

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ГЛУХІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ОЛЕКСАНДРА ДОВЖЕНКА

Тетяна ГРЕБЕНИК

СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ І КАР'ЄРА»

Методичні рекомендації

*Затверджено вченою радою Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка
Протокол № 8 від 25 лютого 2026 року*

Рецензенти:

Купенко О.В., доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри психології, політології та соціокультурних технологій СумДУ.

Хроленко М.В., доктор педагогічних наук, професор, перший проректор Глухівського НПУ ім. О.Довженка

Гребеник Т. В.

Г79 Семінарські заняття з навчальної дисципліни «Професійна мобільність і кар'єра»: методичні рекомендації / за заг. ред. В. П. Курок. Суми : ФОП Цьома С. П., 2026. 84 с.
ISBN 978-966-376-137-4

У методичних рекомендаціях подано систематизований комплекс навчально-методичних матеріалів для проведення семінарських занять із дисципліни «Професійна мобільність і кар'єра». Зміст посібника структуровано відповідно до актуальних вимог фахової передвищої та вищої освіти. Кожна тема містить чітко сформульовані мету й завдання, спрямовані на формування у здобувачів освіти здатності адаптуватися до змін сучасного ринку праці, розвивати навички стратегічного планування кар'єри та вдосконалювати soft skills.

Матеріали орієнтовані на розвиток ключових складників професійної мобільності — гнучкості, ініціативності та готовності до навчання впродовж життя (lifelong learning). Такий підхід сприяє утвердженню людиноцентричної освітньої парадигми та узгоджується з Цілями сталого розвитку ООН, зокрема Ціллю 4 «Якісна освіта» і Ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання».

Запропоновані завдання та форми роботи спрямовані на розвиток у здобувачів освіти навичок саморефлексії, критичного мислення, усвідомленого професійного самовизначення та ефективної адаптації до змін у професійному середовищі. Окремий розділ присвячено критеріям і підходам до оцінювання результатів навчальної діяльності.

Видання адресоване науково-педагогічним і педагогічним працівникам, здобувачам закладів вищої та фахової передвищої освіти різних спеціальностей, а також широкому колу читачів, зацікавлених у питаннях професійного розвитку, кар'єрного зростання та формування професійної мобільності особистості.

ISBN 978-966-376-137-4

©Гребеник Т.В., 2026

©Глухівський НПУ ім. О.Довженка, 2026

ЗМІСТ

1. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	4
2. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	7
2.1. Людина і професія. Умови гармонії.....	7
2.2. Діагностика професійно важливих якостей і здібностей.....	10
2.3. Професійна адаптація.....	14
2.4. Професійна мобільність особистості: психолого-педагогічна сутність та види.....	19
2.5. Професійна мобільність як важлива особистісно-професійна якість педагога.....	24
2.6. Професійна мобільність, безперервна освіта і підвищення кваліфікації.....	30
2.7. Класифікація і типологія професійної кар'єри.....	36
2.8. Самопізнання та успіх у кар'єрі.....	44
2.9. Планування професійної кар'єри. Кар'єрограма	49
3. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ КУРСУ	55
4. ПІДСУМКОВИЙ ТЕСТ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ	72
ДОДАТКИ.....	73



1. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінарські заняття становлять ключову складову організації освітнього процесу, оскільки забезпечують інтеграцію теоретичних знань із практичною діяльністю майбутнього фахівця. Ця форма навчальної роботи спрямована на цілеспрямоване формування, розвиток та вдосконалення професійних умінь і навичок здобувачів освіти шляхом виконання спеціалізованих завдань, безпосередньо пов'язаних із їхньою майбутньою професійною діяльністю.

Основні дидактичні завдання проведення семінарських занять:

- створити педагогічні умови для трансформації теоретичних знань, здобутих на лекційних заняттях, у практичні вміння та навички, необхідні для успішної професійної діяльності та побудови кар'єри;
- сформувати практичні компетенції з планування професійного розвитку, складання резюме, проходження співбесід, самопрезентації, пошуку роботи та адаптації на робочому місці;
- розвинути здатність до самоаналізу власних професійних можливостей, визначення сильних сторін і зон розвитку, формування індивідуальної траєкторії кар'єрного зростання;
- забезпечити оволодіння сучасними інструментами та методами управління власною кар'єрою, техніками професійної мобільності, навичками ефективного комунікації у професійному середовищі.

Семінарські заняття виконують такі основні функції:

навчальну – застосування теоретичних знань про професійну мобільність і кар'єру в практичних ситуаціях; відпрацювання конкретних умінь складання кар'єрних планів, портфоліо, резюме; оволодіння технологіями пошуку роботи та самопрезентації;

розвивальну – розвиток аналітичного і критичного мислення при оцінці власних професійних перспектив; формування навичок самостійного прийняття рішень щодо кар'єрного розвитку; розвиток комунікативних компетенцій та навичок роботи в команді;

виховну – формування відповідального ставлення до власного професійного майбутнього; виховання проактивної життєвої позиції; розвиток підприємливості, ініціативності та готовності до безперервного професійного навчання; формування ціннісних орієнтацій щодо професійної самореалізації;

діагностично-корекційну – визначення рівня сформованості практичних умінь і навичок професійного планування, виявлення індивідуальних труднощів у сфері кар'єрного розвитку та їх своєчасну корекцію, а також контроль якості засвоєння практичних компетенцій.

Методична концепція проведення семінарських занять ґрунтується на таких ключових положеннях:

- під час вивчення дисципліни «Професійна мобільність і кар'єра» здобувачі освіти повинні не лише засвоїти теоретичні основи кар'єрного планування, а й навчитися застосовувати їх на практиці для побудови власної професійної траєкторії; оцінювати ринок праці, аналізувати власні компетенції, готувати ефективні кар'єрні документи та успішно проходити процедури працевлаштування;
- до семінарських занять висуваються загальнодидактичні вимоги: науковість, практична спрямованість, доступність, проблемність, активна участь здобувачів освіти, а також безпосередній зв'язок із реальними професійними ситуаціями;
- методика проведення занять має відображати специфіку дисципліни, враховувати особливості спеціальності здобувачів освіти та актуальні тенденції ринку праці у відповідній галузі;
- необхідно забезпечити високий рівень мотивації здобувачів шляхом демонстрації практичної значущості кожного заняття для майбутнього працевлаштування та кар'єрного зростання, включаючи використання реальних кейсів і прикладів із практики роботодавців;
- дотримання принципу професійної спрямованості та інтеграція з фаховими дисциплінами й виробничою практикою сприяють формуванню цілісної системи компетенцій, необхідних для успішної професійної реалізації;
- семінарські заняття повинні органічно поєднуватися з лекційним курсом та самостійною роботою здобувачів, формуючи комплексну систему підготовки до ефективного планування та розвитку кар'єри.

Особливості підготовки та проведення семінарських занять

Під час підготовки до семінарських занять здобувач освіти має опрацювати теоретичний матеріал за відповідною темою, ознайомитися з рекомендованими джерелами (зразками резюме, кар'єрними порталами, професійними стандартами тощо) та виконати підготовчі завдання для самостійної роботи, наприклад, провести самоаналіз власних компетенцій або зібрати інформацію про потенційних роботодавців.

На семінарському занятті здобувач освіти виконує індивідуальні та групові завдання під керівництвом викладача: розробляє кар'єрні плани, складає резюме та супровідні листи, моделює ситуації співбесід, аналізує вакансії, створює портфоліо, працює з кейсами тощо.

За результатами виконання практичних завдань, активності під час занять та якості підготовлених матеріалів здобувач освіти отримує відповідну кількість балів згідно із встановленою шкалою оцінювання.

Ці методичні рекомендації допоможуть здобувачам освіти якісно підготуватися до семінарських занять з дисципліни «Професійна мобільність і кар'єра» та повною мірою використати їх для формування компетентностей, необхідних для успішного професійного старту й подальшого розвитку кар'єри.

Тематичний план проведення семінарських занять подано в таблиці 1.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

<i>№</i>	<i>Теми семінарського заняття/підсумкові контрольні</i>	<i>Кількість годин</i>
Змістовий модуль 1 «ПРОФОРІЄНТОЛОГІЯ І ПРОФЕСІОЛОГІЯ»		
1.	Людина і професія. Умови гармонії	2
2.	Діагностика професійно важливих якостей і здібностей	2
3.	Професійна адаптація	2
Змістовий модуль 2 «ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ»		
4.	Психолого-педагогічна сутність поняття «професійна мобільність особистості». Види професійної мобільності	2
5.	Професійна мобільність як важлива особистісно-професійна якість педагога	2
6.	Професійна мобільність, безперервна освіта і підвищення кваліфікації	2
Змістовий модуль «ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА»		
7.	Класифікація і типологія професійної кар'єри	2
8.	Самопізнання і успіх у кар'єрі	2
9.	Планування професійної кар'єри. Кар'єрограма	2
УСЬОГО		18

2. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 1: «Людина і професія. Умови гармонії»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати цілісне уявлення про взаємозв'язок особистості та професійної діяльності, умови досягнення гармонії між індивідуальними особливостями людини та обраною професією.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- поглибити знання про сутність понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація»;
- розкрити зміст поняття «професійна придатність» та її складових;
- з'ясувати умови гармонійного поєднання особистісних якостей із професійними вимогами.

Розвивальні:

- розвивати аналітичне мислення та здатність до самоаналізу;
- формувати навички професійної рефлексії;
- розвивати вміння співвідносити власні можливості з вимогами професії.

Виховні:

- виховувати відповідальне ставлення до професійного вибору;
- формувати усвідомлення важливості гармонії між особистістю та професією;
- сприяти розвитку професійної самосвідомості.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професія? Чим професія відрізняється від спеціальності?
2. Які основні типи професій ви знаєте? Наведіть приклади.
3. Що означає поняття «професійна придатність»?
4. Які фактори впливають на вибір професії?
5. Що таке професіограма та для чого вона потрібна?
6. Які особистісні якості необхідні для успішної професійної діяльності?
7. Що означає гармонія між людиною та професією?
8. Які можуть бути наслідки невідповідності особистості обраній професії?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Актуалізація знань.

Основна частина (65 хв):

Питання 1. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації. Класифікація професій (15 хв)

- Визначення основних понять.
- Класифікація професійних інтересів за методикою Л. Голланда.
- Сучасні тенденції у світі професій.

Питання 2. Професійна придатність та її компоненти (15 хв)

- Поняття професійної придатності.
- Психофізіологічні, психологічні та соціальні аспекти придатності.
- Методи визначення професійної придатності.

Питання 3. Умови гармонії між людиною та професією (20 хв)

- Відповідність інтересів, здібностей та вимог професії.
- Професійна мотивація як основа гармонії.
- Баланс «хочу – можу – треба».
- Роль ціннісних орієнтацій у професійній діяльності.

Питання 4. Презентація та обговорення проєктів здобувачів освіти (15 хв)

Заключна частина (15 хв):

- Узагальнення та систематизація знань.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Підбиття підсумків заняття.
- Оцінювання роботи здобувачів освіти.
- Видача завдань для самостійної роботи.



Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Тестування «Діагностування професійних схильностей». Опрацювати методику Л. Голланда з метою визначення власного типу професійної спрямованості.

Завдання 2. Есе-роздум. Написати есе на тему: «Що для мене означає гармонія з професією?» (обсяг 1–2 сторінки).

Завдання 3. Інтерв'ю з професіоналом. Провести інтерв'ю з представником обраної професії та з'ясувати:

- Що спонукало обрати цю професію?
- Які труднощі виникали на початку кар'єри?
- Що приносить задоволення у роботі?
- Які поради можна дати майбутнім фахівцям?



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект №1: «Моя майбутня професія: шлях до гармонії»

Мета: Дослідити обрану професію та проаналізувати власну відповідність її вимогам.

Завдання:

1. Скласти професіограму обраної професії (опис, вимоги, умови праці).
2. Провести самоаналіз власних здібностей, інтересів, цінностей.
3. Визначити ступінь відповідності «Я – професія».
4. Розробити план особистісного розвитку для досягнення гармонії.

Форма представлення: презентація (10–12 слайдів) або письмовий звіт (3–4 сторінки).



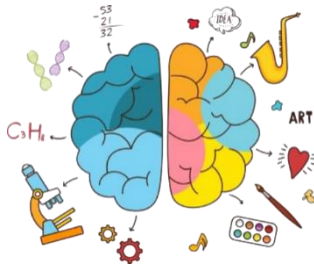
Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час дискусії.
- Перевірка виконання проекту № 1.
- Оцінювання есе та самоаналізу.
- Тематичне тестування (за бажанням викладача).



Література

[2; 6; 19; 22; 23; 25; 37; 42; 43; 45; 58; 85; 87; 90]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 2: «Діагностика професійно важливих якостей і здібностей»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати у здобувачів освіти вміння діагностувати власні вагомі для професійного успіху якості та здібності, навчити використовувати методики самопізнання для усвідомленого професійного розвитку та планування кар'єри.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- розкрити сутність понять «професійно важливі якості», «здібності», «компетентності»;
- ознайомити з основними методами діагностики професійних якостей;
- навчити аналізувати результати психодіагностики та використовувати їх для професійного самовдосконалення;
- сформувати вміння співвідносити власні якості з вимогами обраної професії.

Розвивальні:

- розвивати навички самопізнання та рефлексії;
- формувати критичне мислення при оцінюванні власних можливостей;
- розвивати вміння працювати з діагностичним інструментарієм;
- стимулювати бажання до саморозвитку та самовдосконалення.

Виховні:

- виховувати об'єктивне ставлення до самооцінки;
- формувати відповідальність за власний професійний розвиток;
- сприяти усвідомленню важливості постійного особистісного зростання;
- виховувати цілеспрямованість у досягненні професійних цілей.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проектор, ноутбук / комп'ютер з доступом до інтернету, екран / інтерактивна дошка, колонки.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професійно важливі якості (ПВЯ)? Наведіть приклади.
2. Чим відрізняються здібності від навичок?
3. Які види здібностей ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
4. Що таке професійна компетентність?
5. Які методи діагностики професійних якостей вам відомі?
6. Для чого необхідна діагностика ПВЯ?
7. Що таке тестування? Які види тестів використовуються у професійній діагностиці?
8. Як співвідносяться здібності та успішність у професійній діяльності?
9. Чи можна розвинути професійно важливі якості? Яким чином?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання.
- Актуалізація знань здобувачів освіти.

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Професійно важливі якості: поняття, види, структура (15 хв)

- Визначення ПВЯ та їх роль у професійній діяльності.
- Класифікація ПВЯ (психофізіологічні, психологічні, соціально-психологічні).
- ПВЯ для різних типів професій.
- Розвиток ПВЯ протягом професійного життя.

Питання 2. Здібності та їх діагностика (15 хв)

- Поняття здібностей, задатків, обдарованості, таланту.
- Види здібностей: загальні та спеціальні.
- Рівні розвитку здібностей.
- Методи виявлення та розвитку здібностей.

Питання 3. Методи та методики діагностики ПВЯ (20 хв)

- Психологічне тестування (тести інтелекту, здібностей, особистості).
- Опитувальники та анкети.
- Проективні методики.
- Практичні випробування.
- Метод спостереження та самоспостереження.
- Переваги та обмеження різних методів.

Питання 4. Практична робота: проходження діагностичних методик (15 хв)

- Діагностика типу темпераменту.
- Тест на визначення комунікативних здібностей.
- Діагностика організаторських здібностей.
- Самооцінка ПВЯ.

Питання 5. Аналіз та інтерпретація результатів діагностики (5 хв)

- Обробка результатів тестування.
- Складання індивідуального профілю ПВЯ.
- Визначення сильних сторін та зон розвитку.

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення та систематизація знань.
- Обговорення результатів діагностики.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Підбиття підсумків заняття.
- Оцінювання роботи здобувачів освіти.



Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Тестування «Діагностика професійних здібностей». Пройти самодіагностику за такими методиками:

- Діагностика типу темпераменту: тест Г. Айзенка (Додаток 2).
- Діагностика комунікативних та організаторських схильностей: методика КОС–2 (Додаток 3).
- Діагностика провідного типу інтелекту за Г. Гарднером (Додаток 4).
- Діагностика рівня емоційного інтелекту (Додаток 5).

Завдання 2. Дослідницьке завдання. Провести міні-дослідження: опитати 3–5 практикуючих фахівців обраної вами професії про найважливіші ПВЯ для успішної діяльності. Результати оформити у вигляді аналітичної зведеної таблиця.

Завдання 3. Есе-роздум. Написати есе на тему: «Я як майбутній фахівець: мої сильні сторони та внутрішні ресурси» (обсяг 1,5–2 сторінки).



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 2: «Мій професійний портрет»

Мета: створити комплексний психологічний портрет власних професійно важливих якостей та здібностей.

Завдання:

1. Пройти 3–4 діагностичні методики (темперамент, здібності, особистісні якості).
2. Проаналізувати отримані результати.
3. Скласти перелік сильних сторін та якостей, що потребують розвитку.
4. Розробити індивідуальну програму саморозвитку на семестр.
5. Співвіднести власні якості з вимогами обраної професії.

Форма представлення:

Презентація (12–15 слайдів) з інфографікою результатів діагностики або портфоліо з результатами тестів та аналітичною запискою (4–5 сторінки).

Структура проєкту:

1. Вступ (актуальність самопізнання).
2. Результати діагностики (таблиці, графіки).
3. Аналіз отриманих даних.
4. Сильні сторони.
5. Зони розвитку.
6. План саморозвитку.
7. Висновки.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час дискусії.
- Перевірка аналітичного висновку за результатами діагностики.
- Захист проєкту № 2 «Мій професійний портрет».
- Перевірка есе-роздуму.
- Тематичне тестування за темою (за бажанням викладача).



Література

[4; 6; 18; 32; 35; 40; 41; 44; 47; 64; 65; 68; 72; 83; 84; 87; 88; 90]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 3: «Професійна адаптація»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати структуроване розуміння процесу професійної адаптації, розвинути уміння прогнозувати та долати адаптаційні труднощі, підготувати до успішного входження у професійну діяльність.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- розкрити сутність понять «професійна адаптація», «адаптаційний потенціал», «дезадаптація»;
- ознайомити з видами, етапами та факторами професійної адаптації;
- розглянути особливості адаптації молодого фахівця в трудове середовище;
- навчити розробляти стратегії успішної професійної адаптації.

Розвивальні:

- розвивати здатність до прогнозування адаптаційних труднощів;
- формувати навички аналізу адаптаційних ситуацій;
- розвивати вміння планувати власну адаптацію до професійної діяльності;
- стимулювати розвиток адаптаційної гнучкості та стресостійкості.

Виховні:

- виховувати психологічну готовність до змін і викликів професійної діяльності;
- формувати проактивне ставлення до процесу адаптації;
- сприяти розвитку комунікативної компетентності;
- виховувати усвідомлення власних сил і спроможність долати перешкоди.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професійна адаптація? Яке її значення для молодого спеціаліста?
2. Які види професійної адаптації ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
3. Які етапи (фази) професійної адаптації виділяють дослідники?
4. Що таке адаптаційний потенціал особистості?
5. Які фактори впливають на успішність професійної адаптації?
6. Що таке дезадаптація? Які її прояви?
7. Які труднощі найчастіше виникають у молодих спеціалістів під час адаптації?
8. Яка роль наставника у процесі професійної адаптації?
9. Як довго в середньому триває період професійної адаптації?
10. Які стратегії можна використати для успішної адаптації на новому робочому місці?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання (інтерв'ю з молодим спеціалістом).
- Мотивація навчальної діяльності: обговорення актуальності теми.

