

Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти



МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ
НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ
З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ТА ФАХОВОЇ
ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**Київ
Інститут професійної освіти НАПН України
2025**

*Рекомендовано до друку рішення вченої ради Інституту професійної освіти НАПН України
(протокол № 10 від 11 вересня 2025 р.)*

Рецензенти:

Петренко О.Б., доктор педагогічних наук, професор, проректор з інноваційної діяльності та міжнародного співробітництва Рівненського державного гуманітарного університету;

Морін О.Л., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник відділу виховного проектування Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України

Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти: методичний посібник / [Базиль Л.О., Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Ваніна Н.М., Гриценко І.А., Закатнов Д.О., Байдулін В.Б.] : за ред. Д.О. Закатнова. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2025. – 177 с.

У методичному посібнику узагальнено теоретичні засади, інноваційні підходи і практичні методики професійної орієнтації та консультування з кар'єри для здобувачів професійної освіти, а також надано педагогічним і науково-педагогічним працівникам інструментарій для організації та реалізації відповідної діяльності, зокрема – у центрах кар'єри. У посібнику висвітлено сучасні психолого-педагогічні підходи до вибудовування здобувачами професійної освіти освітньо-професійних траєкторій, розкрито міжнародний досвід та інновації у сфері кар'єрного консультування, представлено показники оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи, а також окреслено соціогуманітарний контекст формування кар'єрних орієнтацій здобувачів професійної освіти.

Для педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти, фахівців з профорієнтації, кар'єрних консультантів, практичних психологів, керівників центрів кар'єри, науково-педагогічних працівників та студентів закладів вищої освіти.

УДК: 377:[37.091.322:005.966-027.561](072)
ISBN 978-617-8167-31-8
<https://doi.org/10.32835/978-617-8167-31-8/2025>

© Інститут професійної освіти НАПН України, 2025

© Базиль Л.О., Байдулін В.Б., Ваніна Н.М., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Закатнов Д.О., Орлов В.Ф., 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ТРАЄКТОРІЙ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	7
1.1. Кар'єра молодого фахівця в сучасних політико-економічних та соціокультурних умовах	7
1.2. Психолого-педагогічні підходи до розроблення і використання технологій формування у здобувачів професійної освіти уявлення про майбутню кар'єру і професійний успіх.....	17
1.3. Формування кар'єрних орієнтацій здобувачів професійної освіти для повоєнного відновлення України.....	36
РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННІ З КАР'ЄРИ.....	47
2.1. Міжнародні тенденції розвитку професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри здобувачів професійної освіти	47
2.2. Інновації у професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри здобувачів професійної освіти	56
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ПЕДАГОГІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	66
3.1. Показники соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.....	66
3.2. Показники педагогічної ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.....	71
3.3. Методика оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.....	75
РОЗДІЛ 4. СОЦІОГУМАНІТАРНИЙ КОНТЕКСТ ПРОФЕСІЙНОЇ	

ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	90
4.1. Соціальні аспекти професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти.....	90
4.2. Гуманітарні основи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти.....	108
4.3. Удосконалення соціогуманітарного складника професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти	114
РОЗДІЛ 5. КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ЦЕНТРАХ КАР'ЄРИ ЗАКЛАДІВ П(ПТ)О	118
5.1. Центр кар'єри як структурний підрозділ закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	118
5.2. Напрями діяльності центрів кар'єри в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	126
5.3. Методика консультування здобувачів професійної освіти в центрах кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	130
РОЗДІЛ 6. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	136
6.1. Вимоги ринку праці щодо сформованості кар'єрної компетентності здобувачів фахової передвищої освіти.....	136
6.2. Особливості здійснення професійної орієнтації та консультування з кар'єри у закладах фахової передвищої освіти.....	140
6.3. Методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування	148
РОЗДІЛ 7. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	155
7.1 Професійна орієнтація здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти: практичні аспекти та кейси	155
7.2 Методика консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти для повоєнного відновлення України	163

ВСТУП

Сучасний етап розвитку професійної освіти в Україні характеризується істотними трансформаціями, зумовленими війною з РФ, змінами на ринку праці, вимогами роботодавців, процесами євроінтеграції, а також необхідністю повоєнного відновлення економіки країни. За цих умов особливого значення набуває формування в молоді здатності усвідомлено обирати освітньо-професійну траєкторію, планувати та реалізовувати власну кар'єрну професійну траєкторію, адаптуватися до динамічних суспільно-економічних процесів.

Професійна орієнтація та консультування з кар'єри є складовими якісної професійної підготовки та важливими елементами системи підтримки здобувачів професійної освіти. Ефективна робота у цьому напрямі сприяє підвищенню мотивації до навчання, розвитку самостійності й відповідальності, формуванню реалістичних професійних очікувань, а також забезпеченню оптимального входження випускників у ринок праці. У сучасних умовах ці процеси потребують оновлення відповідно до міжнародних тенденцій, застосування сучасних технологій кар'єрного консультування та посилення взаємодії між закладами освіти, роботодавцями й органами управління освітою.

Метою цього методичного посібника є узагальнення теоретичних засад, інноваційних підходів і практичних методик професійної орієнтації та консультування з кар'єри для здобувачів професійної та фахової передвищої освіти, а також надання педагогічним і науково-педагогічним працівникам ефективного інструментарію для організації та реалізації відповідної діяльності. У посібнику висвітлено сучасні психолого-педагогічні підходи до вибудовування освітньо-професійних траєкторій, розкрито міжнародний досвід та інновації у сфері кар'єрного консультування, представлено показники оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи, а також окреслено соціогуманітарний контекст формування кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти. Особливої уваги приділено діяльності центрів кар'єри закладів професійної освіти, практичним аспектам консультування, прикладам кейсів, а

також специфіці організації професійної орієнтації та консультування з кар'єри у воєнний і повоєнний періоди.

Методичний посібник «Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти» підготовлено за результатами виконання науковими працівниками відділу виховання і професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України прикладного наукового дослідження «Зміст і методики професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти» (2025-2026 рр.), номер державної реєстрації 0125U000391.

У розділі «Методичні основи освітньо-професійних траєкторій здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти» (автор – Орлов В.Ф., док. пед. наук, проф.) проаналізовано сутність поняття кар'єри молодого фахівця, висвітлено психологічні та педагогічні чинники, що впливають на формування уявлень про професійний успіх, а також окремо підкреслено роль кар'єрних орієнтацій молоді у повоєнній відбудові економіки країни.

Розділ «Тенденції та інновації у професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри» (автор – Закатнов Д. О., канд. пед. наук, с.н.с.) вирізняється широким оглядом міжнародних тенденцій та інновацій у сфері професійної орієнтації і кар'єрного консультування, що робить посібник цінним у контексті інтеграції української системи освіти у світовий освітній простір.

У розділі «Соціально-економічна та педагогічна ефективність системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти» (авторка – Ваніна Н.М., канд. економ. наук, доц.) виокремлено чіткі, вимірювані показники соціально-економічної та педагогічної ефективності профорієнтаційної роботи і консультування з кар'єри, що дозволяє освітнім закладам здійснювати якісний моніторинг і оцінювання результативності власної діяльності за цим напрямом.

Розділ «Соціогуманітарні аспекти та проблеми професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти» (авторка – Єршова Л.М., док. пед. наук, проф..) змістовно розкриває соціальні та гуманітарні аспекти професійної орієнтації та консультування з кар'єри, підкреслюючи значення ціннісних, культурних і соціальних факторів для професійного розвитку здобувача освіти.

Практичною цінністю вирізняється п'ятий розділ «Консультування здобувачів професійної освіти в центрах кар'єри закладів П(ПТ)О» (авторка – Базиль Л.О., док. пед. наук, проф.), присвячений практичним аспектам діяльності центрів кар'єри в закладах професійної освіти. Авторка детально описує структуру, напрями роботи, функції та методики кар'єрного консультування, що робить методичний посібник реальним інструментом для організації та вдосконалення системи кар'єрного супроводу в закладах професійної освіти.

Розділи «Стан та тенденції професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти» (авторка – Гриценко І.А., канд. пед. наук, доц.) і «Стан та тенденції професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти» (автор – Байдулін В.Б.) містять аналітичні матеріали щодо стану профорієнтації та консультування з кар'єри у відповідних підсекторах освіти, а також практичні кейси та методики, зокрема спрямовані на повоєнне відновлення України. Це підсилює емпіричну цінність і робить посібник корисним як для практиків, так і для дослідників.

Посібник призначений для педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти, фахівців з профорієнтації, психологів, методистів, керівників центрів кар'єри, студентів закладів вищої освіти та всіх, хто здійснює професійний супровід молоді й забезпечує її підготовку до майбутньої професійної діяльності.

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ТРАЄКТОРІЙ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

1.1. Кар'єра молодого фахівця в сучасних політико-економічних та соціокультурних умовах

В епоху становлення інформаційної культури, соціальної мобільності і поліваріантності векторів саморозвитку актуалізуються проблеми усвідомленого кар'єрного вибору, відповідно до індивідуально-особистісних пріоритетів ціннісно-світоглядної позиції, що окреслюють сенс буття людини та забезпечують рівновагу її самореалізації в оточуючому мінливому світі. У зв'язку з цим у сучасних соціокультурних умовах особливо загострюється необхідність формування в майбутніх фахівців кар'єрних орієнтацій і проектування кар'єри. Сучасні умови життя в Україні та світі вимагають від молодих фахівців високої адаптивності, професійної мобільності та готовності до безперервного навчання. Кар'єра перестає бути лише вертикальним просуванням службовими щаблями, натомість стає складним процесом особистісного й професійного розвитку в мінливому середовищі.

Глобалізація сьогодні є одним із ключових чинників, що визначають динаміку розвитку ринку праці. Вона зумовлює інтеграцію національних економік у світову систему та формує нові правила професійної конкуренції. Молоді фахівці отримують шанс працювати за кордоном або дистанційно для іноземних компаній. Перед ними відкривається доступ до нових знань, технологій, управлінських практик. Глобалізаційні процеси відкривають для молодих фахівців нові перспективи професійної реалізації, але водночас висувають підвищені вимоги до їхньої компетентності та конкурентоспроможності. У зв'язку з цим ускладнюються процеси формування професійних і кар'єрних орієнтацій.

Професійні орієнтації позиціонуємо як стійкі утворення, що визначають професійний шлях людини, зумовлюються ціннісними орієнтирами та відповідними світоглядними пріоритетами у визначенні й моделюванні

професійної траєкторії. Кар'єрні орієнтації – охоплюють ціннісні орієнтири, мотиви, уявлення і прагнення особистості, що визначають її професійний розвиток, вибір сфери діяльності та стратегію кар'єрного зростання. Для здобувачів професійної та фахової передвищої освіти вони стають основою особистісного становлення, підґрунтям готовності до підприємництва, мобільності та інноваційної активності. Функцію професійних орієнтацій пояснюємо розумінням їх сутності як внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, що мають понадчасову особистісну й професійну значущість. Кар'єрні орієнтації мають сенс, який людина хоче реалізувати при виборі і здійсненні свого професійного розвитку, це – індивідуальне поєднання і послідовність реалізації професійних задумів, пов'язані з навчанням, набуття досвіду роботи і його вдосконалення впродовж усього життя. У плануванні професійного майбутнього, прогнозуванні конкретних подій, встановленні цільових орієнтирів майбутні фахівці керуються, передусім, індивідуально-особистісною ієрархією кар'єрних орієнтацій, відображеній у свідомості особи.

Важливо зазначити, що вирішення проблем соціально-економічної нестабільності українського суспільства, падінням рівня життя населення тісно пов'язане із формування професійних і кар'єрних орієнтацій молоді. В умовах воєнного стану з поміж причин економічної кризи особливо складною є ситуація вітчизняного ринку праці, технологічна застарілість виробництва, переважання традиційних моделей, методів і технологій економічного розвитку.

Факторами формування кар'єрних орієнтацій у повоєнних умовах мають бути відбудова інфраструктури, енергетики, будівництва, транспортної системи; попит на робітничі професії, зокрема будівельні, інженерні, медичні, аграрні, технічні спеціальності; інноваційні методи навчання, дуальна освіта, співпраця з роботодавцями, профорієнтаційна робота; розвиток стійкості, лідерських якостей, ініціативності та громадянської відповідальності.

Вирішення проблем формування професійних і кар'єрних орієнтацій молоді залежить від кадрової політики держави, негативними проявами якої є

стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки; недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців, а також збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи упровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень у формуванні та реалізації кадрової політики. Успішне подолання кризових явищ можливе, якщо в суспільстві сформуються ціннісні пріоритети, узгоджені з новітніми європейськими стандартами.

Відзначимо, що жодна модернізація і перебудова економіки країни не відбудеться, якщо не буде видозмінено громадську позицію і свідомість громадян не буде налаштована на активну участь у соціально-економічному і духовному зростанні суспільства. Подолання кризи на рівні суспільної свідомості – це набагато складніший і важливіший процес, ніж модернізація промислового виробництва. Від характеристик кар'єрних орієнтацій молоді певним чином залежать успіхи соціально-економічного поступу держави. У зв'язку з цим особливу увагу зосереджуємо на важливості розвитку професійної і кар'єрної компетентності, формуванні кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у царині матеріального виробництва і духовного збагачення вагомих світоглядно-ціннісних орієнтирів пересічних громадян і суспільства загалом.

Соціально-економічні чинники сучасного етапу цивілізаційного становлення незалежної Української держави зумовлюють громадян до вираження активної творчої позиції, вияву підприємницьких якостей, тобто максимального зосередження зусиль на здійсненні істотного внеску в соціально-економічний поступ, зокрема створення місць працевлаштування населення, досягнення успіху у професійній діяльності, створенні сприятливих

умов для кар'єрного зростання і успішної підприємницької діяльності на засадах економічної свободи.

У формуванні професійних орієнтацій засобами кар'єрного консультування провідне місце має займати система професійної освіти України. В зв'язку з цим звертають на себе увагу положення новітнього Закону України «Про професійну освіту», в якому наголошується на створенні центрів професійної кар'єри, метою функціонування яких є проведення заходів щодо професійної орієнтації та консультування, популяризація професійної освіти, сприяння працевлаштуванню випускників закладу професійної освіти, відстеження траєкторій їх кар'єрного зростання тощо. Ст. 62 цього Закону передбачає фінансування закладів професійної освіти, яке може спрямовуватися на проведення заходів професійної орієнтації та розвитку професійної кар'єри ¹.

11 серпня 2025 р. Кабінет Міністрів України схвалив концепцію Державної соціальної цільової програми «Молодь України: покоління стійкості – 2030». Мета програми – це формування у молоді, як стратегічної складової людського капіталу України, відчуття приналежності до українського суспільства, розвиток її життєстійкості та створення можливостей для особистісної самореалізації.

«Програма «Молодь України: покоління стійкості – 2030» є комплексною ініціативою, що має на меті створити умови для успішної кар'єрної реалізації молоді в Україні, спрямована на створення умов для особистісної самореалізації та економічної спроможності молоді, сприяючи таким чином її кар'єрному розвитку. Вона передбачає формування безбар'єрного та дружнього середовища, де молоді люди можуть навчатися, знаходити себе, розкривати таланти та будувати кар'єру в Україні. Програма фокусується на створенні можливостей для молоді розвиватися, знаходити своє покликання та реалізувати свій економічний потенціал. Однією з ключових цілей є створення

¹ Верховна Рада України. (2025). Закон України «Про професійну освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>

середовища, яке дозволить молоді сміливо будувати свою кар'єру та досягати успіху в Україні. Програма ставить за мету надати молоді можливість розкривати свої таланти та здобувати необхідні знання і навички для майбутньої кар'єри».

Наша мета, наголошують автори концепції, зробити середовище безбар'єрним і дружнім для кожного, дати можливість вчитися, знаходити себе, розкривати таланти й сміливо будувати кар'єру ².

Результати аналізу нормативних документів свідчать про суттєвий прорив у розумінні українським суспільством важливості досліджень теорії і практики формування кар'єрних орієнтацій молоді в сучасних політико-економічних та соціокультурних умовах.

Теорія кар'єри і розвитку кар'єрних орієнтацій має відносно невелику історію. Вона розпочинається на початку ХХ ст. і пов'язана з дослідженням Ф. Парсонса, який у книзі «Вибір професії» стверджував, що ідеальний вибір професії (кар'єри) базується на відповідності особистісних якостей (здібностей, можливостей, ресурсів, властивостей особистості) з факторами, які безпосередньо стосуються роботи (заробітна плата, охорона навколишнього середовища тощо) з метою отримання найкращих умов для досягнення професійного успіху ³. Принцип Ф. Парсонса згодом став основою сучасної теорії кар'єри – теорії рис та чинників. Американський дослідник Д. Сьюпер пропонував розглядати кар'єру як послідовність подій, що відбуваються у житті людини, її професійних занять і життєвих ролей, які разом виражають її прихильність діяти відповідно до узагальненої моделі саморозвитку; як дії, що винагороджуються або не винагороджуються, або посади, які обіймає особа, починаючи з періоду здобуття освіти й до виходу на пенсію, частиною яких є професійна діяльність. Д. Сьюпер вважав, що кар'єра – це послідовність головних позицій, які займає людина протягом свого допрофесійного

² Концепція державної соціальної цільової програми «Молодь України: покоління стійкості - 2030». <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-skhaluv-kontseptsiiu-derzhavnoi-sotsialnoi-tsilovoi-prohramy-molod-ukrainy-2030-pokolinnia-stiikosti>

³ Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. <https://archive.org.choosingavocati00parsgoog>.

професійного, післяпрофесійного життя; включає ролі, які напряду пов'язані з працею, такі як студент, працівник, пенсіонер, а також ролі, які пов'язані опосередковано, – сім'янин та громадянин»⁴. Наприкінці ХХ ст. були запропоновані визначення, які певним чином пов'язувалися з освітою, зокрема процесом розвитку особистості, а не лише результатом трудової діяльності людини⁵.

