних здібностей, конкретних індивідуально-психологічних властивостей особистості, необхідних для виконання певних видів професійної діяльності (висвітлено у підтемі 2.3). Профдіагностика здійснюється практичним психологом з метою виявлення професійних інтересів, здібностей, нахилів здобувачів освіти, діагностичні зрізи виявляють готовність здобувачів освіти до вибору професії. Маємо зазначити, що індивідуальна профдіагностика є більш інформативною, результати такого опитування слугують основою для подальшої ґрунтовної профконсультації.

1.3. Психолого-педагогічні особливості профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти середніх та старших класів: базової та профільної школи

Психологічні особливості підліткового періоду та періоду ранньої юності, кризи та новоутворення вищезазначених вікових етапів. Особливості проведення профорієнтації на цих вікових етапах у відповідності до Концепції профорієнтації НУШ.

У підлітковому віці відбувається перехід від дитинства до дорослості та становлення якісних новоутворень внаслідок перебудови організму,

трансформації взаємин із дорослими та однолітками, освоєння нових способів соціальної взаємодії, змісту морально-етичних норм, розвитку самосвідомості, інтересів, пізнавальної та навчальної діяльності [2, с.73].

Саме становлення самосвідомості є головним новоутворенням підліткового віку, його проявом є почуття дорослості, яке підлітки у різний спосіб намагаються проявити через зміну поведінки, прагнення до нових форм взаємодії із дорослими та однолітками. Завданням педагогічних працівників є спрямувати енергію підлітків у напрям самопізнання, пошуку себе, відкриття своїх сильних сторін та своєї унікальності. Така робота буде профілактикою зниженої самооцінки, зайвих сумнівів щодо власної спроможності, а також убезпечить підлітків від руйнівних впливів негативізму, бурхливих емоційних проявів, акцентуацій характеру.

Криза підліткового віку «криза тринадцяти років» пов'язується зі змінами у фізіології підлітків, а також зі змінами всього процесу психічного розвитку людини. Симптомами кризи є зниження продуктивності навчальної діяльності та негативізм.

Заброцький М. М. зазначає, що поява відчуття дорослості як специфічного новоутворення самосвідомості є структурним центром особистості підлітка, тією якістю, в якій відображається нова життєва позиція у ставленні до себе, людей і світу в цілому. Почуття дорослості визначає спрямованість і зміст активності підлітка, його нові прагнення, бажання [2, с. 84].

У профорієнтаційній роботі зі здобувачами підліткового віку можна спиратися на їх вміння ставити перед собою мету, складати план дій, оцінювати та підібрати необхідні засоби її досягнення. Варто зважати на вольові якості як наполегливість, цілеспрямованість, вміння долати перешкоди та сприяти їх розвитку.

Інтереси підлітка стають більш стійкими, прослідковується цілеспрямованість, активність, глибина у досягненні бажаного. Можна зазначити, що підліток приділяє більше уваги тій діяльності, яка його цікавить,

спостерігається диференційованість у ставленні до навчальних предметів, до занять у позанавчальний період.

У підлітковому віці з'являються думки про майбутню професію, здобувачі освіти «приміряють» на себе професії своїх батьків, знайомих, виокремлюють для себе певний ідеал, фантазують щодо професійного майбутнього.

Психологічні характеристики старшого шкільного віку є оптимальними для процесу вибору майбутньої професії. Провідною діяльністю цього вікового періоду є навчально-професійна, а основним новоутворенням – самовизначення, потреба зайняти позицію дорослого, розуміння себе, свого місця та призначення в житті.

Інтенсивно розвивається самосвідомість особистості як система поглядів на себе, починає складатись професійна самосвідомість «Я-професійне». Головною особливістю юнацького віку є перехід до дорослого життя та пов'язані з ним соціальне та професійне самовизначення.

Важливою умовою для професійного самовизначення здобувачів освіти є їх залучення до активної самопізнавальної діяльності, бо самопізнання сприяє саморозвитку та самоактуалізації особистості. Враховуючи ці особливості, допомога педагогічних працівників та спеціаліста з профорієнтації буде особливо вчасною та доречною у сприянні вибору професійного шляху.

Представимо критерії та показники активної самопізнавальної діяльності старшокласників, які варто враховувати у процесі сприяння вибору професії здобувачами освіти (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Критерії та показники активної самопізнавальної діяльності старшокласників

Критерії	Показники
Активність пізнання та самопізнання	Розвинена самосвідомість, критичність мислення, оригінальність та позитивність мислення,

	самостійність, наполегливість, допитливість, працелюбність, креативність, кмітливість
Позитивні емоції та почуття	Оптимізм, радість, емпатія, творча уява, фантазія, здатність до перетворення, самопізнання.
Формування «Я-концепції»	Формування стилю життєдіяльності, впевненість у собі, особистісна самоповага, самоцінність, позитивна самопрезентація
Система цінностей	Цілеспрямованість, розуміння добра та зла, наполегливість, прагнення до досягнення мети, самостійність, самодостатність, порядність, цілеспрямованість, відповідальність, готовність до виправданого ризику, адаптованість, культура міжособистісних взаємин, усвідомлення цілей, цінностей, принципів життя
Мотиви, потреби	Потреба у самовдосконаленні, мотив досягнення успіху, мотивація самоствердження
Саморегуляція	Рефлексія, саморефлексія, адекватна самооцінка, найповніша реалізація себе в житті, здатність до самокорекції та саморегуляції поведінки та діяльності
Соціальна активність	Активність, ініціативність, наявність власної життєвої позиції, вміння поважати та цінувати свою працю та працю інших людей; розуміння свободи вибору, поведінкові альтернативи, особистісна самоповага, наполеглива праця, комунікативна компетентність
Особистісний ідеал	Особистісне самоствердження, досягнення життєвого та професійного успіху.

Визначені нами критерії та показники свідчать про те, що формування готовності до професійного самовизначення передбачає реалізацію особистісно-орієнтованого підходу, за якого забезпечується розвиток інтелектуальної, ціннісної, мотиваційної, поведінкової та інших сфер особистості старшокласників.

Навчання у старших класах припадає на ранню юність (15-17 років), це період розвитку людини, відповідний перехід від підліткового віку до самостійного дорослого життя. Цей період пов'язаний з *розвитком*

самосвідомості, різкою зміною внутрішньої позиції, коли зверненість у майбутнє стає головною спрямованістю особистості. Такі проблеми як: професійне самовизначення, подальший життєвий шлях та набуття ціннісних орієнтацій, перетворюються в центральну лінію навколо якої відбувається виявлення та розкриття інтересів, пошук свого місця, формування відповідальності за своє майбутнє.

У старшокласників інтенсивно формуються пізнавальні та професійні інтереси, потреба у праці, здатність будувати життєві плани, суспільна активність, долається залежність від дорослих і утверджується самотійність.

Отже, рання юність, це напружений період *розвитку самосвідомості, побудови «Я»-концепції, формування ціннісних орієнтацій, відповідального ставлення за свої вчинки та своє майбутнє.* Професійне самовизначення ми розглядаємо як органічну ланку цілісного процесу розвитку особистості у зазначений віковий період.

Особистість старшокласників в плані професійного самовизначення формується ефективніше тоді, коли цей процес базується на вже розвинених в психіці особистості утвореннях та їх основних характеристиках. Оскільки процес розвитку особистості є комплексним, показники цього розвитку повинні інтегруватися, необхідно вивчати кожного учня одночасно в двох напрямках: по-перше, визначити якості його інтереси, здібності, навички; по-друге, виявити рівень усвідомленості свого ставлення до професійного самовизначення та майбутньої професії.

Професійне самовизначення старшокласників відбувається відповідно до психологічних особливостей даної вікової категорії, такий підхід дозволить більш усвідомлено підійти до вирішення проблеми професійного самовизначення. Саме тому важливо бути ознайомленим з питаннями психологічного розвитку. Учні старших класів знаходяться у ранньому юнацькому віці, і саме цей період є сенситивним щодо професійного самовизначення.

Даючи відповіді самій собі на запитання «Хто я?», «Який я?», «До чого я прагну?», молода людина здійснює формування самосвідомості, особистісного світогляду та критичного осмислення своєї життєдіяльності. Ранній юнацький вік, це період підготовки до вибору майбутньої професії та здійснення професійного вибору. У цьому віці на основі прагнення старшокласника до автономії також формується повна структура самосвідомості, розвивається особистісна рефлексія, усвідомлюються життєві плани та перспективи.

Отже, це період, коли здійснюється перехід від дитинства до початку дорослого життя, що визначає *рівень відповідальності, самостійності, здатності до активної участі* в особистому житті та житті суспільства, до цілеспрямованого вирішення проблеми професійного самовизначення.

У психологічному плані юність вирішує задачі завершального самовизначення й інтеграції у спільність дорослих людей, а саме.

Таблиця 1.2

Особливості раннього юнацького віку щодо особистісно-професійного самовизначення

<i>№</i>	<i>Автори</i>	<i>Здобутки особистості</i>
1.	за Е. Еріксоном	набуття Его-ідентичності особистості
2.	за Ж. Піаже, Г. С. Костюком	набуття інтелектуального дозрівання
3.	за В. Франклом	набуття пошуку сенсу буття
4.	за А. Маслоу	набуття самореалізації та індивідуального розвитку
5.	за А. Б. Мудрик	набуття прагнення до успіху в діяльності
6.	за Р. Бернсом, М. Й. Боришевським, П. Р. Чаматою	набуття становлення якісно нової самосвідомості або Я-концепції
7.	за Л. Кольбергом	набуття становлення моральної самосвідомості

Як вбачають більшість авторів (табл. 1.2), специфікою раннього юнацького віку є відповідальність за власну долю та відповідальність за майбутнє життя.

Далі у таблиці 1.3. детальніше розглянемо вікові психологічні особливості старшокласників: новоутворення, критерії та показники.

Таблиця 1.3

Вікові психологічні особливості старшокласників

№	Новоутворення	Критерії	Показники
1.	Світогляд	Система знань, що пояснює різні явища життя та природи.	Система переконань, ціннісних орієнтацій, установок, тенденцій до причинного пояснення, доводів, потоку закономірностей.
2.	Пізнавальна потреба, як цілеспрямована пізнавальна діяльність.	Навчальні та не навчальні інтереси представляють певну систему, яка виробляє стиль розумової діяльності.	Інтереси повні, стійкі, є змістовний зв'язок та єдність, співвідносяться професійні інтереси, вміє самостійно використовувати основні мислительні операції, є навички організації розумової діяльності.
3.	Життєве та професійне самовизначення	Народження життєвої перспективи, орієнтація на майбутнє, спроба усвідомити своє місце в майбутньому, уява про своє бажане «Я».	Наявність життєвих планів, орієнтація на професію, почуття дорослості в перспективі.
4.	Самооцінка	Особистісна та міжособистісна рефлексія, самооцінка з урахуваннями життєвих спрямувань.	Підвищується критичність, невпевненість у собі, високий рівень допомоги переходить у високу самооцінку.
5.	Самовиховання	Самовиховання набуває особистісний аспект, в учнів з'являється прагнення удосконалювати себе та свою діяльність.	Самовиховання планується у деяких є програми, але не завжди доводяться до кінця, робота над собою носить регулярний характер.

У процесі вибору професії можна виділити декілька періодів: період фантазій, що відповідає дітям до 11 років; період пробних виборів, що охоплює учнів 11-17 років і поділяється на чотири стадії, а саме, коли вибір визначається інтересами (11-12 років), коли вибір визначається здібностями, вміннями, талантом (13-14 років), коли вибір визначається особистісними цінностями (15-16 років) та перехідний період, коли відбувається зміна життя особистість вступає в нову соціальну ситуацію розвитку; період реалістичного вибору (після 17 років), який включає три стадії, а саме, дослідницьку, стадію кристалізації, у якій відбувається оцінка факторів, що впливають на вибір професії, стадію деталізації та уточнення вибору [1].

Старшокласники істотно відрізняються один від одного не лише за темпераментом та характером, а і відносно власних здібностей кожен з них має свої переваги або певні труднощі. Також різницю складають потреби, прагнення та інтереси, і що дуже важливо, це різний ступінь розвитку самосвідомості. Професійне самовизначення, це процес самостійного та свідомого вибору професії, отже, наголосимо на тому, що саме рівень розвитку самосвідомості старшокласників і впливає на якість їх професійного самовизначення.

Як зазначають вітчизняні та зарубіжні вчені, саме ранній юнацький вік є періодом інтенсивного формування системи ціннісних орієнтацій, що значно впливає на становлення характеру та особистості в цілому. Це пов'язано з появою на даному віковому етапі необхідних передумов для формування ціннісних орієнтацій, а саме: оволодіння понятійним мисленням, нагромадженням достатнього морального досвіду, певним місцем у соціумі. Поява переконань у юнацькому віці свідчить про значний якісний перелом у характері становлення системи професійно спрямованих цінностей. Саме система ціннісних орієнтацій, сформована в юнацькому віці, визначає особливості та характер відносин особистості з навколишньою дійсністю і тим самим спрямовує її поведінку.

Формування особистості відбувається у процесі постійних взаємин з іншими людьми. Особистісні особливості є соціально обумовленими, тому й ціннісні орієнтації можна визначити «як суб'єктивно ідеалізоване і мотивоване відображення в психіці особистості цінностей на конкретному етапі історичного розвитку. Вони дозволяють особистості ранжувати об'єкти соціальної дійсності і мотиви поведінки за їх значущістю для неї та виступають як певні стимули для досягнення поставлених цілей, набуваючи функції регуляторів соціальної поведінки...» [26]. Виходячи з цього визначення, ключ до розуміння поняття «ціннісні орієнтації» варто шукати в системі взаємин між потребами особистості та загальними суспільними цінностями до яких входять і професійні цінності.

