

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ректора
27.03.2026 № 51-ОД

ПРОГРАМА
підвищення кваліфікації
«Управління кар'єрою і навички майбутнього»

СХВАЛЕНО
Протокол засідання вченої ради
27.03.2026 № 9

Лубни – 2026

Розробник(и):

Олександра Ляшенко, доктор економічних наук, професор, професорка кафедри менеджменту Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

Злата Тягунова, PhD з менеджменту, доцент, кар'єрна та HR консультантка, HR Trendwatcher, амбасадорка Euroguidance та Europass в Україні, експертка Національного агентства кваліфікацій України з акредитації кваліфікаційних центрів, співзасновниця ГО «Український інститут кар'єри та профорієнтації»

Напрямок підвищення кваліфікації:

Програма реалізується за міждисциплінарним напрямом, що охоплює управлінські, економічні та соціально-поведінкові аспекти розвитку управління кар'єрою і навичок майбутнього.

Галузь знань: D Бізнес, адміністрування та право

Спеціальності: D3 Менеджмент

Тип навчання: професійний розвиток керівних кадрів та фахівців з управління

Розроблено на основі типової програми:

Дана програма підвищення кваліфікації розроблена з урахуванням вимог та стандартів наступних нормативних документів та галузевих моделей: Стандарт вищої освіти за спеціальністю «Менеджмент» (другий / магістерський рівень); Професійного стандарту «Кар'єрний консультант» (код КП 2412.2 у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»), Концепції НУШ та Постанови КМУ від 26 серпня 2025 р. № 1058.

Термін дії програми: з 2026 до 2029 року

Рецензенти:

Євген Овчаренко – доктор економічних наук, професор кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу факультету економіки і управління Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля.

Юлія Борисенко - провідний фахівець з підбору та адаптації персоналу Астарта Київ

Тетяна Пронь - керівниця напрямку "Організаційний розвиток закладів профосвіти" проєкту EdUp "Публічно-приватне партнерство поліпшення професійної освіти в Україні"

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми

У сучасних умовах трансформації глобального ринку праці питання управління кар'єрою набуває принципово нового значення як для окремої особистості, так і для організацій та суспільства в цілому. Динаміка змін, зумовлена технологічними інноваціями, цифровізацією, демографічними зрушеннями та переходом до “зеленої” економіки, формує нові вимоги до професійних траєкторій і компетентностей працівників.

Згідно з доповіддю World Economic Forum Future of Jobs Report 2025, протягом найближчого десятиліття очікується створення близько 170 млн нових робочих місць, водночас значна частина існуючих професій зазнає трансформації або зникне. При цьому близько 39–44% ключових навичок працівників зміняться вже у найближчі роки, що підкреслює необхідність постійного оновлення компетентностей і переосмислення кар'єрних стратегій.

Міжнародні дослідження OECD також акцентують увагу на переході до моделі lifelong learning (навчання впродовж життя) та необхідності формування не лише професійних, але й когнітивних, соціально-емоційних і адаптивних навичок, які визначають здатність особистості ефективно функціонувати в умовах невизначеності. Водночас глобальні тренди свідчать про посилення розриву між наявними навичками працівників і потребами ринку праці, що визнається одним із ключових бар'єрів для розвитку організацій.

Суттєво змінюється і сама природа кар'єри: від лінійної моделі до нелінійних, гнучких і портфельних кар'єрних траєкторій, що вимагає від фахівців здатності до самоменеджменту, переорієнтації та стратегічного планування власного професійного розвитку. Зростає роль таких навичок, як аналітичне мислення, здатність до навчання, стресостійкість, креативність і лідерство.

У цьому контексті програма «Управління кар'єрою і навички майбутнього» є актуальною, оскільки:

- формує системне розуміння кар'єри як управлінського процесу;
- розвиває здатність до стратегічного планування професійного розвитку;
- сприяє набуттю ключових навичок майбутнього (future skills);
- підвищує адаптивність до змін та невизначеності;
- забезпечує узгодження індивідуальних кар'єрних цілей із потребами ринку праці.

Таким чином, програма відповідає сучасним міжнародним трендам розвитку людського капіталу та є важливим інструментом підвищення конкурентоспроможності фахівців в умовах глобальних трансформацій.