Професійна кар'єра є об'єктом наукових розвідок представників різних сфер людської діяльності у всьому світі, питання ж визначення кар'єри та її структури залишається відкритим. При визначенні кар'єри використовується низка ключових термінів: переміщення, мобільність, просування. Найбільш поширене поняття «переміщення», яке водночас може бути і територіально-просторовим. Мобільність – термін, запроваджений соціологами і характеризує «зміни становища індивіда у суспільстві», тобто зміна соціального статусу. Більшість дослідників, при всій різноманітності їх підходів і точок зору, поєднує ідея кар'єри як поступового просування службовими сходами, що супроводжується зміною навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника. Серед англійських еквівалентів поняття «кар'єра» поруч розглядаються власне «career» і «promotion» – «просування у сфері діяльності» підвищення звання, виробництво чин». У зарубіжних країнах вивчення феномена кар'єри розпочалося у 20-ті роки минулого століття, а в 70-і – феномен кар'єри набув масового обговорення, про що свідчать численні публікації у зарубіжних виданнях (*Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Development*, *Journal of Management Development Quarterly*), а також відкриття відділень кар'єри в Академії Управління США та Американському товаристві тренування і розвитку.

Зарубіжні дослідники питань професійної кар'єри, переважно,

⁴ Super, D.E. (1976) *Career education and the meaning of work.*/ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 1976. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED128593.pdf>

⁵ Байдак, Т. М. (2015). Основні теоретичні підходи до визначення кар'єри в західній науковій літературі. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи.* № 1148, Вип. 34. С. 46-50. http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhISD_2015_1148_34_9.

американські автори, воліють давати максимально розширене тлумачення кар'єри, визначаючи її як розбитий на певні проміжки життєвий шлях людини, пов'язані з її роботою. Або визначаючи кар'єру в її найповнішому і всеосяжному значенні як послідовність і комбінацію ролей, які людина виконує протягом усього життя ⁶.

У багатьох статтях, опублікованих у спеціальних зарубіжних наукових журналах («Journal of Vocational Behavior», «Human Relations», «Human Resource Management», «Journal of Counseling Psychology») і присвячених проблематиці кар'єри, на початку публікацій наводиться гранично загальне визначення кар'єр. Основну ж увагу автори приділяють підпорядкованим поняттям: мотивації до кар'єри, спеціалізації в кар'єрі, суб'єктивному кар'єрному успіху.

Донедавна у вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях замість поняття «кар'єра» вживали дотичні поняття: «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійна діяльність» тощо. Натепер поняття «кар'єра» характеризується унікальним лексико-змістовим наповненням. Поступово формується суспільна позиція, що фахівець, який «робить кар'єру», – це особистість, зорієнтована на реалізацію власного професійного потенціалу і життєвого досвіду. Кар'єра стає одним з показників життєвого і професійного успіху, свідченням досягнення бажаного статусу і відповідного рівня та якості життя, самореалізації в ньому. Вибір кар'єри, кар'єрні орієнтації людей проявляються у неоднозначному баченні різними людьми певних матеріальних і духовних цінностей. Їхній вибір та світоглядна позиція зумовлені культурними й соціально-економічними традиціями, що склалися у конкретному суспільстві.

Соціально-економічні перетворення спонукають до перегляду та переосмислення фахівцями самоцінності, рівня набутих компетентностей,

⁶ Super, D.E. (1976) *Career education and the meaning of work.*/ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED128593.pdf>

визначення стратегій кар'єрного розвитку. Сучасний стан в умовах війни, виробництва, економіки України означає необхідність оволодіння «засобами інтелектуального виробництва», незалежно від обраної професії. У зв'язку з цим в системі професійної освіти поступово утверджується нова освітня парадигма, трансформована з економічно розвинених країн світу, де формою власності, джерелом прибутку є «спрямований інтелект, тобто здатність набувати і застосовувати знання»⁷. Однак реалії освітньої практики засвідчують фрагментарність реалізації парадигмальних ідей у системі професійної освіти.

Сучасні працедавці запозичують зарубіжні підходи до кар'єрного планування, пред'являючи вимоги до професійних і особистісних якостей співробітників на кожному ступені кар'єрного росту. Тому в царині професійної педагогіки важливо врахувати вимоги часу і спрямовувати діяльність педагогів на формування в студентів коледжу кар'єрних орієнтацій котрі сприятимуть оптимально спланувати кар'єру, раціонально визначити досяжні цілі, об'єктивно оцінити рівні своїх можливостей, набутих компетентностей і розробити ефективні шляхи їх вдосконалення, проаналізувати визначені цінності свого професійного та управлінського досвіду.

Результати тривалих психолого-педагогічних спостережень свідчать про те, що формування кар'єрних орієнтацій починається з дитинства, коли батьки, полюбляючи розпитувати дитину про майбутню професію, спонукають її до розмірковувань. Відповіді на такі питання дитина глибоко не усвідомлює. Це – швидше емоційні прояви, випадкові враження. Однак вони можуть залишити певний відбиток у свідомості і перетворитися на стійкі уявлення про майбутню професію, залишатися стабільними досить тривалий час. З часом уявлення про власне успішне професійне майбутнє, що виникають у дітей та підлітків стихійно набувають більш реальних рис, але аналіз таких уявлень і проявів

⁷ Falkenberg, Steven (1997). *Factors in Employee Motivation/Satisfaction*. Eastern Kentucky University. <http://people.eku.edu/falkenbergs/motive.htm>.

кар'єрних орієнтацій засвідчує їх недостатню усвідомленість.

Суть поняття «кар'єра» розглядаємо не лише в аспекті професійної діяльності, але й стосовно інших життєвих ситуацій. Йдеться про домогосподарок, тимчасових, сезонних робітників тощо, оскільки вони теж просуваються вперед у тому розумінні, що їхні здібності, уміння, навички тощо зростають разом із зростанням відповідного досвіду й відповідальності. Мається на увазі розвиток людини, але при цьому її соціальний статус не змінюється. Цю точку зору підтверджують погляди Т. Новацького, який звертає увагу на різновиди праці. Дослідник вважає, що адміністративно та юридично регламентація, яка охоплює власне професійну працю, не охоплює значних частин процесів праці. За межі професійної праці виходять усі так звані позапрофесійні або аформальні роди занять (самообслуговування, праця на городі, хобі тощо), які теж слід аналізувати в контексті проблеми кар'єри для життя ⁸.

Стосовно кар'єри і формування кар'єрних орієнтацій майбутнього фахівця в умовах сучасного закладу професійної освіти, констатуємо, що це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості студентів професійної школи. Зміни, пов'язані з їх віком та збагаченням життєвого досвіду, відповідно із соціальними умовами, в яких вони живуть і з індивідуальними особливостями психіки. Формування уявлень про професійний успіх, і розвиток кар'єрних орієнтацій студентів ЗПО, коледжів і технікумів, студентів ЗВО – справа не нова. Адже абітурієнтам обов'язково розповідають про переваги конкретної професії. На кожному занятті викладачі, мотивуючи пізнавальну діяльність майбутнього фахівця, звертають увагу на прогностичність і перспективність набутих знань і вмінь, їх значущість у професійному успіху. Таким чином формуються уявлення про можливе професійне майбутнє. Однак, щоб цей процес набув послідовної стабільності і трансформувався в динамічну систему розвитку кар'єрних орієнтацій, педагогам важливо опанувати педагогічні технології їх формування

⁸ Новацький, Т.В. (2010). *Людська праця. Аналіз поняття*. Львів : Літопис.

і розвитку.

Прагнення зробити кар'єру є одним із значущих бажань студентів ЗПО, коледжів і технікумів, у яких вже під час навчання сформувалося прагнення реалізувати свій особистісний потенціал і уявлення про професійний успіх. Тому кожному з них важливо усвідомлювати пріоритети власних кар'єрних орієнтацій, щоб знати, де саме його чекає успіх, до чого прагнути в професійному розвитку. Різноманітність орієнтацій майбутнього фахівця в соціальній і професійній взаємодії дозволяє йому отримувати задоволення від своєї роботи, легше долати проблемні ситуації, більш активно особистісно самореалізовуватися.

Виходячи з того, що кар'єрні орієнтації – це соціально обумовлені та психологічно вмотивовані спонуки індивіда до розвитку кар'єри, наголошуємо що їх формування істотно залежать від визначених пріоритетів у системі цінностей, соціально-психологічних настанов, а також потреб майбутніх фахівців. Під впливом кризових явищ і економічної нестабільності викладачі навчальних закладів професійної освіти замислюються над проблемою працевлаштування та самореалізації вихованців, рівнем їх мотивації до професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей в особистісній і професійній самореалізації, формування уявлень про власний професійний і життєвий успіх. Складність вивчення проблеми формування уявлень про професійний успіх і розвиток кар'єрних орієнтацій увиразнюється суперечливим характером процесів вибору професії і професійного становлення, ставлень студентів ЗПО до свого професійного розвитку, проектування перспектив реалізації фізичного й інтелектуального потенціалу, формування професійної та кар'єрної компетентностей.

На важливості проектування виховних педагогічних технологій акцентує увагу Д. Закатнов, зокрема – технологій підготовки молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри з урахуванням особливостей розвитку особистості, та кар'єрних орієнтацій на етапі набуття професійної підготовки⁹.

⁹ Закатнов, Д.О. (2015). Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді. *Науковий*

У науково-освітньому просторі поступово утверджується позиція, що розвиток кар'єрних орієнтацій – це важливий фактор оптимального вибору, планування і реалізації професійної кар'єри майбутніх фахівців.

Формування кар'єрних орієнтацій може бути представлене як складна динамічна система кількісних і якісних змін, що в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості студентів професійної школи, і пов'язані з їх віком та збагаченням життєвого досвіду відповідно до соціальних умов, в яких вони живуть, і з індивідуальними особливостями психіки, зокрема з уявленнями про професійний успіх. Результати аналізу наукових досліджень уможливили визначення шляхів реалізації процесу формування професійних орієнтацій здобувачів професійної і фахової передвищої освіти: інтеграція кар'єрного консультування у освітній процес; використання технологій проєктного навчання та дуальної освіти; створення освітнього середовища, орієнтованого на підприємницьку діяльність і самозайнятість; розвиток цифрових навичок та готовності до інновацій; активізація участі молоді у волонтерських, соціальних і виробничих проєктах; тісна взаємодія закладів освіти з бізнесом, громадами, державними структурами.

Формування професійних орієнтацій здобувачів професійної освіти є стратегічним завданням для України у повоєнний період. Це дозволить не лише забезпечити країну кваліфікованими кадрами, а й сприятиме розвитку особистості, її самореалізації, зміцненню економіки та соціальної стабільності.

1.2. Психолого-педагогічні підходи до розроблення і використання технологій формування у здобувачів професійної освіти уявлення про майбутню кар'єру і професійний успіх

Серед типових психологічних проблем формування кар'єрних орієнтацій, професійного становлення сучасної особистості виокремлюємо неузгодженість ідеального й реального образу обраної професії, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху у професійній діяльності в умовах ринкового

середовища, неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, неадекватність самооцінки власних здатностей та можливостей¹⁰. Вважаємо, що причиною такої неузгодженості є розбіжності між процесами професійної і кар'єрної орієнтації, які за принципом наступності повинні були б взаємодоповнювати один одного. Відтак важливими категоріями для формування професійних і кар'єрних орієнтацій кожної людини є ціннісні позиції особистості пов'язані із уявленнями про професійний і кар'єрний успіх.

Дослідницьке поле проблеми формування уявлень студентів закладів професійної освіти про кар'єру, професійний успіх і ціннісні позиції особистості досліджується на стику декількох гуманітарних наук: психології і педагогіки, соціології і культурології, аксіології і філософії. У цьому обширі уявлення про професійний успіх розглядається як особлива форма активності студентів і викладачів професійної школи у пошуках смислу життя й усвідомлення цінностей, що є особистісно значимими, і до яких варто долучитися у той чи інший спосіб. Одним з перших таку форму активності виокремлює В. Франкл, досліджуючи філософські підходи до проблеми пошуків людиною сенсу життя і сенсу діяльності. Намагаючись допомогти людині в пошуках власного смислу життя, В. Франкл визначав ті шляхи, за допомогою яких вона може зробити своє життя осмисленим. Це, по-перше, за допомогою того, що ми даємо життю (наша творча самовіддача, цінності творення), по-друге, за допомогою того, що ми беремо від світу (наші позитивні емоції, переживання, почуття – цінності переживань), і, по-третє, завдяки позиції щодо власної долі, яку не здатні змінити (прийняття власної долі, знаходження смислу свого існування в ситуаціях, що здаються безвихідними і безглуздими, цінності відношення)¹¹.

Проблема формування смислу, яка детермінує активність свідомості,

¹⁰ Łozowiecka, Walentyna. (2008). Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki. *Edukacja i praca. Konteksty-wyzwania –antynomie*. Bydgoszcz, s. 247-256.

¹¹ Frankl, W. (1959). *Man's Search for Meaning*. London: Hodder & Stoughton. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=424966>

особистісної діяльності, здатна актуалізувати і проблему професійного розвитку, а також навпаки: усвідомлення, осмислення проблеми професійного розвитку людини активізує саме ті напрями руху свідомості, які стимулюють пізнавальні процеси і процес самовдосконалення майбутнього робітника. Пізнання смислу дає знання, розуміння, розкриває його і тяжіє до глибини. Природа смислу діалогічна, як і діалогічна природа людської свідомості. Тільки вона виправдовує людське життя, діяльність і пізнання. Щодо цього, А. де Сент-Екзюпері писав: «Той, хто працює киркою, хоче, щоб у кожному його ударі був сенс. Коли киркою працює каторжник, кожен його удар лише принижує каторжанина, але якщо кирка в руках дослідника, та кожен його удар звеличує дослідника. Каторга не там, де працюють киркою. Вона жахлива не тим, що це важка праця. Каторга там, де удари кирки позбавлені смислу, де праця не єднає людину з людьми»¹².

Аналіз сенсу життя, життєвого шляху не може обходити увагою проблему життєвого і професійного успіху як соціальної та особистісної значущості людських вчинків і життєдіяльності в цілому. На думку К. Ясперса, людина стає тим, ким вона є, завдяки справі, яку вона робить своєю. Тому призначення людини виявляється в ході діяльності щодо зміни себе, зміни своїх ціннісних орієнтацій¹³.

Психолого-педагогічні підходи до проблеми формування уявлень про цінності людського життя пов'язані із розвитком аксіології. Значний внесок у вивчення проблем формування ціннісних орієнтацій особистості вніс німецький вчений Г. Ріккерт, який стверджував, що «проблема цінності є проблема «значущості» цінності, і це питання ні в якому разі не збігається з питанням про існуванні акта оцінки ... Цінність є значимою навіть і за відсутності акта оцінки, що виражає те чи інше до неї ставлення»¹⁴.

¹² Antoine de Saint-Exupéry (1931). : *Vol de nuit*, NRF Gallimard, France. <https://www.antoinedesaintexupery.com/ouvrage/vol-de-nuit-1931/>

¹³ Jaspers, Karl (2021) *The Origin and Goal of History*. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003133674/origin-goal-history-karl-jaspers-christopher-thornhill>

¹⁴ Ріккерт, Г. (1998). *Філософія життя*. К.: Ника-Центр.

Становлення і розвиток ціннісних орієнтацій, уявлень, позицій, тобто аксіогенез особистості представлений в наукових працях як «розгортання її суб'єктних здатностей у цілісній ситуації буття, голографія якої обіймає індивідний, власне суб'єктний, соціально-особистісний, індивідуальний та універсальний рекурентні ряди з прогресивним ускладненням ціннісно-духовних устремлінь людини»¹⁵.

В Україні уявлення молоді про життєвий і професійний успіх формуються в умовах оновлення середовища існування, змін в ієрархічній структурі життєвих цінностей особистості і, як результат, суперечливості системи цінностей, що детермінують успіх. Ціннісні уявлення, в свою чергу, закономірно відображають домінуючу в суспільстві систему цінностей як показника розвитку культури і суспільства. Вивчення ціннісних орієнтацій молоді щодо життєвого і професійного успіху дає змогу виявити ступінь її адаптації до нових умов, визначити її інноваційний потенціал, що певною мірою впливає і на розвиток українського суспільства в цілому.

Психологічний підхід до формування теоретико-методологічної бази дослідження аксіогенезу уявлень дає можливість виділити низку концепцій цінності. У першу чергу йдеться про дослідження цінностей, в яких акцент робиться на значимості. Тобто, цінність визначається як значущість об'єкта для задоволення потреб суб'єкта. Проте значення може бути як позитивним, так і негативним, а цінність – це завжди позитивна значимість об'єкта.

Частина дослідників дотримуються іншої позиції в дослідженні природи значущості в цінності. Вони відзначають, що цінності можуть мати як позитивне, так і негативне значення. Наприклад, категорії краси і потворності, добра і зла, на думку авторів, мають однакову ціннісну природу. Проте ми підтримуємо тезу, де стверджується, що цінність має лише позитивне значення, саме тому вона називається цінністю, що цінною вона є стосовно суб'єкта. Ми визнаємо пізнавальні можливості даної концепції при аналізі природи цінності.

¹⁵ Карпенко, З.С. (2019). *Аксіологічна психологія особистості*. Івано-Франківськ : Лілея-НВ.

Однак її основний недолік полягає в тому, що в ній акцент робиться переважно на споживанні цінності суб'єктом. Разом з тим, цінність пов'язана не тільки зі споживанням, а й виробництвом, творенням, перетворенням природи людиною. Інша концепція цінності – «оцінна». До неї відносяться такі дослідження цінності, в яких акцент робиться на оцінці як специфічній формі існування цінності. Отже, цінність визначається як критерій і способи оцінки значущості об'єкта, виражені в моральних принципах, нормах, ідеалах, установках, цілях.