Ціннісні орієнтації, виступаючи одним з центральних особистісних новоутворень, виражають свідоме відношення особистості до соціальної дійсності й у цій своїй якості визначають широку мотивацію її поводження і впливають на всі сторони її дійсності. Особливого значення набуває зв'язок ціннісних орієнтацій зі спрямованістю особистості. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її поглядів на навколишній світ, до інших людей, до себе самої, основу світогляду, ядро мотивації та загальну життєву позицію.

Вибір професії й оволодіння нею починається з професійного самовизначення. На цьому етапі учні повинні вже цілком реально сформуванати для себе задачу вибору майбутньої сфери діяльності з урахуванням певних психологічних та психофізіологічних ресурсів.

Отже, вибір професії, це одна з найважливіших задач, що стоїть перед старшокласниками, її вирішення пов'язане з різними факторами:

- інтересами, схильностями, здібностями учнів;
- позицією батьків та всього найближчого оточення старшокласників;
- популярністю професії для молодшої людини;
- соціальною значимістю даної професії в житті суспільства;
- економічними перспективами трудової діяльності.

У взаємозв'язку з іншими характеристиками особистості їх можна визначити у такий спосіб: потреби – інтереси – об'єктивні цінності – мотиви – мета – вибір професії. Урахування усіх цих факторів дозволяє уникнути багатьох проблем, що пов'язані з помилковим вибором професії. Але не кожному старшокласнику під силу самостійно розібратися в цих факторах, причиною тому можуть бути: відсутність виражених, стійких інтересів; конформізм; дефіцит інформації щодо ряду професій; не сформованість вольових компонентів особистості. Усі ці причини вкрай утруднюють професійне самовизначення старшокласників та сприяють неусвідомленому вибору професії.

Отже, важливою, невідкладною та нелегкою справою для старшокласників стає вибір професії. Психологічно вони спрямовані у майбутнє, внутрішньо старшокласники вже обтяжені школою, це життя здається їм надто штучним (рафінованим), яке не відповідає реаліям сьогодення. Старшокласники добре розуміють, що зміст майбутнього життя, насамперед, залежить від того, чи зможуть вони правильно обрати професію.

Як зазначається у Концепції професійної орієнтації у Нові українській школі «Професійна орієнтація в закладах освіти – це «живий» та гнучкий процес, який на різних рівнях освіти має враховувати досягнення попередніх етапів».

Наскрізна профорієнтація дозволяє здобувачам освіти:

- у початковій школі (1-4 класи) – досліджувати світ професій в межах програми предмету «Я досліджую світ»;
- у базовій школі (5-9 класи) – вивчати зв'язок між дисциплінами та професійними кластерами, досліджувати особливості попиту щодо кваліфікованих спеціалістів на регіональному та місцевому ринках праці, знайомитись із кращими прикладами вдалої професійної кар'єри на рівні регіону, територіальної громади, країни;
- у старшій школі (10-11 класи) та з 2027 р. профільній школі (10-12 класи) – розуміти зв'язок між навчальними предметами і професіями, вивчати

сферу професійної діяльності, характерну для різних ринків праці – від глобального до місцевого, детально знайомитися із професіями, спеціальностями, галузевими та кар'єрними кластерами за напрямками [11].

<https://nus.org.ua/news/kontseptsiya-proforiyentatsiyi-v-nush-gromadske-obgovorenniya-dokumenta/>

Ще раз підкреслимо, що в межах наскрізної профорієнтації, яка проводиться у базовій школі (5-9 класи) рекомендовано:

- вивчати зв'язок між дисциплінами та професійними кластерами,
- досліджувати особливості попиту щодо кваліфікованих спеціалістів на регіональному та місцевому ринках праці,
- знайомитись із кращими прикладами вдалої професійної кар'єри на рівні регіону, територіальної громади, країни.

Детально представимо змістове наповнення та ідеї щодо здійснення профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти 5-9 класів у закладі загальної середньої освіти.

Учні 5-6 класів Нової української школи. Здобувачі освіти 10-12 років вступають до підліткового віку. На цьому етапі учні:

- знайомляться зі світом професій (розширене коло) в ігровій формі та через проекти, які роблять самостійно чи у групі,
- заохочуються до виявлення професій, які їм цікаві,
- обговорюють важливість навчання, трудової діяльності, поваги до будь-якої професії, до праці та результатів праці інших людей,
- заохочуються до розвитку своїх здібностей і талантів,
- беруть участь у шкільних профорієнтаційних проєктах.

Як результат учні:

- охоче досліджують власні інтереси, схильності, здібності та вподобання; розуміють свої слабкі сторони та виявляють бажання їх підсилити;

- демонструють здатність робити власний вибір, зокрема, щодо своїх освітніх вподобань;

- демонструють широке розуміння різноманітності професій та їх розвитку;
- розуміють, що таке ринок праці, зокрема, можуть описати типи професій, що поширені у їхній громаді/місті/регіоні та ідентифікувати ключові особливості цих професій;
- розуміють важливість та зв'язок між знанням у тій чи іншій галузі та використанням цих знань у професіях [11, с. 26].

Учні 7-9 класів Нової української школи. Здобувачі освіти 13-15 років на цьому етапі:

- окреслюють і досліджують можливі напрями профільного навчання та професійного розвитку;
- обговорюють важливість навчання впродовж життя, набуття сучасних компетентностей та навичок;
- обговорюють важливість самопізнання, постійного особистісного та професійного розвитку;
- обговорюють важливість трудової діяльності, поваги до будь-якої професії, до праці та результатів праці інших людей;
- беруть участь у шкільних та інших соціальних проєктах, які націлені на реальні результати для учнів, класу, школи, громади;
- досліджують і розвивають себе через проєкти, пов'язані з потенційними напрямками свого професійного розвитку та через проби у різних видах діяльності у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти, МРЦ, практики, стажування, волонтерство;
- знайомляться з ринком праці, зокрема щодо кваліфікованих спеціалістів, та аналізують його тенденції;
- ознайомлюються зі світовими трендами розвитку професій,
- вивчають основи трудового законодавства, свої права та обов'язки.

Як результат учні:

- розуміють/усвідомлюють власні інтереси, схильності, здібності та вподобання та моделюють їхнє застосування у професійному житті;

- демонструють проактивну та усвідомлену позицію щодо формування своєї подальшої освітньої та професійної траєкторії;
- переконані, що їхня активна позиція щодо власного життя, а також життя громади здатна приносити бажані результати;
- розуміють, що таке робоча етика як складова професійної діяльності;
- розуміють важливість розвиненого емоційного інтелекту/співдії/комунікації з іншими заради позитивного результату; демонструють різноманітні навички співпраці;
- демонструють інтерес до отримання практичного досвіду тих чи інших професій;
- (до завершення 9го класу) розуміють, які є подальші освітні траєкторії та можливості, у зв'язці з майбутньою професійною реалізацією;
- детально розуміють та розрізняють типи/види професій з різних сфер життя.
- можуть розрізнити/виявити дискримінацію та наявні стереотипи на ринку праці;
- можуть свідомо протистояти стереотипам під час свого освітнього і професійного вибору [11, с. 26-27].

Учні 10-12 класів профільної Нової української школи На цьому етапі учні:

- досліджують і розвивають себе через проекти, пов'язані з потенційними напрямками свого професійного розвитку та через проби у різних видах діяльності, у закладах освіти наступних рівнів, МРЦ, практики, стажування, волонтерство,
- обговорюють важливість навчання впродовж життя, набуття сучасних компетентностей і навичок; важливість самопізнання, постійного особистісного та професійного розвитку,
- формують розуміння важливості професійної діяльності, поваги до будь-якої професії, результатів праці інших людей,

- обговорюють важливість усвідомленого вибору своєї майбутньої професійної діяльності та розвитку кар'єри,
- беруть участь у шкільних та інших соціальних проєктах, які націлені на реальні результати для учнів, класу, школи, громади, міжнародних проєктах,
- знайомляться з ринком праці та аналізують його тенденції,
- вивчають основи трудового законодавства, свої права та обов'язки.

Як результат учні:

- розуміють як їхні інтереси, схильності, здібності та вподобання, а також слабкі сторони, співвідносяться з можливостями на ринку праці;
- свідомо та критично визначають свої бажані подальші освітні та професійні траєкторії; можуть аргументовано пояснити свій вибір;
- розуміють орієнтовну послідовність кроків для досягнення своїх подальших освітніх та професійних бажань/планів;
- демонструють проактивність у дослідженні ринку праці, спробах отримати практичний досвід;
- розуміють, які є подальші освітні можливості після завершення повної загальної середньої освіти;
- можуть реалістично оцінювати ймовірні наслідки того чи іншого подальшого освітньо-професійного вибору;
- розуміють основні характеристики регіонального, національного та глобального ринку праці; демонструють здатність до критичного аналізу змін та процесів на ринку праці; цікавляться майбутнім різних професій;
- володіють базовими навичками планування кар'єри, пошуку роботи, спілкування з потенційними роботодавцями; вміють шукати та критично оцінювати інформацію про професії та робочі місця;
- демонструють підприємливість та інноваційність, бажання розвивати власну справу (розуміють, що вони самі можуть бути творцями свого робочого місця/професії);

- розуміють важливість практичного досвіду (у вигляді стажувань, практик, зустрічей з роботодавцями, підприємцями) перед прийняттям рішення щодо подальшої освітньої та професійної траєкторії [11, с. 27].

У загальному плані наскрізна профорієнтація здобувачів освіти буде сприяти: формуванню позитивного ставлення до всіх предметів та професій; якісному аналізу своїх здібностей та інтересів; набуттю необхідних компетентностей та навичок; формуванню різних траєкторій розвитку кар'єри тощо.

У своїх працях Охріменко З. В. наголошує, що учні старшого підліткового віку і старшокласники мають володіти конкретними знаннями, уміннями й навичками, які допоможуть свідомо обирати власний кар'єрний шлях. Зважаючи на те, що період навчання в школі є найбільш продуктивний для опанування кар'єрними навичками, вважаємо, що кар'єрне зростання має стати одним з напрямів профорієнтаційної роботи з учнями [13; 14].

1.4. Організація роботи радника з професійної орієнтації у ЗЗСО

Ідея запровадження кар'єрних радників. Активізація профорієнтаційної роботи в школі. Включення профорієнтаційного змісту в систему навчання учнів. Ідея запровадження радника профорієнтації в ЗЗСО. Розробка кар'єрної траєкторії здобувача освіти.

Вперше в Україні почули про інститут кар'єрних радників завдяки Державній службі зайнятості. За її підтримки кар'єрний радник став інновацією сучасної профорієнтаційної роботи з безробітними. Впровадження нового проєкту у службі зайнятості – єдиного куратора для безробітних, передбачено Постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», що вступила в дію з 1 січня 2019 року. Відповідно до Постанови, фахівець, який виконує функції радника, буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи.

Кар'єрний радник – це співробітник центру зайнятості, який забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим

безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування.

Кар'єрний радник сприяє в пошуку роботи, плануванні кар'єри наступними шляхами:

- надання консультацій щодо працевлаштування;
- надання інформації про вакантні посади, про заходи для самостійного пошуку роботи, початку підприємницької діяльності;
- консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, формування та розвитку професійних навичок і компетентностей, які користуються попитом на ринку праці, у тому числі щодо вибору/зміни професії (виду професійної діяльності) та/або можливостей започаткування та провадження підприємницької діяльності;
- проведення профорієнтації, профдіагностики;
- інформування про суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, про застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

На підставі даних, які кар'єрний радник вносить до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості, формується персональна картка особи, яка шукає роботу.

Для кожної особи, яка шукає роботу, кар'єрний радник складає індивідуальний план надання послуг. У плані зазначається комплекс заходів, які мають вжити кар'єрний радник та особа, яка шукає роботу, строки та періодичність їх надання, зобов'язання сторін щодо виконання цього плану. За спільною згодою кар'єрного радника та особа, яка шукає роботу, строк надання послуг згідно з індивідуальним планом може бути змінено.

Індивідуальний план надання послуг особі, яка шукає роботу, складається у двох примірниках, підписується безпосередньо особою та кар'єрним радником. Один примірник підписаного обома сторонами індивідуального плану видається особі, яка шукає роботу.

У разі наявності пропозиції щодо роботи кар'єрний радник повідомляє про це особі, яка шукає роботу, та за її згодою видає направлення на працевлаштування.

Під час формування направлення на працевлаштування кар'єрний радник зобов'язаний перевірити актуальність пропозиції щодо роботи та попередньо узгодити з роботодавцем умови проведення співбесіди з особою, яка шукає роботу. <https://www.uk-legal.od.ua/v-ukraini-zyavilasya-posada-karierno/>

Отже, кар'єрний радник зобов'язаний супроводжувати особу, яка шукає роботу, від реєстрації у Центрі зайнятості до працевлаштування на конкретному місці. Якщо держава піклується про безробітних, гарантуючи послуги кар'єрного радника, то чи не буде доцільним надавати здобувачам освіти якісні профорієнтаційні послуги, у вигляді психолого-педагогічного супроводу, який би здійснював спеціаліст з профорієнтації у закладі загальної середньої освіти, тим самим профілактуючи рівень безробітних в країні.

У змісті Концепції з профорієнтації Нової української школи зазначається, що профорієнтація, яка проводилася формально, не задовольняє потреб сучасної молоді у здійсненні свідомого професійного вибору. Нецікава «нічого особливого» профорієнтація з «лекторами на тему профорієнтації», «неякісними тестами» та «походами у різні установи» має назавжди залишитися у минулому [11].

Постало питання осучаснення та модернізації профорієнтаційних послуг в школі.

Наскрізна профорієнтація як альтернатива звичним формам профорієнтаційної роботи. Основною інновацією НУШ щодо здійснення якісної профорієнтації, є ідея її НАСКРІЗНОСТІ, а саме:

- запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти;
- відповідні теми додаються до освітніх програм та передбачаються у навчальних планах;

- проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації.