Цільова група:

Програма розроблена для осіб, які прагнуть перейти від зовнішньо зумовленого розвитку кар'єри до її усвідомленого управління в умовах динамічного та невизначеного ринку праці, відтак, цільовим групами є:

викладачі закладів освіти: для інтеграції тем управління кар'єрою та навичок майбутнього у навчальні програми, розвитку кар'єрної грамотності студентів;

тренери та фасилітатори: для оновлення змісту навчання відповідно до глобальних трендів ринку праці та розвитку навичок дорослого навчання.

кар'єрні консультанти: для поглиблення інструментів роботи з клієнтами в умовах нелінійних кар'єрних траєкторій.

Обсяг (тривалість): 90 годин (3 кредити ECTS)

Особливості реалізації програми

Програма спрямована на розвиток здатності до стратегічного планування кар'єри, застосування сучасних інструментів діагностики, формування індивідуальних освітніх і кар'єрних траєкторій, а також інтеграцію навичок майбутнього (future skills) у професійну діяльність. Реалізація програми підвищення кваліфікації базується на принципах LLL (Lifelong Learning), що передбачає концепція безперервного навчання для адаптації до змін, розвитку кар'єри та особистісного зростання, що охоплює формальну, неформальну та самоосвіту із застосуванням bite-sized learning (мікронавчання) задля розвитку здатності до навчання (learning agility) та навичок кар'єрної стійкості (career resilience). Кожен тематичний блок структурований за принципом «мета - навичка - інструмент розвитку».

Форма (форми) підвищення кваліфікації:

Офлайн, онлайн, змішана.

Мета підвищення кваліфікації - формування у слухачів системного бачення кар'єри як процесу управління, розвиток професійних компетентностей у сфері кар'єрного консультування та профорієнтації, а також набуття навичок супроводу професійного самовизначення особистості в умовах динамічного, невизначеного та цифровізованого ринку праці.

Завдання підвищення кваліфікації:

Теоретико-концептуальні: сформулювати системне розуміння сучасних підходів до управління кар'єрою (від лінійної моделі до кар'єрної навігації); розкрити сутність кар'єрного консультування як професійної діяльності; ознайомити з концепцією профорієнтації в системі сучасної освіти (зокрема в контексті НУШ).

Методичні та інструментальні: навчити застосовувати інструменти кар'єрної діагностики (інтереси, здібності, цінності); сформулювати навички побудови індивідуальних освітніх і кар'єрних маршрутів; опанувати методи консультування (коучинг, фасилітація, наставництво); розвинути здатність використовувати арт- та тілесно-орієнтовані підходи у роботі з клієнтами;

Практико-орієнтовані: сформулювати вміння проводити індивідуальні та групові профорієнтаційні консультації; навчити розробляти кар'єрні стратегії та плани

професійного розвитку; відпрацювати навички роботи з різними цільовими групами (підлітки, батьки, освітяни); сформувати здатність до супервізії та професійної рефлексії;

Соціально-комунікативні завдання: розвинути навички ефективної взаємодії зі стейкхолдерами (школи, батьки, роботодавці); сформувати здатність до побудови партнерств у сфері профорієнтації; навчити управляти очікуваннями та конфліктами у процесі кар'єрного консультування;

Стратегічні та адаптивні завдання: сформувати навички управління кар'єрою в умовах невизначеності; розвинути здатність до безперервного навчання (lifelong learning); сприяти формуванню кар'єрної стійкості (career resilience); забезпечити розвиток ключових навичок майбутнього (аналітичне мислення, адаптивність, креативність, цифрова грамотність).

Перелік компетентностей, які підлягатимуть розвитку:

Інтегральна компетентність - здатність ефективно здійснювати кар'єрне консультування та профорієнтаційну діяльність, застосовуючи сучасні підходи до управління кар'єрою, інструменти діагностики, методи роботи з різними цільовими групами та забезпечуючи підтримку професійного самовизначення особистості в умовах невизначеності та змін.

Загальні (ключові) компетентності

Здатність до навчання впродовж життя (lifelong learning) - готовність до постійного оновлення знань і навичок, саморозвитку та професійної адаптації.

Аналітичне та критичне мислення - уміння аналізувати інформацію, інтерпретувати результати діагностики та приймати обґрунтовані рішення.