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Поняття професійної адаптації. Види адаптації (15 хв):

- Визначення професійної адаптації.
- Психофізіологічна адаптація.
- Соціально-психологічна адаптація.
- Професійна адаптація (у вузькому розумінні).
- Організаційно-адміністративна адаптація.
- Економічна адаптація.
- Санітарно-гігієнічна адаптація.
- Взаємозв'язок різних видів адаптації.

Питання 2. Етапи та фази професійної адаптації (15 хв):

- Ознайомлення (орієнтаційний етап).
- Пристосування (етап активної адаптації).
- Асиміляція (етап повної адаптації).
- Ідентифікація.
- Характеристика кожного етапу, тривалість.
- Критерії успішної адаптації.

Питання 3. Фактори професійної адаптації. Адаптаційні труднощі (15 хв):

- Об'єктивні фактори (умови праці, колектив, характер роботи).
- Суб'єктивні фактори (особистісні якості, досвід, мотивація).
- Типові труднощі молодих спеціалістів.
- Поняття адаптаційного потенціалу.
- Деадаптація: причини та наслідки.

Питання 4. Стратегії успішної професійної адаптації (15 хв):

- Проактивна позиція новачка.
- Комунікація з колегами та керівництвом.
- Навчання та саморозвиток.
- Роль наставництва.
- Методи подолання стресу адаптаційного періоду.
- Презентація досвіду адаптації (на основі інтерв'ю).

Питання 5. Практична робота: аналіз кейсів та ситуацій (10 хв):

- Розгляд типових адаптаційних ситуацій.
- Розробка алгоритмів дій у складних ситуаціях.
- Рольова гра «Перший день на роботі».

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення та систематизація знань.
- Обговорення результатів практичної роботи.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Підбиття підсумків заняття.
- Оцінювання роботи здобувачів освіти.



Завдання для самостійної

Завдання 1. Аналітична робота «Досвід адаптації». На основі проведеного інтерв'ю з молодим спеціалістом:

- Визначити, які види адаптації були найскладнішими.
- Проаналізувати, які стратегії виявилися найефективнішими.
- Сформулювати п'ять порад для майбутніх випускників.
- Оформити у вигляді структурованого звіту (2–3 сторінки).

Завдання 2. Самодіагностика «Мій адаптаційний потенціал». Оцініть за 10-бальною шкалою:

- Комунікативні навички.
- Стресостійкість.
- Гнучкість мислення.
- Швидкість навчання.
- Здатність до самоорганізації.
- Ініціативність.
- Емоційну стійкість.
- Готовність до змін.

Зробіть висновок про рівень свого адаптаційного потенціалу.

Завдання 3. Кейс-аналіз. Проаналізуйте запропоновані адаптаційні ситуації:

Кейс 1: «Конфлікт з колегою у перший тиждень роботи».

Кейс 2: «Завдання виявилось складнішим, ніж очікувалося».

Кейс 3: «Відсутність підтримки з боку керівництва».

Для кожного кейсу:

1. Визначте тип адаптаційної проблеми.
2. Запропонуйте варіанти рішення.
3. Обґрунтуйте оптимальну стратегію поведінки.

Завдання 4. Творче завдання. Створіть «Путівник молодого спеціаліста» у вигляді інфографіки або буклету з порадами щодо успішної адаптації на робочому місці (на 1–2 сторінки).



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 3: «Моя стратегія професійної адаптації»

Мета: Розробити індивідуальний план ефективної адаптації до умов майбутньої професійної діяльності.

Завдання:

1. Проаналізувати специфіку майбутньої професійної діяльності та потенційні адаптаційні виклики.
2. Оцінити власний адаптаційний потенціал (сильні сторони та зони розвитку).
3. Визначити ключові завдання адаптаційного періоду.
4. Розробити покроковий план адаптації на перші –6 місяців роботи.
5. Передбачити можливі труднощі та способи їх подолання.
6. Визначити критерії успішної адаптації для себе.

Форма представлення:

Презентація (10–12 слайдів) з візуалізацією стратегії адаптації або письмовий план-програма адаптації (4–5 сторінок) з таблицями та схемами.

Структура проєкту:

1. Вступ (актуальність адаптації для мене).
2. Характеристика майбутньої професійної діяльності.
3. Аналіз власного адаптаційного потенціалу.
4. Прогнозовані адаптаційні виклики.
5. Стратегія адаптації (детальний план).
6. Ресурси для адаптації (внутрішні та зовнішні).
7. Критерії успішності адаптації.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час обговорення.
- Перевірка виконання аналітичного завдання (інтерв'ю з молодим спеціалістом).
- Оцінювання участі в кейсах та рольовій грі (змістовність висловлювань, активність, взаємодія з командою).
- Оцінювання якості аналізу адаптаційних ситуацій.
- захист проєкту № 3 «Моя стратегія професійної адаптації».
- Оцінювання плану адаптації та його обґрунтованості.
- Перевірка звіту про досвід адаптації (за інтерв'ю).
- Оцінювання творчого завдання (путівник молодого спеціаліста).



Література

[7; 14; 15; 20; 21; 43; 54; 57; 59; 64; 69; 70; 79]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 4: «Психолого-педагогічна сутність поняття «професійна мобільність особистості». Види професійної мобільності»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати цілісне наукове уявлення про професійну мобільність як інтегративну якість особистості, розкрити психолого-педагогічний визначальний зміст цього феномену та ознайомити з різними видами професійної мобільності в контексті сучасного ринку праці.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- розкрити психолого-педагогічну визначальний зміст поняття «професійна мобільність особистості»;
- проаналізувати еволюцію наукових поглядів на професійну мобільність;
- систематизувати знання про види та форми професійної мобільності;
- розглянути структурні компоненти професійної мобільності;
- з'ясувати роль професійної мобільності у сучасному суспільстві.

Розвивальні:

- розвивати аналітичне мислення при співставленні різних підходів до розуміння мобільності;
- формувати вміння класифікувати види професійної мобільності;
- розвивати здатність до самооцінки власної професійної мобільності;
- стимулювати критичне осмислення вимог сучасного ринку праці.

Виховні:

- виховувати усвідомлене ставлення до необхідності професійної мобільності;
- формувати готовність до постійних змін у професійній діяльності;
- сприяти розвитку ціннісного ставлення до безперервного професійного розвитку;
- виховувати відповідальність за власну конкурентоспроможність на ринку праці.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка. Колонки для відеоматеріалів, документ-камера (за наявності) для демонстрації робіт здобувачів освіти.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професійна мобільність? Як ви розумієте цей термін?
2. Чому проблема професійної мобільності стала актуальною в сучасному світі?
3. Які науковці досліджували феномен професійної мобільності?
4. Які види професійної мобільності вам відомі?
5. Що таке горизонтальна та вертикальна мобільність? У чому їх відмінність?
6. Чим відрізняється міжпрофесійна мобільність від внутрішньо професійної?
7. Які компоненти входять до структури професійної мобільності?
8. Які фактори впливають на рівень професійної мобільності особистості?
9. Чи є професійна мобільність вродженою якістю, чи її можна розвинути?

10. Які переваги та ризики високої професійної мобільності?
11. Що таке географічна (територіальна) мобільність?
12. Як пов'язані поняття «професійна мобільність» та «професійна адаптація»?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання (інтерв'ю з молодим спеціалістом).
- Мотивація навчальної діяльності: обговорення актуальності теми.

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Психолого-педагогічна сутність професійної мобільності (15 хв):

- Визначення поняття «професійна мобільність» у працях психологів та педагогів.
- Психологічні передумови мобільності: адаптивність, гнучкість, креативність.
- Педагогічний аспект: мобільність як інтегративна якість особистості та результат навчання.
- Структура мобільності: ціннісно-смысловий, когнітивний та поведінковий компоненти.
- Відмінність між «професійною мобільністю» та «трудовою міграцією».

Питання 2. Класифікація та види професійної мобільності (15 хв):

- Вертикальна мобільність: кар'єрне зростання (висхідна) та зміна статусу (низхідна).
- Горизонтальна мобільність: перехід в іншу професійну групу або зміна спеціалізації без зміни статусу.
- Внутрішньоорганізаційна та міжорганізаційна мобільність.
- Міжпрофесійна та внутрішньопрофесійна мобільність.
- Територіальна (географічна) мобільність як складова професійного руху.

Питання 3. Характеристики реальної та потенційної мобільності (15 хв):

- Поняття реальної мобільності: фактична зміна професійного статусу чи місця роботи.
- Поняття потенційної мобільності: психологічна готовність та внутрішні ресурси особистості до змін.
- Фактори, що впливають на формування потенційної мобільності здобувачів освіти.
- Діагностика особистісної готовності до професійних перетворень.
- Бар'єри мобільності: стереотипи, страх невизначеності, психологічна ригідність.

Питання 4. Професійна мобільність у контексті сучасного ринку праці (15 хв):

- Вимоги індустрії 4.0 до мобільності фахівця.
- Концепція «Lifelong Learning» (навчання впродовж життя) як інструмент підтримки мобільності.
- Зв'язок професійної мобільності з конкурентоспроможністю особистості.
- Роль соціальних мереж та професійних спільнот у стимулюванні мобільності.
- Траєкторія «зигзагоподібної» кар'єри у сучасному світі.

Питання 5. Практична робота: Проектування траєкторій мобільності (10 хв):

- Вправа «Кар'єрний лабіринт»: побудова можливих варіантів горизонтального та вертикального руху за вашим фахом.
- SWOT-аналіз особистісних якостей, що сприяють мобільності (Додаток 6).
- Моделювання ситуації переходу в суміжну професію (на основі компетенцій).

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення та систематизація знань щодо багатогранності поняття мобільності.
- Обговорення результатів вправи щодо проектування кар'єрних траєкторій.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Рефлексія: «Мій рівень готовності до професійних змін».
- Підбиття підсумків заняття та виставлення балів.



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 4: «Карта професійної мобільності»

Мета: створити комплексну візуалізацію власної потенційної професійної мобільності та шляхів професійного розвитку.

Завдання:

1. Проаналізувати можливі траєкторії професійного розвитку в обраній сфері.
2. Визначити різні види мобільності, що можуть бути актуальними для вашої професії.
3. Створити візуальну карту можливих професійних переміщень (вертикальних, горизонтальних, міжпрофесійних).
4. Визначити необхідні компетенції для кожного виду мобільності.
5. Оцінити власну готовність до різних видів мобільності.
6. Розробити стратегію підвищення власної професійної мобільності.

Форма представлення:

- Інфографіка або схема-карта з траєкторіями професійного розвитку (можна виконати в Canva, Miro, Figma або вручну на ватмані).
- Супровідна пояснювальна записка (3–4 сторінки).

Структура проєкту:

1. Вступ (актуальність мобільності для обраної професії).
2. Аналіз професійного поля діяльності.
3. Візуальна карта мобільності з траєкторіями.
4. Опис можливих видів мобільності (для кожного виду).
5. Необхідні компетенції та ресурси.
6. Самооцінка готовності до мобільності.
7. Індивідуальна стратегія розвитку мобільності.
8. Висновки.



Завдання для самостійної

Завдання 1. Аналітична робота «Історія кар’єрного зигзагу». На основі аналізу професійного шляху відомої особистості або знайомого успішного фахівця (через інтерв’ю або відкриті джерела/LinkedIn):

- Визначити ключові моменти вертикальної та горизонтальної мобільності в їхній кар’єрі.
- Проаналізувати, які компетенції (Soft чи Hard skills) допомогли людині успішно змінити профіль або отримати підвищення.
- Виявити, чи був у цієї особи період «потенційної мобільності» (підготовки до змін) перед «реальною».
- Оформити у вигляді есе-аналізу (2–3 сторінки).

Завдання 2. Самодіагностика «Мій індекс мобільності». Оцініть за 10-бальною шкалою свої особистісні якості, що складають основу мобільності:

- Готовність до ризику та змін.
- Інформаційна грамотність (здатність швидко знаходити нові знання).
- Навичка «навчання впродовж життя» (самоосвіта).
- Гнучкість у комунікації з представниками інших професій.
- Професійна амбітність (прагнення до зростання).
- Толерантність до невизначеності.
- Креативність у вирішенні професійних задач.
- Здатність до самопрезентації.
- Висновок: Визначте свій тип мобільності (консерватор, стабільний фахівець, динамічний лідер).

Завдання 3. Кейс-аналіз «Виклики професійного руху». Проаналізуйте наступні ситуації професійного вибору:

Кейс 1: «Дилема спеціаліста». Фахівцю пропонують горизонтальний перехід у суміжний відділ з новими технологіями, але без підвищення зарплати.

Кейс 2: «Криза галузі». Ваша професія автоматизується. Потрібно спроектувати траєкторію переходу в іншу сферу з мінімальними втратами.

Кейс 3: «Повернення до навчання». Керівник має високий статус, але відчуває брак цифрових навичок для подальшого зростання.

Для кожного кейсу:

1. Опишіть, який вид мобільності є доцільним у цій ситуації.
2. Складіть покроковий алгоритм дій для героя кейсу.
3. Оцініть потенційні ризики та вигоди прийнятого рішення.

Завдання 4. Творче завдання «Карта моєї професійної траєкторії». Створіть візуальну схему (інфографіку, ментальну карту - Mind Map) свого професійного розвитку на найближчі 5–10 років:

- Позначте бажані «вертикальні» точки (посади, статуси).
- Позначте можливі «горизонтальні» розширення (додаткові кваліфікації, суміжні професії).
- Вкажіть освітні ресурси, які забезпечать вашу мобільність.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час обговорення.
- Перевірка виконання завдання (інтерв'ю з молодим спеціалістом).
- Оцінювання участі в кейсах та рольовій грі (змістовність висловлювань, активність, взаємодія з командою).
- Оцінювання якості аналізу адаптаційних ситуацій.
- захист проєкту № 4 «Карта професійної мобільності».
- Оцінювання плану адаптації та його обґрунтованості.
- Перевірка звіту про досвід адаптації (за інтерв'ю).
- Оцінювання творчого завдання (путівник молодого спеціаліста).



Література

[2; 13; 26; 27; 28; 30; 35; 36; 48; 49; 52; 61; 67; 70; 71; 77; 78; 81]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 5: «Професійна мобільність як важлива особистісно- професійна якість педагога»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати у майбутніх педагогів цілісне розуміння професійної мобільності як ключової особистісно-професійної якості, необхідної для успішної педагогічної діяльності в умовах сучасних освітніх трансформацій, розвинути мотивацію до формування власної професійної мобільності.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- з'ясувати особливості прояву професійної мобільності педагога в умовах сучасних освітніх трансформацій;
- дослідити будову та складові професійної мобільності педагогічного працівника;
- окреслити критерії й індикатори сформованості професійної мобільності педагога;
- проаналізувати педагогічні умови та чинники, що сприяють розвитку професійної мобільності у процесі фахової підготовки;
- охарактеризувати рівні сформованості професійної мобільності педагога.

Розвивальні:

- розвивати здатність до самоаналізу власної готовності до професійної мобільності;
- формувати вміння проєктувати індивідуальну траєкторію розвитку професійної мобільності;
- розвивати критичне мислення щодо вимог до сучасного педагога;
- стимулювати рефлексію власного професійного становлення.

Виховні:

- виховувати усвідомлене ставлення до професійної мобільності як необхідної якості педагога;
- формувати готовність до постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення;
- сприяти розвитку професійної ідентичності майбутнього педагога;
- виховувати відповідальність за якість власної педагогічної підготовки.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка, колонки для відеоматеріалів, документ-камера (за наявності) для демонстрації робіт здобувачів освіти.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Чому професійна мобільність є особливо важливою саме для педагога?
2. Як змінилися вимоги до педагога за останні 10–15 років?
3. Які актуальні виклики визначають професійну діяльність сучасного педагога?
4. З яких структурних елементів складається професійна мобільність педагога?
5. Які складові формують професійну мобільність педагогічного працівника?

6. У чому полягає зміст особистісного компонента професійної мобільності педагога?
7. За якими критеріями та показниками можна визначити високий рівень професійної мобільності?
8. Які рівні розвитку професійної мобільності педагога виокремлюють науковці?
9. Які педагогічні умови забезпечують розвиток професійної мобільності майбутнього вчителя?
10. Чи можна розвинути професійну мобільність під час навчання? Як?
11. Які професійно важливі якості педагога пов'язані з мобільністю?
12. Як професійна мобільність пов'язана з професійною компетентністю педагога?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання (інтерв'ю з молодим спеціалістом).
- Мотивація навчальної діяльності: обговорення актуальності теми.

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Професійна мобільність у структурі компетентностей сучасного педагога (15 хв):

- Трансформація ролі педагога: від ретранслятора знань до ментора, фасилітатора та дизайнера освітніх траєкторій.
- Складові мобільності педагога: методична гнучкість, готовність до опанування EdTech-інструментів, здатність до зміни стилів викладання.
- Психолого-педагогічні якості: рефлексивність, емпатія, креативність як фундамент професійного руху.
- Взаємозв'язок мобільності та педагогічної майстерності.

Питання 2. Специфіка видів професійної мобільності в освіті (15 хв):

- *Горизонтальна мобільність*: опанування суміжних дисциплін, перехід до викладання нових курсів, освоєння ролі тьютора або коуча.
- *Вертикальна мобільність*: шлях до адміністративних посад (завідувач кафедри, директор, методист) або наукового ступеня.
- *Методична мобільність*: здатність швидко змінювати формат навчання (офлайн / онлайн / гібрид) та інструментарій оцінювання.
- *Внутрішня мобільність*: внутрішня готовність педагога до самовдосконалення та відмови від застарілих стереотипів викладання.

Питання 3. Фактори формування та бар'єри мобільності в педагогічному середовищі (15 хв):

- Зовнішні фактори: освітні реформи, цифровізація освіти, запити стейкхолдерів (студентів та батьків).
- Внутрішні бар'єри: «синдром вигорання», професійна ригідність (консерватизм), страх перед помилкою при впровадженні інновацій.
- Поняття «професійної стагнації» педагога та шляхи її подолання.
- Роль академічної мобільності (участь у програмах обміну, конференціях) у зростанні педагога.

Питання 4. Саморозвиток та стратегії підтримки мобільності педагога (15 хв):

- Lifelong Learning для вчителя: неформальна та інформальна освіта (вебінари, курси на Coursera/Prometheus).
- Розвиток Soft Skills як інструменту мобільності: критичне мислення, навички ефективної комунікації та медіації.
- Створення персональної навчальної мережі (PLN) для обміну досвідом.
- Методи профілактики вигорання як запоруки збереження ресурсу для змін.

Практична робота: Проектування індивідуальної карти професійного зростання (10 хв):

- Вправа «Педагог майбутнього»: визначення трьох нових ролей, які ви могли б опанувати у своєму закладі протягом наступних двох років.
- Моделювання ситуації: «Як адаптувати свій предмет під запит ринку праці 2026 року».
- Обговорення алгоритму дій при необхідності повної зміни педагогічного профілю.

Заклучна частина (10 хв):

- Узагальнення: професійна мобільність як засіб виживання в умовах VUCA-світу.
- Обговорення розроблених кар'єрних карт та «точок росту».
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Рефлексія: «Яку одну нову навичку я почну розвивати вже завтра?».
- Підбиття підсумків заняття.



Завдання для самостійної

Завдання 1. Аналіз інтерв'ю з педагогами. Опрацюйте матеріали інтерв'ю з педагогами й підготуйте узагальнений звіт за отриманими результатами.

Структура звіту:

1. Загальна інформація про респондентів (стаж, спеціальність, місце роботи).
2. Аналіз відповідей за блоками питань.
3. Виявлені тенденції щодо професійної мобільності.
4. Найважливіші поради для майбутніх педагогів.
5. Власні висновки.

Обсяг: 2–3 сторінки.

Завдання 2. Створення професійного портрета. Створіть інфографіку «Мобільний педагог ХХІ століття» з відображенням:

- 10 ключових якостей.
- 10 обов'язкових компетенцій.
- 5 цінностей.
- 5 принципів роботи.