На сучасному етапі розвитку суспільства можна говорити про наступні особливості формування системи цінностей студентів ЗПО, майбутніх робітників, щодо життєвого і професійного успіху. Першою особливістю системи цінностей молодого покоління є те, що її формування відбувається в умовах конфлікту поколінь. Йдеться про кризу виховної функції старшого покоління, що часом проявляється в недостатній готовності певної частини викладачів ЗПО підготувати своїх студентів до життя в оновленому середовищі.

Порушення наступності поколінь зумовлено:

- по-перше, тим, що старше покоління викладачів ЗПО часто є носіями цінностей минулих часів, що не завжди сприяє досягненню успіху в новому середовищі, відповідно, й молоді люди далеко не завжди розділяють уявлення викладачів і майстрів виробничого навчання про життєвий і професійний успіх;
- по-друге, з віком знижується здатність швидко адаптуватися до постійних інновацій, отже нове не засвоюється дорослими настільки швидко, як і молоддю.

Виникає невідповідність уявлень старшого покоління зміненим завданням нового часу. Таким чином, складається унікальна ситуація: в соціалізацію вступає не тільки молодь, але й старше покоління.

Найчастіше викладачі орієнтовані на стратегію конформізму в досягненнях. Однак ми вважаємо, що говорити про абсолютну відсутність наступності між студентами і викладачами – є не зовсім коректним. Швидше,

варто говорити про порушення механізмів формування уявлень про життєві і професійні цінності, а відповідно про життєвий і професійний успіх.

У педагогічній взаємодії викладачів і студентів ЗПО слід враховувати дію двох механізмів: наступності й мінливості. У суспільстві, що стабільно розвивається, механізм наступності є основним механізмом формування системи цінностей студентської молоді, майбутніх робітників, для яких уявлення про успіх формується на прикладі батьків, викладачів, майстрів виробничого навчання, а вже потім, під час виробничої практики, прикладом стає успіх людей конкретної професії. Значна частина уявлень про успіх, в такому соціумі не «застаріває». Дані уявлення є актуальними і після певного періоду часу. Таким чином, система ціннісних уявлень стабільного суспільства є відносно стійкою.

У суспільстві, що розвивається нестабільно, на перший план виходить механізм мінливості. Формування системи цінностей в студентської молоді пов'язано, насамперед, із засвоєнням цінностей, що, на їх думку, відповідають часу, а не з відтворенням цінностей, сформованих у минулі часи. Тобто йдеться про механізм адаптації до нових умов, а не «механізм відтворення цінностей». Сучасна молодь керується, насамперед, такими стереотипами, як: «головне - ініціатива, підприємливість і пошук нового», «виділятися серед інших і бути яскравою індивідуальністю значно краще, ніж бути як усі», «для людини, насамперед, важлива оцінка свого особистого життя за своїми власними індивідуальним критеріям».

Особливість аксіогенезу уявлень студентської молоді про успіх в сучасних умовах полягає в тому, що їх формування відбувається в умовах кризи інституту освіти, викликаній непослідовністю реформ. По-перше, завданням системи професійної освіти є формування світогляду – системи моральних переконань й уявлень студентської молоді про своє майбутнє. Воно має бути, з одного боку, стійким, щоб «не розпадатися на частини», з іншого – гнучким, «коригуватися» залежно від вимог середовища, що постійно оновлюється.

По-друге, завданням системи професійної освіти є формування і розвиток професійної компетентності в контексті позитивного ставлення до набутого суспільством досвіду попередніх поколінь. Отже, система професійної освіти повинна формувати певний нормативний ідеал робітника, здатного до працевлаштування і конкурентоздатного на сучасному ринку праці.

У реальності, система професійної освіти України більшою мірою реалізовує свою навчальну функцію, меншою мірою – виховну, людинотворчу, соціалізаційну. Це зумовлено тим, що на сьогодні відсутня єдина стратегія професійної освіти, яка б відповідала за формування світогляду молодої людини. Критичне переосмислення минулого призвело до того, що один і той же вчинок, одна і та ж дія оцінюється як позитивно, так і негативно. Отже, можна говорити про нестійкість уявлень студентської молоді, суперечливості в її ціннісних орієнтаціях на успіх у житті. Крім того, суперечливість в ціннісних орієнтаціях молоді зумовлена диференціацією, як у сфері загальної, так і в сфері професійної освіти – нерівним доступом до отримання якісних освітніх послуг.

Ми не повинні залишати поза увагою і те, що формування системи цінностей молодого покоління відбувається в умовах дегуманізації засобів масової інформації й неконтрольованого простору Інтернет. Це дієвий чинник, що активно втручається у формування морального, естетичного, ціннісного світу студентської молоді.

У суспільстві, що розвивається відносно стабільно, засоби масової інформації демонструють декілька існуючих в суспільстві моделей досягнення успіху. Всі ці моделі об'єднані стійким ставленням до загальноприйнятих цінностей: визнанням цінності добра, правди, і засудженням зла, насильства.

У нестабільному суспільстві, де ЗМІ транслиують суперечливі моделі досягнення успіху їх суперечливість зумовлена неоднозначним ставленням до цінностей: йдеться про цінності добра, краси, правди, з іншого боку, романтизується насильство, нав'язуються цінності зла, неподобства, брехні як способів досягнення успіху в умовах сучасного суспільства. Наразі засобами

масової інформації демонструється модель самоствердження однієї людини за рахунок пригнічення інших, меншою мірою модель самоствердження реалізовується завдяки особистим зусиллям, спрямованим на творення матеріальної чи духовної культури. Тому викладачам ЗПО доводиться констатувати сумні наслідки впливу оточуючого середовища – існування у свідомості студентів таких стереотипів у досягненні успіху, як: «йти по головах», «не завжди потрібно прагнути до правди, іноді для досягненні своєї мети потрібна брехня», «мета виправдовує засоби», «краса не врятує світ», «добро не завжди перемагає зло», «перемагає сила», «нахабність – друге щастя».

У своїх уявленнях про життєвий і професійний успіх молодь неоднорідна. З одного боку, існує подібність уявлень студентської та працюючої молоді про життєвий успіх, детерміноване схожими умовами формування певної соціальної групи. З іншого боку, існують відмінності в уявленнях студентської та працюючої молоді.

Вважаємо, що зміна характеристик домінуючого виду діяльності студентів ЗПО визначає ступінь їхньої соціальної зрілості – самостійності в досягненні життєвого успіху і відповідальності за свої досягнення чи поразки в майбутній професійній діяльності. Зміна таких суб'єктивних факторів, як потреб і ціннісних орієнтацій, детермінує усвідомлене чи неусвідомлене прийняття референтних груп, з якими студенти порівнюють свої досягнення. Зміна системи цінностей недавнього учня школи, а тепер уже студента коледжу зумовлює, в свою чергу, ієрархію життєвих цілей, відповідних певному етапу розвитку особистості, реалізація яких і буде успіхом.

Формування в студентів ЗПО уявлень про професійний успіх вимагає створення суб'єктами освітнього процесу педагогічних умов, необхідних для підвищення ступеня суб'єктності майбутнього робітника за допомогою розкриття його потенційних можливостей та активізації внутрішніх особистісних ресурсів, що сприяє успішному професійному самовизначенню, проектуванню та реалізації особистої професійної перспективи в майбутньому.

У цілому, варто виділити таку позитивну тенденцію у свідомості та поведінці студентів як орієнтація на індивідуалізм у досягненні успіху. Успішному формуванню уявлень про професійний успіх сприяють такі педагогічні умови як настановчі, що включають зміни у ціннісних орієнтаціях у значенні дотримання принципів діяльнісного опосередкування, особистісно-орієнтованої взаємодії та диференційованого підходу до студентів, принципу консолідації ресурсів суб'єктів освітнього процесу та діалектичного розвитку; - процесуально-проектувальні та суб'єктно-перетворюючі, що уможливають розробку моделі педагогічного супроводу студента коледжу та відображають зміст і логіку формування в нього уявлень про професійну кар'єру; інструментально-технологічні, котрі передбачають застосування в процесі педагогічного супроводу формування у майбутнього робітника уявлень про професійну кар'єру за допомогою розвивальних й евристичних технологій.

Модельований процес педагогічного супроводу формування уявлень про професійний успіх у процесі життєвого і професійного самовизначення розглядається нами як сприяння розкриттю його потенційних можливостей та ресурсів, це відкрита педагогічна система, що передбачає здійснення різноманітних видів і форм діяльності суб'єктів у спеціально організованому соціальному й освітньому просторі у процесі профорієнтаційної взаємодії, професійної підготовки і професійного становлення.

Кожна людина ставить перед собою мету і прагне до її досягнення. Досягнення бажаної мети в житті – це і є успіх. Людина, яка не має мети в житті і не прагне до досягнення цілі, не може стати успішною людиною. Вона може бути багатого, бідною, здоровою, слабкою або якою завгодно, але не може стати успішною. Поставити перед собою мету – завдання не складне. Але, досягти бажаної мети – це значно складніше!

Щоб бути успішною людиною, багатства і здоров'я недостатньо. Людина повинна бути психічно і фізично підготовленою до досягнення мети. Навіть бідна людина може стати успішною, якщо вона досягає того, чого хоче. Успішна людина має бути мудрою, терплячою і здатною досягти бажаної мети.

Однак, цим володіють не всі. Лише деякі наділені, такими особливими здібностями. Загалом, вчені називають успішними осіб, які мають величезне терпіння, розвинуті інтелектуальні здібності, фізично підготовлені та можливості для досягнення бажаної мети. Але деякі люди не в змозі досягти своєї мети. Не раз чуємо, як зараз говорить: «Гроші вирішують багато питань». Абсолютно правильно, водночас і без них багато людей стали успішними.

Той, хто робить постійні зусилля на шляху досягнення своєї мети і просувається до успіху, той стає успішною людиною. Він стає ним вже тоді, коли думає, що потрібно для досягнення мети. Надія є ще одним фактором. Деякі люди іноді знаходяться на межі досягнення успіху, але, зрештою, не досягають його. Відсутність надії веде до провалу.

Видатний американський винахідник Томас Алва Едісон після тисячі зусиль став успішною людиною. Він поставив за мету винайти електричну лампочку і лише на тисячному зусиллі досяг мети. Він намагався це зробити дев'ятсот дев'яносто дев'ять разів. Якби Едісон відмовився від досягнення своєї мети, у нас могло б і не бути електричної лампочки. Щоб бути успішною людиною, щоб насолоджуватися успіхом, потрібно проявити максимум волі, зусиль, розуму, використовуючи кожен мить життя. Використовувати кожен мить життя. У результаті – ми досягаємо успіху. Час іде ...».

Після обговорення такого або подібного тексту, є сенс запропонувати написання невеликого есе «Мій ідеал успішної людини», або відповісти на запитання, які вони для себе виберуть, однак не менше десяти:

- 1) як Ви розумієте вислів «успішна людина»?
- 2) що означає успіх особисто для вас?
- 3) пригадайте Ваші особисті успіхи. Назвіть їх.
- 4) хто серед Ваших знайомих має значні успіхи? А чому ?
- 5) яким був Ваш останній успіх? Коли це відбулося?
- 6) якими якостями відрізняється успішна людина, а якими рисами характеризують невдахи?

- 7) чи є різниця між життєвим і професійним успіхом? Обґрунтуйте свою думку.
- 8) які у Вас є риси характеру, що сприяють досягненню успіху?
- 9) що перешкоджає Вам досягати помітних успіхів?
- 10) які цілі Ви поставили перед собою на цей місяць?
- 11) які цілі Ви поставили перед собою на цей тиждень?
- 12) які цілі Ви поставили перед собою на сьогоднішній день?
- 13) яких цілей Ви досягли за останній рік, останній місяць, останній тиждень, вчора?
- 14) як можна зменшити вплив зовні на здійснення Ваших планів ?
- 15) чи допомагаєте Ви іншим людям досягати успіху? (кому, яким чином?).

У подальшому студенти будуть намагатися самі висловлювати думки щодо своїх уявлень про професійний і кар'єрний успіх. Що дає привід для подальших бесід і сприяє позитивним змінам у їхніх уявленнях, а відповідно, й цілеспрямованим діям щодо самовизначення і професійного самовдосконалення.

Серед інноваційних технологій, які набули поширення в практиці професійної освіти, можна визначити такі види, а саме:

– особистісно-орієнтовані технології (підвищення ефективності навчально-виховного процесу шляхом його індивідуалізації та диференціації, створення атмосфери взаєморозуміння в процесі навчання, розширення простору співробітництва між викладачами і студентами на гуманному суб'єкт-суб'єктному рівні);

– нові інформаційні технології (сукупність методів і технологічних засобів збирання, організації, збереження, опрацювання, передачі й подання інформації за допомогою комп'ютерів і телемунікаційних мереж);

– модульно-рейтингові технології (система навчання за окремими функціональними вузлами, відображеними у змісті, організаційних формах і методах – модулях із метою підвищення зацікавленості студентів у результатах

навчання та об'єктивності оцінки знань з окремих предметів і фаху в цілому);

- технології розвитку творчості (стимуляція в студентів інтересу до пізнавальної діяльності за допомогою завдань творчого характеру);

- ігрові технології (імітація майбутньої професійної діяльності в ігровій формі, використання різних видів ігор);

- діалогові технології (вирішення в режимі діалогу питань проблемного характеру, що не мають однозначного вирішення в науці та практиці);

- проектні технології (розв'язання різних проблем, стимулювання інтересу студентів до самостійного здобуття певних знань, умінь і навичок);

- технології цілепокладання та життєтворення (усвідомлення професійних цілей, віра у свої можливості та власний успіх, сподівання на позитивні перспективи в майбутньому);

- тренінгові технології (система діяльності щодо відпрацювання певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв'язання різних видів завдань, типових для людини з високорозвиненою мотивацією).

Вказані інноваційні технології можна поділити за ознакою масштабності перетворень: на системні (особистісно-орієнтовані, нові інформаційні технології, модульно-рейтингові), на модульні (технології розвитку творчості, ігрові та діалогові), на локальні (проектні технології, цілепокладання та життєтворення, тренінгові).

Отже, інноваційні процеси у сфері професійної освіти передбачають технологізацію професійної підготовки студентів та вимагають модернізацію і вдосконалення навчально-виховного процесу. У психолого-педагогічній літературі виокремлюють «інноваційні педагогічні технології» та «інноваційні психологічні технології», де «інноваційні психологічні технології» відрізняються від інших соціальних технологій, у тому числі педагогічних, цілеспрямованістю, складовими елементами, характером їх зв'язків та відносин. Спільними рисами педагогічних і психологічних інноваційних технологій є поєднання технологічного підходу та впровадження різних нововведень. Чітко визначеної класифікації інноваційних технологій у

психолого-педагогічній літературі ще не існує.

Проектування професійного розвитку студентської молоді професійної школи потребує створення інноваційних педагогічних технологій, які забезпечать багатоплановий і багатомірний простір навчання й саморозвитку для кожної особистості майбутнього фахівця відповідно до реалізації його професійної кар'єри.

Розглянемо педагогічні технології творчого розвитку особистості молоді, які сприяють активному процесу їх цілісної професійної підготовки. Узагальнюючи напрацювання як учених, так і практиків, можна визначити такі педагогічні технології, які сприяють самопізнанню й професійному самореалізації здобувачів професійної освіти: комунікативні, навчання у співробітництві, метод проектів, імітаційне моделювання та ігрові, модульні, комп'ютерні, діалогові, тренінгові, технології творчості, де вчитель або майстер виробничого навчання виступають як компетентні консультанти, помічники, організатори педагогічної взаємодії із студентом у його пізнавальній діяльності. Пізнавальні ситуації створюються в процесі розв'язання творчих задач, вирішенні навчальних проблем, дискусій, критичного аналізу прочитаного, навчальної експериментальної й дослідницької діяльності, ігрових ситуацій, які стимулюють пошукову діяльність, розвивають творчі можливості й сприяють оволодінню новими знаннями, вміннями й навичками.

Вважаємо за доцільне більш детально визначити й дослідити саме ті педагогічні технології, які можна ефективно використовувати у процесі підготовки студентської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Суть комунікативних технологій полягає в їх орієнтації на міжособистісну багатоаспектну взаємодію на принципах гуманної педагогіки, де гуманізацію навчально-виховного процесу слід розуміти як перехід до особистісно-орієнтованої педагогіки, що надає абсолютного значення особистісній свободі та діяльності студентів. Гуманізація освітнього процесу – це є створення таких умов, в яких студент не може вчитися нижче за свої можливості, не може залишитися байдужим учасником-спостерігачем

бурхливого поточного життя.

Гуманістична педагогіка вимагає пристосування освітньої системи викликів часу, забезпечення атмосфери комфорту і психологічної безпеки, де пріоритетними стають розвиток психічних, фізичних, інтелектуальних, етичних та інших сфер особистості; диференціація учбової діяльності та індивідуалізація; забезпечення успішності в навчанні й вихованні ¹⁶.

Комунікативні педагогічні технології розвиваються у рамках педагогіки співпраці й взаємодії, яка проголошує наступні принципи: людина знаходиться в активному діяльнісному співвідношенні до світу й самої себе; активність суб'єкта виступає у вищому своєму творчому прояві, коли суб'єкт піднімається до становлення самого себе та реалізації свого покликання, що є дуже важливим у процесі як оволодіння професією, так і в подальшій професійній самореалізації.

Використання ігрових методів з метою оптимізації навчання й виховання зумовило необхідність створення ігрових технологій. Ігрова технологія навчання – це системний спосіб організації навчання, спрямований на оптимальну побудову навчально-виховного процесу та реалізацію його завдань. Поширення ігрових технологій у навчально-виховному процесі пояснюється тим, що гра є природною пізнавальною діяльністю особистості і навчально-пізнавальна діяльність «виростає» з ігрової. Ігрові технології розглядаються як спосіб досягнення мети навчально-виховного процесу шляхом застосування системи педагогічних прийомів, адекватних завданням конкретної гри та спрямованих на задоволення актуальних потреб і реалізацію особистісного потенціалу студентів. За таких умов ігрова діяльність реалізується як педагогічний метод.