Комунікативна компетентність - здатність ефективно взаємодіяти з різними цільовими аудиторіями (підлітки, батьки, освітяни, роботодавці).

Емоційний інтелект та емпатія - уміння розуміти емоційний стан клієнтів, підтримувати їх у процесі професійного самовизначення.

Адаптивність та гнучкість мислення - здатність діяти в умовах невизначеності, змін та багатоваріантності кар'єрних сценаріїв.

Цифрова грамотність - використання цифрових інструментів у профорієнтації та кар'єрному консультуванні.

Спеціальні (фахові) компетентності

Компетентності у сфері управління кар'єрою

Здатність аналізувати сучасні моделі кар'єри (лінійна, нелінійна, портфельна)
Уміння формувати та супроводжувати індивідуальні кар'єрні траєкторії

Здатність навчати навичкам самоменеджменту кар'єри

Компетентності у сфері кар'єрного консультування

Здатність проводити індивідуальні та групові консультації

Уміння застосовувати коучингові, фасилітаційні та наставницькі підходи

Здатність формувати безпечний простір для професійного самовизначення

Компетентності у сфері діагностики та оцінювання

Уміння застосовувати інструменти психодіагностики (інтереси, здібності, цінності)

Здатність інтерпретувати результати та формувати рекомендації

Уміння працювати з моделлю «хочу–можу–треба»

Компетентності у сфері кар'єрного планування

Здатність допомагати у формуванні кар'єрних цілей

Уміння розробляти індивідуальні освітні та кар'єрні маршрути

Здатність працювати з альтернативними сценаріями розвитку

Компетентності у сфері роботи з підлітками

Знання вікової психології та особливостей поколінь Z і Alpha

Здатність працювати з кризами вибору, тривожністю та невизначеністю

Уміння адаптувати інструменти консультування до вікових особливостей

Компетентності у сфері профорієнтації в освіті

Розуміння концепції НУШ та її застосування у профорієнтації

Здатність інтегрувати профорієнтацію в освітній процес

Дотримання етичних стандартів роботи з учнями

Компетентності у сфері взаємодії зі стейкхолдерами

Здатність вибудовувати взаємодію з батьками, школами, роботодавцями

Уміння управляти очікуваннями та конфліктами

Здатність розробляти профорієнтаційні програми для громад

Компетентності у сфері future skills та кар'єрної стійкості

Здатність розвивати навички майбутнього у клієнтів

Уміння формувати кар'єрну стійкість (career resilience)

Здатність працювати з невизначеністю та кризовими ситуаціями

Рефлексивні та професійно-етичні компетентності

Здатність до професійної рефлексії та супервізії

Дотримання етичних принципів консультування

Усвідомлення меж власної компетентності

Очікувані результати підвищення кваліфікації:

Слухачі набувають здатності здійснювати кар'єрне консультування, застосовувати сучасні інструменти профорієнтації, розробляти індивідуальні кар'єрні траєкторії, працювати з різними цільовими групами та ефективно діяти в умовах невизначеності, розвиваючи навички майбутнього та принципи навчання впродовж життя.

Знання та розуміння (когнітивні результати);

сучасні підходи до управління кар'єрою (лінійні, нелінійні, портфельні моделі, кар'єрна навігація);

теоретичні основи кар'єрного консультування та профорієнтації;

принципи та можливості застосування концепції НУШ у профорієнтаційній діяльності;

вікові психологічні особливості підлітків, характеристики поколінь Z і Alpha;

сучасні інструменти діагностики професійних інтересів, здібностей і цінностей;

підходи до формування індивідуальних освітніх і кар'єрних траєкторій;

сутність та значення навичок майбутнього (future skills), lifelong learning та кар'єрної стійкості;

Практичні вміння (навички)

аналізувати кар'єрні запити та формувати індивідуальні рекомендації;

застосовувати інструменти психодіагностики та інтерпретувати їх результати;

будувати індивідуальні освітні та кар'єрні маршрути з урахуванням моделі «хочу–можу–треба»;

розробляти кар'єрні стратегії та плани професійного розвитку;

проводити індивідуальні та групові профорієнтаційні консультації;

використовувати коучингові, фасилітаційні та наставницькі підходи;