Формат: А4, кольорова, візуально приваблива інфографіка (вручну або у Canva, Piktochart).

Завдання 3. Есе-роздум. Напишіть есе «Чи готовий я стати мобільним педагогом?» з урахуванням отриманих знань.

Структура есе:

1. Моє розуміння професійної мобільності педагога (після вивчення теми).
2. Самооцінка готовності за компонентами.
3. Мої сильні сторони для мобільності.
4. Що потребує розвитку.
5. Конкретні кроки на найближчий рік.
6. Моє бачення себе як мобільного педагога через 5 років.

Обсяг: 2–3 сторінки.



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 5 «Індивідуальна програма розвитку професійної мобільності майбутнього педагога»

Мета: розробити персоналізовану програму формування та розвитку власної професійної мобільності на період навчання у ЗВО та перші роки професійної діяльності.

Завдання:

1. Провести глибокий самоаналіз рівня сформованості компонентів професійної мобільності.
2. Визначити сильні сторони та зони розвитку.
3. Сформулювати конкретні цілі розвитку професійної мобільності.
4. Розробити покроковий план дій на навчальний рік.
5. Визначити ресурси та інструменти розвитку.
6. Встановити критерії оцінювання прогресу.
7. Спроекувати довгострокову траєкторію професійного розвитку (на 3–5 років).

Форма представлення:

- Детальна програма розвитку з таблицями, схемами, чек-листами (5–7 сторінок).
- Супровідна презентація для захисту (10–12 слайдів).
- Візуалізація траєкторії розвитку (дорожня карта, mind map).

Структура проєкту:

1. Вступ

- Актуальність професійної мобільності особисто для мене.
- Мої професійні цілі та амбіції.

2. Діагностика початкового стану:

- Самооцінка компонентів мобільності (детальна таблиця).
- Визначення поточного рівня мобільності.
- SWOT-аналіз (сильні / слабкі сторони, можливості / загрози) (Додаток 6).

3. Цілепокладання

- Стратегічна мета (на 3–5 років).
- Тактичні цілі (на навчальний рік).
- Оперативні завдання (на семестр, місяць).

4. План дій

- Розвиток особистісного компонента.
- Розвиток мотиваційно-ціннісного компонента.
- Розвиток когнітивного компонента.
- Розвиток діяльнісного компонента.
- Розвиток рефлексивного компонента (для кожного – конкретні дії, терміни, ресурси, очікувані результати).

5. Ресурси розвитку:

- Навчальні дисципліни.
- Практики та стажування.
- Самоосвіта (курси, книги, вебінари).
- Наукова діяльність.
- Волонтерство та громадська діяльність.
- Міжнародні програми.

6. Моніторинг та оцінювання:

- Критерії прогресу.
- Методи самоконтролю.
- Точки контролю (терміни перевірки).

7. Дорожня карта (візуалізація):

- Етапи розвитку.
- Ключові віхи.
- Контрольні точки.

8. Висновки та перспективи.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час обговорення.
- Перевірка виконання аналітичного завдання (інтерв'ю з педагогами).
- Оцінка практичної роботи (створення професійного портрету).
- Захист проекту № 5 «Індивідуальна програма розвитку професійної мобільності майбутнього педагога».
- Перевірка есе «Чи готовий я стати мобільним педагогом?».
- Тематичне тестування (за бажанням викладача).



Література

[2; 12; 14; 20; 24; 35; 38; 52; 55; 59; 61; 63; 66; 78; 80; 81; 86; 89]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 6: «Професійна мобільність, безперервна освіта та підвищення кваліфікації»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати розуміння значення професійної мобільності та безперервної освіти в сучасному світі, розвинути навички планування власного професійного розвитку.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- сформувати знання про сутність професійної мобільності та її види (вертикальна, горизонтальна, географічна, міжсекторальна);
- розкрити зміст концепції безперервної освіти (lifelong learning) та її роль у сучасному суспільстві;
- ознайомити з формами та методами підвищення кваліфікації;
- навчити аналізувати тенденції сучасного ринку праці та їх вплив на професійний розвиток;
- сформувати вміння скласти індивідуальний план професійного розвитку.

Розвивальні:

- розвивати критичне мислення під час аналізу професійних ситуацій;
- формувати навички стратегічного планування власної кар'єри;
- розвивати здатність до самоаналізу та рефлексії щодо власних професійних компетенцій;
- вдосконалювати комунікативні навички через групову роботу та дискусію;
- розвивати адаптивність та гнучкість мислення в контексті змін на ринку праці.

Виховні:

- розвивати усвідомлене ставлення до власного професійного зростання;
- стимулювати прагнення до безперервного навчання та саморозвитку;
- виховувати активну життєву позицію та ініціативність;
- розвивати культуру професійної діяльності та прагнення до професійної досконалості;
- формувати розуміння цінності освіти як інвестиції в майбутнє.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професійна мобільність? Дайте визначення.
2. Які види професійної мобільності існують? Коротко охарактеризуйте їх.
3. У чому різниця між вертикальною та горизонтальною мобільністю?
4. Які фактори впливають на професійну мобільність працівника?
5. Які переваги та можливі ризики високої професійної мобільності?
6. Що означає концепція lifelong learning (навчання впродовж життя)?
7. Чому безперервна освіта є необхідною в сучасному світі?
8. Які існують форми безперервної освіти?
9. У чому різниця між формальною та неформальною освітою?
10. Що таке підвищення кваліфікації і з якою метою його здійснюють?

11. Що таке перекваліфікація та чим вона відрізняється від підвищення кваліфікації?
12. Які сучасні способи та платформи можна використовувати для професійного розвитку?
13. Які професійні та особистісні компетентності є найбільш затребуваними на сучасному ринку праці?
14. Що розуміють під поняттями «soft skills» та «hard skills»? Наведіть конкретні приклади.
15. Яку роль відіграє самоосвіта в професійному зростанні людини?



План семінарського заняття

Вступна частина (15 хв):

- Привітання та перевірка присутності;
- Оголошення теми, мети та плану заняття;
- Актуалізація знань: коротке обговорення «Що ви розумієте під професійною мобільністю?».

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Поняття професійної мобільності та її види (5 хв):

- Вертикальна мобільність.
- Горизонтальна мобільність.
- Географічна мобільність.
- Міжсекторальна мобільність.

Питання 2. Концепція безперервної освіти (lifelong learning) та її значення в XXI ст. (5 хв).

- Сутність концепції та причини актуальності в XXI столітті.
- Форми та можливості навчання.
- Значення для кар'єри та особистісного розвитку.

Питання 3. Форми підвищення кваліфікації (5 хв):

- Курси, тренінги, воркшопи.
- Академічна мобільність (внутрішня та зовнішня).
- Самоосвіта.

Питання 4. Виклики сучасного ринку праці та необхідність постійного розвитку (5 хв).

- Значення концепції lifelong learning (навчання впродовж життя).
- Необхідність безперервної освіти.
- Формальна, неформальна та інформальна освіта.

Практична робота «План професійного розвитку» (30 хв):

- Робота в малих групах: аналіз реальних ситуацій професійної мобільності.
- Презентація результатів групової роботи.
- Складання персонального плану професійного розвитку (5 років).

Дискусія «Професійна мобільність чи стабільність: як будувати кар'єру в сучасних умовах України?» (20 хв):

- Перешкоди для професійної мобільності в Україні.
- Можливості для безперервної освіти в вашій галузі.
- Баланс між стабільністю та мобільністю в кар'єрі.

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення: професійна мобільність як вимога сьогодення.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Рефлексія: «Моя стратегія професійного розвитку».
- Підбиття підсумків заняття.



Завдання для самостійної

Завдання 1. Термінологічний словник Створіть глосарій з 15–20 ключових термінів теми. Для кожного терміна надайте: визначення, приклад використання, англійський еквівалент. Терміни: професійна мобільність, lifelong learning, рескілінг, апскілінг, компетентність, кваліфікація, формальна освіта, неформальна освіта, інформальна освіта, soft skills, hard skills, кар'єрна траєкторія тощо.

Завдання 2. Аналітичне есе. Напишіть есе (2–3 сторінки) на одну з тем:

- «Професійна мобільність як відповідь на виклики сучасного ринку праці».
- «Роль безперервної освіти в моєму професійному майбутньому».
- «Баланс між стабільністю та мобільністю: що обрати?»
- «Цифрова трансформація та нові вимоги до професіоналів».

Завдання 3. SWOT-аналіз. Проведіть SWOT-аналіз власної професійної мобільності (Додаток 6):

- Strengths (сильні сторони): ваші компетенції, досвід, освіта.
- Weaknesses (слабкі сторони): прогалини в знаннях, обмеження.
- Opportunities (можливості): тренди ринку, доступні курси, нетворкінг.
- Threats (загрози): конкуренція, технологічні зміни, економічна ситуація.

Завдання 4. Дослідження законодавства. Вивчіть основні законодавчі акти України щодо освіти дорослих та підвищення кваліфікації. Підготуйте конспект (1–2 сторінки) з ключовими положеннями:

- Закон України «Про освіту».
- Закон України «Про професійний розвиток працівників».
- Концепція реалізації державної політики у сфері професійної освіти.

Завдання 5. Складання резюме компетенцій Створіть детальний перелік своїх професійних компетенцій, розділивши їх на:

- Hard skills (технічні навички);
- Soft skills (м'які навички);
- Digital skills (цифрові компетенції).

Оцініть рівень володіння кожною компетенцією за шкалою 1–10 та визначте пріоритетні для розвитку.

Завдання 6. Огляд освітніх платформ Зареєструйтеся на 2–3 онлайн-платформах для професійного розвитку (Coursera, Prometheus, EdX, LinkedIn Learning, Udemy тощо). Оберіть 5 курсів, релевантних для вашої спеціальності. Підготуйте короткий огляд з описом кожного курсу, його переваг та можливості застосування отриманих знань.

Завдання 7. Інтелект-карта. Створіть інтелект-карту (mind map) на тему «Моя стратегія безперервної освіти», яка включає:

1. Поточний стан.
2. Короткострокові цілі (1 рік).
3. Середньострокові цілі (3 роки).
4. Довгострокові цілі (5 років).
5. Ресурси та інструменти.
6. Потенційні перешкоди та шляхи їх подолання.

Завдання 8. Аналіз вакансій. Проаналізуйте 10–15 вакансій у вашій професійній сфері на популярних сайтах пошуку роботи. Виявіть:

- найбільш затребувані компетенції;
- вимоги до освіти та досвіду;
- побажання щодо додаткових навичок;
- тенденції в описах вакансій.

Зробіть висновки про напрямки власного розвитку.

Завдання 9. Читацький щоденник. Прочитайте 2–3 статті або розділи книг з теми заняття. Оформіть читацький щоденник:

1. Бібліографічний опис джерела.
2. Основні ідеї автора.
3. Цитати, що запам'яталися.
4. Власні роздуми та висновки.
5. Практичне застосування інформації.

Завдання 10. План дій Розробіть конкретний план дій на найближчі 6 місяців щодо професійного розвитку:

1. Що саме буду вивчати (мінімум 2 курси / тренінги);
2. Які книги прочитаю (мінімум 3);
3. Які заходи відвідаю (конференції, вебінари);
4. Які практичні проекти реалізую;
5. Як буду відстежувати прогрес.

Форма подання: Завдання оформлюються письмово (друкований або рукописний варіант) та здаються викладачу до / на семінарському занятті.

Оцінювання: Кожне виконане завдання оцінюється окремо. Для отримання максимального балу необхідно виконати мінімум 3 завдання на вибір.



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 6.1 «Карта професійної мобільності»

Проаналізуйте 3–5 кар’єрних траєкторій успішних фахівців вашої галузі. Визначте, які види професійної мобільності вони використовували. Створіть візуальну схему їхнього кар’єрного шляху з поясненнями ключових переходів та рішень.

Проект № 6.2 «Аналіз ринку освітніх послуг»

Дослідіть та порівняйте не менше 5 платформ / організацій, що пропонують курси підвищення кваліфікації у вашій професійній сфері. Створіть порівняльну таблицю з критеріями: вартість, тривалість, формат навчання, наявність сертифікату, відгуки учасників.

Проект № 6.3 «Мій план професійного розвитку»

Розробіть детальний план власного професійного розвитку на 5 років. Включіть: поточний рівень компетенцій, бажані посади / ролі, необхідні знання та навички, конкретні кроки (курси, тренінги, проекти), терміни та ресурси, критерії оцінки прогресу.

Проект № 6.4 «Кейс-стаді: успіх через мобільність»

Підготуйте детальний кейс реальної особи (можна анонімізувати), яка успішно змінила професійну сферу або досягла значного кар’єрного зростання завдяки безперервній освіті. Проаналізуйте: мотивацію, стратегію, перешкоди, результати.

Проект № 6.5 «Компетенції майбутнього»

На основі аналізу звітів міжнародних організацій (World Economic Forum, OECD тощо) підготуйте презентацію про найпоширеніші компетенції, які будуть найбільш затребувані у вашій галузі через 5–10 років. Запропонуйте шляхи їх розвитку.

Проект № 6.6 «Бар’єри професійної мобільності в Україні»

Дослідіть та систематизуйте основні перешкоди для професійної мобільності в Україні (законодавчі, економічні, соціальні, психологічні). Запропонуйте конкретні рішення для подолання мінімум трьох виявлених бар’єрів.

Проект № 6.7 «Портфоліо професійного розвитку»

Створіть шаблон електронного портфоліо для відстеження власного професійного розвитку, який включає: сертифікати, проекти, досягнення, відгуки, план розвитку, рефлексію. Наповніть його реальними даними.

Проект № 6.8 «Інтерв'ю з практиком»

Проведіть інтерв'ю з фахівцем, який демонструє високу професійну мобільність або активно займається безперервною освітою. Підготуйте звіт з ключовими інсайтами та порадами для молодих спеціалістів.

Форма подання проєктів:

- Письмовий звіт (3–5 сторінок);
- Презентація (10–15 слайдів);
- Відео-презентація (5–7 хвилин);
- Інфографіка.

Критерії оцінювання:

- Глибина аналізу;
- Практична цінність;
- Оригінальність підходу;
- Якість оформлення;
- Презентаційні навички (для усного захисту).

Здобувачі освіти можуть обирати проєкт індивідуально або працювати в групах до 3 осіб.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час обговорення, дискусії та роботи в малих групах.
- Перевірка виконання практичних завдань.
- Захист проєктів № 6.1 – 6.8.
- Тематичне тестування (за бажанням викладача).



Література

[3; 7; 9; 13; 26; 27; 28; 30; 33; 39; 46; 48; 49; 53; 54; 56; 60; 61; 63; 68; 71; 75; 78; 81; 83; 91]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 7: «Класифікація і типологія професійної кар'єри»

Навчальний час: 2 години

Мета: сформувати системне розуміння різних видів та типів професійної кар'єри, розвинути здатність аналізувати кар'єрні траєкторії та усвідомлено обирати власну модель кар'єрного розвитку відповідно до особистісних особливостей та професійних цілей.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- розкрити сутність поняття «професійна кар'єра» та його структурні компоненти;
- ознайомити з різними підходами до класифікації професійної кар'єри;
- систематизувати знання про типи кар'єри за різними критеріями;
- розглянути особливості вертикальної, горизонтальної, доцентрованої та інших видів кар'єри;
- проаналізувати кар'єрні орієнтації особистості;
- з'ясувати специфіку педагогічної кар'єри.

Розвивальні:

- розвивати аналітичне мислення при порівнянні різних типів кар'єри;
- формувати вміння визначати власний тип кар'єрної орієнтації;
- розвивати здатність проектувати індивідуальну кар'єрну траєкторію;
- стимулювати критичне осмислення різних моделей кар'єри.

Виховні:

- виховувати усвідомлене ставлення до власного кар'єрного розвитку;
- формувати відповідальність за професійні вибори;
- сприяти розвитку амбіційності та цілеспрямованості;
- виховувати гнучкість у виборі кар'єрних стратегій.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке професійна кар'єра? Чим відрізняється кар'єра від просто роботи?
2. Які основні критерії класифікації професійної кар'єри ви знаєте?
3. Що таке вертикальна кар'єра? Наведіть приклади.
4. Що таке горизонтальна кар'єра? У чому її особливості?
5. Які ще види кар'єри існують?
6. Що таке кар'єрні орієнтації (якорі кар'єри) за Є. Шейном? Як пов'язані тип кар'єри та особистісні особливості людини?
7. У чому специфіка педагогічної кар'єри?
8. Чи можна змінювати тип кар'єри протягом професійного життя?
9. Що таке внутрішньоорганізаційна та міжорганізаційна кар'єра?
10. Які фактори впливають на вибір типу кар'єри?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання.
- Актуалізація: міні-опитування «Яку кар'єру ви уявляєте для себе?».

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Поняття професійної кар'єри (10 хв):

1.1. Визначення кар'єри:

- Етимологія поняття (від італ. carriera – біг, життєвий шлях).
- Кар'єра у вузькому розумінні (просування по службі).
- Кар'єра у широкому розумінні (професійний розвиток особистості).

1.2. Структура кар'єри:

- Об'єктивна сторона (зовнішні показники: посада, статус, дохід).
- Суб'єктивна сторона (внутрішнє сприйняття, задоволеність).
- Часова перспектива (минуле, теперішнє, майбутнє).

1.3. Основні підходи:

- Соціологічний підхід (П. Сорокін – кар'єра як соціальна мобільність).
- Психологічний підхід (Д. Сьюпер, Є. Шейн – особистісні аспекти).
- Управлінський підхід (кар'єра як інструмент управління персоналом).
- Інтегрований підхід.

Питання 2. Класифікація професійної кар'єри за напрямком руху (15 хв):

2.1. Вертикальна кар'єра:

- Визначення: просування по ієрархічній драбині вгору.
- Характеристики: зростання статусу, влади, відповідальності, доходу.
- Етапи вертикальної кар'єри.
- Переваги: престиж, високі доходи, владні повноваження, визнання.
- Виклики: висока конкуренція, стрес, обмежена кількість вакансій наверху.
- Приклади: від вчителя → завуч → директор школи; від менеджера → керівник відділу → директор.
- Для кого підходить: амбітні, лідерські якості, управлінські здібності.

2.2. Горизонтальна кар'єра:

- Визначення: розширення функціоналу, переміщення в межах одного рівня.
- Характеристики: зростання експертності, різноманітність завдань.
- Форми: розширення обов'язків (на тій самій посаді); переміщення між відділами/підрозділами; освоєння нових спеціалізацій.
- Переваги: розвиток різноманітних навичок, менше стресу, гнучкість.
- Виклики: менше престижу, обмежене зростання доходу тощо.
- Приклади: вчитель математики стає ще й класним керівником; фахівець переходить у різні проекти.

- Для кого підходить: експерти-практики, креативні люди, ті, хто не прагне управляти.

2.3. Відцентрова (довірча /доцентрова / прихована) кар'єра:

- Визначення: наближення до центру прийняття рішень, до «ядра» організації.
- Характеристики: зростання впливу, доступ до інформації, довіра керівництва.
- Форми: входження до «неформального ядра» організації; участь у важливих проєктах та нарадах; роль порадника, експерта, консультанта.
- Переваги (вплив без формального управління, доступ до ресурсів) та виклики (неформальність, залежність від особистих відносин);
- Приклади (радик директора, експерт-аналітик, ключовий фахівець) та визначення осіб, для кого підходить.

2.4. Діагональна кар'єра:

- Визначення через поєднання вертикального та горизонтального руху.
- Приклади (підвищення посади + перехід в інший відділ / галузь) та визначення осіб, для кого підходить.