Поняття «ігрові педагогічні технології» включає досить велику групу методів і прийомів організації педагогічного процесу у формі різних

¹⁶ Андрущенко, В.П., Дем'яненко, Н.М. (2021). Феномен педагогічної інноватики в науково-теоретичному обґрунтуванні й освітній практиці (концептуальні засади, результати і перспективи майстрового проекту «Інноваційні авторські освітньо-виховні системи»). *Інноваційні авторські освітньо-виховні системи: досвід учителів України: науково-методичний посібник*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, с. 12-32.

педагогічних ігор. На відміну від ігор взагалі, педагогічна гра має істотну ознаку – це чітко визначена мета й відповідні їй педагогічні результати, які можуть бути обґрунтовані, виділені в явному вигляді й характеризуються навчально-пізнавальною спрямованістю. Ігрова форма занять створюється на уроках за допомогою ігрових прийомів і ситуацій, що виступають як засіб активізації образного й креативного мислення, які продукують простір для нестандартних, неординарних рішень, креативних підходів.

Більшість ігор відрізняються за такими ознаками, як:

- вільна розвивальна діяльність спрямована на задоволення самим процесом, а не лише його результатом (процедурне задоволення);
- творчий, значною мірою імпровізаційний, активний характер цієї діяльності створює простір необмежених можливостей («поле творчості»);
- емоційна піднесеність у процесі самої діяльності;
- наявність заданості тематики гри, яка відображає зміст і створює логічну послідовність її розвитку;
- процес діяльності надає можливість подолання протиріч між відомими знаннями і необхідністю знаходження нових.

В поясненні даного феномену, можна визначити такі функції ігрових технологій:

– соціокультурна, де гра є найсильнішим засобом соціалізації особистості, що включає в себе як соціально-контрольовані процеси її цілеспрямованого впливу на становлення особистості, засвоєння знань, духовних цінностей і норм, властивих суспільству чи групі однолітків, так і спонтанні процеси, що впливають на формування людини; соціокультурне призначення гри може означати синтез засвоєння людиною багатства культури, потенцій виховання й формування її як особистості, що дозволяє функціонувати в якості повноправного члена колективу;

– міжнаціональна комунікація – ігри національні, інтернаціональні, міжнаціональні, загальнолюдські дають можливість моделювати різні життєві ситуації, знаходити шляхи доброзичливої динамічної взаємодії та прийняття

розмаїття оточуючого світу;

– функція самореалізації – це одна з основних функцій гри, яка є сферою реалізації особистості, де сам процес гри стає більш важливим ніж результат, конкуренція чи досягнення якої-небудь мети;

– процес гри – це простір для самореалізації, в якому студентська молодь постійно вводиться в ігрову ситуацію, щоб розкрити можливі чи навіть наявні проблеми, навчитись моделювати проекти майбутнього;

– комунікативна функція визначає процес взаємодії у грі і вводить майбутнього фахівця в реальний контекст складних людських відносин, оскільки будь-яке ігрове суспільство – це спільнота, що виступає стосовно кожного гравця як організація й комунікативний початок, має безліч взаємозв'язків і форм спілкування, створює простір контактної взаємодії й взаєморозуміння;

– діагностична – виявляє бар'єри й перешкоди, оскільки гра є особливим «полем самовираження», де індивід поводить у грі на максимумі своїх проявів (інтелект, емоції, творчість);

– ігротерапевтична функція гри надає можливість подолання різних труднощів, що виникають у людини в поведінці, у спілкуванні з оточуючими, у навчанні, де ефект ігрової терапії визначається практикою нових соціальних ролей та моделей поведінки;

– функція корекції у грі відбувається природно через засвоєння нових ролей, формування креативного ставлення й гармонізації емоційно-почуттєвої сфери, створюючи нові образи й нестандартні форми дійсності;

– розвивальна функція гри – це потяг до різнобарвного й різноманітного створення образів й фантазії, певний пошук нових рішень, відчуття певного комфорту, сприятливої атмосфери, щиросердечної радості, реалізації рівнів домагань¹⁷.

¹⁷ Gaming Technology In Education: A Modern Approach To Learning (2023). <https://skillprepare.com/gaming-technology-in-education-a-modern-approach-to-learning/> by Skill Prepare | Sep 20, 2023 | Blog

Використовуючи ігрові технології у освітній роботі з студентською молоддю для підтримки їх на шляху оволодіння професійною майстерністю, стає можливим для них набути практичного досвіду у самопізнанні й саморозвитку особистості фахівців, розвиває їх мотивацію до майбутньої трудової діяльності, що є запорукою успішного кар'єрного зростання. Розглядаючи далі ігрові технології у цьому контексті, можна визначити їх концептуальні основи:

- психологічні механізми ігрової діяльності спираються на фундаментальні потреби особистості у самовираженні, самоствердженні, самовизначенні, саморегуляції та самореалізації;
- гра – це є форма психогенної поведінки, яка внутрішньо властива й іманентна особистості юнацтва;
- гра – це простір активної соціалізації студентської молоді, засіб засвоєння соціальних ролей і установок;
- гра – це свобода особистості у прояві уяви, фантазії та створенні образів.

Процес підготовки студентської молоді до планування професійної кар'єри вимагає цілеспрямованості, орієнтованості на конкретний освітній результат – образ професійного майбутнього (акмеограма або план професійної кар'єри), де психолого-педагогічна підтримка має за мету допомогу у формуванні професійної самомоделі студентів та за потребою й педагогічної корекції.

Розглянемо різновиди ігор, які розширюють інструментарій педагогічних технологій і їх умовно можна поділити на такі групи: ділові, організаційно-діяльнісні, інноваційні та імітаційні ігри.

Ділова гра є формою відтворення наочного й соціального змісту майбутньої професійної діяльності фахівця та моделювання таких систем відносин, які характерні для цієї діяльності. За допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) в діловій грі відтворюється професійна обстановка, схожа по основних сутнісних характеристиках з реальною. Разом з

тим в діловій грі відтворюються лише типові, узагальнені ситуації в стислому масштабі часу.

Ділова гра відтворює наочні контекст-обставини майбутньої професійної діяльності (умовної практики) і соціальний контекст, в якому здобувач професійної освіти взаємодіє з представниками інших ролевих позицій, де реалізується цілісна форма колективної учбової діяльності на моделі умов і діалектики виробництва, професійній діяльності. Знання й уміння засвоюються студентами не абстрактно, а в контексті професії, накладаючись на канву професійної праці, набуваючи професійної компетенції – навиків активної взаємодії та прояву творчої ініціативи, виховуючи особистісні якості, прискорюється процес соціалізації. Ділова гра служить засобом актуалізації, застосування й закріплення знань засобами креативного, економічного, образного мислення, емоційного інтелекту, моделюючи задані конкретні ситуації через взаємодію учасників гри. Ділова гра реалізується на імітаційній моделі як спільна діяльність з постановки і вирішення ігрових учбових завдань, підготовці і застосуванню індивідуальних і сумісних рішень. В процесі гри студенти засвоюють норми професійних дій та соціальних відносин, що так важливі у подальшому, при цьому кожен її учасник знаходиться в активній діловій позиції, взаємодіє з партнерами і через взаємодію з колективом пізнає себе.

Організаційно-діяльнісні ігри як особлива форма організації і метод стимулювання колективного мислення, яке спрямоване у сферу вирішення творчих завдань, так і в систему інтелектуального управління. Застосовуються організаційно-діяльнісні ігри як інструмент колективного пошуку оптимальних, інноваційних компонент вирішень складних технічних, організаційних, управлінських завдань комплексом взаємозв'язаних методик або технік (мислинево-інтелектуальних, соціально-психологічних та ін.), що забезпечують логічно обґрунтовану зміну різних видів колективної, групової, мікрогрупової діяльності, направленої на вирішення поставленої або навіть сформульованої в ході самої гри проблеми. Характерними особливостями організаційно-

діяльнісних ігор є моделювання ігрової ситуації з урахуванням реального знання проблеми; умовність ігрових ролей у груповій діяльності та прийняття колективних рішень з позиції інтересів усіх учасників.

Імітаційні ігри. На сучасному етапі розвитку педагогічних технологій популярними стають імітаційні ігри, які в умовах імітації реальних життєвих ситуацій (тобто наслідування соціального досвіду попередників) дозволяють більш глибоко зрозуміти ситуацію, проаналізувати наявні ресурсні можливості, спрямовані на вирішення поставлених завдань; проектувати, будувати та реалізовувати послідовні дії до їх втілення у дійсність. Технологія імітації набуває актуальності, тому що, соціально-економічні процеси в умовах глобалізації потребують швидких змін не тільки технічного устаткування, а й особистісних якостей кожного професіонала, коли людський ресурс стає головним багатством суспільства.

Виховна робота, як складова навчально-виробничого процесу, в закладі професійної освіти є невід'ємною частиною виконання свого призначення – задоволення поточних потреб суспільства у фахівцях робочих спеціальностей, які володіють не тільки професійною майстерністю, а й стають конкурентоспроможними на сучасному ринку праці, який постійно змінюється під впливом великого числа чинників, як внутрішніх, так і зовнішніх, де формування у майбутніх фахівців активної, дієвої та мобільної позицій на ринку праці є одним із сучасних напрямів виховання.

Процес розвитку кар'єрних орієнтацій, професійного становлення здобувача професійної освіти, формування уявлень про професійний успіх, прагнення до вершин кар'єри відкриває можливості не тільки отримати спеціальність, а й стає інструментом плекання людини як творця та проектувальника свого життя, організації своєї індивідуальної траєкторії професійного й особистісного розвитку. Особлива роль відводиться тут самовихованню, самотворенню, самопобудові, тобто життєтворчості, спрямованих на розкриття сутнісних ресурсних сил та духовного зростання молоді людини.

1.3. Формування кар'єрних орієнтацій здобувачів професійної освіти для повоєнного відновлення України

Підвалини формування кар'єрних орієнтацій, безперечно, закладаються з періоду дитинства, коли батьки, полюбляючи запитувати дитину: «Ким ти хочеш бути?» – спонукають дитину замислитись про майбутнє. Відповіді на питання про майбутню професію, ґрунтуються на почуттєво-емоційних проявах, враженнях, переживаннях, суб'єктивних образах і дитиною глибоко не усвідомлюються. Це – більше емоційні прояви від ситуативних, випадкових вражень. Однак саме такі первинні емоційно-образні розмірковування закладають у свідомості дитини початки професійних орієнтацій, своєрідні «емпіричні» орієнтири, що в подальшому трансформуються у стійкі уявлення про майбутню професію, набуваючи ознак стабільності. Поступово уявлення про своє професійне майбутнє, що виникають у підлітків стихійно, раціоналізуються, набувають у молодих людей характеристик, наближених до об'єктивної дійсності і життєдіяльності.

Повоєнне відновлення України вимагатиме висококваліфікованих фахівців, здатних швидко адаптуватися до нових соціально-економічних умов, орієнтуватися на ринку праці та брати участь у відбудові держави. Важливу роль у цьому процесі відіграють і будуть відігравати заклади професійної освіти, які формують у молоді не лише професійні компетентності, а й кар'єрні орієнтації.

У науково-освітньому просторі поступово утверджується позиція, що формування і розвиток кар'єрних орієнтацій – це важливий фактор оптимального вибору, планування і реалізації професійної кар'єри майбутніх фахівців. Процес формування кар'єрних орієнтацій може бути представлений як складна динамічна система кількісних і якісних змін, що в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості студентів професійної школи, і пов'язані з їх віком, характеристиками життєвого досвіду відповідно до соціальних умов, в яких вони живуть і з індивідуальними особливостями психіки.

У сучасному науковому психолого-педагогічному дискурсі визнано, що

оптимальною кар'єрною орієнтацією є індивідуальна кар'єра, яка здійснюється на основі самопізнання, самовдосконалення і самоврядування. Серед різних напрямів кар'єрних орієнтацій фахівців виділяють вісім основних, які американський психолог швейцарського походження Едгар Шейн (Edgar Schein) назвав «кар'єрними якорями»¹⁸. Це – вісім ціннісних орієнтацій, які для фахівця є найважливішим. Коротко схарактеризуємо їх.

Перш за все, йдеться про професійну компетентність, тобто про орієнтованість людей на професійне самовдосконалення. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і можливостей самореалізуватися в певній галузі професійної діяльності. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності.

Серед студентів обов'язково зустрічаємо тих, хто має певні задатки лідера і прагне керувати іншими людьми. Таку орієнтацію Е. Шейн означив як «менеджмент». В даному випадку першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, готовність відповідати за кінцевий результат. Розвиток цієї кар'єрної орієнтації майбутнього фахівця пов'язаний із віком і досвідом роботи. В нього можна розвинути аналітичні навички, його успіху сприятимуть навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної врівноваженості. Зауважимо: люди, зорієнтовані на лідерство («менеджмент»), вважають, що вони не досягли мети своєї кар'єри, доки не займуть посаду, на якій отримають можливість керувати діяльністю інших людей і тим самим сприяти розвитку виробництва.

Характерною особливістю значної частини майбутніх фахівців є їх зорієнтованість на автономію (незалежність), намагання звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати.

¹⁸ Schein, Edgar. (2017). *Organizational Culture and Leadership* Wiley. John Wiley & Sons. <https://www.yakaboo.ua/ua/organizational-culture-and-leadership-2525222>.

Такий студент далеко не завжди хоче підкорятися правилам, встановленим у навчальному закладі. Якщо така орієнтація виражена сильно, то особистість не дуже зважає на те, що їй розповідають про систему його професійної підготовки і передбачення його професійного майбутнього. Студенти з такою кар'єрною орієнтацією можуть відмовитися виконувати розпорядження наставника і правила заради збереження своєї незалежності. У майбутньому вони можуть працювати в сфері, яка забезпечує достатній ступінь свободи, де не будуть відчувати серйозних зобов'язань або відданості організації і будуть відкидати будь-які спроби обмежити їх автономію.

Ми повинні також відрізнити студентів, для яких важливою є стабільність. Ця кар'єрна орієнтація («стабільність») обумовлена потребою в безпеці і стабільності (А. Маслоу), прагненні зробити майбутні життєві події передбачуваними. Йдеться про стабільність місця роботи або стабільність місця проживання. Щодо стабільності місця роботи йдеться про довготривалу роботу в певній організації з позитивною репутацією, де піклуються про персонал, що є надійною в своїй галузі. Майбутній фахівець з такою орієнтацією характеризується прагненням перекласти відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця. Другою характерною ознакою орієнтованості на стабільність, є бажання не змінювати місце проживання. У майбутньому, фахівці, орієнтовані на стабільність, можуть проявити свою здатність до кар'єрного зростання, але, вважаючи за краще стабільну роботу і життя, вони здатні відмовитися від високих посад, якщо це загрожує ризиком і тимчасовими незручностями, навіть в разі певних перспектив, які перед ними відкриваються.

«Робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» – є ціннісними орієнтаціями людей, для яких кар'єра – це служіння людям. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше обирають професію і працюють у сфері обслуговування, охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо. Для них характерна потреба у визнанні, повазі до себе за своє служіння на благо людей. Служіння на благо інших, мотивоване бажанням стверджувати

свої світоглядні переконання. Розвиток такої орієнтації має конкретизуватися у наданні послуг та результатах праці, передбачених професійною підготовкою майбутнього фахівця.

Життя висуває перед людиною різні виклики. Едгар Шейн трактує поняття «виклики» і реакцію людини на них, як один із різновидів кар'єрної орієнтації. Основні цінності такої кар'єрної орієнтації людини – це прагнення до перемоги над іншими, подолання перешкод, здатність до вирішення складних завдань, що вимагають від людини мобілізації своїх сил і потенціальних можливостей тобто конкурентоздатності. Процеси боротьби й перемога – важливі для такої людини за конкретну сферу діяльності або кваліфікацію. Наприклад, учень ЗПО чи студент коледжу з подібною орієнтацією можуть розглядати суперечки з однокурсниками і викладачами як гру, яку треба виграти. Новизна, різноманітність і виклики мають для них цінність. Все, що відбувається занадто просто, їм нецікаво.

Життєво важливою є кар'єрна орієнтація означена як «інтеграція стилів життя». Ознакою того, що учень орієнтований на інтеграцію різних аспектів і способів життя, є відсутність переконання про домінування однієї сфери життєдіяльності людини (навчання, сім'я або кар'єра). Така особа прагне до балансування різних аспектів і цінує своє життя в цілому – де живе, які має можливості для саморозвитку і самореалізації, а не навчальний заклад, конкретну роботу чи посаду. У розвитку кар'єрних орієнтацій студентів із такою орієнтацією слід знаходити позитивні моменти у поведінці і вчинках учня, разом із тим мотивувати потребу у співпраці з іншими людьми, виявляти прояви здатності людини переорієнтуватися враховуючи власні інтереси та інтереси суспільства.

За останні десятиліття значно зросла кількість людей орієнтованих на підприємництво. Люди з такою кар'єрною орієнтацією прагнуть створювати щось нове, бажають долати перешкоди, готові до ризику. Не воліють працювати на інших, зорієнтовані на створення власної справи, концепції або організації, сподіваючись на фінансовий успіх, прагнуть працювати так, щоб

виконувана робота дійсно стала справою життя, в якому існуватимуть всебічні можливості для самореалізації. Люди з кар'єрною орієнтацією на підприємництво будуть продовжувати свою справу, навіть якщо усвідомлюють реальність серйозних ризиків.

Традиційно уявлення про кар'єру випускників професійної школи в Україні зорієнтовані на умови вітчизняної системи виробничих відносин, де головним стимулом залучення робітників до активної участі в реформуванні виробництва, підвищення продуктивності праці є матеріальне стимулювання. Таке уявлення про майбутні перспективи переважає у більшості випускників професійної школи. Найкращим місцем працевлаштування вважається таке, де висока зарплата.