У школах запровадять «кар'єрних радників» – коучів з профорієнтації для старшокласників.

Після впровадження в Україні реформи профільної середньої освіти в академічних ліцеях може з'явитися посада кар'єрного радника. Він допомагатиме учням і ученицям після десятого року навчання обрати ті предмети, які вони б хотіли вивчати в 11-х й 12-х класах.

ХТО МОЖЕ БУТИ РАДНИКОМ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ У ЗЗСО? Засновники закладів освіти та самі заклади, плануючи впровадження професійної орієнтації, мають визначитись з тим,

- хто виконуватиме роль професійного радника
- або ж поєднуюватиме ці функції з іншими.

Радники з професійної орієнтації можуть виконувати координаційну роль між учнями, закладами освіти, роботодавцями, громадськими організаціями з метою ефективної професійної самореалізації молоді та розвитку збалансованого ринку праці.

Хто може виконувати профорієнтаційну роль? Окремі фахівці-консультанти з питань професійної орієнтації (профорієнтаційні радники).

Сучасна професійна орієнтація, як наскрізний процес, може цьому сприяти через опанування учнями життєво необхідних навичок.

Починаємо працювати над професійною орієнтацією в школах. Зокрема, хочемо зробити введення в професію, розповідати про спеціальності. Це повинно бути невід'ємною частиною програми. І починати треба десь у шостому-дев'ятому класі", – заявила Ганна Новосад.

Після 9 класу школярі та школярки матимуть визначитися, за яким із напрямків вони підуть:

- *академічним* – продовжать навчання в профільному ліцеї, аби після 12 класу вступити до університету;

- *професійним* – вступають після 9 класу до закладу професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти.

Допомагатимуть їм у цьому кар'єрні радники, які з'являться в українських школах у межах реформи старшої профільної освіти [11].

Кар'єрні радники будуть допомагати здобувачам освіти у розробці кар'єрної траєкторії. Розробка кар'єрної траєкторії здобувача освіти – це створення індивідуального шляху професійного розвитку, що ґрунтується на його інтересах, здібностях та цілях, через вибір навчальних програм, дисциплін та форм навчання, з метою формування суб'єктності, самопізнання та успішної адаптації на ринку праці, часто за допомогою профорієнтації та проектно-орієнтованого підходу.

Ключові аспекти розробки кар'єрної траєкторії:

1. *Самопізнання та оцінка*: визначення сильних сторін, інтересів, талантів та недоліків здобувача освіти.
2. *Цілепокладання*: формування чітких професійних цілей та бачення майбутнього.
3. *Вибір шляху*: визначення видів, форм (очна, заочна), темпу навчання, освітніх програм та дисциплін.
4. *Профорієнтація*: ознайомлення з різними професіями, ринком праці та вимогами роботодавців.
5. *Проектна діяльність*: залучення до проєктів для практичного застосування знань та розвитку компетентностей.
6. *Суб'єктна активність*: розвиток здатності учня до самостійного прийняття рішень та відповідальності за свій розвиток.

Побудова кар'єрної траєкторії реалізується за допомогою наступних інструментів: вибір індивідуальної освітньої програми; консультації зі спеціалістом з профорієнтації чи педагогічними працівниками; участь у проєктах, відвідання секцій, гуртків; готовність аналізувати власні успіхи і критично розбиратися у невдачах. Це забезпечить сприятливі умови для

реалізації особистісного потенціалу здобувачів освіти, допоможе знайти свій професійний шлях, бути успішним в житті та майбутній кар'єрі.

Розділ 2. ФУНКЦІОНАЛ РАДНИКА З ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЗЗСО: ДІАГНОСТИКО-КОНСУЛЬТАТИВНИЙ КЕЙС

2.1. Функціонал радника з профорієнтації у відповідності до Концепції НУШ та основні компоненти профорієнтаційної роботи у ЗЗСО

Знайомство з основними положеннями Концепції. Здійснення порівняльного аналізу запитів сучасної профорієнтації на матеріалах Концепції. Наскрізна профорієнтація. Детальний розгляд функціоналу радника з профорієнтації.

У Концепції «Професійна орієнтація у Новій українській школі» зазначається, що функціонал радника з професійної орієнтації може бути розподілений та виконуватися вчителями-предметниками, практичним психологом, соціальним педагогом, класним керівником, а також окремим фахівцем-консультантом з питань професійної орієнтації. Але, ми бачимо, як зазначається у Концепції, що чинний наказ МОН «Про затвердження типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти» наразі не містить посади радника чи консультанта з питань професійної орієнтації [11, с.17].

Це означає, що профорієнтація буде здійснюватися усіма учасниками психологічної служби закладу. З одного боку такий підхід відповідає наскрізній профорієнтації, яка запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти з відповідними темами, що додаються до освітніх програм та передбачаються у навчальних планах, проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації [11, с.15]. З іншого боку перерахований вище педагогічний персонал і так має великий об'єм посадового навантаження, що збільшується та ускладнюється з кожним роком. Це добре, що у відповідності до Державних стандартів загальної середньої освіти, будуть розроблені типові профорієнтаційні освітні програми, методичні рекомендації та дидактичні матеріали [11, с.18]. Зауважимо, що додаткове навантаження на педагогічний персонал проведення

профорієнтаційних заходів може призвести до їх спрощення та формального проведення, і як наслідок – поверхової профорієнтації.

Хочемо зазначити, що вибір професії – впливає на все подальше життя людини, не можна здійснювати його випадково, саме радник з професійної орієнтації може надавати профорієнтаційний супровід молодій людині від професійного самовизначення до пошуку закладу для продовження навчання та отримання професії. Така підтримка з боку фахівця-консультанта з питань професійної орієнтації значно підвищить шанси молодій людині розібратися в собі, з'ясувати власні ресурсні сторони, віднайти справу у відповідності до власних інтересів та здібностей, можливість спробувати власні сили у професійних пробах, визначитися із сферою майбутньої професійної діяльності, розробити конкретні кроки щодо вибору подальшого навчального закладу та вступу до нього, а за можливості і місця роботи.

Отже, як зазначено у Концепції внесення відповідних змін до наказу МОН «Про затвердження типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти» буде важливим інструментом для організації професійної орієнтації у школах. Правове підґрунтя для наявності такої посади у школі дозволить навчальним закладам та їхнім засновникам бути гнучкими у виборі формату професійної орієнтації [11, с.17]. Сподіваємося, що спільними зусиллями посада радника з профорієнтації займе чинне місце у структурі шкільної психологічної служби та буде виправданим нововведенням у закладах загальної середньої освіти.

Представимо суперечності сучасної профорієнтації та окреслимо головне питання – чи потрібен кар'єрний радник ЗЗСО?

Тема професійного самовизначення старшокласників завжди була та залишається актуальною, змінюються покоління, змінюються професії, але не змінюється потреба у професійному самовизначенні молоді. Кожне наступне покоління старшокласників прагне побудувати щасливе та успішне професійне майбутнє, з урахуванням особистісних потреб та вимог сучасності. Те, що професійна орієнтація має починатися зі школи, наголошував Борис

Олексійович Федоришин – засновник профорієнтації в Україні [36]. Зі свого боку Борис Олексійович запропонував систему профорієнтаційних уроків в школі, завдяки яким молодь мала змогу дізнатися ширше про світ професій та обрати для себе професійну сферу чи конкретну професію. Зараз активно розглядається ідея впровадження кар'єрного радника в школі з метою усвідомленого, виваженого та цілеспрямованого вибору професії старшокласниками.

Інститут кар'єрного радника запроваджено задля того, щоб надавати громадянам послуги, спираючись на індивідуальний підхід, якого потребує кожен клієнт.

До функцій кар'єрного радника входить надання підтримки щодо:

- усвідомлення своїх сильних особистісних якостей;
- самостійного визначення наявних конкурентних переваг (здібностей, навичок тощо);
- складання індивідуального плану надання послуг або плану працевлаштування.

Кар'єрні радники спрямовують клієнтів самостійно здійснювати пошук роботи, готуватися до співбесіди та створювати сучасне резюме. Також кар'єрні радники підтримують клієнтів у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою, вони проводять консультування з розроблення довгострокового плану професійного зростання, мотивують долати психологічні труднощі та бар'єри.

Робота кар'єрного радника полягає у спонуканні клієнта до активного та відповідального ставлення до власного професійного майбутнього. Це відбувається завдяки проходженню низки тренінгів та вебінарів, які спрямовані на здобуття Soft Skills та інших дієвих інструментів щодо покращення та підвищення якості професійних послуг з профорієнтації.

Зважаючи на практику кар'єрних радників Державної служби зайнятості, виникла ідея щодо створення такої послуги в школах для учнів середніх та старших класів. Робота кар'єрного радника в школі дещо

відрізняється від роботи кар'єрного радника служби зайнятості, бо має справу з молодими людьми, які спрямовані не на вибір конкретної роботи, а потребують поради щодо професійного навчання, продовження освіти у вищому навчальному закладі, отримання неформальної освіти тощо.

Планується, що за допомогою кар'єрного радника школярі зможуть обирати університет та програму за якою будуть навчатися. Передбачалося, що робота кар'єрного радника з учнями буде починатися з шостого класу та буде проводитися систематично, вбудовуючись в освітній процес навчального закладу. З огляду на вище зазначене, можна казати про психолого-профорієнтаційний супровід учнівської молоді, який здійснює кар'єрний радник ЗЗСО.

Така робота буде сприяти підвищенню навчальної мотивації підлітків та інтересу вивчення предметів, завдяки розумінню та усвідомленню значення навчальних предметів для професійного майбутнього. Наприклад, знання математики для роботи в ІТ сфері, знання біології та фізики для опанування нанотехнологічними розробками, української та іноземних мов для роботи у сфері ЗМІ та журналістики, знання історії для створення соціологічних проєктів та політичних експертиз тощо.

На ринку профорієнтаційних послуг існувало декілька масштабних проєктів у яких школи України приймали участь, зокрема Всеукраїнський проєкт «Вибір успішної професії» та проєкт «Бесіди про кар'єру». В рамках проєкту «Вибір успішної професії» велася систематична робота з учнями початкової, середньої та старшої школи, вона включала профінформацію, профдіагностику, профконсультування учнів. Проєкт «Бесіди про кар'єру» орієнтував учнів на конкретні сфери діяльності: банківську, юридичну, аграрну та сферу ІТ-технологій.

Звичайно, шкільному психологу було важко поєднувати щоденний функціонал з роботою у профорієнтаційному проєкті, виникало багато труднощів з новою інформацією, технічними можливостями, використанням робочого часу тощо. Тому і постало актуальне питання про впровадження

таких інновацій як посада профорієнтолога, кар'єрного консультанта, кар'єрного радника.

Переваги та перспективи впровадження кар'єрних радників у роботу українських шкіл:

- це фахівець, який спеціалізується на допомозі старшокласникам у виборі професії;
- робота кар'єрного радника передбачає індивідуальний підхід до кожного підлітка;
- це певний супровід учня, що спрямований на кінцевий результат – вступ до навчального закладу.

Складнощі: однієї людини на освітній округ, на декілька шкіл недостатньо для реалізації індивідуального підходу до кожного учня. Під загрозою опиниться ідея супроводу за браком сил, часу, психологічної можливості ефективно працювати на результат з кожним учнем окремо.

З метою оптимізації роботи кар'єрного радника в закладах загальної середньої освіти нами пропонується п'ятикомпонентна модель психологічної готовності кар'єрних радників НУШ до профорієнтаційної роботи.

Нами визначено зміст структурних компонентів психологічної готовності кар'єрних радників НУШ до надання профорієнтаційних послуг, а саме:

Когнітивно-прогностичний компонент проявляється у рівні теоретико-методологічної підготовки кар'єрного радника; у вмінні за допомогою аналізу прогнозувати потенційні можливості учнів щодо майбутньої професійної сфери чи професії; у здатності вибудовувати перспективу найближчого професійного плану та більш далеких професійних цілей та цілей кар'єрного зростання.

Операційно-дійовий компонент вміщує в себе рівні оволодіння навиками роботи кар'єрного радника; вміння та готовність застосовувати набуті знання у практичній діяльності кар'єрного радника.

Мотиваційно-ціннісний компонент проявляється у позитивному ставленні до роботи кар'єрного радника; потребі у професійному саморозвитку та самовдосконаленні; у наявності стійкого професійного інтересу.

Емоційно-вольовий компонент проявляється в емоційній стійкості кар'єрного радника, здатності відчувати емоційний стан іншої людини, розвинених вольових якостях: цілеспрямованість, активність, націленість на результат.

Перетворювально-розвиваючий компонент вміщує в себе здатність планувати, моделювати професійне майбутнє учнівської молоді; уміння активізувати потенційно сильні сторони учня; здатність спрямувати старшокласника до неперервної роботи над саморозвитком та самовдосконаленням.

Отже, зважаючи на гостру потребу сьогодення якісної профорієнтації для здобувачів освіти, варто замислитися над введенням посади профорієнтатор / кар'єрний радник у закладах загальної середньої освіти. Апелюючи до нової публікації «Професійна орієнтація у Новій українській школі», ми погоджуємося із пропозицією радника з профорієнтації, але наголошуємо на необхідності введення окремої штатної одиниці для здійснення профорієнтаційної роботи та якісного виконання зазначеного функціоналу.

2.2. Алгоритм проведення профконсультації

Для чого потрібна профконсультація, її мета. Індивідуальна та групова профконсультація. Встановлення контакту та довірливих стосунків зі здобувачами освіти для проведення профконсультації. Особливості проведення профконсультації.