Питання 3. Класифікація кар'єри за іншими критеріями, їх переваги й недоліки (15 хв):

3.1. За швидкістю просування:

- Стрімка кар'єра (швидке просування за 2–3 роки на одній посаді).
- Поступова кар'єра (повільне, але стабільне зростання за 5–7 років на посаді).
- Стагнуюча кар'єра (відсутність руху).

3.2. За місцем реалізації:

- Внутрішньоорганізаційна кар'єра.
- Міжорганізаційна кар'єра.

3.3. За спеціалізацією:

- Спеціалізована (професійна) кар'єра.
- Неспеціалізована (різноманітна) кар'єра.

3.4. За стабільністю:

- Стабільна кар'єра (постійна зайнятість, передбачуваність).
- Динамічна (мозаїчна) кар'єра (часті зміни, проєктна робота, фриланс).

3.5. За мотивацією:

- Престижна (орієнтація на статус, визнання).
- Монетарна (орієнтація на високий дохід).
- Змістовна (орієнтація на цікаву роботу).
- Балансова (орієнтація на work-life balance).

Питання 4. Кар'єрні орієнтації (якорі кар'єри) за Є. Шейном (15 хв):

- Сутність кар'єрних якорів.
- Типи кар'єрних якорів за Є. Шейном.
- Кар'єрні якорі та вибір професії.
- Невідповідність роботи кар'єрному якорю.
- Практичне застосування теорії для планування кар'єри.

Питання 5. Специфіка педагогічної кар'єри (10 хв):

5.1. Особливості педагогічної кар'єри:

- Обмежені можливості вертикальної кар'єри.
- Важливість горизонтальної кар'єри.
- Доцентрова кар'єра.
- Альтернативні траєкторії.

5.2. Етапи педагогічної кар'єри:

- Молодий спеціаліст (1–3 роки): адаптація, становлення;
- Досвідчений педагог (4–10 років): майстерність, авторитет;
- Педагог-майстер (10+ років): експертиза, наставництво;
- Критичні точки: 3-5 років, 10–15 років (ризик рутинізації).

5.3. Моделі педагогічної кар'єри:

- Практик (залишається вчителем, поглиблює майстерність).
- Адміністратор (завуч, директор, керівник освітнього закладу).
- Методист (методичний центр, розробка програм, експертиза).
- Науковець (дослідження, викладання у ЗВО, наукова діяльність).
- Освітній підприємець (приватна школа, тренінговий центр, онлайн-курси)
- Комбінована (поєднання декількох напрямків).

5.4. Виклики педагогічної кар'єри:

- Обмежене зростання доходу.
- «Скляна стеля» у кар'єрному зростанні.
- Емоційне вигорання.
- Необхідність постійного оновлення знань.

Практична робота: Визначення власного типу кар'єри (5 хв):

- Здобувачі освіти проходять експрес-тест «Мій кар'єрний якір» (Додаток 7).
- Обговорення результатів у парах.
- Рефлексія: Чи відповідає мій ідеал кар'єри моїм особистісним якорям?

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення: створення спільної таблиці «Типи кар'єри».
- Обговорення: «Чи існує ідеальний тип кар'єри?».
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.
- Рефлексія заняття.
- Підбиття підсумків.
- Оцінювання роботи здобувачів освіти.



Завдання для самостійної

Здобувач освіти має виконати на вибір мінімум 3 завдання.

Завдання 1. Тест «Мої кар'єрні орієнтації». Пройдіть тест Є. Шейна на визначення кар'єрного якоря (Додаток 7).

Структура звіту:

1. Результати тесту (бали за кожним якорем).

2. Провідний кар'єрний якір (детальний опис).
3. Що це означає для мене та як це узгоджується з моїми уявленнями про себе?
4. Як мій якір впливає на вибір типу кар'єри?
5. Приклади професій / посад, які відповідають моєму якорю.

Обсяг: 2–3 сторінки.

Завдання 2. Аналіз кар'єрних траєкторій. Проаналізуйте кар'єри 3-х людей (педагогів або інших професіоналів):

- 1 особа з вертикальною кар'єрою;
- 1 особа з горизонтальною кар'єрою;
- 1 особа з нетиповою/комбінованою кар'єрою.

Для кожної особи опишіть:

1. ПІБ, професія, поточна позиція.
2. Етапи кар'єри (хронологія).
3. Тип кар'єри.
4. Ключові переломні моменти.
5. Мотивація (чому обрали такий шлях).
6. Досягнення.
7. Виклики та труднощі.
8. Що можу взяти для себе з цього досвіду.

Джерела інформації:

- Інтерв'ю (якщо можливо).
- Біографії у відкритих джерелах.
- LinkedIn профілі.
- Статті, інтерв'ю у медіа.

Обсяг: 3–4 сторінки

Завдання 3. Кейс-аналіз «Вибір кар'єрної стратегії». Проаналізуйте 3 ситуації вибору:

Кейс 1: «Вертикаль чи горизонталь?» Олена – вчителька англійської мови (стаж 5 років, 28 років). Їй пропонують стати завучем. Це означає менше викладання, більше адміністрування. Олена любить викладати, але розуміє, що кар'єрні можливості вчителя обмежені. Що вибрати?

Кейс 2: «Стабільність чи ризик?» Ігор – педагог закладу освіти (стаж 7 років, 32 роки). Має стабільну роботу в державному закладі. Йому пропонують співпрацю у приватній освітній компанії з вищою зарплатою, але без соцпакету та гарантій. Що робити?

Кейс 3: «Експерт чи керівник?» Марія – методист з фізики (стаж 12 років, 38 років), визнаний експерт. Їй пропонують посаду директора методичного центру. Це престижно, але доведеться менше займатися методикою, більше – управлінням. Як вирішити?

Для кожного кейсу:

1. У чому суть дилеми?
2. Які типи кар'єри зіштовхуються?

3. Які кар'єрні якорі можуть бути у кожного героя?
4. Які Ви порадите варіанти рішення (мінімум 3)?
5. Що б ви обрали на місці героя? Чому?
6. Які критерії допоможуть прийняти рішення?

Обсяг: 2–3 сторінки.

Завдання 4. Інтерв'ю з педагогом на тему «Мій кар'єрний шлях: вибори, виклики, досягнення». Питання для інтерв'ю:

1. Розкажіть про свій кар'єрний шлях (від початку до сьогодні).
2. Який тип кар'єри Ви обрали? (вертикальна, горизонтальна тощо).
3. Чи був це усвідомлений вибір чи так склалося?
4. Які були ключові моменти вибору у Вашій кар'єрі?
5. Чи доводилося відмовлятися від чогось заради кар'єри?
6. Що для Вас означає успішна кар'єра?
7. Якби могли почати заново, що б змінили?
8. Які поради дасте молодим педагогам щодо кар'єри?

Оформлення:

- Звіт про інтерв'ю (2–3 сторінки).
- Аналіз: який тип кар'єри у цього педагога, які кар'єрні якорі можна припустити.
- Висновки.

Завдання 5. Есе-роздум. Напишіть есе на одну з тем (на вибір):

- «Вертикальна кар'єра: чи варто прагнути до вершини?»
- «Горизонтальна кар'єра: експерт чи керівник».
- «Чи можлива успішна кар'єра без управлінських амбіцій?»
- «Кар'єра педагога: обмеження чи можливості?»
- «Мій ідеал професійної кар'єри».

Обсяг: 2–3 сторінки

Структура:

1. Вступ (актуальність, ваша позиція).
2. Основна частина (аргументи, приклади, роздуми).
3. Висновки.

Завдання 6. Візуалізація «Типи кар'єри». Створіть інфографіку або схему «Класифікація професійної кар'єри». Вона має відображати основні типи кар'єри (вертикальна, горизонтальна, доцентрова, діагональна).

Формат: А4, кольорова, візуально приваблива інфографіка (вручну або у Canva, Piktochart).



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект №7: «Моя кар'єрна траєкторія: вибір типу кар'єри»

Мета: Розробити персоналізовану модель власної професійної кар'єри з урахуванням особистісних особливостей, кар'єрних орієнтацій та специфіки педагогічної професії.

Завдання:

1. Пройти тест на визначення кар'єрних орієнтацій Є. Шейна (Додаток 7).
2. Проаналізувати власні особистісні особливості, цінності, інтереси.
3. Визначити бажаний тип кар'єри (вертикальна, горизонтальна, доцентрова тощо).
4. Обґрунтувати вибір типу кар'єри.
5. Спроектувати кар'єрну траєкторію на 10–15 років.
6. Визначити критичні точки та альтернативні сценарії.
7. Розробити стратегію реалізації обраного типу кар'єри.

Структура проєкту:

1. Вступ

- Актуальність усвідомленого вибору типу кар'єри.
- Мої кар'єрні цілі та амбіції.

2. Самодіагностика

- Результати тесту «Кар'єрні якорі» (детальний аналіз).
- Мої особистісні особливості (сильні сторони, інтереси, цінності).
- SWOT-аналіз (у контексті кар'єри).
- Мої ресурси та обмеження.

3. Вибір типу кар'єри

- Який тип кар'єри мені найбільше підходить? (вертикальна / горизонтальна / доцентрова / комбінована).
- Обґрунтування вибору (чому саме цей тип?).
- Відповідність моїм кар'єрним якорям.
- Реалістичність в умовах України.

4. Проєкт кар'єрної траєкторії:

Етап 1: Перші 3 роки (молодий спеціаліст):

- Посада, місце роботи.
- Ключові завдання.
- Що розвиватиму.
- Очікувані досягнення.

Етап 2: 4–7 років (досвідчений фахівець):

- Кар'єрні переміщення.
- Зростання компетентностей.
- Можливі варіанти розвитку.

Етап 3: 8–10 років (професіонал):

- Стратегічні цілі.
- Бажана позиція.
- Внесок у професію.

Етап 4: 10–15 років (експерт/лідер):

- Довгострокова перспектива.
- Професійна самореалізація.
- Передача досвіду.

5. Візуалізація траєкторії:

- Схема / карта кар'єрного руху.
- Ключові віхи.
- Точки прийняття рішень.
- Альтернативні сценарії.

6. Стратегія реалізації:

- Необхідні компетенції для кожного етапу.
- План навчання та розвитку.
- Ресурси (внутрішні та зовнішні).
- Можливі перешкоди та способи їх подолання.
- План-В (альтернативний сценарій).

7. Критерії успіху:

- Як я зрозумію, що рухаюся правильно?
- Показники досягнення цілей.
- Точки контролю та корекції.

8. Рефлексія

- Чи готовий / готова я до обраного типу кар'єри?
- Що мені потрібно розвинути вже зараз?
- Чи можу я змінити тип кар'єри у майбутньому?

9. Висновки

Форма представлення: Детальний письмовий звіт (5–7 сторінок), що супроводжується візуалізацією кар'єрної траєкторії (дорожня карта, схема, інфографіка). Презентація для захисту (10–12 слайдів).



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час дискусії.
- Перевірка виконання проєкту № 7 «Моя кар'єрна траєкторія: вибір типу кар'єри».
- Оцінювання есе та самоаналізу.
- Тематичне тестування (за бажанням викладача).



Література

[3; 8; 11; 22; 23; 29; 31; 41; 44; 51; 55; 62; 63; 67; 73]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 8: «Самопізнання та успіх у кар'єрі»

Навчальний час: 2 години.

Мета: сформувати розуміння ролі самопізнання як фундаменту кар'єрного зростання; ознайомити з методиками діагностики особистісних якостей, розвивати навички рефлексії, самоаналізу та здатність співвідносити власні ресурси з вимогами ринку праці, опанувати практичні інструменти (SWOT-аналіз особистості, тест «Якорі кар'єри»).

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- засвоїти сутність понять «самопізнання», «професійна ідентичність», «кар'єрна траєкторія», «внутрішня та зовнішня мотивація»;
- з'ясувати роль «Soft Skills» та «Hard Skills» впливу на швидкість кар'єрного просування;
- навчитися класифікувати типи професійного середовища та зіставляти їх із власним психотипом (за методикою MBTI) для вибору оптимальної сфери діяльності.

Розвивальні:

- навчитись будувати «індивідуальну траєкторію професійного розвитку»;
- розвинути вміння аналізувати ринок праці та прогнозувати появу нових професійних вимог;
- вдосконалювати навички роботи з цифровими освітніми платформами та фільтрувати інформаційні потоки;
- формувати психологічну готовність до швидких змін у професійному середовищі.

Виховні:

- змінити ставлення до навчання як до тимчасового процесу на сприйняття його як стилю життя;
- стимулювати усвідомлення того, що рівень кваліфікації фахівця безпосередньо впливає на якість його роботи та суспільний добробут;
- заохотити до проактивної поведінки замість пасивного очікування вказівок керівництва;
- знайти мотивацію долати консерватизм та страх перед новими технологіями (цифровізацією, ШІ тощо).

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проєктор, роздаткові матеріали, ноутбук / комп'ютер, екран / інтерактивна дошка.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке самопізнання? Які його основні компоненти?
2. Чому самопізнання є важливим для професійного розвитку?
3. Які методи самопізнання ви знаєте?
4. Що таке «кар'єрні якорі» за Е. Шейном?
5. У чому різниця між «Я-реальним» та «Я-ідеальним»?
6. Що таке SWOT-аналіз особистості?

7. Які психологічні тести для самопізнання ви знаєте?
8. Що таке емоційний інтелект і як він пов'язаний з кар'єрним успіхом?
9. Як визначити свої сильні сторони?
10. Що означає «зворотний зв'язок 360 градусів»?
11. Які критерії успіху в кар'єрі існують?
12. Як самооцінка впливає на кар'єрний розвиток?
13. Що таке рефлексія і яка її роль у самопізнанні?
14. Які є типи особистості за класифікацією MBTI?
15. Що таке професійна ідентичність?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання.
- Актуалізація: міні-опитування «Що таке успіх у кар'єрі для вас?»

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Сутність самопізнання та його значення для кар'єри (5 хв):

- Поняття самопізнання, самосвідомості, самооцінки.
- Компоненти самопізнання: «Я-реальне», «Я-ідеальне», «Я-професійне».
- Роль самопізнання на різних етапах кар'єри.

Питання 2. Методи та інструменти самопізнання (10 хв):

- Психологічні тести та опитувальники (MBTI, DISC, тест Голланда).
- Метод SWOT-аналізу особистості.
- Зворотний зв'язок 360 градусів.
- Ведення щоденника рефлексії.
- Коучингові техніки та самокоучинг.

Питання 3. Ключові аспекти самопізнання для кар'єрного успіху (5 хв):

- Визначення власних цінностей та пріоритетів.
- Усвідомлення своїх сильних сторін та талантів.
- Розуміння зон розвитку та обмежень.
- Виявлення мотиваторів та демотиваторів.
- Визначення особистих кар'єрних якорів.

Питання 4. Критерії та показники успіху в кар'єрі (5 хв):

- Об'єктивні критерії: посада, дохід, статус.
- Суб'єктивні критерії: задоволеність, самореалізація, баланс.
- Індивідуальне визначення успіху.
- Зв'язок між самопізнанням та досягненням успіху.

Практична робота «Мій професійний потенціал»:

Вправа 1. «Колесо балансу кар'єри» (10 хв):

- Індивідуальна робота: оцінка задоволеності різними аспектами професійного життя.
- Обговорення результатів у парах.
- Визначення зон для розвитку.

Вправа 2. «Мої сильні сторони» (10 хв):

- Кожен студент визначає свої топ-5 професійних сильних сторін
- Обмін у малих групах (3-4 особи)
- Презентація однієї історії успіху, де сильна сторона допомогла досягти результату

Вправа 3. Самооцінка за методикою MBTI (Додаток 8) (15 хв).

- Робота з опитувальником Ізабель Майєрс і Кетрін Брігґс.
- Визначення одного із 16 типів особистості.
- Обговорення: як знання про типаж власної особистості допомагає у виборі кар'єрного шляху.

Дискусія «Чесно пізнати себе – страшно, але необхідно» (10 хв).

Обговорення проблемних питань:

- Чи може людина об'єктивно себе оцінити?
- Як подолати страх дізнатися про свої слабкі сторони?
- Чи потрібно намагатися виправити всі недоліки чи краще розвивати сильні сторони?
- Як часто потрібно переглядати своє розуміння себе?
- Яка роль зовнішнього зворотного зв'язку в самопізнанні?

Робота з кейсами (15 хв). Аналіз 2-3 коротких кейсів про людей, які:

- Досягли успіху завдяки глибокому самопізнанню.
- Зіткнулися з проблемами через нерозуміння своїх особливостей.
- Змінили кар'єрну траєкторію після процесу самопізнання.

Обговорення уроків з кожного кейсу.

Заклучна частина (10 хв):

- Узагальнення основних положень теми.
- Рефлексія: що нового дізналися про себе під час заняття?
- Формулювання ключових висновків про роль самопізнання в кар'єрі.
- Відповіді на запитання студентів.



Завдання для самостійної

Здобувач освіти має виконати на вибір мінімум 3 завдання.

Завдання 1. Щоденник самоспостереження Протягом тижня ведіть щоденник, фіксуючи ситуації, в яких ви відчували себе «у потоці»

(максимально залученим та ефективним). Проаналізуйте, що об'єднує ці ситуації.

Завдання 2. SWOT-аналіз особистості. Проведіть детальний SWOT-аналіз (Додаток 6) себе як професіонала:

- Strengths: мінімум 10 сильних сторін
- Weaknesses: 5-7 зон розвитку
- Opportunities: можливості для зростання
- Threats: потенційні загрози кар'єрі

Завдання 3. «Лінія життя». Намалуйте графік свого життя, відмічаючи піки та спади. Проаналізуйте, що спричиняло успіхи, а що - труднощі. Які висновки про себе можна зробити?

Завдання 4. Колаж «Мій ідеальний робочий день». Створіть візуальний колаж (фізичний або цифровий), який відображає ваш ідеальний робочий день. Проаналізуйте, що це говорить про ваші цінності та потреби.

Завдання 5. Опитування «Мої цінності». Складіть список з 20-30 життєвих та професійних цінностей. Методом послідовного вибору визначте топ-5 найважливіших для вас. Опишіть, як вони впливають на ваші кар'єрні рішення.

Завдання 6. Аналіз успіхів та невдач. Згадайте 3 свої професійні/навчальні успіхи та 3 невдачі. Для кожного випадку проаналізуйте: що сприяло результату, які ваші якості проявилися, які висновки зробили.

Завдання 7. «Колесо компетенцій». Визначте 8-10 ключових компетенцій для вашої бажаної професії. Оцініть свій поточний рівень за шкалою 1-10. Створіть візуалізацію у формі колеса. Розробіть план розвитку найслабших компетенцій.

Завдання 8. Есе-роздум «Що я дізнався про себе за останній рік і як це вплинуло на мої кар'єрні плани?». Напишіть есе (2-3 сторінки).



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 8.1 «Автопортрет професіонала»

Створіть комплексний автопортрет себе як професіонала, включаючи: тип особистості, сильні та слабкі сторони, цінності, мотиватори, кар'єрні якорі, стиль роботи, комунікативні особливості. Оформіть у вигляді презентації або інфографіки.

Проект № 8.2 «Дослідження психологічних тестів»

Пройдіть 3-4 різні психологічні тести на визначення особистісних та професійних особливостей. Порівняйте результати, зробіть узагальнені висновки про своє «професійне Я».

Проект № 8.3 «Історії успіху через самопізнання»

Знайдіть та проаналізуйте 3-5 історій відомих людей, які досягли успіху завдяки глибокому розумінню себе. Виділіть спільні патерни та уроки.

Проект № 8.4 «Мапа розвитку компетенцій»

На основі самоаналізу створіть візуальну карту своїх компетенцій з оцінкою поточного рівня та планом розвитку на 1-2 роки.