Однією з найбільш значущих є професійна компетентність, що полягає в зорієнтованості індивіда на професійне самовдосконалення і здатність реалізувати свої знання і вміння у професійній діяльності, а також про кар'єрну компетентність, що означає спроможність до працевлаштування і кар'єрного зростання. Така установка пов'язана з наявністю здібностей і можливостей самореалізуватися у певній галузі професійної діяльності. Люди з зазначеним типом орієнтації воліють бути професіоналами, й у разі професійних успіхів відчують найвищий ступінь задоволення. Проте такі особистості швидко втрачають інтерес до сфер і різновидів діяльності, в яких відсутні сприятливі умови для саморозвитку і кар'єрного зростання.

Серед студентів ЗПО обов'язково трапляються особистості з явно вираженими лідерськими якостями і прагненням організовувати і керувати людьми. Таку орієнтацію Е. Шейн означив поняттям «менеджмент». Сутність означеного напрямку полягає в наданні першорядного значення інтеграції зусиль інших людей, готовності нести відповідальність за кінцевий результат. Розвиток такого різновиду кар'єрної орієнтації у майбутніх робітників пов'язаний із віковими особливостями і досвідом роботи. У представників «менеджерського» типу кар'єрних орієнтацій доцільно формувати аналітичні навички, а також навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної

врівноваженості. Зауважимо, що люди, зорієнтовані на лідерство («менеджмент»), схильні вважати, що вони не досягли мети своєї кар'єри, допоки не займуть керівної посади.

Характерною особливістю значної частини студентів ЗПО (старших підлітків) є їх зорієнтованість на автономію (незалежність), намагання звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень.

У таких особистостей чітко виражена потреба в самостійній діяльності, орієнтуючись на власний досвід, знання, вміння, ігноруючи вказівки і настанови педагогів. Вони зазвичай відмовляються виконувати вказівки наставника і встановлені в навчальному закладі правила заради збереження своєї незалежності. У майбутньому представники кар'єрних орієнтацій «автономності» воліють працювати в установах, де забезпечено достатній ступінь свободи, незначними або відсутніми є поняття професійної відповідальності, корпоративного обов'язку.

У системі професійної освіти бажано виокремлювати студентів з кар'єрною орієнтацією «стабільність», що зумовлена потребою в безпеці і стабільності, прагненні завчасно передбачити життєві події. Йдеться про стабільність працевлаштування та/або проживання. Орієнтації щодо стабільності працевлаштування відображаються в уявленнях стосовно тривалої роботи в одній установі. Уявлення студентів із таким типом орієнтації характеризуються прагненнями перекласти відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця. Орієнтованість на стабільність місця проживання виявляється в бажанні його не змінювати. Студенти, орієнтовані на стабільність, можуть виявляти здатність до кар'єрного зростання. Однак, надаючи перевагу стабільному працевлаштуванню і проживанню, такі особистості легко відмовляються від високих посад.

Формули життєдіяльності: «Робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» характеризують ціннісні орієнтації осіб, які кар'єру розуміють як служіння людям. Представники означеного типу орієнтацій найчастіше обирають професію і працюють у сфері

обслуговування, охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо. Таких осіб вирізняє потреба у визнанні, повазі до себе за їхню місію і візію. Служіння на благо інших умотивоване бажанням стверджувати свої світоглядні переконання. Розвиток вказаного типу орієнтації конкретизуємо як надання послуг і результати праці, передбачені професійною підготовкою майбутнього фахівця.

Актуальним різновидом кар'єрних орієнтацій є реакція людини на виклики суспільного прогресу. Основні цінності такої кар'єрної орієнтації – це конкурентоздатність, прагнення до перемоги над іншими, подолання перешкод, здатність до вирішення складних завдань, що вимагають від людини мобілізації своїх сил і потенційних можливостей. Характерною ознакою людини, орієнтованої на виклики, є зазвичай оцінка життєвих ситуацій у ракурсі «виграш/програш», тобто процеси боротьби і перемоги важливіші, ніж конкретна сфера діяльності і кваліфікація. Наприклад, здобувач професійної освіти з подібною орієнтацією може розглядати суперечки з однокурсниками і викладачами як гру, яку треба виграти. Особливою цінністю для студентів і викладачів із такою орієнтацією є новизна, різноманітність і виклики. Життєво важливою є кар'єрна орієнтація інтеграції стилів життя. Ознакою того, що здобувач професійної освіти орієнтований на інтеграцію різних аспектів і способів життя є його прагнення збалансувати сфери навчання, родинного життя й кар'єрного росту. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, які в неї є можливості для саморозвитку і самореалізації, а не заклад освіти, конкретну роботу чи посаду. У взаємодії із здобувачами професійної освіти, як зорієнтовані на інтеграцію стилів життя бажано виокремлювати позитивні моменти у їхній поведінці і вчинках, мотивувати потребу до співпраці з іншими людьми, виявляти прояви здатності переорієнтуватися відповідно до власних інтересів і інтересів суспільства.

За останні десятиліття значно зросла кількість людей, орієнтованих на підприємницьку діяльність. Люди з такою кар'єрною орієнтацією прагнуть створювати щось нове, легко долають перешкоди, готові до ризику, не воліють

працювати на інших, орієнтовані на те, щоб створити власну справу, в якій буде реальна можливість самореалізації, незважаючи на жодні ризики чи можливі невдачі.

Прагнення зробити кар'єру є одним із значущих бажань студентів ЗПО зі сформованою потребою самореалізації особистісного потенціалу і уявлення про професійний успіх. У зв'язку з цим суб'єктам освітньої діяльності ЗПО бажано чітко визначати й усвідомлювати власний тип кар'єрних орієнтацій, що дозволить досягти вершин професійного розвитку. Розмаїття орієнтацій майбутнього фахівця в соціальній і професійній взаємодії дозволяє йому отримувати задоволення від своєї роботи, легко долати проблемні ситуації, більш активно особистісно самореалізовуватися. Педагогічний успіх у формуванні і розвитку кар'єрних орієнтацій студентів ЗПО залежить від того як викладач орієнтується у розробленні і впровадженні інноваційних технологій, застосуванні відповідних методів і засобів навчання і виховання.

Результати проведених нами досліджень свідчать про безперечні переваги групового тренінгу. До цих переваг відносимо наступні:

1. Студентська група в ЗПО – це особливе соціальне середовище, яке протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; в цьому середовищі студент уникає непродуктивного замикання в самому собі зі своїми труднощами, виявляє, що його проблеми не унікальні, що й інші переживають подібні почуття, – для багатьох студентів подібне відкриття саме по собі виявляється потужним психотерапевтичним фактором;

2. Студентська група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм; по суті справи в групі моделюється – яскрава, опукло – система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки однокласників і самих себе, які не завжди є очевидні в життєвих ситуаціях;

3. Можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з

подібними проблемами; в реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щирий, безоцінний зворотний зв'язок, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, відмінно розуміють сутність твоїх переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме; можливість «вглядатися» в цілу галерею «живих дзеркал» є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, що не досягається ніяким іншим способом;

4. Під час тренінгу майбутній фахівець навчається новим вмінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то в груповому тренінгу виступають в якості своєрідного «психологічного полігону», де можна спробувати вести себе інакше, ніж звичайно, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе і до людей – і все це в атмосфері доброзичливості, прийняття та підтримки;

5. У групі студенти можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки, застосовуваними кимось; виникаючі таким чином емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;

6. Взаємодія в студентській групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; цей ефект не виникає при індивідуальній психолого-педагогічній роботі; створюючи додаткові складності для викладача, психологічна напруга в групі може (і повинно) грати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; завдання ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні відносини в групі;

7. Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; інакше, ніж у групі, інакше, ніж через інших людей, ці процеси в повній мірі неможливі; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі

дозволяють зрозуміти себе, змінити себе і підвищити впевненість в собі.

На заняттях можуть провокуватися гострі моменти, що викликають в студентів потрясіння і шок, використовуватися такі сильнодіючі прийоми, як сповідь або відверте обговорення всіма присутніми дій і вчинків одного з них. Хороші, досконало сплановані тренінги формують міжособові стосунки, що виключають яскраво виражені скептичні зауваження від студентів з непробивним психологічним захистом, які під час проведення тренінгу своїми коментарями не дають можливості зосередитися.

Досвідчені педагоги-тренери включають в програму заняття всі найефективніші прийоми, які на даний момент відомі в психології: нейролінгвістичне програмування, психодраму і різні авторські методики.

Найчастіше тренінг практикується як рольова гра і моделюється у певній педагогічній ситуації, але як правило цим і обмежується. На нашу думку психолого-педагогічний тренінг має значно більше можливостей – це форма і метод, в яких людина може переглянути свої світоглядні позиції і прийняти рішення щодо зміни манери поведінки в цілому. Тоді це вже буде не лише гра. Людина в тренінгу може змінювати свій імідж, змінювати себе. В неї формується нове ставлення до свого особистісного і професійного «Я».

Використання ігрових процедур в рамках навчально-виховного процесу має давню історію і настільки популярне, що нема потреби зупинятися на всіх аспектах. Достатньо зауважити, що доцільним є вивчення і впровадження гри у педагогічну практику і дослідницьку роботу з точки зору підвищення ефективності навчально-виховного процесу (у формі тренінгів) і з точки зору отримання оперативного зворотного зв'язку (діагностична функція). Такий зв'язок визначається тим, що є передбачуваним, прогнозованим більше ніж будь-який інший вид людської діяльності, по-перше тому, студенти й дорослі у грі максимально проявляють свої емоції і почуття, інтелектуальні і творчі сили, по-друге, сама по собі гра є «полем самовираженості», в якому і студенти, і викладачі найбільш природні, ширі, відкриті.

Сучасний здобувач професійної освіти в ЗПО пізнає світ і себе в ньому,

прагне визначити для себе перспективу особистісного та професійного розвитку. Питання планування та розвитку професійної кар'єри цікавлять багатьох молодих людей (за даними досліджень, як мінімум 30–35% від числа всіх студентів) вже в період їхнього навчання у закладі професійної і фахової передвищої освіти, оскільки проблема знаходження свого місця на ринку праці (що дозволяє поєднати очікування та реальність) за останнє десятиліття набула в Україні особливої гостроти.

У нашому швидкозмінному світі, зокрема в умовах війни та наявності суперечливої інформації неоціненну допомогу в точному виборі траєкторії професійного зростання та розвитку молодому фахівцю можуть надати фахівці з центрів кар'єри, кар'єрні тьютори і коучі з числа викладачів ЗПО, які спрямовують майбутнього фахівця на активне самоврядування власною кар'єрою із залученням усіх можливостей закладу освіти. В даний час призначення системи професійної освіти, на наш погляд, полягає не лише у забезпеченні якісної професійної підготовки, а й у створенні умов для самореалізації молодих фахівців у трудовій діяльності, повного розкриття їхнього творчого, ділового та особистісного потенціалу.

В умовах бурхливого розвитку ринкової економіки, коли відбуваються стрімкі зміни не тільки в економічних відносинах, а й у соціальних, розраховувати на справжній кар'єрний успіх можуть лише ті випускники, хто здатний швидко адаптуватися до умов, що змінюються. Ці випускники, використовуючи активні стратегії поведінки, перебувають у стадії конструктивно-інноваційного пошуку. Інша частина студентської молоді (і вона досить значна – понад 40%) – прихильники пасивних стратегій, ці студенти перебувають у стадії соціального очікування. Зрозуміло, що для другої групи студентства необхідне формування нових поведінкових установок та ціннісних орієнтацій, що відображають нові соціальні та економічні реалії. Без підтримки відповідних соціальних інститутів ця категорія не буде захищена від подальшого посилення соціальної, професійної та психологічної дезадаптації.

Одним з видів такої підтримки навчальні курси та тренінгові заняття націлені на підвищення самооцінки студентів, вироблення позитивного мислення, формування активної життєвої позиції, набуття навичок ефективної ділової комунікації, адекватної оцінки власних можливостей на ринку праці, отримання навичок пошуку роботи, вміння презентувати себе роботодавцю, на усвідомлення необхідності підвищення кваліфікації та подолання власних упереджень. Методичною основою для проведення подібних курсів та тренінгів мають бути центри кар'єри.

РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННІ З КАР'ЄРИ

2.1. Міжнародні тенденції розвитку професійної орієнтації та консультуванні з кар'єри здобувачів професійної освіти

Розвиток професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти зумовлюється впливом комплексу соціально-економічних та педагогічних чинників. До соціально-економічних чинників можна віднести: стан глобального та локальних ринків праці (попит і пропозиція на певні професії; поява нових та зникнення застарілих спеціальностей; рівень безробіття серед молоді тощо); економічний розвиток країни та регіону (потреби регіональних економік у робочій силі; розвиток інноваційних галузей; розвиток підприємництва та ін.); соціальні умови життя (рівень та структура доходів населення; соціально-професійна мобільність працездатного населення; професійні цінності та очікування суспільства щодо престижності професій і т. ін.); державна політика у сфері освіти і зайнятості (економічна політика; освітні реформи; програми підтримки молоді, стажування, дуальної освіти; наявність кар'єрних сервісів та центрів зайнятості тощо); інформаційний простір і цифровізації (доступність інформації про професії, онлайн-консультації, тестування; вплив медіа на вибір професії; формування уявлень про сучасний ринок праці). У педагогічному аспекті на розвиток професійної орієнтації

впливають: міжнаціональні та національні особливості організації освітнього процесу (державна (законодавча) підтримка профорієнтації; інтеграція профорієнтаційної роботи та консультування з кар'єри у навчальні плани закладів освіти; співпраця закладів освіти з роботодавцями та ін.); професійна компетентність педагогів і психологів у відповідній галузі (готовність викладачів до надання кар'єрних консультацій або профорієнтаційних послуг; володіння сучасними методиками тестування, коучингу, наставництва тощо); наявність релевантного освітнього середовища (доступність сучасних інформаційних ресурсів; діяльність центрів кар'єрного консультування; наявність гуртків, здійснення тренінгів, профорієнтаційних заходів; наявність відповідного методичного та інформаційно-комунікативного забезпечення та ін.); реалізація індивідуального підходу до здобувачів освіти (врахування їхніх здібностей, інтересів, життєвих планів; здійснення психолого-педагогічної підтримки у виборі професії); нормативно визначені завдання професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів освіти тощо.

Професійна орієнтація як система надання особистості психолого-педагогічної допомоги стосовно вибору майбутньої професії сформувалася на початку минулого століття. Френком Парсоном було розроблено трикомпонентну модель вибору професії, яка передбачає наступні етапи: *самопізнання* (Self-understanding), яке передбачає усвідомлення молодою людиною своїх інтересів, схильностей, здібностей, особистісних якостей, цінностей, потреб та мотивів вибору професії); знання про світ професій (Knowledge of the world of work), яке потребує ознайомлення з вимогами різних професій, умовами праці, перспективами професійного зростання, рівнем оплати, професійними ризиками тощо; раціональне співвіднесення першого і другого компонентів (Reasoning on the relation of the two groups of facts), тобто поєднання інформації про себе та про професії для прийняття обґрунтованого рішення ¹⁹. У 1908 р. він заснував у м. Бостон (США) перше Бюро професійної

¹⁹ Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston : Houghton Mifflin ; London : Gay & Hancock.

орієнтації (Vocational Bureau) ²⁰.

У першій половині XX століття профорієнтація поступово набуває статусу важливого елементу освітнього процесу. У США, Німеччині, Франції, Великій Британії та ряді інших країн профорієнтація поступово входить у шкільні програми, розробляються та набувають практичного використання тести здібностей і схильностей, створюються централізовані профорієнтаційні служби.

Період 20-х – початку 30-х рр. можна розглядати як першу хвилю здійснення підготовки молоді до вибору майбутньої професії засобами професійної орієнтації. Принагідно зазначимо, що в УРСР проблеми підготовки особистості до вибору професії певний час були об'єктом уваги переважно Народного комісаріату праці, який у 1928 р. став засновником бюро професійної консультації у Києві та Одесі ²¹. Згідно з положенням про профконсультаційні бюро, основні напрями профорієнтаційної роботи з учнями шкіл передбачали: популяризацію роботи з профконсультації; профінформаційну роботу; накопичення профорієнтаційної інформації про школярів. Профорієнтаційна робота у школах здійснювалася в таких основних формах: проведення профконсультаційних лекцій і бесід; проведення профконсультаційних екскурсій; організація роботи шкільних гуртків з профорієнтації; здійснення педологічних спостережень в інтересах профконсультації; психотехнічні обстеження школярів в інтересах профконсультації; здійснення професійних проб; накопичення профорієнтаційної інформації про школярів, зокрема – ведення особових карток учнів, які потім передавалися до профконсультаційних бюро ²².

Значний внесок у 20–30-х роках минулого століття у розвиток теорії та практики профорієнтаційної роботи з молоддю було внесено українськими

²⁰ Jones, L.K.(1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, Volume 20, 287–294. <https://doi.org/10.1007/BF02106301>

²¹ Закатнов, Д. О. (2012). *Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія*. Київ : Педагогічна думка, с. 85

²² Там саме, с. 88.