Одним з важливих видів діяльності спеціалістів з професійної орієнтації, практичних психологів є професійна консультація. Професійна консультація – це система спеціалізованих заходів з вивчення й оцінки індивідуально-

психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості з метою надання їй кваліфікованих рекомендацій щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування. У самому загальному розумінні профконсультацію можна визначити як психологічну консультацію, що спрямована на активізацію, розвиток та усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на її професійне самовизначення. Головна мета профконсультації – допомогти усвідомити особистості особливості, інтереси, нахили, мотиви вибору професії, зрозуміти потреби і можливості ринку праці, а також надати обґрунтовані рекомендації щодо професійного вибору та вибору шляхів навчання і сфери діяльності, тобто знайти шляхи досягнення оптимальної відповідності між особистістю і професією.

Основні завдання професійної консультації: розуміння своїх можливостей та усвідомлення власної цінності; здатність до самостійного свідомого професійного вибору; виявлення сильних сторін особистості та спрямування на розвиток особистісно-професійних якостей; налаштування на активні і конструктивні дії у швидко змінних життєвих та професійних ситуаціях.

Доцільно зазначити, що сучасна профконсультація як вид профорієнтаційної роботи спрямована на проблематику професійного самовизначення, професійного становлення та розвитку особистості в обраній професії.

На нашу думку, особливої уваги заслуговує *поглиблена профконсультація*, яка базується на всебічному вивченні особистості за допомогою профдіагностичного обстеження: стану здоров'я, особливостей темпераменту та характеру, типу мислення, інтересів, задатків та здібностей, тобто проводиться комплексна оцінка всіх базових особистісних властивостей та якостей особистості. Поглиблену профконсультацію краще проводити індивідуально, приділяючи максимум уваги досліджуваному.

Слід сказати, що індивідуальна профконсультація – це процес взаємодії спеціаліста з професійної орієнтації (практичного психолога) та особистості, в

процесі якої вона отримує допомогу у самопізнанні, вирішенні психологічних проблем, які перешкоджають її професійному самовизначенню, у проектуванні своєї професійної перспективи, в усвідомленні та мобілізації особистісних ресурсів для досягнення позитивних особистісних та професійних змін.

Також серед видів професійного консультування виділимо розвивальну профконсультацію. Розвивальна профконсультація робить акцент не тільки на виборі професії, а й на підготовці до неї шляхом оцінки природних особливостей та сформованості необхідних якостей, властивостей особистості. Дещо по-іншому використовуються та інтерпретуються результати психодіагностичних та профдіагностичних методик: вони спрямовані не лише на виявлення актуального стану розвитку індивідуальності, а й на виявлення дефіцитів розвитку тих або інших якостей, здібностей, які є важливими у майбутній професійній діяльності.

На нашу думку спеціалісту з професійної орієнтації у своїй діяльності доцільно керуватися гуманістичним підходом, що зосереджується на виявленні сильних сторін особистості та їх спрямування на розвиток позитивних якостей. Людина, усвідомивши свої переваги та адекватно використовуючи їх у своїй діяльності, реалізує власні можливості. Вона продуктивно та творчо будує своє життя, досягаючи у ньому значних та реальних результатів, отримує задоволення від життєдіяльності та професійної самореалізації. Для досягнення цього профконсультаційний процес має базуватися на таких засадах:

- гармонійне існування людини в світі та у професійній діяльності;
- усвідомлення себе і свого місця у суспільстві та цінності праці;
- дотримання гуманістичних ідеалів в житті та професійній діяльності;
- розвиток здібностей, творчих потенціалів особистості, здатності до життєтворчості, особистісної та професійної самореалізації.

Саме ці принципи, визначають парадигму гуманістичного підходу у профконсультації. Таким чином, підґрунтям практичної профконсультаційної роботи є позитивні погляди психолога на людину, її природу, розвиток,

діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших, а також підтримка та розвиток зазначених ідеалів у досліджуваного.

До основних методів індивідуальної профконсультації належать метод бесіди та метод інтерв'ю. Зауважимо, що часто ці поняття підміняють одне одним, вважають їх рівнозначними, оскільки бесіда і інтерв'ю – це методи отримання інформації в процесі вербальної комунікації. Тому необхідно зазначити, що бесіда – це взаємна розмова, в основі якої закладено обмін думками. Інтерв'ю – це метод отримання соціально-психологічної інформації за допомогою опитування [29].

Профконсультаційна бесіда як метод консультування – це специфічний діалог між спеціалістом з професійної орієнтації (практичним психологом) та клієнтом, з якого починається будь-яка консультація, зокрема і профконсультація. Вона спрямована насамперед на встановлення контакту, налагодження співробітництва, створення та підсилення позитивної мотивації діяльності, отримання та перевірку первинних даних про клієнта, його життєвий шлях тощо.

Метод інтерв'ю в консультуванні – це динамічний взаємозв'язок між консультантом і клієнтом у формі цілеспрямованої бесіди, в якому мета клієнта репрезентувати себе, свої проблеми та отримати необхідну інформацію, а консультант відповідає на запити останнього та вивчає свого співрозмовника.

Розглянемо алгоритм проведення професійної консультації. Зазначимо, що профконсультавання доцільно проводити після етапу професійної діагностики, зокрема після написання заключної профорієнтаційної характеристики. Професійне консультування рекомендовано розпочинати з обговорення результатів та інтерпретації кожної проведеної методики. Наступний етап – це висновки профорієнтаційної характеристики, де обговорюються рекомендовані професійні сфери та професії. У кінці професійної консультації спеціаліст з професійної орієнтації надає відповіді на всі запитання клієнта (досліджуваного), а також обговорюється професійний план (за умови, якщо клієнт визначився з професійною сферою та професією).

Результатом профконсультування є конкретні усвідомлені самостійні рішення людини щодо її професійного самовизначення (здійснюється вибір професії; будується або вдосконалюється професійний план; вносяться конструктивні зміни у професійну діяльність).

Головна складність профконсультації полягає у необхідності синтезу завдань загальної психологічної консультації і завдань профорієнтаційного характеру. У процесі проведення профконсультації поряд з функцією самої бесіди, як емоційного контакту, важливо враховувати інформаційний, діагностуючий, планувальний, навчальний та розвивальний аспекти профконсультації. Також важливо відзначити і прогностичний напрям профконсультаційної роботи.

Діяльність спеціаліста з професійної орієнтації спрямована на виявлення проблем особистості у професійному самовизначенні та їх можливих причин; надання особистості об'єктивної інформації щодо її обмежень та можливостей; на допомогу у визначенні варіантів професійної самореалізації (можливих переваг та перешкод); виявлення якостей і умінь, необхідних для успішного досягнення визначеної мети. Всі ці функції даний спеціаліст реалізує у взаємодії з клієнтом, що ґрунтується на взаємоповазі, розумінні і відкритості.

Отже, сучасна профконсультація пов'язана з такою проблематикою, як професійний вибір, професійне становлення, успішність професійної діяльності, розвиток особистості у професії. Тобто у процесі профконсультації вирішуються питання вибору життєвого і професійного шляху, розвиток професійних здібностей та компетенцій, входження в ринок праці, планування професійної кар'єри, психологічної підтримки працюючого населення, зміни професії, пошук роботи, організація праці (так званий тайм-менеджмент, розвиток індивідуального стилю діяльності, підвищення працездатності).

Підсумовуючи вищезазначене, наголосимо на важливості сучасної комплексної професійної орієнтації, зокрема профдіагностики та профконсультування. Також зауважимо, що спеціаліст з професійної орієнтації

– це нагальна сучасна необхідність, адже питання усвідомленого професійного самовизначення, професійної самореалізації та самоствердження, розвитку професійних здібностей та компетенцій, планування професійної кар'єри, конкурентоспроможності особистості на ринку праці – актуальні проблеми сьогодення у нашій державі.

2.3. Мистецтво проведення профдіагностичного дослідження

Планування проведення профдіагностичного обстеження старшокласників. Отримання первинних даних про учнів. Основні функції профдіагностичного обстеження. Налаштування опитуваних до роботи з діагностичними методиками. Отримання, аналіз та інтерпретація профдіагностичних даних.

Однією з головних складових професійної орієнтації є професійна діагностика. Професійна діагностика – система психологічного вивчення особистості з метою виявлення індивідуально-типологічних характеристик особистості та професійно значущих інтересів, якостей, здібностей, нахилів; визначення професійної придатності до певних професій; планування професійної діяльності та кар'єри.

Професійна діагностика широко застосовується з метою оптимізації процесів професійного навчання в системі безперервної професійної освіти. Вона є важливою складовою діяльності спеціалістів з професійної орієнтації, з професійного відбору (підбору) і професійної консультації, що проводяться у Державній службі зайнятості, на підприємствах, у навчальних закладах, зокрема в школах, приватних фірмах тощо. Ця діяльність покликана допомогти кожному вибрати найбільш відповідну професію чи роботу, знайти шляхи швидкого і ефективного оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, досягти необхідного рівня кваліфікації, стати професіоналом, зробити кар'єру.

Зауважимо, що сучасний спеціаліст з професійної орієнтації чи практичний психолог, де б він не працював, чим би не займався, постійно має справу з психодіагностичним (профдіагностичним) інструментарієм. До того ж, спеціалісти названого профілю мають справу з найскладнішим об'єктом

пізнання і дослідження – людиною. Тому це накладає певну відповідальність і збільшує вимоги до їх професійної підготовки та компетентності в оволодінні психодіагностичними (профдіагностичними) методами.

У першу чергу вони повинні:

1. досконало знати психологічні теорії, на яких будуються психодіагностичні методи, які використовуються;
2. досконало розбиратися в психодіагностичних та профдіагностичних методиках та умовах їх коректного застосування;
3. використовувати у роботі методики психодіагностики та профдіагностики, що відповідають критеріям надійності, валідності, точності, однозначності та володіти засобами їх перевірки;
4. дотримуватися технології проведення психодіагностичного (профдіагностичного) обстеження;
5. нести повну особисту відповідальність за інтерпретацію результатів, що здійснюється на основі психодіагностичного (профдіагностичного) обстеження; ➤ передбачати і прогнозувати особистісні зміни і розвиток особистості;
6. використовувати у процесі роботи методи візуальної діагностики (міміка, жести, інтонації тощо);
7. при проведенні психодіагностичного (профдіагностичного) обстеження дотримуватися професійно-етичних норм і правил.

Додамо, що майстерна техніка застосування психодіагностичних (профдіагностичних) методик, сформованість професійно важливих якостей, морально-етичних установок поведінки є найважливішими складовими частинами професіоналізму спеціаліста з професійної орієнтації, практичного психолога і необхідними умовами успішного профдіагностичного обстеження.

Планування профдіагностичного обстеження включає ряд етапів, кожен з яких передбачає постановку питань і одержання відповідей на них. Рекомендуємо наступну технологію проведення профдіагностичного обстеження:

- визначення та вивчення запиту (індивідуального чи організації);
- підбір конкретних методик психодіагностики, профдіагностики;
- проведення психодіагностичного (профдіагностичного) обстеження;
- обробка та інтерпретація отриманих результатів;
- розробка рекомендацій та прогнозування подальшого особистісно-професійного розвитку.

Важливо відзначити, що на етапі планування профдіагностичного обстеження потрібно визначити час і місце його проведення. Не слід його призначати на ранній чи пізній час, початок чи кінець тижня. Оптимальним варіантом є години найвищої працездатності людини (з 10 до 13, з 15 до 17). Планувати час на проведення обстеження потрібно таким чином, щоб не перевантажувати досліджуваного. У більшості випадків обстеження не може тривати більше 2-3 годин (максимум 4 години).

Найбільш відповідальною частиною в технології профдіагностичного обстеження є його проведення. Попередня підготовка до проведення обстеження повинна включати точне запам'ятовування інструкції, детальне знайомство з методиками та процедурою дослідження.

Зазначимо, що для якісного проведення профдіагностики важливим є знайомство психолога з обстежуваним, встановлення взаєморозуміння між ними. Позитивний психологічний клімат, довірливі стосунки є необхідною і обов'язковою умовою для послаблення психологічної напруженості і внутрішнього опору досліджуваного.

Перед початком обстеження бажано провести бесіду, спрямовану на встановлення емоційного контакту з досліджуваним, створення адекватного ставлення, мотивацію до взаємодії в роботі. Продовжити бесіду доцільно з простих запитань (соціальний та сімейний стан, освіта, місце роботи чи навчання тощо) і поступово, по мірі встановлення контакту, спрямовувати її в русло профдіагностичної роботи. Відзначимо, що іноді бесіда з обстежуваним суттєво впливає на подальший хід самого дослідження, надаючи йому необхідної спрямованості для подальшої ефективної роботи.

Виконанню завдань кожної психодіагностичної та профдіагностичної методики передують інструкції. Від якої багато в чому залежить, як обстежуваний зрозуміє і виконає завдання. Слід пам'ятати, що нечітко подана інструкція може бути причиною викривлення результатів виконання завдань досліджуванним. Тому інструкція повинна бути відпрацьована, попередньо перевірена, лаконічна. У деяких випадках, на початку роботи з методикою, інструкцію необхідно «підкріпити» одним-двома прикладами. Якщо обстежуваний не справляється із завданням, необхідно з'ясувати причини цього, бо іноді в основі утруднень лежить не досить чітке розуміння інструкції, а також сором'язливість, хвилювання, невпевненість в своїх можливостях.

Слід зазначити, що з усіх існуючих психодіагностичних, профдіагностичних методик найбільш поширеними на сьогоднішній день є тести – досить короткі, стандартизовані методики, які дозволяють отримати і співставити кількісні та якісні характеристики індивідуально-психологічних особливостей людини за певними параметрами. Під стандартизованістю таких методик розуміють те, що вони завжди і скрізь повинні застосовуватися однаково чинно, розпочинаючи з інструкції, яку отримують досліджувані, і закінчуючи способами обробки та інтерпретації отриманих результатів.