Проект № 8.5 «Зворотний зв'язок від оточення»

Проведіть міні-дослідження: опитайте 5-10 людей з вашого оточення (друзі, колеги, викладачі) про ваші сильні сторони. Порівняйте їхні відповіді з вашою самооцінкою.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час дискусії.
- Перевірка виконання проєктів № 8.1 – 8.5.
- Оцінювання есе та самоаналізу.
- Тестування (за бажанням викладача).



Література

[1; 4; 5; 6; 11; 32; 34; 38; 50; 51; 58; 62; 64; 65; 74; 84; 86; 90]



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ 9: «Планування професійної кар'єри. Кар'єрограма»

Навчальний час: 2 години

Мета: сформувати у здобувачів освіти системне розуміння процесу планування професійної кар'єри; опанувати методику побудови кар'єрограми як інструменту стратегічного управління власним професійним розвитком; розвивати навички цілепокладання, стратегічного мислення та здатність проектувати індивідуальну траєкторію кар'єрного зростання з урахуванням особистісних ресурсів та вимог ринку праці.

Завдання семінарського заняття:

Навчальні:

- розкрити зміст ключових понять: засвоїти дефініції «кар'єра», «кар'єрне планування», «кар'єрограма», «кар'єрна траєкторія», «професійний розвиток», «кар'єрна мобільність», «горизонтальна та вертикальна кар'єра»;
- опанувати методологію побудови кар'єрограми: навчитися визначати стартову точку, проміжні етапи та кінцеву мету професійного розвитку; встановлювати реалістичні терміни досягнення кар'єрних цілей;
- вивчити типи кар'єрних стратегій (з'ясувати особливості лінійної, спіральної, стабільної та нестабільної кар'єри; навчитися обирати оптимальну стратегію відповідно до особистісних особливостей та зовнішніх умов);
- зрозуміти послідовність кроків від усвідомлення своїх здібностей до формування конкретних професійних цілей за технологією SMART;
- вивчити методи оцінки та корекції кар'єрного плану.

Розвивальні:

- сформувати здатність бачити довгострокову перспективу професійного розвитку та планувати послідовність кроків для досягнення кар'єрних цілей;
- вдосконалювати навички цілепокладання через визначення реалістичних, але амбітних цілей та декомпозиувати їх на конкретні дії;
- розвинути вміння оцінювати власні ресурси, аналізувати ринок праці, прогнозувати тенденції в професійній сфері;
- покращити навички управління часом, пріоритизації завдань, моніторингу прогресу.

Виховні:

- сформувати проактивну позицію щодо професійного розвитку замість пасивного очікування можливостей;
- заохотити до постановки високих, але реалістичних кар'єрних цілей;
- виховати готовність коригувати кар'єрні плани відповідно до змін у особистому житті та на ринку праці;
- сформувати розуміння, що кар'єрний успіх має ґрунтуватися на чесності, компетентності та повазі до інших.

Обладнання заняття, ТЗН тощо: мультимедійний проектор, роздаткові матеріали, ноутбук/комп'ютер, екран/інтерактивна дошка, фліпчарт, маркери, стікери.



Питання для актуалізації знань за темою семінарського заняття

1. Що таке кар'єра та які її види існують?
2. Чому важливо планувати професійну кар'єру?
3. Що таке кар'єрограма і для чого вона використовується?
4. Які етапи професійного розвитку виділяють дослідники?
5. Що таке SMART-цілі в кар'єрному плануванні?
6. Які фактори впливають на успішність кар'єри?
7. Що таке кар'єрна траєкторія?
8. Які помилки найчастіше трапляються під час планування кар'єри?
9. Яка роль ментора (наставника) у кар'єрному розвитку?



План семінарського заняття

Вступна частина (10 хв):

- Перевірка присутності здобувачів освіти.
- Оголошення теми, мети та завдань заняття.
- Перевірка виконання домашнього завдання.
- Актуалізація: міні-опитування «Де ви бачите себе через 5 років?»

Основна частина (70 хв):

Питання 1. Сутність кар'єрного планування та його значення для професійного успіху

- Поняття кар'єрного планування та кар'єрної траєкторії.
- Етапи професійного розвитку особистості.
- Переваги систематичного кар'єрного планування.
- Ризики відсутності кар'єрного плану.

Питання 2. Кар'єрограма як інструмент планування професійного розвитку

- Визначення та призначення кар'єрограми.
- Структура кар'єрограми: стартова позиція, проміжні етапи, кінцева мета.
- Типи кар'єрограм: коротко-, середньо- та довгострокові.
- Графічне оформлення кар'єрограми.
- Взаємозв'язок кар'єрограми з індивідуальним планом розвитку.

Питання 3. Методологія побудови кар'єрограми

Етап 1: Аналіз поточного стану («Де я зараз?»)

Етап 2: Визначення кар'єрної мети («Куди я хочу потрапити?»)

Етап 3: Виявлення розриву між поточним станом і метою («Що мені бракує?»)

Етап 4: Визначення проміжних цілей та етапів («Які кроки мені потрібно зробити?»)

Етап 5: Встановлення термінів («Коли я досягну кожного етапу?»)

Етап 6: Ідентифікація ресурсів та інструментів («Що мені допоможе?»)

Етап 7: Визначення критеріїв успіху («Як я зрозумію, що досяг мети?»)

Питання 4. Фактори успішного кар'єрного планування

- Внутрішні фактори: мотивація, здібності, цінності, здоров'я, характер.
- Зовнішні фактори: стан ринку праці, економічна ситуація, соціальні зв'язки, сімейні обставини.
- Роль освіти та професійного розвитку.
- Значення нетворкінгу та професійних контактів.
- Вплив технологічних змін на кар'єрні можливості.

Практична робота «Планування кар'єри»

1. «Моя кар'єрна мета» (10 хв):

- Індивідуальна робота: кожен здобувач формулює свою кар'єрну мету на 5 років за методом SMART (Додаток 9).
- Робота в парах: взаємна перевірка та корекція цілей на відповідність критеріям SMART.
- Презентація 2-3 прикладів добре сформульованих цілей.

2. «Від мрії до плану: декомпозиція мети» (10 хв). Візьміть свою 5-річну мету та розбийте її на:

- Річні цілі (що має бути досягнуто кожного року?)
- Квартальні завдання (основні віхи кожні 3 місяці)
- Місячні дії (конкретні кроки)

Створіть таймлайн на фліпчарті або в цифровому форматі.

3. «Побудова особистої кар'єрограми» (10 хв). Використовуючи шаблон, побудуйте власну кар'єрограму на 3-5 років:

- Визначте стартову позицію (поточний статус).
- Окресліть кінцеву мету (бажана посада/статус).
- Визначте 3-5 проміжних етапів.
- Встановіть терміни для кожного етапу.
- Визначте необхідні компетенції та ресурси для кожного кроку.

Презентація 2-3 кар'єрограм у групі.

Дискусія «Кар'єрна мозаїка: баланс між амбіціями та можливостями» (10 хв). Обговорення проблемних питань:

1. Чи можна спланувати кар'єру в умовах швидких змін на ринку праці?
2. Що краще: мати один чіткий план чи кілька альтернативних сценаріїв?
3. Чи варто жертвувати особистим життям заради кар'єри?
4. Як поєднати кар'єрні амбіції з реалістичною оцінкою своїх можливостей?
5. Що робити, якщо кар'єрний план не реалізується?
6. Чи є «правильна» кар'єрна траєкторія?

Робота з кейсами (15 хв). Аналіз 2-3 коротких кейсів про людей, які:

- Досягли успіху завдяки чіткому кар'єрному плануванню.
- Змінили кар'єрну траєкторію та побудували нову кар'єру в іншій сфері.

- Зіткнулися з труднощами через відсутність планування або надмірну жорсткість плану.

Завдання:

- Визначте ключові фактори успіху/невдачі.
- Проаналізуйте рішення, які приймали герої кейсів.
- Сформулюйте уроки для власного кар'єрного планування.

Заключна частина (10 хв):

- Узагальнення основних положень теми.
- Рефлексія: «Три головні інсайти про кар'єрне планування, які я отримав сьогодні».
- Формулювання ключових висновків про роль кар'єрограми в професійному розвитку.
- Відповіді на запитання здобувачів освіти.



Завдання для самостійної

Здобувач має виконати на вибір мінімум 3 завдання.

Завдання 1. Детальна кар'єрограма на 5 років Побудуйте детальну кар'єрограму на 5 років за запропонованою на занятті методологією. Включіть:

1. Поточну позицію з детальним описом.
2. Кінцеву мету (через 5 років) за SMART (Додаток 9).
3. Мінімум 5 проміжних етапів з чіткими термінами.

Для кожного етапу визначте необхідні компетенції (hard skills + soft skills); планові дії (навчання, проекти, досвід); ресурси та інструменти; критерії досягнення та потенційні перешкоди та способи їх подолання

Створіть візуальну схему кар'єрної траєкторії.

Завдання 2. «Зворотне планування». Використайте техніку зворотного планування:

1. Визначте свою кар'єрну мету через 5 років (кінцева точка).
2. Запитайте себе: «Що я маю зробити за рік до досягнення мети (рік 4), щоб вона стала реальною?»
3. Потім: «Що я маю зробити за рік до того (рік 3)?»
4. Продовжуйте до теперішнього моменту.
5. Отримаєте послідовність кроків від сьогодні до мети.
6. Порівняйте з вашою кар'єрограмою, створеною «від поточного стану до майбутнього».
7. Синтезуйте обидва підходи в єдиний план.

Завдання 3. «Інтерв'ю з майбутнім собою». Уявіть, що ви досягли своєї 5-річної кар'єрної мети. Напишіть інтерв'ю з «майбутнім собою» (2-3 сторінки):

1. Яких успіхів ви досягли?
2. Які були найбільші виклики на шляху?
3. Які рішення виявилися найважливішими?
4. Які помилки ви зробили і чому навчилися?
5. Що б ви порадили собі теперішньому?
6. Що далі у ваших планах?

Після написання проаналізуйте, які інсайти це дало для вашого поточного плану.

Завдання 4. «90-денний план дій». На основі вашої 5-річної кар'єрограми розробіть детальний план на найближчі 90 днів:

1. Які 3-5 ключових результатів ви хочете досягти?
2. Розбийте на тижневі спринти.
3. Визначте конкретні щоденні дії.
4. Створіть систему відстеження прогресу.
5. Встановіть контрольні точки для оцінки.
6. Визначте винагороди за досягнення проміжних цілей.

Завдання 5. Есе-роздум «Моя кар'єрна філософія: як я розумію успіх і що готовий зробити для його досягнення?». Напишіть есе (до 2-х сторінок), в якому розгляньте питання:

1. Що для мене означає кар'єрний успіх?
2. Які цінності я не готовий порушувати заради кар'єри?
3. Як я збалансую професійні амбіції та особисте життя?
4. Наскільки гнучким має бути мій план?
5. Як я реагуватиму на невдачі та відхилення від плану?



Додаткові завдання для підготовки до семінару

Проект № 9.1 «Моя 10-річна кар'єрна візія»

Створіть детальну кар'єрограму на 10 років, включаючи: поточну позицію, бажану кінцеву точку, проміжні етапи (кожні 2 роки), необхідні компетенції для кожного етапу, потенційні ризики та способи їх мінімізації, альтернативні сценарії розвитку. Оформіть у вигляді інфографіки або презентації.

Проект № 9.2 «Кар'єрні траєкторії у моїй професії»

Дослідіть кар'єрні шляхи 5-7 успішних професіоналів у вашій галузі. Проаналізуйте їхні траєкторії: скільки часу займав кожен етап, які ключові

рішення вони приймали, які перешкоди долали. Створіть порівняльну таблицю або схему.

Проект № 9.3 «Аналіз вакансій для побудови кар'єрного шляху»

Знайдіть вакансії на 3 рівнях вашої майбутньої кар'єри: початковий (junior), середній (middle), вищий (senior/lead). Порівняйте вимоги до кандидатів, обов'язки, зарплатні пропозиції. Створіть «дорожню карту компетенцій», тобто що потрібно опанувати на кожному етапі.

Проект № 9.4 «План Б: альтернативні кар'єрні сценарії»

Розробіть 2-3 альтернативні кар'єрні сценарії на випадок, якщо основний план не реалізується. Для кожного сценарію визначте: в яких умовах він активується, які дії потрібно вжити, які ресурси знадобляться, переваги та недоліки кожного варіанту.

Проект № 9.5 «Кар'єрний бюджет»

Розрахуйте фінансовий аспект вашого кар'єрного плану: скільки коштуватиме додаткова освіта, сертифікації, курси, які інвестиції потрібні на кожному етапі, яка очікувана віддача (зростання доходу), коли досягнете точки беззбитковості.



Форми контролю

- Усне опитування за базовими питаннями.
- Оцінювання активності під час дискусії та роботи з кейсами.
- Перевірка виконання Проектів № 9.1 – 9.5.
- Оцінювання детальної 5-річної кар'єрограми (Завдання 1).
- Перевірка зворотного планування на основі SWOT-аналізу (Завдання 2).
- Оцінювання есе - роздуму (Завдання 5).
- Тематичне тестування з теми (за бажанням викладача).



Література

[3; 8; 11; 22; 23; 29; 31; 41; 44; 51; 55; 62; 63; 67; 73]



3. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ КУРСУ

Ви завершили курс «Професійна мобільність і кар'єра». Вітаю!

Отже, ви вже знаєте, що кар'єра – це рух уперед, а безперервне навчання робить цей рух ефективним.

У цьому блоці вас чекають завдання, які не оцінює викладач. Але вони ваш шанс краще пізнати себе та свої можливості.

Працюйте чесно з собою, відкривайте нові горизонти і пам'ятайте: найцінніші результати приходять тоді, коли ви працюєте для себе, а не для чужих оцінок.



ЗАВДАННЯ 1: «Карта мотиваторів і демотиваторів»

Мета: Виявити особисті фактори, що підвищують і знижують мотивацію.

Хід виконання:

1. Створіть дві колонки: «Мотиватори» та «Демотиватори».
2. У кожній колонці визначіть мінімум 10-15 факторів для категорій:
 - Робоче середовище (освітлення, шум, порядок тощо).
 - Соціальні фактори (команда, керівництво, визнання).
 - Зміст роботи/навчання (складність, різноманітність, автономія).
 - Винагорода (гроші, бонуси, кар'єрне зростання).
 - Особисті фактори (стан здоров'я, настрої, енергія).
 - Цінності (значущість роботи, вплив, розвиток).
3. Оцініть силу впливу кожного фактора за шкалою 1-10.
4. Виділіть топ-5 найпотужніших мотиваторів.
5. Виділіть топ-5 найсильніших демотиваторів.
6. Розробіть конкретні дії:
 - Як посилити дію мотиваторів?
 - Як мінімізувати вплив демотиваторів?

Результат: Персональна стратегія управління мотивацією (1-2 сторінки).



ЗАВДАННЯ 2: «Чому?» – техніка пошуку глибинної мотивації

Мета: Визначити справжні причини своїх кар'єрних прагнень.

Хід виконання:

1. Виберіть одну важливу професійну ціль (наприклад, «отримати ступінь магістра», «стати керівником проекту», «змінити сферу діяльності»)
2. Запитайте себе: «Чому це важливо для мене?» та запишіть відповідь.
3. Візьміть цю відповідь і знову запитайте: «Чому це важливо?» та знов запишіть.
4. Повторіть процес 5-7 разів, поки не дійдете до глибинної цінності.

Приклад:

- Ціль: Хочу стати менеджером
- Чому? → Щоб керувати командою.
- Чому? → Щоб впливати на результати.
- Чому? → Щоб відчувати свою значущість.
- Чому? → Щоб самореалізуватися.
- Чому? → Щоб жити осмисленим життям.

Отже, глибинна цінність – це осмисленість існування.

5. Виконайте цю вправу для 3-4 важливих цілей.
6. Визначте, які глибинні цінності найчастіше з'являються.
7. Сформулюйте свою особисту місію (2-3 речення)

Результат: Формулювання особистої місії та розуміння справжніх мотивів



ЗАВДАННЯ 3: «Візуалізація ідеального майбутнього»

Мета: Створити яскравий образ бажаного майбутнього для посилення мотивації.

Хід виконання:

1. Знайдіть тихе місце, де вас ніхто не потривожить (15-20 хвилин).
2. Закрийте очі та детально уявіть себе через 5 років у стані професійного успіху:
 - Де ви працюєте? Як виглядає ваше робоче місце?
 - Яка ваша посада та обов'язки?
 - Хто ваші колеги? Як ви з ними взаємодієте?
 - Який ваш типовий робочий день?
 - Що ви відчуваєте, прокидаючись вранці?
 - Які проекти ви реалізуєте?
 - Як виглядає ваше життя поза роботою?
 - Що говорять про вас інші?

3. Після візуалізації одразу запишіть все, що побачили та відчули (2-3 сторінки).
4. Виділіть ключові елементи цього майбутнього.
5. Створіть візуальний колаж (фізичний або цифровий) з образами вашого ідеального майбутнього.
6. Визначте 5 конкретних кроків, які наближають до цього майбутнього.
7. Повісьте колаж на видному місці.

Додатково: Повторюйте візуалізацію щотижня, корегуючи деталі

Результат: Візуальний колаж + план дій + щоденник візуалізацій



ЗАВДАННЯ 4: «Трекер енергії та продуктивності»

Мета: Виявити свої піки та спади енергії для оптимізації діяльності.

Хід виконання:

1. Протягом 7-14 днів щогодини (під час неспання) оцінюйте:
 - Рівень енергії (1-10).
 - Рівень мотивації (1-10).
 - Рівень концентрації (1-10).
 - Що ви робили в цей момент.
 - Що ви їли/пили за останню годину.
 - Скільки спали минулої ночі.
2. Створіть графік ваших енергетичних піків протягом дня
3. Проаналізуйте:
 - Коли ви найбільш продуктивні?
 - Що підвищує вашу енергію?
 - Що виснажує вас?
 - Який ваш оптимальний режим сну?
 - Як харчування впливає на енергію?
4. Розробіть персональний графік роботи:
 - Найскладніші завдання плануйте на піки енергії
 - Рутинні справи – на спади
 - Час для відновлення енергії

Результат: Персональний енергетичний профіль + оптимізований розклад дня.



ЗАВДАННЯ 5: «Досягнення – портфоліо»

Мета: Створити банк успіхів для підтримки впевненості та мотивації.

Хід виконання:

1. Згадайте та запишіть мінімум 20-30 своїх досягнень за все життя:
 - Навчальні успіхи.
 - Професійні перемоги.
 - Особисті подолання.
 - Творчі реалізації.
 - Соціальні внески.
2. Для кожного досягнення опишіть:
 - Що саме ви зробили.
 - Які перешкоди подолали.
 - Які сильні сторони використали.
 - Що відчували після успіху.
 - Хто вас підтримував.
3. Знайдіть фізичні підтвердження (сертифікати, фото, листи подяки)
4. Створіть цифрове або фізичне портфоліо досягнень
5. Для кожного досягнення сформулюйте "урок про себе" (наприклад: "Я здатний навчатися складним речам", "Я не здаюся перед труднощами")
6. Коли відчуваєте спад мотивації – переглядайте портфоліо

Результат: Цифрове портфоліо досягнень + список "уроків про себе"



ЗАВДАННЯ 6: «90-денний спринт»

Мета: Структурувати довгострокові цілі у керовані проміжки часу.

Хід виконання:

1. Виберіть одну важливу ціль, яку хочете досягти за 90 днів
2. Сформулюйте її за SMART:
 - Specific (конкретна).
 - Measurable (вимірювана).
 - Achievable (досяжна).
 - Relevant (релевантна).
 - Time-bound (обмежена у часі).
3. Розбийте на 3 місячні етапи:
 - Місяць 1: Що має бути досягнуто?
 - Місяць 2: Наступний крок?
 - Місяць 3: Фінальний ривок?
4. Кожен місяць розбийте на 4 тижневі спринти.
5. Кожен тиждень розбийте на щоденні дії.
6. Створіть візуальний трекер прогресу (наприклад, 90 клітинок, які закріплюєте кожен день).
7. Щотижня проводьте 15-хвилинну рефлексію:
 - Що зроблено?