вченими. Так, у публікаціях М. Венцової, І. Гука, Є. Краснопольського, І. Карпова, Г. Костюка, С. Рубінштейна, Г. Смишляєва, Т. Пайки, М. Третякова та ін., було висвітлено окремі проблеми, притаманні професійній орієнтації в цей період, зокрема – схема опису професії, комплекс вимог до представників певних професій, схеми вивчення особливостей особистості учнів, професійних намірів молоді тощо. У структурі Українського науково-дослідного інституту педагогіки було створено відділ професійної освіти, який займався дослідженням проблем психотехніки, складанням професіограм, інтерпретацією результатів досліджень особливостей особистості учнів тощо ²³. Досягнення у теорії і практиці профорієнтаційної роботи з школярами в Україні було перекреслені в середині 30-х років. Після постанови ЦК ВКП (б) від 4 липня 1936 р. «Про педологічні перекручення у системі Наркомосів» ²⁴, у школах було ліквідовано посади педологів, а багатьох учених-педологів репресовано. Педологічні дослідження, в т. ч. – вивчення проблем професійної орієнтації, було припинено. Особливо інтенсивної критики зазнали методи дослідження та оцінювання психічного розвитку дітей, передусім анкети й тести. Проблеми тестології (тести успішності, тести психодіагностичні з метою профорієнтації та інші) було зараховано до категорії буржуазних, ворожих та непритаманних радянській науці. Було фактично знищено доробок педологів щодо методів психодіагностики, які використовувались і в профорієнтації, ліквідовано установи, що здійснювали профорієнтацію молоді ²⁵. Дослідження проблем профорієнтації з учнівською молоддю було припинено до середини 50-х рр.

Після Першої світової війни у США та країнах Західної Європи зростає кількість молоді, яка бажала отримати вищу освіту. Диспропорції між кількістю абітурієнтів та числом навчальних місць актуалізувала проблему відбору

²³ Тхоржевський, Д. О., Вихрущ, А. В., Терещук, Г. В. (1994). *Трудова політехнічна школа: Міфи і реальність (1917 - 1941)*. Тернопіль: ТДПІ, с. 75.

²⁴ О педологических извращениях в системе Наркомпросов. Постановление ЦК ВКП (б) от 4 июля 1936 г. (1947). *Директивы ЦК ВКП (б) и постановления советского правительства о народном образовании за 1917–1947 гг.* М.-Л. : Изд-во АПН РСФСР, с. 190–193.

²⁵ Тригубенко, В. (1994). Чи знаємо ми, що таке педологія? *Психолого-педагогічні новини*, № 4, с. 2.

абітурієнтів, від яких із більшою ймовірністю можна було очікувати кращих результатів навчання. Оскільки за такими критеріями відбору, як середній бал атестата та результати вступних іспитів спрогнозувати успішність навчання абітурієнта було практично неможливо, то на початку 20-х рр. XX століття в ряді країн було розроблено та реалізовано низку психолого-педагогічних заходів, які одержали узагальнену назву «академічна профконсультація» і які, зокрема, передбачали здійснення профорієнтаційних обстежень потенційних абітурієнтів ²⁶. У закладах вищої освіти США було сформовано спеціалізовані підрозділи (Vocational Guidance і Personnel Service), які здійснювали відбір школярів для здобуття вищої освіти за психологічними параметрами. У 1923 рр. були проведені перші конференції з проблем академічної профконсультації, на яких було прийнято рішення про відкриття у США Центрального бюро для координації роботи цих служб та затверджено напрями і схеми їх роботи. Також було визнано за доцільне створення при коледжах спеціалізованих підрозділів (Bureau of Educational Personnel), які б вирішували теоретичні та практичні проблеми академічної профконсультації, до числа основних завдань якої було віднесено: виявлення факторів, які впливають на успішність навчання студентів та їх подальшу професійну діяльність; розробку тестових батарей для відбору абітурієнтів; визначення форм та методів здійснення академічної професійної орієнтації школярів тощо ²⁷.

Принагідно зазначимо, що в період між Світовими війнами професійна орієнтація особливо інтенсивно розвивалася у США. В 1917 році в США був прийнятий закон, який передбачав асигнування на профорієнтацію та професійне навчання школярів, а також підготовку вчителів для проведення цієї роботи. Створений у 1918 році Комітет з професійної орієнтації мав своєю

²⁶ Закатнов, Д. (2020). *Академічна профконсультація школярів у 20–30-х рр. XX століття: зарубіжний досвід*. В: Дослідницькі підходи до історико-педагогічних розвідок: від традицій до новацій : зб. матеріалів наук.-методол. семінару. Київ: ДНПБ України ім. В.О. Сухомлинського, с. 23. https://dnpb.gov.ua/wp-content/uploads/2020/11/Doslidnytski_pidkhody_do_istoryko-pedahohichnykh-rozvidok-2020.pdf

²⁷ Закатнов, Д.О. (2000). Становлення академічної профконсультації у США та країнах Західної Європи. *Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*, № 8, с. 90.

метою надання допомоги учням у виборі професії і підготовці до неї, а також у визначенні свого місця у житті. У 1937 році був прийнятий закон про промислове учнівство, у відповідності з яким було створено Бюро учнівства при Міністерстві праці та виділені кошти на введення державних програм професійного навчання на базі середньої школи, на придбання обладнання та оплати орендованих приміщень. Ще до другої світової війни в США система професійної орієнтації стає невід'ємною складовою частиною всього навчального процесу в середній школі ²⁸.

Після Другої світової війни розвинуті країни (США, Велика Британія, Франція, Німеччина, Канада, Японія тощо) переживали період економічного зростання і науково-технічної революції, які зумовили потребу у кваліфікованих кадрах і розширенні системи професійної підготовки. При цьому професійна орієнтація стала важливим інструментом розвитку трудових ресурсів та задоволення потреб ринку праці. Професійна орієнтація у багатьох країнах інституалізується, отримує державну підтримку, насамперед – нормативно-правове та фінансове забезпечення. У штатах загальноосвітніх шкіл, закладів професійної та вищої освіти з'являються посади фахівці з професійної орієнтації. Формується уявлення про професійну кар'єру як динамічний процес, який реалізується впродовж життя людини. Розвиваються психологічні теорії вибору особистістю професії та розвитку її професійної кар'єри. У 60-х –70-х рр. було створено теоретичний базис професійної орієнтації та консультування з кар'єри [теорія розвитку кар'єри Д. Сьюпера ²⁹, типологічна теорія особистості Д. Голанда ³⁰, теорія соціального навчання у виборі професії (Д. Крumbольц, А. Миттчел, Г Джонес) ³¹].

У післявоєнний період в США було прийнято цілий ряд законодавчих актів, які сприяли удосконаленню діяльності школи з питань профорієнтації та

²⁸ Гурман, Т. (2006). Становлення системи професійної орієнтації учнів у середніх школах США. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка*, 9, 108–113.

²⁹ Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.

³⁰ Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1).

³¹ Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *Counseling Psychologist*, 6(1).

профвідбору учнів. Так, у 1963 році був прийнятий Закон «Про професійну освіту», який передбачав проведення конкретних заходів для підвищення рівня орієнтації і професійного навчання школярів. У цьому законі профорієнтаційна робота розглядалась як найважливіший засіб регулювання і правильного розподілу робочої сили³². В 1968 році у цей законодавчий акт були внесені суттєві зміни, які передбачали перебудову системи професійно-технічної освіти у відповідності з вимогами швидкозмінного виробництва і докорінне покращення роботи з профорієнтації, де особливо підкреслювалась необхідність розробки державних планів профорієнтації молоді та їх реалізація на загальнодержавному рівні.

У Великій Британії у 1948 р. було створено службу «Youth Employment Service», яка у 1960–70-х стала основою державної системи профорієнтації молоді. У Франції функціонували центри «Orientation Professionnelle», які надавали профорієнтаційні послуги школярам, студентам і дорослим. У ФРН та інших європейських країнах розвивалися служби професійного добору при біржах праці, де застосовували психологічне тестування.

У цілому, у зазначений період відбувся перехід від епізодичного консультування до системного підходу, який передбачав поетапне здійснення шкільної, студентської, виробничої профорієнтація. Кар'єрне консультування виокремилось в окрему професійну галузь, розпочалося використання засобів ЕОТ в інтересах профорієнтації, насамперед – для автоматизації тестування та обробки його результатів. Центр ваги профорієнтаційної роботи перемістився з вибору професії на психолого-педагогічну підтримку особистості щодо вибору та реалізації професійної кар'єри.

Отже, у 1950–1970-х рр. профорієнтація за кордоном перейшла від вузького підбору кадрів до цілісної системи допомоги людині у професійному самовизначенні. Цей період заклав фундамент сучасних моделей кар'єрного консультування, що поєднують психологічні, соціальні та економічні аспекти.

³² U.S. Congress. (1963). *Vocational Education Act of 1963, Public Law 88-210, 77 Stat. 403* (1963). Congress.gov. <https://www.congress.gov/bill/88th-congress/house-bill/4955/text>

У 70-х рр. минулого століття активізувалося впровадження профорієнтації у систему загальної середньої освіти СРСР. У 1974 р. Рада Міністрів СРСР прийняла постанову «Про організацію міжшкільних навчально-виробничих комбінатів трудового навчання і професійної орієнтації учнів». У ній було визначено, що одним з основних завдань міжшкільних навчально-виробничих комбінатів є здійснення професійної орієнтації учнів з метою підготовки їх до свідомого вибору професії й вони є центрами роботи з професійної орієнтації серед учнів і їхніх батьків у школах району (міста) ³³.

Глибокими соціально-економічними змінами у світі характеризувалися 1980-1990-ті рр. У цей період відбувалися розвиток інформаційних технологій і глобалізація ринку праці, зростання мобільності кадрів, упровадження концепції освіти протягом життя (lifelong learning) тощо. Ці процеси зумовили необхідність перегляду парадигми системи профорієнтації, а саме – перехід від психолого-педагогічного супроводу вибору людиною професії до її підготовки до вибору та реалізації професійної кар'єри впродовж життя. В Україні наступний етап розвитку професійної орієнтації був ініційований реформою загальноосвітньої та професійної школи, реалізація якої почалась у другій половині 80-х років минулого століття. До навчальних планів загальноосвітніх шкіл було включено предмет «Основи виробництва. Вибір професії», який викладався для учнів 7–8-х (8–9-х) класів. У системі загальної середньої освіти намітилося зростання кількості кабінетів професійної орієнтації. Проте створення у повних середніх школах кабінетів, а у восьмирічних школах – куточків профорієнтації, у багатьох випадках мало формальний характер. Створена адміністративно-наказним шляхом мережа кабінетів і куточків профорієнтації разом з послабленням адміністративного контролю стала згортатися. У 1984/85 навчальному році кабінети профорієнтації мали 90,4% загальноосвітніх шкіл УРСР, а через 2 роки їх кількість зменшилася більш ніж на 5 % ³⁴. Це було зумовлено, зокрема, браком фахівців з профорієнтаційної

³³ Об организации межшкольных учебно-производственных комбинатов трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся. Постановление Совета Министров СССР от 23.08.1974 № 662. <https://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex14484.htm>

³⁴ Лукинов, И.И. , Пахомов, Ю. Н, Урчукин, В. Г. (1987). *Трудовое воспитание молодежи* :

роботи з молоддю. Разом із здійсненням профорієнтаційної роботи у школі впродовж другої половини 80-х років було створено понад 60 регіональних центрів професійної орієнтації молоді та значну кількість районних і міських профконсультаційних пунктів.

У цілому, наприкінці ХХ століття основними тенденціями профорієнтаційної роботи можна вважати: орієнтація на підготовки молоді до побудови та реалізації багатоваріативної професійної кар'єри; використання інформаційних технологій у профорієнтації; профорієнтація.

Набуття Україною у 1991 р. незалежності активізувало пошук нової парадигми профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. У 1994 р. було затверджено Концепцію державної системи професійної орієнтації населення та розроблено проєкт Концепції профорієнтації учнівської молоді ³⁵. На їх основі було розроблено й схвалено у наступному році Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається ³⁶. Зазначене положення, із незначними змінами й доповненнями, діє й досі, а у 2008 р. Кабінетом Міністрів України було затверджено чергову Концепцію державної системи професійної орієнтації населення. Координація профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх школах, а також профорієнтація незайнятої молоді, здійснювалася міжшкільними навчально-виробничими комбінатами, до штатного розкладу яких було включено посаду методиста з профорієнтаційної роботи. Проте, у 2018 р. було затверджено Положення про міжшкільний ресурсний центр, яким наказ Міністерства освіти і науки України від 30 листопада 1993 року № 430 «Про затвердження Положення про міжшкільний навчально-виробничий комбінат» було визнано таким, що втрапить чинність з 1 вересня 2027 р. Міжшкільні ресурсні центри обмежують профорієнтаційну роботу з школярами лише сприянням вибору учнями напряму профільного навчання у закладах

монографія. К. : Наук. думка, с. 266-267

³⁵ Павлютенков, Є., Зінченко, В., Тищенко, М., Янцур, М. (1994). Концепція профорієнтації учнівської молоді. *Психолого-педагогічні новини*, № 3, с.5,7.

³⁶ Міністерство освіти України, Міністерство праці України, Міністерство у справах молоді і спорту України. (1995). Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95#Text>

загальної середньої освіти, тобто методичні осередки профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти з 2027 р. припинять своє існування.

Зрозуміло, що періодизація етапів розвитку профорієнтації та консультування з кар'єри залежить від конкретної країни, хоча у XXI століття сформувався ряд загальних спільних, принаймні для країн ЄС, напрямів інноваційного розвитку психолого-педагогічного супроводу кар'єрного розвитку учнівської молоді.

Якщо розглянути відмінності змістовного наповнення понять «професійна орієнтація» та «консультування з кар'єри», то зазначимо, що метою профорієнтації є надання людині допомоги щодо вибору професії на основі здібностей, інтересів та потреб ринку праці, у той час як метою консультування з кар'єри є надання людині підтримки не лише у виборі професії, але у плануванні професійної кар'єри як довготривалого процесу її професійного розвитку ³⁷.

2.2. Інновації у професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри здобувачів професійної освіти

Одним з напрямів інноваційного розвитку професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри на європейському просторі є *реалізація проєкту довгострокового консультування Cedefop*.

Для надання загальнодоступних якісних послуг з кар'єрного консультування по всій Європі Рада Європейського Союзу у 2008 році ухвалила резолюцію про покращення ролі консультування протягом життя в стратегіях навчання протягом життя ³⁸. У резолюції визнається центральне місце консультування в політиці освіти та навчання, а також його провідна роль у підтримці зростання зайнятості та успішної кар'єри. Вона визначає чотири пріоритетні сфери політики у сфері професійної орієнтації та консультування з кар'єри:

³⁷ Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

³⁸ Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies 2905th Education, Youth And Culture Council meeting Brussels, 21 November 2008. https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

- заохочення до набуття навичок управління власною професійною кар'єрою протягом усього життя;
- забезпечення доступу усіх громадян до послуг консультування з кар'єри;
- забезпечення надання якісних послуг з консультування з кар'єри;
- заохочення координації та співпраці між різними національними, регіональними та місцевими інституціями, що зацікавлені у наданні відповідних послуг.

У Рекомендації щодо розробки політики та систем професійної орієнтації впродовж життя, який є рамковим документом для країн ЄС, професійну орієнтацію визначено як безперервний процес, що дає змогу громадянам у будь-якому віці та на будь-якому етапі життя визначати свої здібності, компетентності та інтереси, ухвалювати обґрунтовані освітні та професійні рішення й управляти своїм особистим шляхом у сфері навчання, працевлаштування та інших середовищах, де ці компетентності здобуваються та/або застосовуються. Професійна орієнтація включає індивідуальні та колективні дії, пов'язані з наданням інформації, оцінкою здібностей, консультуванням, викладанням навичок ухвалення рішень, навичок управління кар'єрою тощо. Професійна орієнтація впродовж життя надає людям інструменти та підтримку для самостійного і поінформованого вибору – як в освіті, так і на ринку праці, у тому числі в транснаціональному контексті.

Робота Cedefop у сфері професійної орієнтації протягом життя спрямована на зміцнення систем та політики кар'єрного консультування, які відповідають динамічним потребам людей протягом їхнього життя та професійної кар'єри. Завдяки співпраці із зацікавленими сторонами та експертами у цій галузі, було реалізовано низку досліджень стосовно моніторингу та оцінки в професійній орієнтації та консультуванні з кар'єри (європейські стандарти моніторингу та оцінки систем і послуг професійної орієнтації протягом життя)^{39, 40}, що базуються, зокрема, на попередній роботі

³⁹ Harrison, C.; Villalba-Garcia, E. and Alan Brown, A. (2022). Towards European standards for monitoring

стосовно створення стандартів компетенцій фахівців з консультування ⁴¹, розробкою систем професійної орієнтації та консультування з кар'єри ⁴² тощо.

На сайті Sedefor у директорії lifelong guidance systems (<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices>) розміщено описи національних систем професійної орієнтації і розвитку кар'єри у державах-членах Європейського Союзу, ЕЕА (Європейської економічної зони), ЕФТА (Європейської асоціації вільної торгівлі) та країнах, що приєднуються до ЄС.

До числа сучасних тенденцій щодо механізмів співпраці та координації між різними установами та організаціями, відповідальними за професійну орієнтацію, і надавачами відповідних послуг, можна віднести такі: розробка національних міжгалузевих стратегій розвитку кар'єри, пов'язаних із компетенціями, освітою, зайнятістю та соціальною політикою; розширення міжгалузевої та мультидисциплінарної мережевої співпраці; у відповідних напрямках; створення національного органу та забезпечення його ресурсами для здійснення координації у сфері профорієнтації; сприяння регіональному співробітництву для вирішення місцевих проблем і потреб у сфері профорієнтації та консультування з кар'єри; створення механізмів для підтримки координації та співпраці між органами державного управління та інституціями, відповідальними за кар'єрний розвиток молоді; забезпечення ефективної взаємодії між навчальними закладами та державними службами зайнятості, між службами розвитку кар'єри та роботодавцями тощо; створення дієвих механізмів співпраці між суб'єктами, що здійснюють профорієнтаційну роботу та зацікавлені в її результатах (владні структури, заклади освіти,

and evaluation of lifelong guidance systems and services: Vol. 1. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper, № 9. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/422672>

⁴⁰ Cedefop (2023). Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. II): a preliminary list of indicators for quality frameworks. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/754351>

⁴¹ Cedefop (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

⁴² Cedefop (2008). From policy to practice A systemic change to lifelong guidance in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/5182_en.pdf

роботодавці, молодіжні організації, громадські організації та ін.)⁴³.