Метод тестування є одним із основних в сучасній психодіагностиці, профдіагностиці, він тримає провідне місце у світовій психодіагностичній практиці. Тести дозволяють швидко та досить точно визначити, які саме якості і властивості притаманні даній людині. Отримана таким чином інформація дає можливість зрозуміти багато з того, що уже відбулося в житті людини, спрогнозувати ймовірні майбутні досягнення та успішно оминати перепони на шляху досягнення особистої мети.

Також необхідно сказати, що одними із самих складних етапів в технології профдіагностичного обстеження є *аналіз, узагальнення та інтерпретація отриманих результатів, підготовка висновків, написання заключної профорієнтаційної характеристики.*

Інтерпретація отриманих даних вимагає від спеціаліста з професійної орієнтації, практичного психолога уважного врахування багатьох факторів, що можуть впливати на результати обстеження, обережності та коректності у висновках. Для найбільш повного використання результатів профдіагностики досліджуваній повинен бути повністю включений у процес інтерпретації отриманих даних, обмірковуючи їх значення у вирішенні його запитів.

Інтерпретуючи результати тестування, спеціаліст з професійної орієнтації має:

- Прокоментувати цілі проведення тестових процедур.
- Розшифрувати шкали оцінок.
- Ознайомити досліджуваного з набраними балами та обговорити з ним, яке значення мають для нього отримані результати.
- Допомогти досліджуваному побачити взаємозв'язок між отриманими результатами та власними особистісними особливостями.

Важливо підкреслити, що результати профдіагностичного обстеження, які подаються у вигляді числових показників, слід інтерпретувати лише як тенденції, схильність, ймовірність прояву риси, яка вимірюється. Тобто, діагностичні показники мають ймовірно-орієнтовне значення, а їх справжня природа повинна бути виявлена шляхом співставлення з відповідними об'єктивними життєвими ситуаціями.

Кінцевим результатом інтерпретації отриманих даних повинно бути з'ясування індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, якостей, інтересів та нахилів досліджуваного з метою оцінки їх актуального стану, прогнозу подальшого розвитку і розробка рекомендацій, визначених завданнями обстеження. При інтерпретації отриманих даних та прогнозу слід мати на увазі, що висновки доцільно робити дуже обережно, уникаючи негативних, полярних оцінок, ні в якому разі не «навішувати ярликів».

Висновки профдіагностичного обстеження повинні бути відповіддю на запити, що були обговорені на початку дослідження. Отримавши результати профдіагностики, спеціаліст з професійної орієнтації надає обстежуваному

заключну профорієнтаційну характеристику з інтерпретацією результатів дослідження, висновками та рекомендаціями стосовно його профорієнтаційного запиту.

Таким чином, результати профдіагностичного та психодіагностичного обстеження – це надійне джерело інформації для спеціаліста з професійної орієнтації. Одночасно професійна діагностика є інструментом виявлення прихованих ресурсів та актуальних можливостей особистості у професійному просторі.

Зазначимо, що цикл профдіагностичної діяльності спеціаліста з професійної орієнтації, практичного психолога можна структурно представити таким чином: формулювання та вивчення запиту (індивідуального чи від організації); підбір конкретних психодіагностичних та профорієнтаційних методик; проведення профдіагностичного обстеження; обробка, аналіз та інтерпретація отриманих результатів; написання висновків, розробка обґрунтованих рекомендацій та прогноз (згідно запиту); програми психокорекційної та розвиваючої роботи (за потребою).

Отже, результати профдіагностичного дослідження є основою для розробки спеціалістом з професійної орієнтації рекомендацій щодо оптимізації професійного самовизначення особистості та висвітлення їх у проведенні профконсультації.

2.4. Урахування індивідуально-типологічних особливостей здобувачів освіти як запобіжник психосоматичних та ментальних деструкцій у майбутній професійній самореалізації

Врахування особливостей темпераменту та характеру людини у виборі професійної сфери та професій. Як правильно обрати професію і запобігти психосоматичним та ментальним деструкціям у майбутній професійній самореалізації.

Врахування особливостей темпераменту та характеру людини є важливим у багатьох сферах: навчанні, спілкуванні, вирішенні складних

питань, домовленостях тощо. Особливо значимим є врахування темпераменту у самореалізації особистості в професійній сфері.

В. В. Рибалка наголошує, що проблема сталих індивідуально-типологічних розбіжностей в їх зіставленні з умовами професійної діяльності є основним патогенним чинником, що призводить у майбутньому до ряду психосоматичних та ментальних порушень [33, с. 5].

Зазначимо, що у кожній професійній сфері може знайтися місце для сангвініка, холерика, флегматика та меланхоліка. Зауважимо, що «чистих» типів темпераменту не існує, а є поєднання рис всіх типів в тій чи іншій мірі з домінуванням певного типу темпераменту. Наприклад, візьмемо сферу поширення інформації (масмедіа): преса, реклама, телебачення, блоги тощо. У кожному сегменті є ніша, де потрібен спеціаліст у відповідності до психограм професії: сангвінік вирізняється відкритістю, готовністю до спілкування, налагодженню нових контактів – актор озвучування, ведуча, журналіст. Холерик шукає сильних відчуттів, готовий до ризику, швидко приймає рішення – це репортер, фото-репортер, який працює на різноманітних локаціях. Флегматик все робить за планом, ґрунтовно та чітко планує свою діяльність – такі вимоги висуваються до посади директора, керівника, відповідального за поточні процеси, копірайтер текстів. Меланхолік – творчий та чуттєвий тип буде доречним у оформленні зйомочного майданчика, створення образу ведучих, художник по костюмах, художник-постановник, декоратор, фотограф тощо.

Отже, співвіднесення домінуючих риси темпераменту із вимогами майбутньої професії допоможе людині уникнути розчарування, психологічного виснаження та професійної деформації у майбутньому.

Обираючи професію, варто зважати на особливості власного характеру. Є професії, які потребують емпатійності людини – вчитель, вихователь, медична сестра, психолог, соціальний працівник та інші, які пов'язані з допомогою, вихованням, навчанням, підтримкою, спілкуванням з людьми. Деякі професії потребують підвищеної уважності, зосередженості до

розрахунків, написання текстів, програм тощо – програміст, коректор, перекладач, геодезист. Такі риси характеру, як відповідальність, наполегливість, охайність, пунктуальність вважаються універсальними, вони вітаються майже у всіх професійних сферах.

Варто зазначити, що у підлітковому віці деякі риси характеру загострюються до акцентуацій, вони можуть значно заважати підлітку в навчанні, а згодом і у самореалізації у професійній діяльності.

Особистості демонстративного типу завжди намагаються перебувати у центрі уваги, привертаючи її до себе всіма можливими способами. Один з найбільш поширених способів домогтися уваги полягає в блискучій презентації себе і своїх здібностей. Демонстративний тип характеризується яскравістю образів, епатажністю, готовністю до експериментів із зовнішністю. Серед соціально адаптивних рис зазначимо наступні: рішучість, сміливість, широке коло спілкування, доброзичлива манера спілкування, артистичність (здатність до перевтілення), особиста чарівність, яскравість у вираженні почуттів, здатність заражати оточуючих силою власних почуттів, розвинена інтуїція, вміння легко пристосовуватися до будь-якої ситуації, гарна саморегуляція, висока здатність до навчання, уміння перетворювати конфліктні ситуації у взаємовигідні, висока мотивація досягнень, прагнення до реалізації найвищих соціально схвалюваних стандартів у власній діяльності. Деадаптивні особливості проявляються у нестійкій самооцінці, переоцінці своїх можливостей, схильності до маніпуляцій, конфліктності, нездатності до тривалої і ретельної роботи. У демонстративних особистостей може виникнути ситуація стресу через наступні фактори: необхідність протягом тривалого часу виконувати монотонну діяльність, вимоги дотримуватися жорстко регламентованих умов діяльності, обмежений ліміт часу, байдужість, вираз сумнівів та недооцінка заслуг демонстранта тощо. Демонстративні особистості у своєму арсеналі мають декілька способів боротьби зі стресом, це психологічний захист витіснення, що характеризується навмисним відторгненням, запереченням, забуванням неприємної інформації, а також

розширення контактів спілкування, зміна діяльності, фантазування. Професійна самореалізація демонстративних особистостей може відбуватися у площині акторських професій, професій, що пов'язані з великою кількістю комунікацій, ведення переговорів. Демонстративні особистості чудово справляються з представницькими функціями, вони блискучі оратори, здатні емоційно заражати та переконувати аудиторію, просувати рекламні проекти та ідеї.

Особистості екзальтованого типу дуже емоційні, нестримні у висловах, їх емоції занадто вирують. Така емоційність проявів дуже ускладнює ділове спілкування, вирішення робочих питань і може перетворитися на з'ясування стосунків, що не схвалюється корпоративною культурою. Такі риси дуже ускладнюють професійну самореалізацію екзальтованих особистостей. Серед соціально адаптивних рис варто зазначити наступні: товариськість, емоційність, щирість, чуйність, готовність допомогти. Деадаптивні риси: залежність від зміни настрою (під час розмови може без пояснень та видимих підстав образитися, розсердитися), дратівливість, запальність, нетерплячість, панікерство, уникнення труднощів тощо. Викликати стресові ситуації у екзальтованого типу можуть наступні ситуації: наявність перешкод в діяльності, брак спілкування, звинувачення в непорядних вчинках, публічні вказівки на фізичні або інші вади, необхідність давати зважені оцінки, необхідність брати на себе відповідальність. Впоратися зі стресом екзальтована особистість може шляхом використання психологічних захисних механізмів (заперечення, «втеча в хворобу», фантазування), а також шляхом вербальної агресії. Професійна самореалізація екзальтованих особистостей може відбуватися у сфері мистецтва та культури, професіях, що пов'язані з природою. Особистості даного типу мають гарний смак, тому більшість з них гарні художники, дизайнери, модельєри, декоратори тощо.

Особистості тривожного типу схильні у всьому сумніватися, їм важко самотійно приймати рішення, вони перебувають у полоні тривоги та сумнівів. Підвищена тривожність відбирає багато сил і часу на вирішення робочих

питань, що приводить до професійного вигорання, незадоволення собою та роботою. Тривожні особистості завдяки прагненню до самовдосконалення можуть успішно працювати у сфері аналітики, консультування, експертування тощо. Їм підходить чітко структурована робота з передбачуваними, стабільними умовами праці та обмеженою кількістю контактів, це наукова робота, діловодство, робота з текстами, об'єктами природи, ручна робота, що вимагає акуратності, посидючості, стійкості до монотонної діяльності. Протипоказані сфери, де потрібно швидко приймати рішення та діяти у небезпечних ситуаціях.

Особистості дистимічного типу зазвичай знаходяться у зниженому тонусі, у них переважає поганий настрій, увага таких людей концентрується на невдачах, переважають негативні емоції. Можна говорити про перевагу песимістичного налаштування до людей, роботи, до оточуючого світу. Працювати зі зниженим тонусом важко, така праця закінчується професійними деформаціями. Стресовими ситуаціями для дистимічного типу виступають великі фізичні та емоційні навантаження, необхідність встановлювати контакти з новими людьми, швидко приймати рішення, а також зовнішнє вторгнення у їх внутрішній світ. З метою подолання стресу, люди з перевагою дистимічного типу обирають збільшення дистанції у контактах з іншими людьми та використовують раціоналізацію як психологічний захист. Таким особистостям рекомендовано професії типу «людина-знакова система», «людина-природа», професійна діяльність, яка не вимагає швидкості дій та оперативного прийняття рішень, енергійності, фізичного та емоційного навантаження. Дистимічні особистості добре адаптовані до рутинних, звичних операцій.

Особистості збудливого типу войовничі, слова для них мало, що означають, вони звикають всі конфліктні ситуації вирішувати силою, домовитися з такою людиною надзвичайно важко. Присутність на робочому місці людини зі збудливим типом провокує безліч непорозумінь, конфліктів, суперечок, скандалів, протистоянь тощо. Збудливим особистостям притаманна

висока імпульсивність поведінки та низький контроль над емоціями, потягами та спонуканнями. В стані крайнього афекту збудлива особистість може проявляти не тільки словесну, але і фізичну агресію, про що потім нерідко шкодує. При незначній акцентуації здатні контролювати свою імпульсивність. Але несприятливі умови, події, негативні почуття можуть спровокувати збудливих людей на необдумані, імпульсивні вчинки. До соціально адаптивних рис можна віднести високий рівень домагань, прагнення до досягнення результату «тут і зараз», рішучість, сміливість, прагнення до лідерства, чутливість до тих, хто потребує його захисту, заступництво, роль «захисника слабких», «супергероя». Але багато дезадаптивних особливостей, зокрема ослаблений самоконтроль, агресивність (запальність, дратівливість, грубість, жорстокість), ігнорування етичних норм, конфліктність, схильність звинувачувати всіх, крім себе. Професійні сфери та професії для професійної самореалізації людей зі збудливим типом: фізична робота, атлетичні види спорту, екстремальні умови та ситуації, що пов'язані з ризиком. Будуть доречними професії, що вимагають сили, витривалості, чіткого дотримання інструкцій: спорт, екстремальні види діяльності, сільське господарство, виробництво, охоронна діяльність тощо.

Застрягаючий тип характеризується фіксацією переживань на неприємних моментах, в емоційному плані таким людям важко переключитися з одних переживань на інші, вони застрягають на образах, несправедливості, власних поглядах на ситуацію тощо. Така людина знаходиться у полоні власних переконань, що значно шкодить професійному та особистісному розвитку, а також просуванню вперед у професійному плані. Серед соціально адаптивних рис застрягаючого типу можна відзначити високу працездатність, витривалість, високі вимоги до себе, завзятість у досягненні поставленої мети, прагнення все робити ретельно тощо. До дезадаптивних рис віднесено хворобливе самолюбство, образливість, зверхнє ставлення до людей, обмежене коло спілкування, відсутність співпереживання, честолюбство, необґрунтовану підозрілість, мстивість. Людям застрягаючого типу

рекомендована діяльність, яка надає відчуття незалежності та можливість проявити себе; забезпечує фінансову та службову незалежність, такий тип досягає високих результатів в обраній сфері завдяки цілеспрямованості, наполегливості, послідовності, вимогливістю до себе та до інших, високим прагненням до професійних досягнень та кар'єрного росту.