- Що не вдалося і чому?
 - Що скоригувати на наступний тиждень?
8. Визначте винагороди:
- Після кожного тижня (мала).
 - Після кожного місяця (середня).
 - Після завершення 90 днів (велика).

Результат: Детальний 90-денний план + щоденний трекер + журнал рефлексій.



ЗАВДАННЯ 7: «Множинні кар'єрні сценарії»

Мета: Розробити кілька альтернативних кар'єрних сценаріїв для підвищення гнучкості планування.

Хід виконання:

1. Оптимістичний сценарій «Все йде за планом». Опишіть ідеальний розвиток подій. Побудуйте кар'єрограму на 5 років. Які умови мають збігтися для реалізації? Яка ймовірність цього сценарію? Що потрібно робити для його реалізації?

2. Реалістичний сценарій «Найбільш вірогідний шлях». Опишіть найімовірніший розвиток подій з урахуванням реальних обставин. Побудуйте кар'єрограму на 5 років. Які можливі відхилення від плану? Яка ймовірність цього сценарію? Які «запасні аеродроми» передбачити?

3. Песимістичний сценарій «Виклики та перешкоди». Що може піти не так? Побудуйте кар'єрограму в ускладнених умовах. Які мінімальні цілі можна досягти? Яка ймовірність цього сценарію? Як мінімізувати ризики?

4. Альтернативний сценарій «Радикальна зміна». Уявіть, що змінюєте сферу діяльності/локацію/формат роботи. Які альтернативні шляхи вас приваблюють? Побудуйте кар'єрограму для альтернативного шляху. За яких умов активуєте цей сценарій? Що потрібно для переходу?

5. Синтез сценаріїв. Порівняйте всі сценарії. Визначіть спільні елементи. Які компетенції потрібні у будь-якому випадку? Розробіть універсальну стратегію, яка працює за різних сценаріїв. Визначіть «точки рішень», коли час переходити на інший сценарій

Результат: 5 детальних кар'єрних сценаріїв (по 2-3 сторінки кожен) + порівняльна таблиця + універсальна стратегія.



4. ПІДСУМКОВИЙ ТЕСТ

- 1. Гармонія у системі «людина-професія» досягається тоді, коли:**
 - а) професія приносить лише високий дохід;
 - б) вимоги професії відповідають можливостям та інтересам особистості;
 - в) людина працює за фахом, який обрали батьки.
- 2. Головною ознакою професіоналізму є:**
 - а) велика кількість дипломів та сертифікатів;
 - б) високий рівень майстерності та відповідальне ставлення до справи;
 - в) тривалий стаж роботи на одному місці.
- 3. Професійно важливі якості (ПВЯ) – це:**
 - а) риси характеру, які не впливають на роботу;
 - б) психологічні якості особистості, що визначають успішність у конкретній діяльності;
 - в) тільки фізична сила та витривалість.
- 4. Діагностика професійних здібностей необхідна для:**
 - а) визначення рівня профпридатності та прогнозування успіху;
 - б) отримання формальної довідки для відділу кадрів;
 - в) порівняння себе з іншими колегами для конкуренції.
- 5. Який фактор найбільше впливає на задоволеність працею?**
 - а) відсутність будь-яких труднощів;
 - б) можливість самореалізації та відчуття значущості роботи;
 - в) наявність вільного часу впродовж робочого дня.
- 6. Психограма професії – це:**
 - а) список штрафів за порушення трудової дисципліни;
 - б) опис психологічних вимог, які професія висуває до людини;
 - в) індивідуальний режим роботи конкретного працівника.
- 7. Професійне самовизначення – це:**
 - а) швидкий вибір місця навчання після школи;
 - б) тривалий процес пошуку свого місця у світі професій;
 - в) отримання першої заробітної плати.
- 8. Темперамент людини при виборі професії:**
 - а) не має жодного значення;
 - б) має враховуватися, оскільки він визначає темп та динаміку роботи;
 - в) можна повністю змінити під вимоги бажаної професії.
- 9. Професійна адаптація – це:**
 - а) процес пристосування працівника до умов та змісту професійної діяльності;
 - б) отримання диплома про вищу освіту;
 - в) виконання першого робочого завдання.
- 10. Соціально-психологічна адаптація полягає у:**
 - а) звиканні до нового обладнання;
 - б) входженні в систему міжособистісних відносин у колективі;

в) вивченні правил техніки безпеки.

11. Який етап адаптації характеризується повною ідентифікацією з колективом?

- а) ознайомлення;
- б) пристосування;
- в) асиміляція.

12. Хто такий наставник (ментор) у процесі адаптації?

- а) керівник, який тільки карає за помилки;
- б) досвідчений колега, який допомагає новачкові увійти в професію;
- в) конкурент, який приховує секрети майстерності.

13. Психофізіологічна адаптація – це:

- а) звикання до режиму праці, фізичних та нервових навантажень;
- б) вивчення організаційної структури компанії;
- в) отримання пільг від профспілки.

14. Деадаптація проявляється у:

- а) високій продуктивності праці;
- б) почутті тривоги, частих помилках та бажанні звільнитися;
- в) активній участі в житті колективу.

15. Скільки в середньому триває період гострої адаптації новачка?

- а) 1 тиждень;
- б) від 1 до 6 місяців;
- в) 5 років.

16. Психологічна сутність професійної мобільності полягає у:

- а) частій зміни місця роботи;
- б) внутрішній готовності людини до змін та здатності швидко засвоювати нове;
- в) бажанні працювати менше за більші гроші.

17. Горизонтальна мобільність – це:

- а) отримання вищої посади в тому ж відділі;
- б) перехід на рівноцінну посаду в іншу сферу або відділ;
- в) звільнення через порушення дисципліни.

18. Вертикальна мобільність передбачає:

- а) зміну кабінету на тій самій посаді;
- б) рух по кар'єрних сходах вгору (підвищення статусу);
- в) виконання роботи за колегу.

19. Потенційна мобільність – це:

- а) фактична зміна місця роботи минулого року;
- б) психологічна готовність до змін, яка ще не реалізована в діях;
- в) наявність заощаджень для відкриття власної справи.

20. Міжпрофесійна мобільність означає:

- а) зміну однієї професії на іншу (перекваліфікація);
- б) підвищення розряду у своїй професії;
- в) перехід до іншого відділу.

21. Що є головним бар'єром для мобільності?

- а) наявність великої кількості вакансій на ринку праці;

- б) страх перед невідомістю та психологічна ригідність (негнучкість);
 - в) висока заробітна плата .
- 22. Внутрішньоорганізаційна мобільність відбувається:**
- а) між різними компаніями;
 - б) у межах однієї установи чи підприємства;
 - в) тільки під час відпустки.
- 23. Яка риса особистості сприяє мобільності?**
- а) консерватизм;
 - б) адаптивність та креативність;
 - в) байдужість до результатів праці.
- 24. Професійна мобільність педагога – це:**
- а) здатність вчителя змінювати методику та ролі відповідно до потреб учнів;
 - б) вміння швидко проводити батьківські збори;
 - в) викладання 10 різних предметів одночасно без підготовки.
- 25. Педагогічна ригідність – це:**
- а) використання сучасних гаджетів на занятті;
 - б) схильність до використання застарілих шаблонів та небажання змінюватися;
 - в) активна співпраця з батьками.
- 26. Академічна мобільність викладача проявляється у:**
- а) стажуванні в інших освітніх закладах, участі у конференціях;
 - б) перегляді серіалів про школу;
 - в) повсякденному спілкуванні з колегами.
- 27. Концепція *lifelong learning* означає:**
- а) навчання тільки у школі та університеті (коледжі);
 - б) безперервне навчання впродовж усього життя;
 - в) отримання освіти лише після 60 років.
- 28. Підвищення кваліфікації педагога є необхідним для:**
- а) формального заповнення звіту;
 - б) актуалізації знань та опанування нових освітніх технологій;
 - в) отримання відпустки взимку.
- 29. Формальна освіта – це:**
- а) навчання у закладах освіти з отриманням диплома державного зразка;
 - б) читання постів у соцмережах;
 - в) перегляд відео на YouTube.
- 30. Неформальна освіта передбачає:**
- а) навчання на курсах, тренінгах, семінарах без видачі дипломів ступеня;
 - б) самонавчання вдома без сторонньої допомоги;
 - в) відсутність будь-яких правил під час уроку.
- 31. Інформальна освіта – це:**
- а) навчання в аспірантурі;
 - б) спонтанне самонавчання під час повсякденної діяльності;
 - в) навчання за чітким розкладом у коледжі.
- 32. Кар'єра – це:**
- а) будь-яка робота за гроші;

- б) свідомий шлях професійного просування та самореалізації;
 - в) професійний шлях, який схвалює суспільна думка.
- 33. Доцентрова (відцентрова) кар'єра характеризується:**
- а) рухом до центру управління та отриманням реального впливу без зміни посади;
 - б) швидким звільненням з роботи;
 - в) переходом у філію в іншому місті.
- 34. «Лінійна» кар'єра передбачає:**
- а) постійний рух вгору в одній професійній сфері;
 - б) постійну зміну професій кожні 2 роки;
 - в) відсутність будь-якого розвитку.
- 35. «Спіралеподібна» кар'єра – це:**
- а) робота на одній посаді 40 років;
 - б) зміна різних сфер діяльності, де попередній досвід допомагає на новому місці;
 - в) рух вниз по кар'єрних сходах.
- 36. Професійна кар'єра (вужке розуміння) – це:**
- а) Зростання знань, умінь та навичок (майстерності);
 - б) Отримання високого звання;
 - в) Збільшення кількості підлеглих.
- 37. Посадова кар'єра відображає:**
- а) глибину професійних знань;
 - б) зміну статусу працівника в ієрархії організації (посади);
 - в) кількість відпрацьованих годин за місяць.
- 38. Стадія «збереження» у кар'єрі зазвичай припадає на вік:**
- а) 18–22 роки;
 - б) 45–60 років;
 - в) 5–10 років.
- 39. Що таке «криза середини кар'єри»?**
- а) отримання першої догани;
 - б) переоцінка досягнень та пошук нових сенсів у роботі (35-45 років);
 - в) вихід на пенсію.
- 40. Самопізнання для кар'єри необхідне, щоб:**
- а) знати свої сильні та слабкі сторони для кращого вибору шляху;
 - б) навчитися маніпулювати колегами;
 - в) не працювати взагалі.
- 41. SWOT-аналіз особистості включає оцінку:**
- а) типу індивідуального інтелекту;
 - б) сильних, слабких сторін, можливостей та загроз;
 - г) психотипу працівника.
- 42. Зовнішні критерії успіху в кар'єрі – це:**
- а) рівень доходу, посада, визнання колег;
 - б) внутрішнє задоволення від роботи;
 - в) відчуття гармонії з собою.
- 43. Внутрішні критерії успіху – це:**

- а) розмір премії;
- б) відчуття самореалізації та відповідність роботи власним цінностям;
- в) кількість підлеглих.

44. Професійна Я-концепція – це:

- а) уявлення людини про себе як про професіонала;
- б) уявлення людини про себе як громадянина;
- в) уявлення оточуючих про людину як особистість.

45. Самомаркетинг у кар'єрі передбачає:

- а) вміння вигідно представити свої таланти та результати праці;
- б) постійні скарги керівництву;
- в) приховування своїх помилок.

46. Що таке Soft Skills (м'які навички)?

- а) вміння виконувати професійні обов'язки згідно посадової інструкції;
- б) універсальні навички: комунікація, робота в команді, тайм-менеджмент;
- в) здатність отримувати схвалення від керівництва.

47. Що таке Hard Skills (жорсткі навички)?

- а) специфічні професійні технічні навички (керування авто, переклад з мови тощо);
- б) ввічливість, тактовність та емпатія;
- в) оптимізм та віра в успіх.

48. Професійна деформація – це:

- а) позитивна зміна особистості під впливом роботи;
- б) негативні зміни (черствість, фанатизм), спричинені тривалою працею в одній сфері;
- в) отримання травми на виробництві.

49. Емоційне вигорання найчастіше зустрічається у професіях типу:

- а) людина-техніка;
- б) людина-людина;
- в) Людина-знакова система.

50. Що допомагає уникнути професійного вигорання?

- а) робота без вихідних;
- б) хобі, відпочинок та зміна видів діяльності;
- в) відмова від спілкування з колегами.

51. Резюме (CV) – це:

- а) автобіографія у вільній формі на 10 сторінок;
- б) стисла інформація про освіту, досвід та навички кандидата;
- в) копія трудової книжки.

52. Головна мета співбесіди для роботодавця:

- а) особисто познайомитися та перевірити відповідність кандидата вимогам;
- б) викрити шахраїв та шпигунів від конкурентів;
- в) перевірити готовність кандидата виконувати роботу безкоштовно.

53. Тайм-менеджмент – це:

- а) вміння слідкувати за часом;
- б) мистецтво управління часом та планування завдань;
- в) синонім терміну «пунктуальність».

54. Нетворкінг – це:

- а) побудова корисних професійних зв'язків та знайомств;
- б) створення кола «однодумців» у колективі;
- в) неформальне спілкування з колегами в позаробочий час.

55. Портфоліо педагога – це:

- а) список усіх знайомих учнів;
- б) збірка результатів, досягнень та творчих робіт фахівця;
- в) колекція фотографій, пов'язаних з професійною діяльністю.

56. Стажування – це:

- а) повноцінна робота за максимальну зарплату;
- б) практичне навчання на робочому місці для здобуття досвіду;
- в) спостереження за тим, як працюють інші.

57. Яка роль амбіцій у кар'єрі?

- а) вони завжди шкодять атмосфері в колективі;
- б) вони є двигуном розвитку, якщо вони адекватні та підкріплені справами;
- в) це ознака поганого виховання або нарцистичного розладу особистості.

58. Професійна етика – це:

- а) набір правил поведінки у конкретній професійній групі;
- б) дотримання дрескоду на робочому місці;
- в) знання норм чинного законодавства про працю.

59. Що таке «скляна стеля» у кар'єрі?

- а) гарний дизайн офісу, яким винагороджують успішного працівника;
- б) невидимі, але реальні бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок або інших меншини на керівні посади;
- в) складні, запутані структури та правила, які ускладнюють просування в кар'єрі, навіть якщо формальних бар'єрів немає

60. Знання власних цінностей у кар'єрі потрібне для того, щоб:

- а) обрати професію з найвищою зарплатою;
- б) приймати рішення, які відповідають внутрішнім переконанням;
- в) подібатися роботодавцю.



СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 3 Best Practices for Sourcing Underrepresented Talent. The Gartner, 2024. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/future-of-work-2024-toolkit>
2. Exploring a skill-based approach to occupational mobility. Federal Reserve Banks of Philadelphia and Cleveland, 2020. 34 p. URL: <https://www.philadelphiafed.org/community-development/workforce-and-economic-development/exploring-a-skillsbased-approach-to-occupational-mobility>.
3. Hirschi A., Claire S. Johnston, Filip De Fruyt, Anja Ghetta, Ulrich Orth. Does success change people? Examining objective career success as a precursor for personality development. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. № 127 P. 1–15. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103582>.
4. HR Toolkit: 9 Future of Work Trends for 2024. The Gartner, 2024. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/future-of-work-2024-toolkit>.
5. Rawas S. ChatGPT: Empowering lifelong learning in the digital age of higher education. *Education and Information Technologies*. 2024. Volume 29. P. 6895–6908.
6. Semeijn J.H., B.I.J.M. van der Heijden, A. De Beuckelaer. Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using the Big Five. *Applied Psychology : International Review*. 2020. № 69 (2). P. 538–556. URL: <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
7. Uysal H. T., Ak M. Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*. 2020. № 11 (2). P. 255–285.
8. Wadhwa S. Examining role of personality in professional success in South Asian Employees. *Journal of Positive School Psychology*. 2022. Vol. 6, No. 3. P. 6292–6302.
9. Win Phyu Thwe, Anikó Kálmán. Lifelong Learning in the Educational Setting: A Systematic Literature Review. *The Asia-Pacific Education Researcher*. 2024. Volume 33. P. 407–417.
10. Бас Т. Професійна мобільність педагога як педагогічна категорія. Управління в освіті : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27 квітня 2023 р.). Львів, 2023. С. 8–11. URL: <http://wiki.lpnu.ua/wiki/images/archive/8/8c/20230609201733%>.
11. Бахмач А., Мовчан Я. Кар'єра: вплив гендеру на її вибір, типи гендерної дискримінації на робочому місці. *Гуманітарний вісник*. 2021. Вип. 34. С. 44–53. URL: https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/3705/3/44-53_Бахмач_Мовчан.pdf
12. Білик Н., Любченко Н. Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку особистості в системі підвищення кваліфікації. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 5 (194). С. 41–46. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2020-5\(194\)-41-46](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2020-5(194)-41-46).
13. Боротьба за людей: Україна програла битву, але має виграти війну. Український інститут майбутнього, 2022. URL: <https://uifuture.org/publications/borotba-za-lyudej-ukrayina-prograla-bytvu-ale-maye-vygraty-vijnu/>
14. Братко М. В., Сіменик Є. С. Освітнє середовище закладу загальної середньої освіти як детермінанта професійної адаптації педагога. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Випуск 71. Том 1. С. 92–98. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/71.1.18>
15. Василик А. В., Мурза К. В. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу. *Галицький економічний вісник*. 2020. Том 64. № 3. С. 137–146. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/64/847.pdf>
16. Відповідальна поведінка бізнесу в часи війни в Україні. Дослідження контексту. Програма розвитку ООН, 2023. 85 с. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-ua-zvit_vidpovidalna_povedinka_biznesu_v_chasy_vijny_v_ukraini_ukr.pdf
17. Вінник Н. Д., Кутішенко В. П. Coaching support in the context of the global crisis (Коучінговий супровід в умовах глобальної кризи) / Development of scientific, technological and innovation space in Ukraine and EU countries : Collective monograph. Publishing House «Baltija Publishing», Riga, Latvia, 2021. P. 356–373. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-151-0-15>