адаптувати інструменти консультування до вікових та психологічних особливостей клієнтів;

організовувати взаємодію зі стейкхолдерами (батьки, освітні заклади, роботодавці);

Професійні та соціальні компетентності (застосовувати)

ефективно супроводжувати процес професійного самовизначення підлітків і дорослих;

сприяти розвитку кар'єрної компетентності та самостійності клієнтів;

працювати в умовах невизначеності, змін та багатоваріантності кар'єрних сценаріїв;

формувати та розвивати навички майбутнього у клієнтів;

застосовувати принципи lifelong learning у власній професійній діяльності;

забезпечувати етичність та психологічну безпеку у процесі консультування;

Автономність та відповідальність (демонструвати):

здатність до професійної рефлексії та самовдосконалення;

готовність до безперервного професійного розвитку;

відповідальність за результати консультування та прийняті рішення;

усвідомлення меж власної компетентності та потреби у супервізії.

Критерії оцінювання результатів підвищення кваліфікації:

Оцінювання результатів навчання передбачає перевірку сформованості знань, практичних умінь, професійних компетентностей і рефлексивних навичок.

Структура оцінювання

Виконання практичних завдань (робота в межах модулів), критерії:
коректність застосування інструментів (діагностика, планування, консультування)
обґрунтованість рішень і рекомендацій
здатність до аналізу та інтерпретації результатів
структурованість та логіка виконання завдання

Участь у практичних заняттях (рольові ігри, кейси, демо-сесії), критерії:
активність та залученість
якість комунікації та взаємодії
застосування методів (коучинг, фасилітація, консультування)
здатність до рефлексії та надання зворотного зв'язку

Самостійна робота, критерії:
глибина опрацювання матеріалу
аналітичність відповідей
здатність до застосування знань у практичних ситуаціях
самостійність та аргументованість позиції — до 5 балів

Підсумкове практичне завдання (фінальний проєкт, розробка індивідуального кар'єрного кейсу / профорієнтаційної програми / консультації), критерії:
комплексність і системність рішення
практична застосовність
використання інструментів програми
якість презентації та аргументації

Рівні оцінювання.

90–100 балів (високий рівень) - учасник/ця демонструє системне розуміння, впевнено застосовує інструменти, здатний самостійно розробляти рішення та працювати з комплексними кейсами.

75–89 балів (середній рівень) - учасник/ця володіє основними знаннями та вміннями, здатний застосовувати їх у типових ситуаціях.

60–74 бали (достатній рівень) - учасник/ця має базове розуміння щодо застосування набутих знань.

менше 60 балів (недостатній рівень) - результати навчання сформовані недостатньо.

Документ/и про підвищення кваліфікації:

Посвідчення / Сертифікат про підвищення кваліфікації (можливо видання окремих документів за кожн модуль)

Вартість складається з двох частин - проходження курсу і сертифікації (включає підсумкове тестування і видачу документу встановленого зразка про підвищення кваліфікації).

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено комплексний підхід до навчання, що поєднує міні-лекції, тренінги, фасилітації і заняття з розбором реальних кейсів.

Самостійна робота передбачає проведення системного аналізу базових засад управління кар'єрою та набуття навичок майбутнього.

Підсумкові заходи – проведення тестування за кожним модулем.

Зміст програми складається з двох модулів по 5 тем кожен. На етапі завершення навчання учасники складають підсумковий тест. Максимальна кількість балів, яку можуть отримати учасники, — 100. балів, прохідний бал — 60 (за кожен модуль). Учасники, які успішно пройшли навчання та склали підсумковий тест, отримують сертифікат/и.

Кількість годин, що відводиться на засвоєння змісту Програми, складає: 60 год, кожен модуль - по 30 годин.