Особистості емотивного типу вирізняються витонченістю почуттів, схильністю до співпереживань. Емотивні особистості зазвичай підпадають під маніпуляції інших, виконуючи зайву роботу з неможливості відмовити. Соціально адаптивні риси емотивного типу, це здатність до співпереживання, радити успіхам інших, відчуття обов'язку, старанність, працездатність, самокритичність, розвинений естетичний смак. Перерахуємо дезадаптивні сторони, а саме: схильність до тривалого переживання почуттів, підвищена чутливість до критичних зауважень, болюча образливість, розгубленість у важких ситуаціях, висока суб'єктивність оцінок. Серед стресогенних ситуацій відмітимо порушення етичних норм, відсутність теплих емоційних зв'язків, публічні виступи тощо. У професійному плані емотивні особистості реалізуються у сферах медицини, педагогіки, психології, соціальної роботи. Емотивні особистості постійно прагнуть до самоосвіти та особистісного розвитку. Емотивні особистості добре працюють у тих професійних сферах, де потрібно проявляти та розуміти людські емоції.

Афективно-лабільний (циклотимічний) тип вирізняється постійною зміною настроїв від активного до пасивного, від піднесення до журби. Такі коливання настроїв не сприяють активній та цілеспрямованій діяльності. Людина, яка належить до циклотимічного типу в роботі ніби просувається уперед у фазі активності, а через певний час втрачає сили та бажання працювати далі, занурюючись у фазу пасивності, що значно зволікає результативність та успіх у професійній сфері. Зазначимо, що циклотимні особистості дуже залежні від настрою, тому у період піднесення вони можуть працювати із захопленням, а у період зниженого настрою будуть апатичними та бездіяльними. У зв'язку з циклічними змінами настрою у циклотимних

особистостей спостерігається швидка втома та зниження працездатності. Циклотимному типу рекомендована робота за індивідуальним гнучким графіком з персональною відповідальністю за результати роботи. Цей тип схильний змінювати місце роботи.

Педантичний тип характеризується нерішучістю, страхом невідповідності певним стандартам, акуратністю до дрібниць. Дії та реакції людини педантичного типу стереотипні та передбачувані. Соціально адаптивні риси педантичного типу – надійність, акуратність, чітке дотримання норм та правил, вимогливість до себе та до інших, сумлінність, постійне прагнення вчитися та вдосконалювати свої навички, здатність брати на себе відповідальність тощо. До дезадаптивних рис належать наступні: труднощі у адаптації до нових умов, формалізм, схильність до самозвинувачення, довге переживання травматичних подій. Стресогенні ситуації пов'язані з відсутністю чітких інструкцій, підвищенням навантаження, вимогою робити вибір з великою кількістю альтернатив, відповідальністю за інших людей, відповідальністю за роботу групи. Професійні сфери та професії, що рекомендовані особистостям даного типу: фінансист, економіст, бухгалтер, працівник служби безпеки, військовий (офіцер), юрист, викладач, офісний працівник, професії, що пов'язані з обробкою інформації, цифрами, знаками, формулами тощо.

Особистості гіпертимного типу мають легку вдачу, вони не занурюються у світ глибоких переживань, у них переважає позитивний настрій. Така поверховість небезпечна пустопорожністю почуттів, відсутністю принципів, схильністю до зловживань та різних залежностей, безвідповідальністю тощо. Серед соціально адаптивних якостей варто зазначити наступні: оптимізм, життєлюбність, енергійність, товариськість, ініціативність, винахідливість в нестандартних ситуаціях, здатність викликати довіру, розвинене почуття гумору, висока мотивація досягнень, незалежність від думок і оцінок оточуючих, відкритість до нової інформації, здатність швидко навчатися. Дезадаптивні риси гіпертимного типу проявляються у надмірній активності,

імпульсивності, метушливості, відсутності терпіння, посидючості, нездатності до тривалої концентрації уваги, бажанні все встигнути у поєднанні з поспіхом та запізненнями, відсутності прагнення доводити розпочату справу до кінця, схильності до невиправданого авантюризму. Фактори, що можуть призвести до стресової ситуації гіпертимну особистість, це одноманітність, монотонна діяльність, обмеження рухової активності, кропітка робота, постійний контроль тощо. Гіпертимні особистості здатні побороти стрес завдяки психологічному захисному механізму сублімації, розширенню контактів, творчості, актуалізації нереалізованих можливостей, зміні діяльності, пошуку альтернатив. Для успішної самореалізації, гіпертимним особистостям варто обирати професійні сфери, у яких необхідно проявляти ініціативність, рішучість, це діяльність, яка пов'язана з постійним спілкуванням, передачею інформації, навчанням, вихованням, сферою послуг, організаторсько-управлінською діяльністю.

Обираючи професію, людина зважає на власні здібності. Здібності – сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, що є умовою успішного виконання певної діяльності. Виділяють загальні здібності (інтелектуальні здібності), що проявляються в усіх видах діяльності та спеціальні (художні здібності), які відповідають вузчому колу вимог конкретної діяльності. Дізнатися про наявність у себе тих чи інших здібностей можна завдяки самоспостереженню та самоаналізу, а також за допомогою психодіагностичних тестів. Часто буває так, що учневі у школі вчителі говорять про наявність у нього тих чи інших здібностей. Головне, щоб підліток не проігнорував таке цінне спостереження, а спробував реалізувати себе у рекомендованому напрямі. Припустимо, вчитель наголосив учневі на його здібності до написання творів, фантазувань, бачення нестандартних способів вирішення завдань тощо. Підлітки мають усвідомлювати важливість спроби себе у певній діяльності: записатися на секцію, піти на курси, звернутися до спеціалістів за зазначеним напрямом, словом, спробувати максимально розвинути свої здібності. І ні в якому разі не дослухатися до людей, які

знецінюють здібності інших, називаючи їх звичайними та такими, що є у кожної людини, також важливо уникати самознецінення власних здібностей. Ми рекомендуємо підліткам з уважністю ставитися до виявлення власних переваг та здібностей, намагатися усіляко працювати над їх розвитком та вдосконаленням для майбутньої самореалізації.

Отже, варто зауважити, що у характері, який інтенсивно формується у підлітковому віці варто розвивати риси, які будуть сприяти професійній самореалізації, а також вигідно вирізняти їх поміж інших людей. Потрібно навчити підлітків приділити увагу профілактиці негативних проявів акцентуацій та користуватися адаптивними костюмами, створювати простір для активного самопізнання власної особистості.

Розділ 3. АЛЬТЕРНАТИВИ У ПРОФОРІЄНТАЦІЇ: СУЧАСНІ РЕСУРСИ

3.1. Профорієнтаційний простір закладу освіти

Створення профорієнтаційного простору у закладі освіти. Переваги та можливості профорієнтаційного простору.

Профорієнтаційний простір у закладі освіти – це спеціально організоване середовище, спрямоване на сприяння та мотивацію здобувачів освіти до свідомого вибору майбутньої професії чи професійної сфери.

Під профорієнтаційним простором ми розглядаємо сукупність всіх форм роботи, методів та заходів, що спрямовані на процес оптимізації професійного самовизначення здобувачів освіти.

Далеко не завжди процес професійного самовизначення проходить послідовно та ефективно. Зазвичай переважають спонтанні рішення, під впливом певної ситуації робиться поспішний вибір, який не відповідає дійсним можливостям та очікуванням особистості. Помилки, які відбуваються в житті молодої людини, переосмислюються, набувають нового сенсу та видаються за бажаний результат за допомогою захисних психологічних

механізмів. Саме для вирішення цієї проблеми використовуються класичні та інноваційні форми роботи зі старшокласниками – факультативи, профорієнтаційні уроки, профорієнтаційні ігри та заняття, створення профорієнтаційного портфоліо, що в сукупності формує та наповнює профорієнтаційний простір.

До створення профорієнтаційного простору в закладі освіти варто залучити інформаційно-довідкову, діагностично-консультативну та розвивально-моделюючу складові. *Інформаційно-довідкова* складова вміщує в себе інформацію про зміст професій, типи професій, вимоги професії до людини, рейтинг професій, що користуються попитом на ринку праці, нові професії, професії, що будуть актуальними через 5-10 років. *Діагностично-консультативна* складова наповнена методами, технологіями, професіограмами, класифікаторами професій, комплектами діагностичних матеріалів, включаючи і експрес-діагностику та проєктивні методики, анкетами, тестовими методиками. *Розвивально-моделююча* складова пропонує тренінгові ситуації, комплекс інтерактивних вправ, моделі написання резюме, створення портфоліо, проєктування професійного «Я».

Представимо етапи та завдання професійного самовизначення здобувачів освіти ЗЗСО.

Таблиця 3.1

Етапи та завдання професійного самовизначення здобувачів освіти

<i>Етапи</i>	<i>Завдання</i>
I – діагностико-планувальний	Усвідомлення старшокласниками власної унікальності, виявлення потенційних можливостей у професійному самовизначенні. Забезпечення методиками для діагностики та самодіагностики учнів
II – корекційно-формульвальний	Розробка та апробація занять, що сприяють професійному самовизначенню старшокласників. Складання алгоритму професійного самовизначення
III – аналітико-розвивальний	Аналіз результатів діагностичного обстеження. Оформлення висновків. Надання рекомендацій

IV – прогностично-моделювальний	Розробка стратегії входження у професію. Моделювання професійного шляху. Проектування подальшого кар'єрного зростання
---------------------------------	---

Мета нашої програми полягає у створенні комплексного профорієнтаційного простору для сприяння вибору професії здобувачами освіти.

Завдання створення профорієнтаційного простору полягає в тому, щоб не розглядати з усіма учнями однакові професії, а працювати індивідуально, аналізувати лише ті професії, до яких є інтерес, схильності, здібності. Доцільніше витратити час на вдосконалення сильних сторін, ніж боротися з собою, втрачати сили на те, що потребує докладання надзусиль і не буде на фоні однолітків у цій справі виглядати перевагою. Таким чином, профорієнтаційний простір закладу освіти містить сукупність наочностей, що розташовані у закладі, профорієнтаційні локації, завдання, опрацювання яких буде сприяти професійному самовизначенню старшокласників, формуванню в них ключових життєвих компетенцій та соціальних навиків.

3.2. Сучасні профорієнтаційні проєкти та платформи

Можливості сучасних платформ з профорієнтації. Пошук та використання додаткової інформації профорієнтаційного спрямування. Знайомство з додатковими/альтернативними платформами, які надають контент профорієнтаційного наповнення та профорієнтаційні послуги. Державна служба зайнятості та її ресурси.

Пошук та використання профінформаційного контенту: *Всеукраїнський проєкт з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії»*
Учні старших класів з усіх регіонів України можуть безкоштовно: пройти профорієнтаційне тестування; отримати консультацію кар'єрного радника; ознайомитись із трендами ринку праці завдяки мультимедійним курсам у міжнародному форматі SCORM; відвідати онлайн-екскурсії на найкращі українські підприємства. <https://mon.gov.ua/ua/news/startuvav-vsekrayinskij-proyekt-oberi-profesiyu-svoyeyi-mriyi>

Безкоштовні кар'єрні консультації для молоді. Експертна платформа з кар'єрного консультування і працевлаштування CareerHub запрошує здобувачів освіти на безкоштовну кар'єрну онлайн-консультацію <https://careerhub.in.ua/career-counselors-career-hub/>

EdEra – студія онлайн-освіти. Онлайн курси «3 місяця в кар'єру. Курс на кар'єрні зміни», «Зучнями про освіту та кар'єру», «Окей, гугл, як стати підприємцем?» <https://www.ed-era.com/>

Державна служба зайнятості (ДСЗ) станом на 2026 рік пропонує комплекс безкоштовних інструментів для профорієнтації старшокласників, що допомагають свідомо обрати майбутній фах і проаналізувати ринок праці.

Основними онлайн-ресурсами є [Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри](#). Це спеціалізований ресурс для дистанційного тестування. Платформа створена з метою надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі. На платформі можна:

- Пройти комплексні психологічні тести на професійну спрямованість, інтелект та soft skills (стресостійкість, комунікабельність, тайм-менеджмент).
- Отримати результати в особистому профілі без відвідування центру зайнятості.

Зареєстрованому користувачу надається можливість безкоштовно отримати послуги з профорієнтації у он-лайн форматі без відвідування центру зайнятості та зробити власну профорієнтацію, якщо існує потреба у:

- виборі (зміні) професії;
- виборі майбутнього напрямку професійного навчання;
- визначенні схильності до підприємницької діяльності;
- оцінці власних здібностей та навичок soft skills;
- саморозвитку.

За бажанням пропонується звернутися за додатковою консультацією до фахівців державної служби зайнятості. Завдяки Платформі з профорієнтації та розвитку кар'єри можна безкоштовно продіагностувати власні схильності,

здібності, краще зрозуміти свої професійні інтереси.

<https://profi.dcz.gov.ua/tests/>.

Наступним ресурсом є Освітній портал Державної служби зайнятості, на якому розміщено онлайн-курси та вебінари для розвитку навичок, необхідних сучасним випускникам.

Також заслуговує уваги Проєкт «#ХОЧЕШЗМОЖЕШДОІТ», це серія сучасних відеороликів, які знайомлять молодь із особливостями різних професій у доступному форматі.