Стосовно системи професійної освіти визначається, що її завданнями є підтримка студентів у виборі, зміні або продовженні навчання; допомога у переході до світу праці; розвиток навичок самоуправління кар'єрою; формування навичок взаємодії з роботодавцями та ринком праці. Вважається, що ефективна профорієнтаційна робота з учнями закладів професійної освіти: знижує ризик випадкового вибору професії; підвищує ймовірність завершення навчання за обраною професією сприяє успішному працевлаштуванню. Її ознаками є: інтеграція профорієнтації у навчальні програми професійної освіти; використання моделей дуального навчання або стажувань у співпраці з бізнесом; надання індивідуальних консультацій і підтримки при переході на ринок праці; використання кар'єрних портфоліо, саморефлексії, планів особистісного та професійного розвитку; розвиток «м'яких навичок» (soft skills), підприємливості, адаптивності; співпраця з службами зайнятості, соціальними партнерами, підприємствами.

Наступним напрямом інноваційного розвитку професійної орієнтації та консультування з кар'єри є їх **цифровізація**. Принагідно зазначимо, що у минулому столітті у практиці профорієнтаційної роботи набуло певного поширення використання тестових профконсультаційних методик, адаптованих до використання на персональних комп'ютерах. Навіть в умовах локального використання електронно-обчислювальної техніки (ЕОТ) це дозволило прискорити процес обробки результатів тестування, позбавляючи їх великої кількості помилок, забезпечило швидке отримання інтерпретації тестових даних, значно скоротило трудомісткість та витрати часу на тестування, підвищило в учнів інтерес до профконсультаційних процедур тощо. Вдосконалення апаратних та програмних засобів ЕОТ, насамперед – розширення сфери застосування та глобалізація мережі інтернет, та інформатизація системи освіти дозволили значно розширити сферу

⁴³ European Training Foundation. (2020). *International trends and innovation in career guidance*. Volume I. Thematic chapters. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._1.pdf

застосування ІКТ у профорієнтаційній роботі та консультування з кар'єри ⁴⁴.

Онлайн консультування з професійної кар'єри здійснюється й у багатьох країнах Європи. У Великій Британії функціонує портал National Careers Service (<https://nationalcareers.service.gov.uk/>), який надає послуги онлайн консультування стосовно вибору майбутньої професії, а також надає розгорнуту інформацію щодо професій. Крім загальнодержавного, також функціонують відповідні портали у Шотландії, Уельсі, Північної Ірландії ⁴⁵.

У ФРН використання ІКТ в інтересах професійної орієнтації та консультування з кар'єри реалізується за такими напрямками: цифровізація як контекст для консультацій з питань орієнтації (цифровізується не лише консультування, але й світ праці в цілому, і в цьому контексті відбувається подальша «гнучкість» зайнятості, вибору та реалізації професійних кар'єр, що може супроводжуватися та підтримуватися цифровим консультуванням); розвиток цифрових профінформаційних платформ та бази даних щодо професій; цифрова самооцінка (використання онлайн тестових профорієнтаційних методик); цифрові платформи для користувачів (Федеральне агентство освіти пропонує платформу Planet Beruf (<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/noch-planlos>); Міністерство освіти розробило нову платформу Zynd для вибору кар'єри та навчання у співпраці з іншими зацікавленими сторонами (<https://zynd.de/>); штучний інтелект у профорієнтації тощо. На платформі Planet Beruf розміщено інтерактивну дорожню карту «Ваш шлях до кар'єри за 8 кроків», реалізація якої передбачає поетапне здійснення таких дій: перевірка власних здібностей та наявних компетенцій; дослідження кар'єрних сфер та професій; визначення шляхів до набуття обраної професії; тримання першого практичного досвіду; прийняття рішення; пошук конкретного місця для навчання/стажування; подання заявки

⁴⁴ Закатнов, Д. (2024). Інформатизація професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді: вітчизняні та зарубіжні практики. *Профільна середня освіта: виклики і шляхи реалізації: збірник матеріалів*. Київ: Видавничий дім «Освіта», 163-168. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740089/>

⁴⁵ Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland>

на навчання/стажування; підготовка до навчання/стажування ⁴⁶.

Французьке національне бюро інформації про освіту та кар'єру, яке працює під егідою Міністерства освіти Франції, наразі спеціалізується на наданні інформації про професійні сфери, кар'єру та відповідну професійну підготовку через портал Onisep (<https://www.onisep.fr/>). Публічна онлайн-служба персоналізованої консультації Mon Orientation En Ligne (<https://www.onisep.fr/mon-orientation-en-ligne>) надає інформацію про консультації, навчальні курси та професії. Консультанти відповідають на запитання щодо кар'єрних шляхів та професій безпосередньо онлайн через чат (50% користувачів), електронну пошту або телефон. FOLIOS – онлайн-інструмент, призначений для педагогів, консультантів з профорієнтації та батьків. Він залучає: учнів: з точки зору надання можливості для поповнення та управління змістом їхніх портфоліо, оцінювання навичок та компетенцій, набутих у школі та поза нею; розробки кар'єрних планів та оформлення їхніх резюме; педагогів – до використання ресурсів, пов'язаних професійною кар'єрою, для викладання або позакласної діяльності. Цей інструмент дозволяє: підтримувати освітні шляхи, від початкової школи до закінчення середньої освіти, включаючи професійно-технічну освіту; педагогам, батькам та учню стежити за власним прогресом у контексті кар'єрного розвитку впродовж періоду набуття середньої та професійно-технічної освіти ⁴⁷.

У рамках підтримки консультантів у системі освіти Республіки Польща було розроблено інтерактивний діагностичний інструментарій. Окрім 21 інтерактивної методики, консультанти з питань кар'єри також мають доступ до методичних посібників, путівників для учнів та батьків, мультимедійних презентацій та сценаріїв для занять. Цей широкий спектр матеріалів призначений для роботи з учнями, молоддю та дорослими. Ці ресурси доступні безкоштовно (відкритий доступ) на порталі: www.doradztwo.ore.edu.pl. Цей

⁴⁶ Cedefop (2025). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Germany*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany-0>

⁴⁷ Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France*. <https://www.cedefop.europa>

портал, адресований учням та батькам, консультантам з питань кар'єри та вчителям, які займаються профорієнтацією, директорам шкіл та роботодавцям, містить інформацію про систему профорієнтації Польщі, новини про події в освітній та професійній орієнтації, а також колекції путівників. Найпопулярнішим інструментом є анкета професійних інтересів яка використовується для діагностики професійних інтересів та планування кар'єри молоді ⁴⁸.

Різноманітні онлайн послуги стосовно професійної орієнтації та розвитку кар'єри надаються в Республіці Австрія. Наприклад, онлайн тестування на порталі «Talente Check» (<https://www.wko.at/ooe/bildung-lehre/talente-check>) дозволяє виявити схильності до підприємницької та технічної (інженерної і т. ін.) діяльності (<https://www.wko.at/ooe/bildung-lehre/talente-check>). Державна служба зайнятості Австрії надає доступ до широкого спектру інструментів самообслуговування, спрямованих на забезпечення доступу до інформації про кар'єру (інформаційні зони, центри інформації про кар'єру), можливостей для навчання, стажування та роботи (зона обслуговування), а також інтенсивного консультування (зона консультування). Послуги державної служби зайнятості організовані за рівнями. На першому рівні є ресурси самодопомоги з професійної консультації. Ці ресурси зосереджені на різних темах та цільових групах, наприклад: онлайн-тест для визначення професійних інтересів; описи близько 1800 професій з можливістю їх вибору за освітнім шляхом ⁴⁹.

Міністерство освіти і науки Естонії запустило новий портал (<https://haridusportaal.edu.ee/>), який стане основним порталом для інформації про освіту та ринок праці та з питань розвитку кар'єри й на якому розміщено практичну вебсторінку для планування кар'єри.

У Республіці Туреччина існує низка сайтів, що надають цифрові послуги з професійної орієнтації. Наприклад, вебсайт Міністерства національної освіти

⁴⁸ Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Poland*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-poland-0>

⁴⁹ Cedefop (2025). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Austria*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-pract>

MoNE (www.hbo.gov.tr), присвячений навчанню протягом усього життя, підтримує учнівську молоді у розвитку їхньої кар'єри, пропонуючи інструменти самооцінювання, інформацію про ринок праці та інформацію про освіту/навчання. Портал професійно-технічної освіти: «Моя кар'єра та моє життя» (<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/>) розроблено для допомоги студентам професійно-технічних навчальних закладів у виборі програми навчання, надаючи розгорнуту інформацію та відеоматеріали з 54 галузей економіки та історії успіху у різних професіях. Цей портал також надає інформацію про професійно-технічну освіту за кордоном, навчання стажерів, кар'єрні можливості, методи співбесіди, професії майбутнього та огляд розвитку професійно-технічної освіти в Туреччині, також надає інформацію про можливості працевлаштування⁵⁰.

Інтеграція розвитку кар'єрних компетенцій (Career Management Skills) у програми професійного навчання, не лише одноразове консультування, а навчальні модулі, що розвивають уміння планувати кар'єру й шукати роботу.

Розвиток навичок управління кар'єрою потребує:

організовану та структуровану навчальну діяльність для візуалізації, планування та досягнення кар'єрних прагнень;

навичок: самооцінки (вміти оцінювати себе, визначати свої сильні сторони, описувати здібності та компетенції, набуті в умовах формальної, інформальної та неформальної освіти); навчання (здатність знаходити можливості для навчання та набувати нових здібностей і компетенцій для покращення та збереження працездатності); працевлаштування (уміння знаходити пропозиції роботи та претендувати на посаду (написати резюме та мотиваційний лист, подати заявку через онлайн-портали вакансій, підготуватися до співбесіди тощо);

⁵⁰ Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Türkiye*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-turkiye>

усвідомлення: системи освіти, підготовки та кваліфікації; можливості навчання та працевлаштування; ринку праці та економічного середовища; зв'язків між навчанням і працею;

навички управління кар'єрою охоплюють такі аспекти: особистий менеджмент (самооцінка своїх знань, здібностей, інтересів, потреб); управління освітньою траєкторією (залучення до навчання та розуміння зв'язку між навчанням і роботою); управління кар'єрою (оцінка даних про можливості навчання та працевлаштування, сприяння успішним переходам між освітніми чи професійними напрямками, а також між освітою чи професійною підготовкою та роботою).

Зв'язок з ринком праці, використання LMI та прогнозів навичок.

Кар'єрні консультанти активно використовують інформацію про стан і тенденції ринку праці з метою виявлення дефіцитних професій і навичок; адаптації програм навчання до актуальних потреб роботодавців; надання студентам індивідуальних порад щодо кар'єрних маршрутів і вибору кваліфікацій. Використання інформації про ринок праці (Labour Market Information) охоплює статистичні та аналітичні дані, такі як: рівень зайнятості та безробіття за секторами економіки; середні зарплати; регіональні відмінності у попиті на професії; прогнозні зміни в структурі робочих місць. Ці дані часто подаються у вигляді інтерактивних платформ чи інформаційних панелей (наприклад, ESCO [Європейські навички, компетенції, кваліфікації та професії (ESCO) (англ. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)], CEDEFOP Skills Panorama, національні служби зайнятості). Для здобувачів професійної освіти їх використання: допомагає вибрати професію чи навчальний напрям, який має реальний попит; дає змогу планувати кар'єрний шлях, орієнтуючись на актуальні й майбутні тенденції; дозволяє порівнювати зарплати, рівень зайнятості та вимоги до навичок у різних секторах. Прогнозування навичок (skills forecasting) допомагає визначати, які компетентності стануть затребуваними у найближчі 5–10 років; формувати гнучкі навчальні траєкторії;

Розвиток модельних траєкторій та дуальної освіти. *Модельні або типові професійні траєкторії* (career pathways) є структурованими маршрутами розвитку професійної кар'єри: від базового рівня кваліфікації до вищого, з можливістю переходу між освітніми рівнями і спеціалізаціями. У контексті професійної орієнтації та кар'єрного консультування вони дозволяють учневі обґрунтовано обрати професію, оскільки демонструють, як саме можна розвиватися *в обраній сфері*, сприяють плануванню навчання (допомагають обрати освітні програми, сертифікати, курси і стажування, які ведуть до конкретних професійних результатів), забезпечують гнучкість навчання (дозволяють змінювати напрям усередині галузі без втрати вже здобутих компетентностей), розвивають мотивацію навчання (бачення «кар'єрної драбини» сприяє довгостроковому професійному розвитку, а не лише короткостроковому вибору професії). ***Дуальна освіта*** (dual education) передбачає поєднання теоретичної підготовки у закладі професійної освіти з практичним навчанням на підприємстві. У контексті професійної орієнтації та кар'єрного консультування вона дозволяє сформувати у здобувачів освіти реалістичні уявлення про професію, оскільки студенти отримують досвід безпосередньо в робочому середовищі, налагодити вже під час навчання контакти з потенційними роботодавцями, перевірити свій професійний вибір щодо відповідності професії їхнім очікуванням і здібностям, підвищує шанси на працевлаштування, оскільки випускники закладів професійної освіти мають реальний досвід і затребувані навички.

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ПЕДАГОГІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Показники соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти

Оцінка соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації ґрунтується на комплексному аналізі показників, що дають змогу визначити її вплив на ринок праці, економічний розвиток та соціальну стабільність. В умовах структурної трансформації економіки, зростання трудової міграції, швидких змін на ринку праці та демографічних викликів актуальність формування результативної системи професійного самовизначення молоді набуває особливого значення.

Ефективна профорієнтація сприяє зниженню ризиків соціальної маргіналізації, підвищенню рівня зайнятості, стимулюванню підприємницьких ініціатив та адаптації випускників до вимог сучасного ринку праці. Вона не лише допомагає молоді усвідомлено обирати професійний шлях, а й забезпечує гармонійне поєднання особистих здібностей із реальними економічними умовами, сприяючи стійкому розвитку суспільства.

Професійна орієнтація виконує як економічні, так і соціальні функції, поєднуючи завдання формування конкурентоспроможної робочої сили з забезпеченням успішної соціальної інтеграції молоді у динамічне середовище ринку праці. Економічна функція означає покращення якісного складу робітників, підвищення продуктивності праці, економію робочого часу. Соціальна функція профорієнтації сприяє активній соціалізації підлітків,

передбачає засвоєння ними системи знань, що забезпечує готовність до соціально-професійної діяльності ⁵¹.

Професійна орієнтація є соціально-економічною категорією за походженням, сутністю й критеріями оцінювання, які дозволяють визначити її ефективність, які дозволяють оцінити ступінь ефективності профорієнтаційної системи з точки зору її впливу на особистість, суспільство й ринок праці ⁵². Показники оцінки соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації умовно поділяються на *соціальні* та *економічні*. Такий поділ забезпечує комплексний підхід: від індивідуального рівня ефективності до системного впливу профорієнтації на ринок праці.

Соціальні показники є важливим інструментом аналізу результативності профорієнтаційної роботи як в освітніх закладах, так і на рівні державної політики, оскільки дозволяють урахувати соціальні аспекти розвитку особистості. Оцінювання цих показників спрямоване на виявлення рівня задоволеності професійним вибором серед здобувачів освіти, що дає змогу визначити, наскільки свідомим і обґрунтованим був їхній вибір професійної траєкторії. Важливим завданням є також визначення ступеня готовності молоді до активної участі в суспільному та професійному житті, зокрема рівня сформованості ключових компетентностей, мотивації до праці та соціальної відповідальності.

Оцінювання економічної ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) і фахової передвищої освіти дає змогу визначити вплив профорієнтаційних заходів на результативність професійної підготовки, оцінити відповідність освітніх результатів потребам регіонального ринку праці, ефективність

⁵¹ Закатнов, Д. О. (2009). Професійна орієнтація молоді: стан і проблеми професійної орієнтації. *Все для вчителя: Інформаційно-практичний бюлетень. Виховання*, (7/8), 35–38.

⁵² Шепітько, В., Боруца, Н., Стецук, Є., Якушко, О., & Левченко, О. (2022). Впровадження профорієнтаційної діяльності у вищих навчальних закладах є необхідною вимогою суспільства. У *VII International Scientific and Practical Conference «Scientific Bases of Modern Investigations» (Helsinki, Finland)*. <https://repository.pdmu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/003edd36-cd04-4412-a2fb-fa444fd48d11/content>

використання інвестицій у відповідні програми та раціональність розподілу трудових ресурсів.

Ключові показники соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації та кар’єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти наведено в табл. 3.1.

У таблиці подано короткий опис кожного показника та відповідні методи його оцінювання, що забезпечує системний підхід до аналізу результативності профорієнтаційної діяльності.

Професійна орієнтація, орієнтована на економічну ефективність, створює підґрунтя для стійкого розвитку ринку праці, зменшення дисбалансів між попитом і пропозицією фахівців, а також для підвищення конкурентоспроможності випускників. Ефективне використання економічних показників дає змогу формувати цілісну систему управління якістю професійної підготовки та планування регіонального розвитку трудового потенціалу.