Навчально-тематичний план

Назва навчальних тем	Кількість годин				
	Лекції	Практичн і заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	Усього

МОДУЛЬ 1. УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ І КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ					
Тема 1.1.: Сучасні підходи до управління кар'єрою: від лінійної кар'єри до кар'єрної навігації	1	2	1		4
Тема 1.2.: Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	1	2	3		6
Тема 1.3.: Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку	1	2	3		6
Тема 1.4.: Роль тренера у розвитку кар'єрної компетентності: фасилітація, коучинг, наставництво	1	2	3		6
Тема 1.5.: Кар'єра в умовах невизначеності: адаптивність, безперервне навчання та розвиток компетенцій майбутнього	1	2	3		6
Тестування				2	
Разом за модулем	5	10	13	2	30

МОДУЛЬ 2. ДІЄВІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ					
Тема 2.1.: Концепція "Нова українська школа як рамка профорієнтації"	1	2	1		4
Тема 2.2.: Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	1	2	3		6
Тема 2.3.: Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку	1	2	3		6
Тема 2.4.: Практики консультування: методи та формати роботи	1	2	3		6
Тема 2.5.: Екосистема профорієнтації: робота зі стейкхолдерами	1	2	3		6
Тестування				2	
Разом за модулем	5	10	13	2	30
Разом за 2 модулі	10	20	26	4	60

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ І КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Тема 1.1. Сучасні підходи до управління кар'єрою: від лінійної кар'єри до кар'єрної навігації. Еволюція розуміння кар'єри у сучасному світі праці: від передбачуваного кар'єрного шляху до індивідуальної траєкторії розвитку. Кар'єра розглядається як процес постійного самопізнання, розвитку компетенцій та адаптації до змін ринку праці, де людина стає активним менеджером власного професійного майбутнього.

Тема 1.2. Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів. Методи виявлення здібностей, мотивації та цінностей особистості. Використання профорієнтаційних інструментів, карт компетенцій, аналізу інтересів та потенціалу для формування усвідомлених кар'єрних рішень і побудови індивідуальної стратегії професійного розвитку.

Тема 1.3. Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку. Перетворення професійних мрій і намірів на конкретний план дій. Формування довгострокових та короткострокових кар'єрних цілей, визначення ключових компетенцій для їх досягнення та розроблення індивідуальної дорожньої карти кар'єрного розвитку.

Тема 1.4. Роль тренера у розвитку кар'єрної компетентності: фасилітація, коучинг, наставництво. Сучасний тренер виступає не лише джерелом знань, а фасилітатором

розвитку. Використання коучингових підходів, активних методів навчання, групових обговорень та рефлексії для формування у учасників здатності самостійно керувати власною кар'єрою.

Тема 1.5. Кар'єра в умовах невизначеності: адаптивність, безперервне навчання та розвиток компетенцій майбутнього. У світі швидких змін стійкість кар'єри забезпечується гнучкістю мислення, готовністю до перекваліфікації та безперервним навчанням. Формування навичок управління змінами, розвитку нових компетенцій та здатності будувати кар'єру в умовах турбулентного ринку праці.

МОДУЛЬ 2. ДІЄВІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Тема 2.1. Концепція "Нова українська школа як рамка профорієнтації". Сучасні підходи до профорієнтації: від "вибору професії" до "управління кар'єрою". Роль профорієнтолога у системі освіти та ринку праці. Етика та стандарти роботи з підлітками.

Тема 2.2. Вікова психологія та особливості поколінь Z і Alpha. Психологічні особливості підліткового віку. Характеристики поколінь Z та Alpha (мислення, мотивація, сприйняття інформації). Вплив цифрового середовища на формування ідентичності. Професійне самовизначення підлітків в умовах невизначеності. Робота з кризами вибору та тривожністю

Тема 2.3. Інструменти профорієнтації: діагностика та індивідуальні маршрути. Модель «хочу–можу–треба» як основа кар'єрного вибору. Методи психодіагностики (інтереси, здібності, цінності). Інтерпретація результатів тестування. Побудова індивідуального освітнього та кар'єрного маршруту. Робота з невизначеністю та альтернативними сценаріями.

Тема 2.4. Практики консультування: методи та формати роботи. Структура профорієнтаційної консультації (від першої зустрічі до результату). Арт-техніки у профорієнтації. Тілесно-орієнтовані підходи (усвідомлення, вибір, напруга/ресурс). Проведення демо-сесій. Основи супервізії та професійної рефлексії.

Тема 2.5. Екосистема профорієнтації: робота зі стейкхолдерами. Взаємодія з батьками: очікування, конфлікти, підтримка вибору. Співпраця зі школами та освітніми закладами. Взаємодія з роботодавцями та ринком праці. Побудова профорієнтаційних програм у громаді. Кар'єрна навігація в умовах змін (включно з українським контекстом).