18. Вовк Н. П., Мохнар Л. І., Чередниченко Т. В.. Сутність та структура професійно важливих якостей: аналітичний огляд проблеми. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2020. № 3 (3). С. 192–202. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-53-3-3-192-202>
19. Войтенко О. В. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Т. 73. Вип. 3. С. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>
20. Воляннюк Н. Ю., Колесніков М. О. Психологічна сутність та динаміка професійних криз суб'єкта науково-педагогічної діяльності: теоретичний аналіз і типологія. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Том 36 (75). № 5. С. 26–32. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.5/05>
21. Гіль Л. А., Мавроді А. С. Проблеми адаптації ветеранів у професійному середовищі. «Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку». Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 20–21 жовтня 2025 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 158–160.
22. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. Вип.2. 223–233. DOI: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2020.2.211923>
23. Гриценко І. А. Зміст професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. 2025. Випуск 58. С. 114–123. DOI: <https://doi.org/10.31376/2410-0897-2025-2-58-114-123>
24. Грядуща В. В., Динисова А. В. Цифровізація як структурний складник інноваційних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Випуск 34. Т. 1. С. 54–61. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2021/34-1.9>
25. Дворецька А. О. Психологічні особливості вибору професії в умовах невизначеного майбутнього : кваліфікаційна робота бакалавра спеціальності 053 Психологія / наук. керівник Н. Д. Санакоєва. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 56 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/19704/1/Дворецька%20А.О..pdf>
26. Денисенко Н. Г. Теоретичні і методичні засади формування професійної мобільності майбутніх учителів фізичної культури: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2021. 610 с. URL: <http://repository.ldufk.edu.ua/handle/34606048/29702>
27. Денисюк О. В. Професійна мобільність економістів як чинник конкурентоспроможності фахівця у глобалізованому середовищі. *Наука та освіта під впливом глобальних викликів : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції / Міжнародний гуманітарний дослідницький центр (Чернігів, 15 липня 2025 р.)*. Research Europe, 2025. С. 67–70. URL: <https://researcheurope.org/wp-content/uploads/2025/07/re-15.07.2025.pdf>
28. Діденко О., Балендр А., Рижиков В., Новікова Т., Туз О. Професійна мобільність майбутнього фахівця у структурі готовності до діяльності за фахом: сутнісно-понятійний аспект. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Том 24. № 1. С. 108–120. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2524>
29. Додон О. Д., Пізюк О. О. Теоретичні і практичні особливості та інструментарії коучингу на ринку праці України. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету: збірник наукових праць*. 2023. № 10 (311). С. 7–16. DOI: <https://doi.org/10.32680/2409-9260-2023-10-311-7-16>
30. Докучина Т. Горизонтальна мобільність у професійній діяльності фахівців спеціальної освіти. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*. 2025. № 19. С. 92–101. DOI: <https://doi.org/10.32626/2413-2578.2022-19.92-101>
31. Древай І. І. Вплив ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 Психологія / наук. керівник

- Т. П. Голованова. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. 82 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/12345/25725/%d0%94%d1%80%d0%b5%d0%b2%d0%b0%d0%b9%20%d0%86.%d0%86.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Єршменко О. А. Адаптивні техніки діагностики та самодіагностики професійного розвитку магістранта. *Інноваційні практики наукової освіти* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 8–11 грудня 2021 р.). Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. С. 164–169. URL: https://iod.gov.ua/content/events/39/vseukrayinska-naukovo-praktichna-konferenciya-innovaciyni-praktiki-naukovoyi-osviti_program.pdf?1675083347.7971
 33. Жарікова В. А., Іващенко А. І. Кризи професійного розвитку особистості. *Науковий журнал Габітус*. 2024. Вип. 66. С. 163–167. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208>
 34. Заєць І. (Zaiets, I.) Features of professional guidance in the conditions of global changes. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*. 2024. 51(2), P.84-92. [https://doi.org/10.37203/kibit.2024.51\(2\).07](https://doi.org/10.37203/kibit.2024.51(2).07)
 35. Заєць Н. Ю. Модель Девіда Колба як ефективний інструмент у формуванні готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти. *Позиціонування закладу освіти засобами новітніх технологій менеджменту: матеріали Всеукр. наук.-методологіч. семінару (м. Бориспіль, 30 жовтня 2020 р.)*. Київ–Бориспіль : ДЗВО «Ун-т менедж. освіти». 2020. С. 55–57. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>.
 36. Заєць Н. Ю. Формування готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах магістратури : дис. ... д-ра філософії : 011 / Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2022. 338 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732283/1/ЗАЄЦЬ%20Н._ДИСЕРТАЦІЯ.pdf
 37. 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. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746699/1/Метод.%20посібник%20%28ред.%20З.%20Охріменко%2C%20НД%202023-2025%20pp.%29.pdf>
 38. Ігнатова О. Педагогічна ідентичність: мотивація вибору професії вчителя. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 3 (31). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-1006-1016](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-1006-1016).
 39. Інноваційні стратегії розвитку вищої освіти в умовах реалізації концепції навчання впродовж життя : Збірник матеріалів Міжнародної науково-теоретичної конференції / за заг. редакцією М. О. Мороз, Ю. В. Ївженка. Бар : редакційно-видавничий центр КЗВО «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського», 2024. 242 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/49836/1/I_Nokhrina_A_Kotelevets_ZTBkonf_FPSR_SO.pdf
 40. Каліщук С. Ціннісно-рольовий компонент професійного становлення особистості: діагностика & тренінговий розвиток : монограф. Вид. 2-е, переробл. й доповн. Київ : Яроченко Я. В., 2024. 256 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/49237/1/S_Kalishchuk_Monografu_FPSRSO.pdf
 41. Кар'єрне консультування : практ. посіб. / Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осіка Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724027/1/10_Кар%27єрне%20консультування_практ%20посібн.pdf
 42. Ковтун Н. М., Янішевський О. Л. Любов до професії як спосіб подолання відчуження: антропологічні та історико-філософські аспекти. *Вісник гуманітарних наук*. 2025. № 10. С. 1–25. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17003023>
 43. Ковтун Н., Панчук І. Відчуження людини від професії як актуальна проблема сучасної філософії. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*.

- Філософські науки.* 2025. Вип. 1 (97). С. 94–103. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17003023>
44. Коць М. О. Психологія кар'єри : методичні рекомендації до вивчення освітнього компонента / Волинський національний університет імені Лесі Українки, факультет психології, кафедра педагогічної та вікової психології. Луцьк, 2025. 34 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/27737>
 45. Кривенчук Ю., Грицик О. Інтелектуальна система вибору майбутньої професії. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2021. Вип. 295 (№ 2). С. 101–104. DOI: <https://www.doi.org/10.31891/2307-5732-2021-295-2-101-104>
 46. Кушнір О. В., Литвинюк Н. Я. Безперервна освіта – запорука професійного самовдосконалення дорослих. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Психологія», Серія «Педагогіка», Серія «Медицина»). 2023. № 13. С. 241–252. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13\(31\)-241-252](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13(31)-241-252)
 47. Лещинський О. П. Модель формування індивідуального професійного профілю фахівця в умовах інтеграції у світовий освітній простір / Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору : монографія / за редакцією С. П. Архипової, О. П. Лещинського. Черкаси : ЧНУ, 2020. С. 11– 42. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=6uZR1CMAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=6uZR1CMAAAAJ:iH-uZ7U-co4C
 48. Малишевський О. В. Система формування професійної мобільності майбутніх інженерів – педагогів комп'ютерного профілю : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2021. 593 с. URL: https://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2021/MALYSHEVSKYI_avtoref_pas.pdf
 49. Малишевський О. В. Дослідження генезису поняття «професійна мобільність». *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки.* 2020. Вип. 1. С. 60–69. URL: <https://pedagogy.bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/8.pdf>
 50. Мельник І. М., Федун О. В. Самовдосконалення – важлива умова досягнення гармонії в професійній діяльності педагога дошкільної освіти. *Інноваційна педагогіка.* Одеса : Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій; Видавничий дім «Гельветика», 2025. Вип. 79. Т.1. С.231–234. URL: <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2025/79.1.45>
 51. Назаренко Н. М., Тавровецька Н. І. Уявлення особистості про кар'єрний успіх: соціально-психологічні компоненти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки».* 2022. Випуск 2. С. 102–108. URL: <https://share.google/6SY01EU0vV7jesRDo>
 52. Неділя А. Д. Формування професійної мобільності майбутнього викладача закладу вищої освіти : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 102 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/5625/1/Nedilia.pdf>
 53. Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору : монографія / за редакцією С.П. Архипової, О.П. Лещинського. Черкаси : ЧНУ, 2020. 335 с.
 54. Низовець-Кропта О. А. Професійна адаптація психолога в умовах ведення військових дій в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2024. № 1. Том 35 (74). С. 19–24. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.1/04>
 55. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL:
 56. Паньків Г. Освіта впродовж життя: потреба чи вимога часу? *Академічні візії.* 2023. № 17. С. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/192/172>.
 57. Папуша В. В. Професійна деструкція як предмет психологічного аналізу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія.* 2023. Випуск 4. С. 5–9. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.1>

58. Петренко А. В. Формування психологічного портрету особистості під час професійного добору кандидата. *Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»*. 2021. Т. 3. №. 75. С. 49–56. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/2269>
59. Піддячий В. Адаптація педагогів до зміни умов професійної діяльності та копінг-стратегії. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2022. Том 21. № 1. С. 84–96. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.84-96](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.84-96)
60. Піддячий В. М. Сутність і зміст професіоналізації педагогів у контексті освіти впродовж життя. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. Вип. 13 (42). С. 185–199. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/vpo/article/view/165>
61. Пріма Р. М. Курс лекцій з освітнього компоненту «Професійна мобільність майбутнього фахівця початкової освіти»: методичні рекомендації. Луцьк: ФОП Мажула Ю.М., 2022. 68 с. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/21579/1/prof_mob.pdf
62. Професійне самовизначення та планування кар'єри: робоча програма навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми «Психологія» другого (магістерського) рівня: [Електронне видання] / укл. Ж. Богдан. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2024. 14 с.
63. Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до європейського освітнього простору: міжнародна академічна та професійна / професійно-педагогічна мобільність: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, 26–27 листопада 2021 року) / за ред. Ю. М. Козловського, О. М. Ієвлева, Т. М. Горохівської, М. Ф. Криштановича, О. Якимець; за заг. ред. О. М. Ієвлева. Львів, 2021. 293 с. URL: https://dkrkm.org.ua/cache/2025-2026/konf/011025/Materialy_MNPK_%20IV_30.09.2025.pdf
64. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатів О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатів. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20ПСИХОЛОГІЯ%20ПРОФЕСІЙНОЇ.pdf>
65. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с. URL: <https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/bitstream/123456789/6238/1/2022-Біскуп-Гірняк%20-%20Психологія%20-%20підручник%20%281%29.pdf>
66. Психопедагогіка вищої освіти: термінологічний словник / Вікторія Маршицька, Лариса Петренко, Олександр Лавріненко, Олена Тринус. Київ: Вид-во ТОВ «Юрка Любченка», 2025. 75 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746919/1/Термін_%20словник_Психопедагогіка%20вищої%20освіти_2025.pdf
67. Рідей Н. М. Огляд типів кар'єрних переходів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. № 2. Том 35 (74). С. 46–50. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/2_2024/11.pdf
68. Савченкова М. В. Формування soft skills як основа професійної мобільності фахівців у сучасному освітньому процесі. *Ментальне здоров'я*. 2025. № 1. С. 25–28. URL: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-1.5>
69. Сич Н. О., Цалко Т. Р. Обґрунтування значення процесу адаптації персоналу в умовах нестійкого зовнішнього середовища. *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості: матеріали V Всеукраїнської конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених* (15 листопада 2024 р., м. Київ). Київ: КНУТД, 2024. Т. 2. С. 135–141. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/2930>
70. Склярєва Г., Козачук В. Тип трудової мотивації та рівень емоційної ефективності у спілкуванні як чинники адаптації трудових мігрантів в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 3 (71). С. 169–175. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-71-169-175>
71. Стожок А. Ю. Фактори мобільності працівника у сучасних умовах. *Економічний простір*. 2024. № 189. С. 365–370. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/189-64>

72. Татаурова-Осика Г. П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 6. Ч. 2. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2019. С. 274–283. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/164007>
73. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1 (25). С. 102–108. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11>
74. Ткаченко С. Ю. Особливості мотивації досягнення успіху в професійній діяльності чоловіків та жінок з різним рівнем самооцінки : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра : спец. 053 – психологія / наук. кер. С. О. Ніколаєнко. Суми : Сумський державний університет, 2025. 79 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/99925>
75. Ткачук М. Безперервна освіта як загальноосвітня людиноцентристська тенденція сучасності. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2021. Вип. 2 (6). С. 186–192. URL: [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(6\).2021.248206](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(6).2021.248206)
76. Федорчук Т. Ю., Можаровська Т. В. Теоретичні аспекти психологічних особливостей адаптації працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. 2023. Вип. 2. С. 65–68. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/handle/lib/76634>
77. Фоменко Є. І. Формування професійної мобільності студентів ЗВО в процесі проходження практики. Кваліфікаційна робота за спеціальністю 015.38 Професійна освіта. Транспорт. 89 с. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/11419>
78. Фрицюк В. А. Професійна мобільність майбутніх учителів в умовах воєнного стану. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2023. № 8–9 (132–133). С. 164–174. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/02/фрицюк.pdf>
79. Халанський В. Запал без вигорання. Як завершити цикл стресу, працювати до вподоби і жити щасливо. Віват, 2023. 496 с.
80. Харківська А. Формування та розвиток цифрової компетентності педагога в системі навчання впродовж життя – вимога часу. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2020. № 66. URL: <http://repo.uipa.edu.ua/jspui/bitstream/12345-6789/6318/1/12.pdf>
81. Хоминець С. І. Професійна мобільність педагога: сутнісно-структурний аналіз. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2020. Випуск 32–33. С. 84–86. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/Vypusk-32-33.pdf>
82. Хуртенко О., Якимчук, І. Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 1 (54). С. 186–192. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-186-192>
83. Царьова І. В., Бескровний А. С. Розвиток людського капіталу, підвищення кваліфікації персоналу згідно з європейськими стандартами та вимогами. *Розвиток бізнесу в контексті європейської інтеграції: глобальні виклики, стратегічні пріоритети, реалії та перспективи*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «» (м. Харків, 7 червня 2024 р.). Держ. біотехнологічний ун-т, 2024. С. 436–438. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/56435>
84. Чорна І. М., Приступа А. М. Психологічні засоби профдіагностики професійно важливих якостей працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Психологія*. 2024. Вип. 4. С. 16–20. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/2d9239c4-c987-4ffb-8dce-fd3aa353471e>
85. Шандрюк С., Демків Г. Психодіагностика мотивації вибору професії та задоволення базових потреб у роботі дизайнера. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. 2021. № 64. С. 216–236. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2021_64_15
86. Шевченко Н. В. Професійна мобільність майбутніх вчителів іноземних мов в освітньому середовищі університету : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; НАН України, Ін-т пед.

- освіти і освіти дорослих ім. І. Зязюна. Київ, 2021. 258 с. URL: https://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2021/SHEVENKO_diser_pas.pdf
87. Шевченко Н. Ф., Волобуєва О. С. Емпіричне дослідження особистісно-професійної ідентичності здобувачів фахової передвищої освіти. В кн.: Psychology and pedagogy as sciences for the development of the cultural potential of modern society : Scientific monograph Riga: Baltija Publishing. 2022. С. 464–496. URL:
88. Шевченко Н. Ф., Кучинова Н. М., Житник Н. В. Особистісно-професійні якості фахівця: концептуалізація та обґрунтування. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія*. 2024. Т. 35 (74), № 6. С. 70–75. https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/6_2024/14.pdf
89. Шпак В., Дубровіна І. Мотиви вибору професії майбутніми вчителями початкових класів. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. 2023. URL: <https://doi.org/10.31376/2410-0897-2023-1-51-25-31>.
90. Щербакова І. М. Психологія: теорія і практика. Навч. посібник [для студентів вищ. навч. закл.]. / І. М. Щербакова, Т. Г. Харченко. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2023. 364 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi73/0054024.pdf>
91. Ямполь Ю. Безперервна освіта педагогічних працівників як умова підвищення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2023. Випуск 2 (143). С. 47–52. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/17851>



ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ

1. Атлас нових професій – <https://atlas100.io/ua>
2. Державний центр зайнятості України – <https://www.dcz.gov.ua>
3. CliftonStrengths (StrengthsFinder) – <https://www.gallup.com/cliftonstrengths>
4. Coursera – платформа масових відкритих онлайн-курсів – <https://www.coursera.org>
5. Career Key – тест професійних інтересів – <https://www.careerkey.org>
6. Державний центр зайнятості України – <https://www.dcz.gov.ua>
7. EdX – освітня платформа – <https://www.edx.org>
8. Євростат. База даних з освіти та навчання – <https://ec.europa.eu/eurostat>
9. Lifelong Learning in Europe – Навчання протягом усього життя в Європі. URL: <http://www.dvv-international.org.ua/?q=node/122>
10. LinkedIn Learning – професійні онлайн-курси – <https://www.linkedin.com/learning>
11. Міністерство освіти і науки України – <https://mon.gov.ua>
12. Myers-Briggs Type Indicator (МВТІ) – офіційна інформація – <https://www.myersbriggs.org>
13. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України – <https://mon.gov.ua>
14. Портал «Prometheus» – безкоштовні онлайн-курси – <https://prometheus.org.ua>
15. Портал «Освіта.ua» (розділ «Професії») – <https://osvita.ua>
16. Професійне тестування онлайн – <https://proforientator.org.ua>
17. Personalities – безкоштовний тест особистості – <https://www.16personalities.com>
18. Тест «Кар’єрні якорі» - https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/
19. Тест методика КОС-2 - https://testoteka.info/uk/test/career/kos?utm_source=chatgpt.com
20. Тест на визначення особистих цінностей та мотивів - <https://sdtest.me/ua>
21. Тест на визначення провідного тип інтелекту за Г. Гарденером - <https://www.idrlabs.com/ua/multiple-intelligences/test.php>
22. Тест на визначення типу особистості за методикою Л. Голланда - https://www.eztests.xyz/tests/professional_holland/
23. Тест на рівень емоційного інтелекту за Н. Шутте - https://www.eztests.xyz/tests/personality_eq
24. Тест типу темпераменту Г. Айзенка - <https://testoteka.info/uk/test/typo/eysenck>
25. Тест на визначення типу особистості за МВТІ - <https://ispeedreader.com/uk/test-osobistosti>
26. TED talks про кар’єру та професійний розвиток – <https://www.ted.com>

27. TED Talks про самопізнання та кар'єру – <https://www.ted.com>
28. Міністерство освіти і науки України – <https://mon.gov.ua>
29. VIA Character Strengths Survey – тест на сильні сторони характеру – <https://www.viacharacter.org>
30. World Economic Forum. The Future of Jobs Report – <https://www.weforum.org>

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ ТА ТИПУ ОСОБИСТОСТІ ЗА МЕТОДИКОЮ Л. ГОЛЛАНДА (ХОЛЛАНДА)

Ідея полягає в тому, що успіх у роботі залежить від того, наскільки професійне середовище «пасує» характеру та особливостям людини.

Наші дії формуються не лише внутрішніми рисами, а й тим середовищем, у якому ми працюємо та взаємодіємо.

Люди шукають таку роботу чи сферу, де вони зможуть повністю розкрити свої здібності і реалізувати власні цінності, відчуючи себе комфортно і ефективно.

Методика передбачає виокремлення 6 професійних типів особистості. Їх часто позначають аббревіатурою RIASEC:

1. R – Реалістичний (Realistic). Любить працювати з технікою, інструментами, механізмами, природними матеріалами. Практичний, любить конкретну роботу.

Приклади професій: механік, будівельник, інженер, фермер, електрик

2. I – Дослідницький (Investigative). Цікавиться наукою, аналізом, дослідженнями. Любить думати, досліджувати, розв'язувати складні задачі.

Приклади професій: науковець, лікар, аналітик, програміст, біолог

3. A – Артистичний (Artistic). Творча людина, цінує свободу самовираження. Уява, оригінальність, креативність.

Приклади професій: дизайнер, актор, музикант, письменник, фотограф

4. S – Соціальний (Social). Любить допомагати, навчати, спілкуватися. Орієнтований на людей.

Приклади професій: учитель, психолог, лікар, соціальний працівник, тренер

5. E – Підприємницький (Enterprising). Активний, ініціативний, любить керувати та переконувати. Схильний до лідерства й бізнесу.

Приклади професій: менеджер, підприємець, політик, маркетолог, керівник

6. C – Конвенційний (Conventional). Любить порядок, структуру, роботу з даними та документами. Уважний, дисциплінований.

Приклади професій: бухгалтер, економіст, офіс-менеджер, банківський працівник, діловод

Технологія тестування:

Людині пропонують перелік різних видів діяльності, занять або тверджень. Потрібно відмітити:

- що подобається;
- що цікаво;
- чим хотілося б займатися.