Стисло зазначимо послуги та заходи, які пропонуються Державною службою зайнятості:

1. *Індивідуальні консультації.* Старшокласники можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості для отримання порад від профконсультантів, які допоможуть розшифрувати результати тестів та зорієнтуватися серед понад 9 000 професій.

2. *Профорієнтаційні заходи.* ДСЗ проводить онлайн-зустрічі, тренінги та майстер-класи, де експерти розповідають про актуальні тренди ринку праці та перспективні галузі.

3. *Електронна черга.* Для запису на прийом до фахівця можна скористатися сервісом Електронна черга на офіційному сайті.

Представимо корисні покликання, з якими варто ознайомити педагогічних працівників для використання зазначених ресурсів у профорієнтаційній роботі. Офіційний сайт Державної служби зайнятості (ДСЗ) dcz.gov.ua – розділ «Громадянам» містить актуальні новини та профорієнтаційні буклети. Контакт-центр Державної служби зайнятості – контактний номер 1518 для оперативної консультації щодо послуг для молоді.

Висвітлена інформація буде доречною у альтернативі надання профорієнтаційних послуг здобувачам освіти.

3.3. Опрацювання інформації для абітурієнтів на сайтах навчальних закладів

Опрацювання сайтів навчальних закладів. Чек-лист роботи з сайтом навчального закладу. Вибір траєкторії подальшого навчання.

Робота з сайтами освітніх закладів є невід'ємною частиною радника з профорієнтації. Разом зі здобувачем освіти відбувається системна аналітико-пошукова діяльність щодо вибору подальшого закладу освіти. Разом зі спеціалістом з профорієнтації відбувається опрацювання сайтів навчальних закладів та вибір траєкторії подальшого навчання для здобувача освіти.

На що варто звертати увагу, аналізуючи інформацію сайтів навчальних закладів. Аналіз сайту дає можливість побачити наявність статуту, ліцензій, освітніх програм, правил прийому до певного закладу. Дізнатися про вартість послуг, платне навчання тощо.

Чек-лист для абітурієнта: на що звернути увагу, обираючи навчальний заклад, аналізуючи інформацію сайту:

Загальна інформація та документи:

- Чи є статут закладу, ліцензії, сертифікати акредитації програм?
- Структура управління та кадровий склад (педагоги, їх кваліфікація)?

Освітній процес:

- Наявність та детальний опис освітніх програм, компонентів, мова навчання.
- Опис матеріально-технічного забезпечення (лабораторії, обладнання, доступність).
- Результати моніторингу якості освіти та річні звіти.

Фінансові питання:

- Розмір плати за навчання, додаткові послуги, їх вартість та порядок оплати.
- Наявність вакансій, умови конкурсу.

Інформація про позанавчальне життя:

- Гуртки, секції, додаткові освітні можливості.

Додаткова інформація:

- Звертайте свою увагу на розділи: «Про заклад», «Освітні програми», «Правила прийому», «Документи», «Контакти».
- Перевіряйте актуальність дат схвалення документів.
- Переконайтеся, що ліцензії та статут у відкритому доступі.

Ефективність роботи з сайтами навчальних закладів для потенційних абітурієнтів полягає в отриманні вичерпної офіційної інформації про спеціальності, умови вступу та навчання, що підсилює свідоме ставлення до подальшого навчання. Інформація, що розміщена на сайті знайомить потенційного абітурієнта з викладацьким складом закладу, правилами навчання, проживання в гуртожитку, позанавчальними можливостями (секціями, гуртками тощо).

3.4. Створення профорієнтаційного портфоліо здобувача освіти

Профорієнтаційне портфоліо здобувача освіти. Переваги роботи з портфоліо. Наповнення файлів профорієнтаційного портфоліо. Презентація здобутків та проєктування власного професійного майбутнього.

Профорієнтаційне портфоліо – це індивідуальна збірка досягнень, яка допомагає учню усвідомлено обрати професію та презентувати себе майбутньому навчальному закладу.

Переваги роботи підлітків із портфоліо: у роботі з портфоліо увага учнів акцентується на *позитивних* результатах власної діяльності; портфоліо дозволяє учням проявити свою *індивідуальність*, фантазію, творчість; створення файлів портфоліо – є самостійною роботою, що сприяє *самоусвідомленню* результатів власної діяльності; робота з портфоліо захоплює, підсилює інтерес до *самопізнання*, започатковує навички самоаналізу.

Психологічні умови роботи з портфоліо, що має забезпечити педагогічний працівник у створенні файлів портфоліо: *наявність позитивної Я-концепції* (доброзичливе ставлення психолога, вчителя до себе та до учнів); *емоційна врівноваженість та стабільність* (наявність теплої, доброзичливої

атмосфери в роботі); *емпатійне сприйняття учнів*, розуміння їх переживань, потреб, настроїв, станів тощо; *творчий підхід до роботи* (можливість саморозкриття, самовираження власної індивідуальності).

Основною метою створення профорієнтаційного портфоліо є можливість проаналізувати і узагальнити свої досягнення; відобразити динаміку та досвід певних здобутків; спроектувати своє майбутнє та сформувані необхідні професійно-ціннісні орієнтири для подальшого свідомого професійного вибору.

Для успішного вибору професії учнями пропонується декілька кроків які допоможуть у виборі власного професійного майбутнього.

Крок 1. Дізнатися якомога більше інформації про те, що є важливим і потрібним для тієї професії, яку Ви обрали для себе.

Крок 2. Дізнатися про свої особистісні особливості. Тому Ваше завдання – прислухатися до себе і знайти справу свого життя.

Крок 3. Професія повинна Вам подобатися. Те, що Ви будете робити повинно приносити Вам задоволення, інакше робота стане смутним тягарем на все життя. Але це не означає, що досягти успіху у вибраній області, стати хорошим фахівцем або просто працювати в цій професії буде легко. Шукайте саме те, що Вам подобається робити. Досягти висот найпростіше саме в улюбленій справі.

Крок 4. Ніколи не пізно зацікавитися іще чимось. Час на Вашій стороні. Ніякі знання в житті не бувають зайвими.

Крок 5. Поспілкуйся з батьками та їх друзями, фахівцями тих професій, що Вас приваблюють. Так Ви зможете дізнатися про всі сторони професії – про приховані складності і малопомітні радощі кожної професії. Можливо, побачене виявиться для Вас тим самим вирішальним враженням, яке допоможе у прийнятті важливого рішення щодо Вашого професійного майбутнього.

Крок 6. Але скільки б фахівців не прийшло Вам на допомогу, все залежить тільки від Вас, не перекладайте свою відповідальність за власне майбутнє на інших.

Отже, робота над створенням файлів портфоліо гарантує отримання оптимального результату за термінам роботи, витратами часу, сил та засобів на його досягнення. Застосування психолого-педагогічної технології є доцільним та ефективним у процесі формування професійно-ціннісних орієнтацій підлітків до трудової діяльності.

Робота практичного психолога, соціального педагога передбачає обов'язкове проведення низки заходів профорієнтаційного спрямування, це профінформація, профдіагностика та профконсультація. Ми пропонуємо об'єднати традиційні форми роботи та використати у профорієнтаційній роботі зі здобувачами освіти психолого-педагогічну технологію створення профорієнтаційного портфоліо.

Працюючи з портфоліо варто дотримуватися наступних правил взаємодії між практичним психологом та здобувачами освіти: 1) робота з портфоліо добровільна та заснована на самовираженні старшокласників та прояві їх творчого потенціалу; 2) робота з файлами портфоліо передбачає суб'єкт-суб'єктну взаємодію між практичним психологом та учнями класу; 3) робота з портфоліо буде ефективною лише за наявності вмотивованого, свідомого та відповідального ставлення учня, у протилежному випадку, це буде безрезультатне марнування часу та сил; 4) між здобувачами освіти та практичним психологом мають бути довірливі та відкриті стосунки, що сприяють максимальному розкриттю; 5) портфоліо, це індивідуальна робота кожного учня, лише за бажанням він може озвучити ту чи іншу інформацію на загал.

Нижче надаємо детальний опис кожного розділу портфоліо. Робота з портфоліо розпочинається із створення першого файлу, він має назву «Візитівка». У першому файлі старшокласникам пропонується розмістити свою фотографію, чи намалювати себе, це може бути як портрет, так і малюнок у повний зріст. Важливим моментом є підпис фотографії, (малюнка), варто звернути увагу учнів на те, щоб ім'я було прописано повністю, а не лише ініціали.

Другий розділ портфоліо призначений для більш детального опису підлітка, а саме його індивідуально-особистісні якості та цінності.

Існує декілька варіантів представлення цієї інформації: наприклад, учень може охарактеризувати себе з кожною літерою власного імені. Наприклад, Оксана: охайна, кмітлива, стримана, автономна, надійна, адекватна; Богдан: бережливий, обережний, гідний, добрий, альтернативний, надійний. Із прикладів ми бачимо, що учні зазначили риси, які відповідають їх уявленням про себе, таким чином надавши стислі характеристики. Виконуючи цю вправу, старшокласники стикаються із деякими труднощами, не всім легко вдається віднайти потрібні риси, довго міркують, що саме зазначити у своєму описі. Ця вправа вчить оцінювати власну особистість, виявляти характерологічні ознаки. Задоволення виникає від того, коли хтось інший підтвердить, що опис упізнаваний та повний. До самоопису учня додаються дані, отримані шляхом проведення психодіагностики темпераменту та характеру підлітка. Яким чином такий опис впливатиме на формування професійно-ціннісних орієнтацій? У процесі спільного обговорення з психологом, учень аналізує: чи містить його самоопис ділові якості? (відповідальний, детальний, творчий, розумний, працьовитий тощо); чи є у самоописі інформація про інтереси та здібності? (надаю перевагу спорту, конструюванню, люблю спілкуватися, допомагати іншим тощо). Психолог звертає увагу учнів на слова, які переважають у описі характеристики, на що спрямований їх зміст: на навчання та роботу; на розваги та відпочинок. Разом з психологом формулюється відповідний висновок, психолог уточнює правильність інтерпретації та бажання учнів внести корективи до самоопису. Також порівнюється опис старшокласників з результатами діагностичних методик. Якщо учнів все влаштовує, то переходимо до наступного файлу портфоліо.

Третій розділ «Дані професійної діагностики». Цей файл вміщує в себе інформацію про результати профдіагностичного обстеження старшокласників, це діагностика інтересів, здібностей, схильностей до певної професійної сфери. Аналізуючи разом з учнями результати діагностичних методик,

психолог намагається з'ясувати їх загальне ставлення до праці, виявити напрям професійної діяльності, який їх цікавить, змоделювати професійний план. Працюючи над створенням файлів профорієнтаційного портфоліо, відбувається процес формування у старшокласників професійно-ціннісних орієнтацій до трудової діяльності.

Четвертий розділ профорієнтаційного портфоліо «Професії родини» можна представити як детальний аналіз професій, якими володіли члени родини, а також проекція майбутньої професійної сфери учня, що базується на досвіді близького оточення та власних інтересах підлітка. Цінність зазначеного розділу полягає у напрацюванні умінь аналізувати можливості, що оточують підлітка, формувати професійно-ціннісні орієнтації відштовхуючись від цінностей, що були (є) актуальними в родині, проводити трансформацію ціннісного ряду у відповідності до сучасних вимог ринку професій, звертаючи увагу на потреби майбутнього.

П'ятий розділ – це «Дані про успішність, участь у конкурсах та олімпіадах». У цьому розділі учень зазначає реальне положення справ, а саме успішність за дисциплінами, що може бути додатковим джерелом інформації щодо вибору професії, хоча його достовірність не може бути стовідсотковою через роль авторитету вчителя, спосіб подачі матеріалу, використання новітніх технологій у побудові уроку тощо. Це стосується і участі в конкурсах, олімпіадах та інших заходах. Добре, якщо інтереси учнів співпадають з предметом, який вони відстоюють на конкурсах, але бувають випадки, коли предмет дається легко, а присвячувати його вивченню все життя нема бажання. Важливо, коли покликання людини дійсно співпадає з її інтересами та здібностями.

Шостий розділ «Додаткові навички» присвячено збору інформації про наявність соціальних навиків, лідерських якостей, Soft-Skills (креативність, уміння переконувати, уміння працювати в команді, адаптивність, тайм-менеджмент тощо). З огляду на те, що формуванню соціальних навиків надається все більше значення, детальне опрацювання підлітками зазначеного

розділу набуває особливо цінного значення для формування професійно-ціннісних орієнтацій до трудової діяльності.

Сьомий розділ профорієнтаційного портфоліо має назву «Подальший розвиток» і складається з двох файлів. Цей розділ є дуже важливим та обов'язковим у плані проєкції успішного майбутнього. Він вміщує аналіз всіх попередніх розділів для оформлення висновку у вигляді написання есе та самопрезентації здобутків учнів.

Відбувається презентація досягнень здобувача освіти, що зібрані у профорієнтаційному портфоліо.

ПІСЛЯМОВА

З метою надання науково-обґрунтованих, системних, відповідних до сучасних потреб ринку праці профорієнтаційних послуг, а також профілактики безробіття у майбутньому, ми пропонуємо започаткувати факультатив з підготовки радників з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти. Справедливо виникає питання, а яким чином це можна зробити? Як ми бачимо вирішення цього завдання? У свою чергу, ми пропонуємо впровадження факультативного курсу, опрацювання якого дасть змогу студентам психолого-педагогічного профілю розібратися в питаннях: що таке професійна орієнтація, які складові компоненти містяться у її структурі, як навчитися проводити профдіагностичне дослідження, опанування мистецтвом проведення профконсультації, способам пошуку інформації профорієнтаційного спрямування у роботі з Класифікатором професій, використання сучасних освітніх платформ профорієнтаційного змісту.