3.1. Орієнтовний перелік практичних завдань

Назва навчальних темп	Перелік практичних завдань
МОДУЛЬ 1. Управління кар'єрою та кар'єрне консультування	
Тема 1.1.: Сучасні підходи до управління кар'єрою: від лінійної кар'єри до кар'єрної навігації	Аналіз та проектування індивідуальної кар'єрної траєкторії: від лінійної моделі до кар'єрної навігації

Тема 1.2.: Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	Застосування інструментів кар'єрної діагностики: визначення професійного потенціалу та інтересів
Тема 1.3.: Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку	Розробка кар'єрної стратегії: постановка цілей та планування професійного розвитку
Тема 1.4.: Роль тренера у розвитку кар'єрної компетентності: фасилітація, коучинг, наставництво	Моделювання кар'єрної консультації: фасилітація, коучинг та наставництво
Тема 1.5.: Кар'єра в умовах невизначеності: адаптивність, безперервне навчання та розвиток компетенцій майбутнього	Моделювання кар'єрної консультації: фасилітація, коучинг та наставництво

МОДУЛЬ 2. ДІЄВІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ	
Тема 2.1.: Концепція "Нова українська школа як рамка профорієнтації"	Ідентифікація та розвиток навичок майбутнього (future skills) для кар'єри в умовах змін
Тема 2.2.: Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	Проектування індивідуальної траєкторії навчання впродовж життя (lifelong learning)
Тема 2.3.: Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку	Розробка стратегій кар'єрної стійкості (career resilience) в умовах невизначеності
Тема 2.4.: Практики консультування: методи та формати роботи	Відпрацювання форматів профорієнтаційної консультації: індивідуальна сесія, групова робота та онлайн-формати
Тема 2.5.: Екосистема профорієнтації: робота зі стейкхолдерами	Моделювання взаємодії зі стейкхолдерами у профорієнтації: школа – батьки – роботодавці

3.2. Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання

МОДУЛЬ 1. УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ТА КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ	
<i>Назва навчальних тем</i>	<i>Перелік практичних завдань</i>
Тема 1.1.: Сучасні підходи до управління кар'єрою: від лінійної кар'єри до кар'єрної навігації	У чому полягають ключові відмінності між лінійною, нелінійною та портфельною кар'єрою, і як ці моделі відображають сучасні тенденції ринку праці? Які фактори (технологічні, економічні, соціальні) найбільше впливають на зміну підходів до управління кар'єрою?

	Як концепція “кар’єрної навігації” змінює роль самої людини у побудові професійного шляху?
Тема 1.2.: Інструменти кар’єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	Які основні методи діагностики професійних інтересів, здібностей і цінностей існують, та які їхні переваги й обмеження? Як поєднати результати різних діагностичних інструментів у цілісний кар’єрний профіль особистості? Які етичні ризики можуть виникати при використанні психодіагностики у кар’єрному консультуванні?
Тема 1.3.: Кар’єрне планування та стратегія професійного розвитку	Які підходи до постановки кар’єрних цілей є найбільш ефективними в умовах невизначеності? Як врахувати особисті цінності, ресурси та обмеження при розробці кар’єрної стратегії? Чому важливо передбачати альтернативні сценарії кар’єрного розвитку і як їх формувати?
Тема 1.4.: Роль тренера у розвитку кар’єрної компетентності: фасилітація, коучинг, наставництво	У чому полягає відмінність між фасилітацією, коучингом і наставництвом у контексті кар’єрного розвитку? Які компетентності має розвивати тренер для ефективної роботи з кар’єрними запитами клієнтів? Як тренер може сприяти розвитку самостійності та відповідальності клієнта за власну кар’єру?
Тема 1.5.: Кар’єра в умовах невизначеності: адаптивність, безперервне навчання та розвиток компетенцій майбутнього	Які навички (future skills) є критично важливими для побудови кар’єри в умовах постійних змін? Як концепція lifelong learning впливає на сучасні кар’єрні стратегії? Які підходи дозволяють підвищити кар’єрну стійкість (career resilience) в умовах криз та невизначеності?