Наприклад:

а) Метеоролог

б) Організатор подорожей

Після підрахунку балів визначаються 3 провідні типи (за найбільшою кількістю балів). Це і є професійний код особистості (наприклад: SIA, REC, AES тощо).

Методика допомагає:

- зрозуміти власні професійні схильності;
- обрати напрям навчання;
- краще усвідомити свої сильні сторони;
- уникнути «не своєї» професії.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Отримані результати – це не вирок, а підказка, у якому середовищі людині буде природніше розвиватися.



Пройти тест можна за посиланням:

https://www.eztests.xyz/tests/professional_holland/

ДІАГНОСТИКА ТИПУ ТЕМПЕРАМЕНТУ (ТЕСТ Г. АЙЗЕНКА)

Це психодіагностична методика, що спрямована на визначення індивідуальних особливостей темпераменту людини. Вона побудована на двофакторній моделі особистості Ганса Айзенка і вимірює два основні показники:

- а) екстраверсію – інтроверсію (спрямованість особистості назовні або на внутрішній світ)
- б) нейротизм (рівень емоційної стабільності / нестабільності).

У деяких варіантах тесту додатково використовується шкала щирості (L-шкала) для оцінювання правдивості відповідей.

Технологія тестування:

Опитувальник складається з серії запитань, на які респондент відповідає «так» або «ні». Обробка результатів передбачає підрахунок балів за кожною шкалою та співвіднесення їх із типологічною моделлю темпераменту.

За поєднанням показників визначається домінуючий тип темпераменту:

- 1) *сангвінік* (екстравертований, емоційно стабільний);
- 2) *холерик* (екстравертований, емоційно нестабільний);
- 3) *флегматик* (інтровертований, емоційно стабільний);
- 4) *меланхолік* (інтровертований, емоційно нестабільний).

Методика допомагає:

- визначити індивідуальні особливості темпераменту та емоційної реактивності;
- співвіднести індивідуальні психофізіологічні особливості з вимогами різних видів професійної діяльності;
- визначити, у яких умовах людина працюватиме найбільш продуктивно (динамічних чи спокійних, з активним спілкуванням чи індивідуальною роботою);
- усвідомлено обирати професійний напрям з урахуванням власних природних особливостей, що сприяє кращій адаптації до майбутньої діяльності та зниженню ризику професійного вигорання.

П **ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:**

Немає «кращих» чи «гірших» типів темпераменту. Це різні природні «стартові налаштування» кожної людини, з якими народжуються. Темперамент впливає на стиль діяльності, але не визначає рівень здібностей чи майбутній успіх.

И



тест можна за посиланням:

<https://testoteka.info/uk/test/typo/eysenck>

ДІАГНОСТИКА КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ СХИЛЬНОСТЕЙ (МЕТОДИКА КОС-2)

Комунікативні та організаторські здібності дуже важливі для тих професій, де доводиться постійно взаємодіяти з людьми. Вчителі, тренери, лікарі та інші фахівці «людина–людина» щодня використовують ці навички, щоб налагоджувати стосунки, об'єднувати людей у колектив, організовувати роботу групи та спрямовувати спільні зусилля на результат.

Психодіагностична методика КОС–2 (комунікативні та організаторські схильності, версія 2) вперше була запропонована у 1985 році українськими психологами В. В. Синявським і Б. О. Федоришиним. Вона дозволяє оцінити індивідуальні особливості людини у сфері спілкування та організації діяльності, тобто спрямована на визначення схильностей до ефективної взаємодії з людьми та керівництва / координації роботи групи.

Технологія тестування:

Методика складається з опитувальника, що містить 40 питань або ситуаційних завдань, на які респондент дає відповіді у формі вибору варіантів «так / ні».

Відповіді аналізуються за кількома шкалами, що дозволяють оцінити:

- 1) *комунікативні схильності* (здатність встановлювати контакти, ефективно спілкуватися, впливати на оточення);
- 2) *організаторські схильності* (здатність планувати, координувати та керувати діяльністю групи чи команди);
- 3) *провідні стилі поведінки у групі та рівень ініціативності*.

На основі балів визначають провідний стиль поведінки: більше схильність до спілкування (комунікація) або до організації та керівництва (організаторська роль). Також результати допомагають підібрати професії або ролі в колективі, де ці здібності будуть найбільш корисні.

Методика допомагає:

- зрозуміти власний стиль комунікації та організації;
- виявити природні схильності до лідерства або підтримки команди;
- визначити оптимальні види професійної діяльності та роль у колективі;
- розробити стратегії особистісного розвитку у сфері спілкування та управління.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Комунікативні та організаторські здібності допомагають легко знаходити спільну мову з людьми, об'єднувати команду та досягати спільних результатів. І головне: їх можна розвивати, тренувати і робити ще сильнішими з кожним новим досвідом.



Пройти тест можна за посиланням:

https://testoteka.info/uk/test/career/kos?utm_source=chatgpt.com

ДІАГНОСТИКА ПРОВІДНОГО ТИПУ ІНТЕЛЕКТУ (ЗА Г. ГАРДНЕРОМ)

Тестування інтелекту допомагає людині усвідомити свої природні здібності та схильності, зрозуміти, у яких сферах вона найефективніша, і використати ці знання для вибору навчання, професії чи розвитку нових навичок. Воно дає можливість визначити сильні сторони та слабші аспекти, планувати свій особистісний і професійний розвиток, а також покращувати взаємодію з іншими людьми, обираючи способи спілкування і роботи, які найбільше відповідають вашому стилю мислення.

Тестування інтелекту не оцінює цінність людини, а служить інструментом для кращого самопізнання та ефективного використання власного потенціалу.

Психодіагностична методика дозволяє визначити, який з 8 типів інтелекту за теорією множинного інтелекту Говарда Гарднера, який переважає у конкретної людини: .

- 1) *Лінгвістичний* – здатність добре оперувати словами, читати, писати, пояснювати.
- 2) *Логіко-математичний* – схильність до аналізу, логіки, обчислень, вирішення задач.
- 3) *Візуально-просторовий* – здатність орієнтуватися у просторі, створювати та уявляти образи.
- 4) *Музичний* – сприйняття та відтворення ритму, мелодії, звуків.
- 5) *Кінестетичний (тілесно-руховий)* – вміння координувати рухи, працювати руками, використовувати тіло для вираження.
- 6) *Міжособистісний* – здатність розуміти інших людей, спілкуватися, співпрацювати.
- 7) *Внутрішньоособистісний* – вміння аналізувати себе, свої емоції, мотиви, приймати рішення.
- 8) *Природничий* – здатність розпізнавати закономірності в природі, працювати з рослинами, тваринами, екологією.

Технологія тестування:

Тест складається з опитувальника або серії завдань (зазвичай 50–80 пунктів). Кожне питання пропонує життєву ситуацію, діяльність або вибір дій, що відображають різні типи інтелекту. Респондент обирає варіанти, які йому найближчі, цікаві або природні. Вибір відповідей на кожне питання має варіації від «не згоден (ніколи)» до «повністю згоден (завжди)».

Тип інтелекту із найвищою кількістю балів визначається як провідний (тобто саме цими природними здібностями людина найкраще володіє і вони можуть бути опорою при виборі професії, навчання або розвитку нових навичок).

Можливий і другорядний тип, що теж відображає додаткові сильні сторони особистості.

Методика допомагає:

- усвідомлення власні сильні сторони і природні схильності;
- сприяє орієнтації на види діяльності, де людина буде ефективною і задоволеною;
- дозволяє планувати особистісний та професійний розвиток з урахуванням індивідуальних особливостей.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Кожна людина має свої унікальні природні здібності, але це не принижує та не обмежує нас. Знання свого провідного типу допомагає обирати навчання та професію, де конкретна людина буде відчувати себе найкомфортніше і працювати ефективніше.



Пройти тест можна за посиланням:

<https://www.idrlabs.com/ua/multiple-intelligences/test.php>

ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ Н. ШУТТЕ (Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test, SREIT)

Емоційний інтелект (EI, EQ) — це здатність людини усвідомлювати та розуміти власні емоції, управляти ними, сприймати й інтерпретувати емоції інших людей, а також ефективно використовувати емоції для прийняття рішень, спілкування і досягнення особистісних та професійних цілей.

Тест Н. Шутте для самооцінки емоційного інтелекту (SSEIT) використовується для вимірювання загального рівня емоційного інтелекту через чотири основні сфери:

- 1) сприйняття емоцій,
- 2) використання емоцій,
- 3) регулювання власних емоцій
- 4) управління емоціями інших людей.

Ця методика базується на моделі емоційного інтелекту Саловея і Майєра (1990) і близька за концепцією до моделі EQ-I.

Технологія тестування:

Тест складається з 33 тверджень, на які учасник відповідає за шкалою від 1 («категорично не згоден») до 5 («повністю згоден»). Бали підраховуються окремо за кожною підшкалою, а потім сумуються, утворюючи загальний результат.

Результат інтерпретується як низький, середній або високий рівень EQ, що дозволяє зрозуміти сильні сторони та аспекти, які можна розвивати.

Методика допомагає:

- усвідомити власний рівень емоційного інтелекту;
- зрозуміти, як ефективно керувати своїми емоціями та взаємодіяти з іншими людьми на роботі;
- визначити сильні сторони та навички, які варто розвивати, і таким чином підвищити шанси на успіх у професійній діяльності та обранні відповідної кар'єри.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Емоційний інтелект можна тренувати. Кожен крок назустріч розумінню себе та інших робить вас сильнішими і впевненішими на шляху до професійного успіху.



Пройти тест можна за посиланням:

https://www.eztests.xyz/tests/personality_eq/

SWOT-АНАЛІЗ ОСОБИСТОСТІ

SWOT-аналіз спочатку з'явився у сфері стратегічного менеджменту в 1960-х роках у Стенфордському дослідницькому інституті. Найчастіше його пов'язують з американським дослідником Альбертом Гамфрі, який працював над методами стратегічного планування для організацій. Згодом підхід почали активно застосовувати і для аналізу особистості та кар'єрного розвитку.

SWOT-аналіз особистості – це спосіб структуровано подивитися на себе з чотирьох боків:

- S (Strengths) – сильні сторони (ваші переваги, здібності, ресурси);
- W (Weaknesses) – слабкі сторони (обмеження, труднощі, зони росту);
- O (Opportunities) – можливості (зовнішні шанси для розвитку, навчання, кар'єри);
- T (Threats) – загрози (зовнішні ризики, конкуренція, нестабільність тощо).

Методика поєднує внутрішні характеристики людини з умовами зовнішнього середовища.

Технологія використання методики:

Людина заповнює чотири сектори, чесно аналізуючи свої якості, досвід, ресурси та життєві обставини. Можна кожний чинник оцінити в балах.

Після цього важливо не просто скласти список, а знайти зв'язки: як сильні сторони можуть допомогти використати можливості, як мінімізувати вплив загроз, і які слабкі сторони варто розвивати.

У кар'єрному плануванні це допомагає приймати більш реалістичні рішення, обирати напрям розвитку та будувати особисту стратегію професійного зростання.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

SWOT-аналіз – це не оцінка «хороший–поганий», а карта вашого професійного потенціалу. Він допомагає побачити, де ви сильні, що можна покращити, які можливості відкрити і яких ризиків уникати. Використовуйте цей інструмент, щоб робити свідомі кроки у кар'єрі та рухатися вперед із упевненістю.

Допоміжні інструменти для самооцінки сильних сторін:

1) VIA Character Strengths Survey – тест на сильні сторони характеру

<https://www.viacharacter.org>

2) Career Key – тест професійних інтересів – <https://www.careerkey.org>

«КАР'ЄРНІ ЯКОРІ» ВИЯВЛЕННЯ ПРОВІДНИХ ЦІННОСТЕЙ І МОТИВАЦІЙНИХ ОРІЄНТИРІВ ЛЮДИНИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ (Е. Шейн)

Теорія кар'єрних якорів Едгара Шейна пояснює, чому люди обирають різні професійні шляхи та що насправді утримує їх у професії.

Вона ґрунтується на ідеї, що в кожній людині формується провідна внутрішня цінність або потреба – так званий «кар'єрний якор», який впливає на рішення щодо роботи, розвитку та кар'єрних змін. Цей якор поєднує здібності, мотиви й життєві цінності, тому людина зазвичай не погоджується на роботу, що суперечить її внутрішнім орієнтирам.

Ось які основні «кар'єрні якорі» виокремив Е. Шейн:

1. *Професійна компетентність (Technical / Functional Competence)*. Прагнення стати експертом у своїй справі, задоволення від майстерності. (наприклад, вчитель-методист, науковець, програміст-архітектор).

2. *Загальне керування (General Managerial Competence)*. Прагнення до управління людьми, проєктами, організаціями, амбіції керівника (наприклад, директор школи, CEO, топ-менеджер).

3. *Автономія та незалежність (Autonomy/Independence)*. Прагнення працювати за власними правилами, а також небажання підкорятися жорстким рамкам (наприклад, фрилансер, підприємець, консультант).

4. *Безпека та стабільність (Security/Stability)*. Прагнення до передбачуваності та стабільності, цінність довгострокової зайнятості (наприклад, державний службовець, працівник великої корпорації).

5. *Підприємницька креативність (Entrepreneurial Creativity)*. Прагнення створювати нове (продукти, сервіси, бізнеси) та готовність до ризику (наприклад, інноватор, підприємець).

6. *Служіння (Service / Dedication to a Cause)*. Прагнення приносити користь суспільству, коли цінності важливіші за гроші (наприклад, педагог, лікар, соціальний працівник).

7. *Виклик (Pure Challenge)*. Прагнення долати складні завдання і отримання задоволення від перемоги над труднощами (наприклад, пожежник, антикризовий менеджер, дослідник, спортсмен).

8. *Інтеграція стилів життя (Lifestyle Integration)*. Прагнення до балансу між роботою, сім'єю, хобі, тобто нучкість як пріоритет (наприклад, фахівці на дистанційній роботі, батьки з гнучким графіком).

Технологія тестування:

Діагностика здійснюється за допомогою опитувальника, у якому респондент оцінює твердження, що стосуються професійних інтересів, життєвих пріоритетів, ставлення до стабільності, лідерства, творчості, незалежності та інших аспектів кар'єри.

Учасник визначає, наскільки кожне твердження відповідає його переконанням або досвіду.

Після підрахунку балів визначається провідний кар'єрний якір (або кілька близьких за значенням), що відображає домінуючу мотивацію в професійному розвитку.

Методика допомагає:

- краще зрозуміти власні професійні пріоритети;
- усвідомити, у яких умовах людина працює найбільш ефективно та від чого отримує справжнє задоволення;
- обирати посади й організації, що відповідають внутрішнім цінностям;
- приймати обґрунтовані рішення щодо зміни роботи або професійного напрямку.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Правильна кар'єра – це не та, що виглядає престижно ззовні, а та, в якій вам внутрішньо комфортно рости. Не порівнюйте себе з іншими. Познайомтесь із собою справжнім і визначте свою цінність.

Коли робота узгоджується з вашими цінностями, здібностями та життєвими пріоритетами, з'являється енергія, впевненість і відчуття сенсу.



Пройти тест можна за посиланням:

https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/

ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ОСОБИСТОСТІ - МВТІ (Myers–Briggs Type Indicator)

Психологічна методика визначення типів особистості була створена Ізабель Майерс і Кетрін Бріггс на основі теорії психологічних типів Карла Юнга. Її мета – допомогти людині краще зрозуміти власні особливості мислення, спілкування, прийняття рішень і організації діяльності.

МВТІ визначає тип особистості за чотирма шкалами, кожна з яких має два полюси:

1. *Екстраверсія (E) – Інтроверсія (I)*. Звідки людина черпає енергію: із зовнішнього світу чи з внутрішніх переживань.
2. *Сенсорика (S) – Інтуїція (N)*. Як людина сприймає інформацію: через факти й деталі або через ідеї та можливості.
3. *Мислення (T) – Почуття (F)*. Як приймаються рішення: на основі логіки чи з урахуванням емоцій і цінностей.
4. *Судження (J) – Сприймання (P)*. Як людина організовує життя: любить планування і структуру або гнучкість і спонтанність.

Поєднання цих показників утворює *16 типів особистості* (наприклад, ISTJ, ENFP тощо), і кожен із них відображає типові способи мислення, прийняття рішень, взаємодії з людьми та організації роботи.

Це допомагає зрозуміти, у яких професійних ролях людина може почуватися найбільш природно, які умови праці сприятимуть її ефективності та який стиль діяльності відповідатиме її внутрішнім особливостям.

Технологія тестування:

Людина відповідає на серію запитань (зазвичай 60–120), обираючи варіанти поведінки, які їй ближчі. У результаті визначається тип особистості та описуються його сильні сторони, стиль роботи, особливості спілкування і прийняття рішень.

Методика допомагає:

- глибше зрозуміти власні індивідуальні особливості, сильні сторони та природні схильності у професійній діяльності;
- визначити, які види завдань, робоче середовище й формат взаємодії з людьми будуть найбільш комфортними та продуктивними;
- створити основу для усвідомленого вибору професії, планування кар'єрного розвитку та підвищення задоволеності своєю роботою.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Немає «кращих» чи «гірших» типів особистості, є різні стилі мислення, роботи й взаємодії з людьми. Розуміння своїх особливостей не обмежує вас, а навпаки відкриває шлях до таких професійних ролей, де ви зможете проявитися найповніше.



Пройти тест можна за посиланням:

<https://ispeedreader.com/uk/test-osobistosti>

МЕТОД ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ (ПЛАНУВАННЯ) SMART

Підхід до формулювання цілей, який допомагає зробити їх чіткими, реалістичними та досяжними.

Назва є аббревіатурою п'яти критеріїв:

- *S (Specific)* – конкретність. Мета має бути чітко сформульована, без загальних фраз.
- *M (Measurable)* – вимірюваність. Результат можна оцінити кількісно або якісно.
- *A (Achievable)* – досяжність. Мета реалістична з урахуванням ваших ресурсів і можливостей.
- *R (Relevant)* – релевантність (важливість). Вона має значення саме для вас і відповідає вашим професійним планам.
- *T (Time-bound)* – обмеженість в часі. Визначено конкретний термін виконання.

Такий підхід допомагає перетворити абстрактні бажання на чіткий план дій і рухатися до професійних цілей системно та впевнено.

Технологія використання методики:

Спочатку формулюється бажаний результат у загальному вигляді (наприклад, професійне зростання або здобуття нової навички).

Далі мета уточнюється за кожним критерієм SMART: конкретизується зміст завдання, визначаються показники досягнення результату, оцінюється реалістичність з урахуванням ресурсів і можливостей, перевіряється її відповідність особистим і професійним пріоритетам, а також встановлюються чіткі часові межі.

Після цього визначаються основні кроки реалізації, можливі перешкоди та способи контролю прогресу.

Методика допомагає:

- чітко формулювати цілі;
- перетворювати їх на конкретний план дій;
- визначати критерії досягнення результату;
- контролювати виконання та коригувати дії.

ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

Формулюючи цілі за SMART, ви робите їх не просто бажаннями, а справжнім планом для досягнення. Кожна мета стає зрозумілою, реальною та вимірюваною, а ви отримуєте чіткий маршрут до успіху.

Працюйте з цими кроками і спостерігайте, як ваші професійні плани перетворюються на конкретні результати.

Електронне видання

Тетяна ГРЕБЕНИК

СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ І КАР'ЄРА»

Методичні рекомендації

Підп. до розповсюдження 25.02.2026.

Формат 60x84/8. Умов. друк. арк. 9,76. Зам. №3548

Облік.-вид. арк. 3,87. Папір офсетний. Гарнітура Таймс.

Видавництво Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка

41400, м. Глухів, Сумська обл., вул. Київська, 24

тел/факс (05444) 2-33-06.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи СМв №046 від 16 червня 2014 року