Отже, ці питання можуть бути вирішені в процесі опанування факультативного курсу з підготовки фахівця-консультанта з питань професійної орієнтації (профорієнтаційного радника) для закладів загальної середньої освіти.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. И., Бондарчук Л. И. Основы психологии и педагогики. Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. 168 с.
2. Заброцький М. М. Основы вікової психології: навч. посіб. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2005. 112 с.
3. Заєць І.В., Шевенко А.М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності / Метод. реком. К., 2022. 124 с. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/733129/>
4. Заєць І. В. Професійна орієнтація: актуальність в наш час та перспективи майбутнього // Профорієнтація: стан і перспективи розвитку : збірник матеріалів Х Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячені пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича «Професійна орієнтація: стан і перспективи розвитку». ПООД імені Івана Зязюна НАПН України. / відпов. за випуск Павлик Н.В. Київ, 2010. С. 45-50.
5. Заєць І. В. Штучний інтелект та майбутнє професій // Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: збірник матеріалів XV Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячені пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича «Професійна орієнтація: стан і перспективи розвитку». ПООД імені Івана Зязюна НАПН України. 22 травня 2025 року. / ред. Павлик Н.В. Київ, 2025. С. 46-50.
6. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року №2145-VIII. URL: Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
7. Зміст, форми й методи формування кар'єрної спрямованості в учнів закладів загальної середньої освіти: методичний посібник / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, В. В. Сіпій, І. І. Ткачук, А. М. Шевенко; за ред. З. В. Охріменко. Івано-Франківськ: НАІР, 2025. 76 с.
8. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатів О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М; [за ред. О. М. Ігнатів]. Київ. 2019. 292с. <http://ipood.com.ua/e-library/psihologichniy-suprovid-navchannya-riznih-kategoriy-doroslogo-naselennya/karerne-konsultuvannya/>
9. Кар'єрний план: як його продумати і готовий приклад. URL: <https://www.depratsiuiesh.com.ua/>
10. Концепція «Нова українська школа». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
11. Концепція профорієнтації в НУШ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczija-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf
12. Кремень В. Г. Філософія національної ідеї. Людина. Освіта. Соціум. К.: Грамота, 2007. 576 с.
13. Охріменко З.В. Використання інформаційних технологій для підготовки учнів до вибору профілю навчання і сфери майбутньої професійної діяльності Наукові інновації та передові технології (Серія «Педагогіка»): журнал. 2024. № 5(33) 2024. С. 1210- 1221.
14. Охріменко З. В. Формування кар'єрної спрямованості в учнів у сучасних умовах. Матеріали Звітної конференції Інституту проблем виховання НАПН України. 2023. С.197-201. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/736535/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82.%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84.%20%D0%86%D0%9F%D0%92%202023%20%28%D0%9E%D1%85%D1%80%D1%96%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%97.%D0%92.%29.pdf>
15. Охріменко З. В., Морін О. Л., Шевенко А. М., Михайліченко, М. В. Професійне і кар'єрне становлення здобувачів освіти в умовах воєнного стану і повоєнного відновлення країни: виклики, досвід, перспективи. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 6(2), 2024. 1–7. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6207>

16. Охріменко З., Ткачук І. Кар'єрне становлення здобувачів освіти: сучасні профорієнтаційні технології і інструменти. Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка». № 16(48), 2023. 176–188. <https://doi.org/10.24919/2413-2039.16/48.25>
17. Побірченко Н. А. Вибір успішної професії на ринку праці: посібник / Побірченко Н. А., Гончар А. М., Сергєєнкова О. П. К.: Наук. світ, 2009. 77 с.
18. Побірченко Н. А. Людина і світ професій: посібник / Побірченко Н.А., С. В. Філанчук. К.: Наук. світ, 2009. 146 с.
19. Побірченко Н. А. та ін. Людина і праця: навч. посіб. Для 10-го кл. / Н.А.Побірченко, І. В. Підтілок. К.: Наш час, 2006. 180 с.
20. Побірченко Н. А. Профорієнтація учнівської молоді: посіб. / Н. А Побірченко, А. Л. Шайкова К.: Наук. світ, 2009. 226 с.
21. Побірченко Н. А. Профільна школа. Профорієнтація. Програми. К.: Наук. світ, 2009. 121 с.
22. Побудова кар'єри: посібник / Побірченко Н. А., Носова Т. М., Гончар А. М., Горбачик Н. Ф. К.: Наук. світ, 2009. 145 с.
23. Положення про професійну орієнтацію населення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95#Text>
24. Профорієнтаційна робота психолога / Упоряд. Т.Гончаренко К.: Шк.Світ, 2007. 128 с.
25. Психодіагностика. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika_temperamentu_i_kharakteru/metodika_viznachennja_akcentuacij_kharakteru_k_leongard_chastina_2/13-1-0-79
26. Психологічний словник / Авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; За ред. Н. А. Побірченко. К.: Наук. Світ, 2007. 274 с.
27. Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення: монографія / [Помиткін Е.О., Рибалка В.В., Ігнатович О.М., Павлик Н.В., Становських З.Л., Радзімовська О.В., Татаурова-Осика Г.П., Бастун М.В., Іванова О.В., Шевенко А.М. Заєць І.В. Жмурко М.Д.] ; за ред. Н.В. Павлик. Київ, 2019. 476 с. [http://ipood.com.ua/e-library/psihologichnij-suprovid-navchannya-riznih-kategoriy-doroslogo-naselennya/](http://ipood.com.ua/e-library/psihologichnij-suprovid-navchannya-riznih-kategoriy-doroslogo-naselennya/psihologichnij-suprovid-navchannya-riznih-kategoriy-doroslogo-naselennya/)
28. Психолого-педагогічні технології відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю: монографія / [Єгорова Є.В, Заєць І.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.І., Литвинова Н.І., Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Шевенко А.М., Татаурова-Осика Г.П., за ред. О.М. Ігнатович] К.: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України , 2016. 487 с. <http://ipood.com.ua/e-library/psihologo-pedagogichni-tehnologi-vidboru-uchnivsko-molodi-do-vnz-pedagogichnogo-profilju/psihologo-pedagogichni-tehnologi-vidboru-uchnivsko-molodi-do-vischih-navchalnih-zakladiv-pedagogichnogo-profilju/>
29. Професійна орієнтація: підручник [для студентів] / Єгорова Е.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б, Мерзлякова О.Л, Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
30. Профільна: якою буде реформа старшої школи URL: <https://www.youtube.com/watch?v=E06z0KRphFM>
31. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти [посібник] / Єгорова Е.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б, Мерзлякова О.Л, Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 228 с.
32. Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти: [кол. мон.] / Єгорова Є.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л, Синявський, В.В, Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 248 с.
33. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. К. ПППО АПН України. 2004. 24 с.

34. Розвиток психологічної готовності педагогічного персоналу до професійної діяльності в умовах Нової української школи: аналітичні матеріали / [Ігнатів О.М., Помиткін Е.О., Рибалка В.В., Павлик Н.В., Становських З.Л., Іванова О.В., Радзімовська О.В., Заєць І.В., Шевенко А.М., Татаурова-Осика Г.П.]; ред. Н.В.Павлик. Київ, 2022. 278 с.
35. Самодіагностика профілю майбутньої професії. Робочий зошит / Уклад. Н. А. Побірченко, О. П. Сергєєнкова. К.: Наук. світ, 2007. 50 с.
36. Система профінформаційної роботи со старшекласниками / [Б. А. Федоришин, С. Н. карпиловская, О. Е. Миттельман и др.; под. ред. Б. А. Федоришина]. К.: Радянська школа, 1988. 176 с.
37. Старша школа змінюється: які можливості відкриються для учнів. 25.09.2024. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1431&page=2>
38. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: [кол. мон.] /Н.А. Побірченко, Н.І. Литвинова, В.В. Синявський, О.Л. Мерзлякова, Г.П. Татаурова, Є.В. Єгорова, І.Б. Марченко, А.М. Шевенко, В.В. Кобченко. К.: Педагогічна думка, 2011. 256 с.
39. Турищева Л. В. Психологічне супроводження профільного навчання. Х.: Вид. група «Основа», 2007. 144 с.
40. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища: монографія / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Д. О. Закатнов, М. І. Піддячий; за ред. З. В. Охріменко. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. 152 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732085>.
41. Шевенко А. М. Використання психодіагностичного інструментарію у профорієнтаційній роботі зі старшокласниками / А. М. Шевенко // Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник [Для пед. працівників]/За ред. О. В. Мельника. Івано-Франківськ: НАІП. 2015. С. 91-99.
42. Шевенко А. М. Від профорієнтаційних уроків Бориса Федоришина до радника з профорієнтації для здобувачів закладів загальної середньої освіти // Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: збірник матеріалів XIV Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича. Київ: ІПОД імені Івана Зязюна НАІП України. 2024. 111-114. Режим доступу: [file:///C:/Users/User/Downloads/Fedoryshyn_zbirnyk_2024%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Fedoryshyn_zbirnyk_2024%20(1).pdf)
43. Шевенко А. М. Вплив педагогічної дії вчитель-учень на професійне самовизначення старшокласників // Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії: зб. наук. праць: у 2-х ч. Ч. 1. / за наук. ред. В. В. Рибалки, Е. О. Помиткіна. Харків: НТУ «ХП», 2012. С. 416-423.
44. Шевенко А. М. Ідеї Василя Сухомлинського у формуванні професійно-ціннісних орієнтацій до трудової діяльності підлітків // Василь Сухомлинський у діалозі із сучасністю. Розмірковуємо про художньо-емоційний світ дитинства. Тези XI Міжнародних і XXVIII Всеукраїнських педагогічних читань. – Ужгород: РІК-У, ЗІППО, 2021. С. 205-207.
45. Шевенко А. М. Ініціатива впровадження радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти: проблеми та здобутки // Польсько-український науковий щорічник «Професійна і неперервна освіта». № 9, 2024. С. 261-272. Режим доступу: [file:///C:/Users/User/Downloads/EZU_9_szevenko%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/EZU_9_szevenko%20(2).pdf)
46. Шевенко А. М. Кар'єрний радник в школі: реалії та перспективи. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: Збірник матеріалів X ювілейних Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячені пам'яті Бориса Олексійовича Федоришина Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАІП України, м. Київ, Україна, 2020. С. 127-130. <http://ipood.com.ua/e-library/programi-i-zbirniki-materialiv/proforntacya-stand-perspektivi-rozvitku-zbirnik-materialiv-2020/>
47. Шевенко А. М. Комплексна навчально-розвивальна програма цілеспрямованого професійного самовизначення старшокласників. Перспективи та інновації науки 2021. Випуск 3 (3). С. 340-355. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-3\(3\)](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-3(3))

48. Шевенко А. М. Комплексна програма створення профорієнтаційного простору професійного самовизначення старшокласників як чинника особистісного зростання / А. М. Шевенко // Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 3. 2021. С. 52-60.
49. Шевенко А. М. Можливості мережевої взаємодії у впровадженні навчальної програми для підвищення кваліфікації педагогічних працівників «Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти» // Мережева взаємодія Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України та закладів освіти України і зарубіжжя: матеріали Звітної науково-практичної конференції Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (25 березня 2024 р.) / Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ: ТОВ «Талком». 2024. 183-185. Режим доступу: <https://zenodo.org/records/12510507>
50. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю: метод. реком. К., 2016. 157 с. <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/705891>
51. Шевенко А. М. Особливості особистісного зростання учнівської молоді в умовах профорієнтаційної роботи // Актуальні проблеми профорієнтації і професійного навчання: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р.) у двох частинах. / укладачі Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Т. Авдеев та ін. К.: ІПК ДСЗУ, ч. 1, 2011. С. 309-319.
52. Шевенко А. М. Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти: навчальна програма для підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ: 2024. 24. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743898>
53. Шевенко А. М. Проєктування професійного майбутнього: вебінар ПООД імені Івана Зязюна НАПН України. 13.11.2020. <http://ipood.com.ua/novini/modul-3-proektuvannya-profesiynogo-maybutnogo-1001/>
54. Шевенко А. М. Професійне самовизначення старшокласників як цілеспрямований процес / А. М. Шевенко // Психологічний часопис. 2021. С. 72-81. <https://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/issue/current>
55. Шевенко А. М. Професійне самовизначення старшокласників як чинник особистісного зростання : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Шевенко Алла Миколаївна. Київ, 2021. 258 с.
56. Шевенко А. М. Профорієнтаційний компонент у змісті сучасного підручника // Сучасні психологічні вимоги до підручника для Нової української школи: збірник матеріалів наукових доповідей круглого столу (м. Київ, 26 серпня 2021 р.) / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2021. С. 130-133.
57. Шевенко А. М. Психологічні аспекти профорієнтаційної роботи з обдарованими старшокласниками / А. М. Шевенко // Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 12. 2013. С. 19-22.
58. Шевенко А. М. Роль шкільної психолого-педагогічної служби у профорієнтаційній роботі з обдарованими дітьми / А.М. Шевенко // Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти: матеріали науково-практичної конференції, 6-7 липня 2012 р., м. Севастополь: у 2 книгах. Книга 1. К.: Інститут обдарованої дитини, 2012. С. 225-231.
59. Шевенко А. М. Соціально-психологічний супровід професійного самовизначення учнів // Практичний психолог: Школа. К. № 11. 2013. С. 30-37.
60. Шевенко А.М. Суперечності сучасної профорієнтації: чи потрібен кар'єрний радник ЗЗСО // Профорієнтація: стан і перспективи розвитку : збірник матеріалів XI Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячені пам'яті Бориса Олексійовича Федоришина Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (м.Київ, 2021.) / відпов. за випуск Павлик Н.В. Київ, 2020., С. 143-148 URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/Fedoryshyn_2021_zbirnyk%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Fedoryshyn_2021_zbirnyk%20(1).pdf)

Виробничо-практичне видання

ШЕВЕНКО Алла Миколаївна

**ПІДГОТОВКА РАДНИКА З ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Методичні рекомендації