МОДУЛЬ 2. ДІЄВІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

<i>Назва навчальних тем</i>	<i>Перелік практичних завдань</i>
Тема 2.1.: Концепція "Нова українська школа як рамка профорієнтації"	Які ключові принципи концепції НУШ визначають підходи до профорієнтації в сучасній школі? Як інтегрувати профорієнтацію у навчальний процес (уроки, проекти, позакласну діяльність)? Яку роль відіграє вчитель/консультант у формуванні кар’єрної грамотності учнів відповідно до підходів НУШ?

Тема 2.2.: Інструменти кар'єрного консультування: діагностика потенціалу та професійних інтересів	Які методи діагностики (інтересів, здібностей, цінностей) є найбільш релевантними для роботи з підлітками? Як забезпечити валідність та етичність використання психодіагностичних інструментів? Як інтерпретувати результати діагностики так, щоб вони підтримували вибір підлітка, а не обмежували його?
Тема 2.3.: Кар'єрне планування та стратегія професійного розвитку	Які етапи включає процес побудови індивідуального освітнього та кар'єрного маршруту? Як поєднати модель «ХОЧУ–МОЖУ–ТРЕБА» з реаліями сучасного ринку праці? Які ризики можуть виникати при кар'єрному плануванні підлітків і як їх мінімізувати?
Тема 2.4.: Практики консультування: методи та формати роботи	Які формати профорієнтаційної роботи (індивідуальні, групові, онлайн) є найбільш ефективними і в яких випадках? У чому особливості використання арт- та тілесних методів у профорієнтації? Як забезпечити якісний зворотний зв'язок і рефлексію після консультації?
Тема 2.5.: Екосистема профорієнтації: робота зі стейкхолдерами	Хто є ключовими стейкхолдерами у профорієнтації підлітків і які їхні інтереси? Як будувати ефективну взаємодію між підлітком, батьками, школою та роботодавцями? Які бар'єри можуть виникати у взаємодії зі стейкхолдерами і як їх подолати?

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

Про затвердження Типового положення про професійну орієнтацію та кар'єрне консультування у закладах вищої освіти : наказ МОН України від 11.03.2026 № 435 [Електронний ресурс] / МОН України. – Електронні дані. – Київ, 2026. – Режим доступу: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/96531/

Кар'єрний консультант : професійний стандарт / Національна система професійних кваліфікацій України (NQAS) [Електронний ресурс]. – Електронні дані. – Київ, 2025. – Режим доступу: <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/karernij-konsultant>

Soft skills – навички XXI століття [Електронний ресурс] : програма / професійний стандарт гнучких особистісних навичок. – Електронні дані. – Київ, 2023. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743632/1/Soft%20skills%20%E2%80%92%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8%20XXI%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D1%82%D1%8F>

Кар’єрне консультування здобувачів освіти [Електронний ресурс] : модуль підвищення кваліфікації для педагогічних працівників / ВЕКТОР освітніх технологій МОН України. – Електронні дані. – Київ, 2023. – Режим доступу: <https://vector.uied.gov.ua/uk/mpk/1621/detail/>

Літинська, В. А. *Формування системи управління кар’єрою працівників у закладах вищої освіти* [Електронний ресурс] / В. А. Літинська // Науковий часопис Інституту проблем освіти академії педагогічних наук України. – Київ, 2022. – Електронний ресурс. – Режим доступу: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/06/4_Litinska.pdf

Програма «Кар’єрний маршрут: мрій, плануй, реалізуй!» [Електронний ресурс] / EdUP. – Електронні дані. – Київ, 2024. – Режим доступу: https://www.edup.org.ua/training_girls/

Додаткова література

Future of Jobs Report 2025 https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/in-full/?gad_source=1&gad_campaignid=22228224717&gbraid=0AAAAoVy5F5p_YI6oW_IQB_YyP0xhwiYxI&gclid=Cj0KCQjw7IjOBhDyARIsAFzrWQykjsGz9i5RU8-FW7YsZFa29pdwucZkh7AdpiACfqp3hne7ReqDzSUaAtTtEALw_wcB

Еволюція soft skills: що стане важливим у 2026–2027 роках? [Електронний ресурс] // Будни.Робота. – Київ, 2025. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://budni.robota.ua/hr/evolyutsiya-soft-skills-shho-stane-vazhlivim-u-2026-2027-rokah>