Таблиця 3.1

Показники соціально-економічної ефективності системи професійної орієнтації здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти

Показник	Зміст показника	Методи оцінювання
<i>Економічні показники ефективності</i>		
Рівень працевлаштування випускників за спеціальністю	Цей показник відображає частку випускників закладу освіти, які були працевлаштовані протягом певного періоду після завершення навчання. Він є важливим критерієм оцінювання ефективності освітніх програм, системи професійної орієнтації та узгодженості підготовки фахівців з потребами ринку праці ⁵³ .	Моніторинг працевлаштування випускників, дані центрів зайнятості, опитування

⁵³ Міністерство освіти і науки України. (2025, 7 травня). *Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти (дати спостереження – 1 листопада 2023 р. та 1 листопада 2024 р.)*. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/2025/05/07/zvit-z-monitorynhu-pratsevlashtuvannya-2023-2024-rozmishcheno-07-05-2025.pdf>

Продовження табл. 3.1

Відповідність професійної підготовки потребам ринку праці	Показує узгодженість між здобутими компетентностями і вимогами роботодавців.	Аналітика вакансій, опитування роботодавців, експертні оцінки
Зростання продуктивності праці молоді	Оцінюється за обсягом виконаних робіт, динамікою заробітної плати та кар'єрного зростання	Статистика Держстату, інформація від роботодавців
Підвищення підприємницької активності випускників	Кількість молоді, яка відкрила власну справу після проходження профорієнтації ⁵⁴ .	Дані податкових органів, опитування випускників
Інвестиційна ефективність профорієнтаційних заходів	Співвідношення між витратами на профорієнтацію та економічними вигодами (зниження безробіття, зростання зайнятості тощо) ⁵⁵ .	Економічний аналіз на рівні регіону або окремих програм
Рівень економічно активної молоді	Частка молоді віком 15–24 років, яка працює, навчається або бере участь у професійній підготовці чи стажуваннях ⁵⁶ .	Статистичні дані Держстату та МОН, моніторинг результатів профорієнтаційних програм, опитування молоді, порівняльний аналіз до/після участі в програмах кар'єрного консультування.
Витрати на перекваліфікацію	Обсяг фінансових ресурсів, спрямованих на перенавчання молоді, яка не реалізувала здобуту професію на практиці ⁵⁷ .	Аналіз державних та місцевих бюджетних витрат, дані центрів зайнятості про обсяги фінансування перекваліфікації, опитування роботодавців щодо витрат на донавчання молодих працівників, порівняльний аналіз витрат до/після участі в профорієнтаційних заходах
<i>Соціальні показники ефективності</i>		

⁵⁴ Орлов, В. (2022). Розвиток ділової активності майбутніх кваліфікованих робітників. *Інноваційна професійна освіта*. Випуск 1(2) Радкевич, В.О. (ред.). *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної) Інституту професійної освіти НАПН України (29 квітня, 17-20 травня 2022 р.)*, 178-181.

⁵⁵ Вороніна, Г. Р. (2021). Профорієнтаційні інновації в освітньому процесі. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730085/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20%D0%9C%D1%96%D0%B6.%20%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA.%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82.%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84.%20%28%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%93.%D0%A0.%29.pdf>

⁵⁶ Швець, П. А. (2018). Молодь на ринку праці України: проблеми, тенденції й особливості. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, (1), 149–157.

⁵⁷ Радкевич, В. О., Аніщенко, В. М., Кулалаєва, Н. В., Лук'яненко, Г. І., Михайличенко, А. М., & Скульська, В. Є. (2014). *Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика* [Монографія] / За наук. ред. В. О. Радкевич. ТОВ «НВП Поліграфсервіс».

Продовження табл. 3.1

Рівень задоволеності професійним вибором	Показує, наскільки професія, яку обрав здобувач освіти, відповідає його очікуванням та інтересам ^{58,59}	Анкетування серед здобувачів освіти, випускників, інтерв'ю
Інтеграція молоді у суспільне життя	Оцінюється за рівнем участі у волонтерських, громадських, професійних ініціативах ^{60,61} .	Моніторинг проєктів, соціологічні опитування
Гендерний баланс у виборі професій	Відображає ступінь рівномірного представництва осіб різної статі у виборі професій, з урахуванням подолання гендерних стереотипів ⁶² .	Статистичний аналіз вибору спеціальностей за статтю, моніторинг вступної кампанії до ЗП(ПТ)О та ЗФПО, опитування здобувачів освіти про мотивацію вибору професії, аналіз динаміки зміни гендерного складу в гендерно-стереотипних сферах (ІТ, будівництво, освіта тощо)
Показник	Зміст показника	Методи оцінювання
Задоволення роботодавців рівнем підготовки випускників	Ступінь відповідності знань, навичок і компетенцій випускників очікуванням і вимогам роботодавців	Опитування роботодавців (анкети, інтерв'ю), відгуки про проходження практики, оцінка адаптації випускників на першому робочому місці
Задоволення роботодавців рівнем підготовки випускників	Ступінь відповідності знань, навичок і компетенцій випускників очікуванням і вимогам роботодавців	Опитування роботодавців (анкети, інтерв'ю), відгуки про проходження практики, оцінка адаптації випускників на першому робочому місці
Рівень престижності професійної освіти	Сприйняття професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти як привабливої та перспективної молоддю, батьками та суспільством ⁶³ .	Опитування здобувачів освіти і батьків; моніторинг вибору ЗП(ПТ)О і ЗФПО, частота згадування в позитивному контексті

⁵⁸ HUST1chool. (2020, листопад 2). Профорієнтаційна робота. Взято з <https://hust1.school.org.ua/proforientacijna-robota-09-45-48-02-11-2020/>

⁵⁹ Кобець, В. М. (2012). Задоволеність студентів майбутньою професією як емоційна складова готовності до професійної діяльності. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8(26), 260–268.

⁶⁰ Шпак, О., Булаченко, С., Примаченко, Н. (2019). Профорієнтаційна робота в закладах загальної середньої освіти як основа соціалізації школярів. *Молодь і ринок*, (11), 21–27.

⁶¹ Бутурліна, О. В., & Лисоколенко, Т. В. (2022). Особливості організації профорієнтаційної роботи в експериментальних закладах освіти Дніпропетровщини [Електронний ресурс]. *Актуальні проблеми філософії та соціології*, (35), 49–56.

⁶² Никифорова, Н., Ломакіна, Т., Токарева, У., Мельникова, М., Гах, Р., Белоусова, К., Разінкова, І., & Янченко, А. (2022). *Гендер у виборі професії: що думає молодь Приазов'я* [Електронний ресурс]. Програма ООН із відновлення та розбудови миру. Взято з https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_u_vybori_profesiyi_16.11.pdf

⁶³ Леснікова, М. В. (2020). Сприйняття професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти як привабливої та перспективної молоддю, батьками та суспільством. *Методичні рекомендації щодо формування оптимізованої мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до потреб регіональних ринків праці. Статистика України*, (2-3), 89–95.

Соціально-економічні показники		
Географія працевлаштування випускників	Визначення територіального розподілу місць роботи: місцевий рівень, інші області, за кордоном ⁶⁴ .	Анкетування, дані центрів зайнятості, геоаналіз, порівняння з регіональними вакансіями
Рівень трудової міграції молоді	Відображає частку молодих осіб, які після завершення навчання або на ранніх етапах професійної діяльності виїжджають за кордон з метою працевлаштування, що може свідчити про незадоволення умовами праці, недостатню якість професійної адаптації або неефективність кар'єрного консультування ⁶⁵ .	Аналіз статистичних даних, соціологічне опитування молоді, опитування батьків та викладачів, фокус-групові дослідження, моніторинг даних служби зайнятості, контент-аналіз інформаційних джерел, порівняльний аналіз

Соціальні показники є важливим інструментом не лише для оцінювання результативності профорієнтаційної роботи, а й для формування соціально орієнтованої освітньої політики, що сприяє зміцненню зв'язку між освітою, ринком праці та суспільством. Вони дозволяють виявляти не лише слабкі місця у профорієнтаційній системі, а й своєчасно адаптувати інструменти підтримки здобувачів освіти до реальних умов життя та праці.

Комплексний моніторинг соціально-економічних показників дозволяє оцінити вплив системи профорієнтації не лише на індивідуальні траєкторії кар'єрного розвитку молоді, а й на загальні процеси формування конкурентоспроможного ринку праці. Це створює основу для обґрунтованого прийняття управлінських рішень у сфері освіти, зайнятості та регіонального розвитку.

3.2. Показники педагогічної ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти

Педагогічна складова системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої

⁶⁴ Альошина, О. (2025, 28 січня). Робітничі професії в Україні: які міста мають найвищі шанси на працевлаштування? *Fillin*. Взято з [https://fillin.ua/stati/robitnichi-profesii-v-ukraini-yaki-mista-mayut-nayvishi-shansi-na-pratsevlashtuvannya/:contentReference\[oaicite:3\]{index=3}](https://fillin.ua/stati/robitnichi-profesii-v-ukraini-yaki-mista-mayut-nayvishi-shansi-na-pratsevlashtuvannya/:contentReference[oaicite:3]{index=3})

⁶⁵ Мішина, С. В., & Мішин, О. Ю. (2023). Міжнародна трудова міграція: сучасні тенденції та світові практики. У *Theoretical and practical aspects of science development: Scientific monograph* (Частина 1, с. 118–178). Riga, Latvia: Baltija Publishing.

освіти забезпечує розвиток у учнів усвідомленої готовності до суспільно-корисної, продуктивної праці, вироблення сукупності якостей і властивостей, які дають потребу і можливість працювати із задоволенням для себе і користю для суспільства.

Для ефективного досягнення зазначених цілей необхідно створити відповідні педагогічні умови, що сприятимуть формуванню професійної ідентичності, розвитку мотивації до навчання та праці, а також забезпеченню якісного кар'єрного супроводу в освітньому процесі.

Педагогічні умови – сукупність організаційних форм, методів, прийомів і засобів координації навчання, що впливають на студентів, з метою стимулювання ефективного саморозвитку професійно важливих особистісних компетенцій і якостей, фундаментальних компетентностей, а отже – загального розвитку їх особистості⁶⁶.

Педагогічні умови формують профорієнтаційні компетентності, необхідні для прийняття обґрунтованих рішень щодо професійного шляху, а також сприяє розвитку освітньої мотивації.

Профорієнтаційна компетентність – це цілісне утворення, що являє собою системну властивість особистості, яка включає професійно-ціннісну мотивацію, профорієнтаційні знання, уміння, практичний досвід, особистісно-професійні якості, що характеризують її готовність і здатність до виконання профорієнтаційних функцій у майбутній професійній діяльності⁶⁷. У цьому контексті оцінка ефективності зазначеної системи має включати не лише соціальні та економічні показники, а й педагогічну ефективність, що дає змогу комплексно визначити її вплив на якість професійної підготовки здобувачів освіти. Показники педагогічної ефективності допомагають виявити, наскільки

⁶⁶ Бурик, М. С. (2022). Педагогічні умови формування самоосвітньої компетентності майбутніх учителів трудового навчання та технологій. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 85, 90–93.

⁶⁷ Пологовська, Ю. Ю., & Щабельська, В. Г. (2020). *Формування профорієнтаційної компетентності у майбутніх учителів географії*. <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/47/922/2059-1?inline=1>

профорієнтаційна робота сприяє усвідомленому вибору професії, підвищенню мотивації до навчання та формуванню стійкої освітньо-професійної траєкторії.

Ключові показники педагогічної ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Показники педагогічної ефективності системи професійної орієнтації та консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти

Показник	Зміст показника	Методи оцінювання
Освітня мотивація здобувачів освіти	Показник, що відображає рівень зацікавленості, активності та усвідомленої орієнтації на здобуття знань як необхідного ресурсу для професійного та особистісного розвитку ⁶⁸	Анкетування; інтерв'ю, діагностичні методики (наприклад, Методика «Мотивація до успіху» Т.Елерса) ⁶⁹
Якість професійного самовизначення	Інтегральний показник, що відображає усвідомленість, обґрунтованість і стійкість професійного вибору з урахуванням індивідуальних якостей, мотивації та зовнішніх умов ⁷⁰ .	Індивідуальні консульт.; аналіз результатів професійної діагностики; тести професійної ідентичності опитування; самооцінювання
Рівень сформованості кар'єрних компетентностей	Показник, що визначає, які з вироблених особистісних компетенцій потрібні для вирішення комплексних завдань ⁷¹ .	Спостереження, портфоліо, тестування, кейс-завдання
Рівень поінформованості про світ професій	Показник, що відображає обізнаність здобувача освіти про професії та здатність свідомо застосовувати ці знання для кар'єрного вибору ^{72, 73} .	Тематичне опитування, інтерактивні тести, діагностичні ігри

⁶⁸ Алексєєва, С. В., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Лозовецька, В. Т., & Орлов, В. Ф. (2018). *Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти* (Д. О. Закатнов, ред.). Житомир: Полісся.

⁶⁹ Матійків, І., & Якимович, Т. (2022). Особистісна готовність педагога до діяльності: результати експериментального дослідження. *Сучасні тенденції розвитку освіти й науки: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць*, (11), 104–110.

⁷⁰ Кулаков, Р. С. (2010). Професійне самовизначення особистості: критерії та показники її сформованості в ранній юності. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, (8), 555–564.

⁷¹ Клименко, М. (2018). Розвиток кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків: експериментальна модель. *Професійна педагогіка*, 12, 58-68. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2016.12.58-68>.

⁷² Зікій, Г. (2010). *Формування у старшокласників готовності до роботи з автотранспортною технікою*. (Дис. канд. пед. наук). Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київ.

⁷³ Білопольська, А. А., & Царенко, І. Л. (2020, травень). Формування готовності учнів профільної школи до вибору майбутньої професії. *Наукові записки молодих учених*, (5), 104–110.

Показник	Зміст показника	Методи оцінювання
Динаміка освітньої траєкторії	Показник, що характеризує цілеспрямованість, гнучкість і узгодженість освітнього шляху здобувача з його професійними намірами та перспективами розвитку.	Моніторинг зрушень, що відбуваються внаслідок зміни умов, змісту, цілей, технологій навчання; тестування, факторний аналіз ⁷⁴ .
Рівень готовності педагогів до профорієнтаційної діяльності	Інтегральний показник педагогічної ефективності охоплює мотиваційний, когнітивний та діяльнісний компоненти професійної готовності, відображаючи рівень знань, умінь, установок і досвіду педагогів у реалізації профорієнтаційних програм і кар'єрного консультування ^{75,76}	Анкетування, експертне оцінювання, тестування, аналіз результатів із застосуванням методів математичної статистики (F-критерій Фішера для перевірки достовірності відмінностей у рівнях готовності) ⁷⁷
Впровадження інтегрованих освітньо-консультаційних підходів у процесі навчання	Показник, що характеризує впровадження інтегрованих освітньо-консультаційних підходів у процесі навчання ⁷⁸ .	Контент-аналіз навчальних програм, експертне оцінювання занять, анкетування педагогів, аналіз методичних матеріалів, кількість реалізованих інтегрованих занять / проєктів

Ці показники формують педагогічний контур ефективності системи профорієнтації, дозволяючи педагогічним працівникам, адміністрації закладу та кар'єрним радникам вчасно реагувати на зміни у поведінці здобувачів, коригувати освітні стратегії й вибудовувати індивідуальні траєкторії розвитку.

Крім того, наявність позитивної педагогічної динаміки є передумовою високої соціально-економічної ефективності, оскільки саме усвідомлений і мотивований вибір професії знижує ризики раннього відсіювання, професійного вигорання та трудової міграції «в нікуди».

⁷⁴ Сухенко, Я. В. (2019). Індивідуальні освітні траєкторії педагогічних працівників та учнів: системний вимір феномену. *Психологічний часопис*, 5(6), 106-121. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.6.8>

⁷⁵ Тарарук, Д. П. (2022). Педагогічні умови формування готовності вчителів до профорієнтаційної діяльності серед старшокласників. *Інноваційна педагогіка*, 43(2), 105–109. <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/43/2.22>

⁷⁶ Ребуха, Л. З., & Кричківська, О. В. (2022). Рівні та оцінка готовності педагогів гуманітарних предметів до профорієнтаційної роботи в освітньому закладі. *Педагогічні науки: теорія та практика*, (2), 98-104. <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2022-2-15>

⁷⁷ Тарарук, Д. (2023). Структурно-функціональна модель формування готовності до профорієнтаційної роботи вчителів гуманітарних предметів. *Physical culture and sport: scientific perspective*, (2), 43–50. <https://doi.org/10.31891/pcs.2023.2.5>

⁷⁸ Барановська, О. (2017). Технології інтегрованого навчання в старшій школі в умовах її профілізації. У Васьківська, Г.О. (Ред.), *Дидактика: теорія і практика: збірник наукових праць* (с. 45–49). Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України.

3.3. Методика оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти

Загострення кадрових дефіцитів, що є критично важливими для сталого розвитку української економіки, спричинило зростання уваги з боку управлінців, науковців і практиків до питань професійної орієнтації. Особливої актуальності набуває потреба у впровадженні випереджувальної профорієнтаційної роботи з молоддю, а також у формуванні системної моделі організації профорієнтаційної діяльності на базі закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. У цьому контексті особливого значення набувають питання визначення, оцінювання та інтерпретації результатів профорієнтаційної діяльності, а також використання відповідних даних для ухвалення обґрунтованих педагогічних і управлінських рішень.

Вирішення зазначених питань ускладнюється рядом чинників. По-перше, у сфері профорієнтації задіяно широке коло зацікавлених сторін – здобувачі освіти, які перебувають у процесі професійного самовизначення, їхні батьки, потенційні роботодавці, освітні установи, органи державної влади. Інтереси цих груп нерідко є суперечливими, а традиції соціального діалогу в Україні наразі недостатньо розвинені, щоб забезпечити узгодження спільних цілей профорієнтаційної роботи хоча б на рівні одного регіону. По-друге, результати профорієнтаційної роботи характеризуються низкою специфічних особливостей: багатовимірністю, багатофакторністю, опосередкованістю, відтермінованістю, а в багатьох випадках – обмеженою можливістю кількісного вимірювання. Це суттєво ускладнює процеси збирання, оцінювання та інтерпретації відповідної інформації, що, у свою чергу, впливає на ефективність прийняття рішень у сфері профорієнтації.

Методика оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти може бути представлена у вигляді багатовимірної

моделі, що охоплює два ключові аналітичні виміри: «проміжні результати – кінцеві результати», «результати персонального рівня – результати інституційного рівня». Застосування такої структури забезпечує цілісне, багаторівневе й збалансоване оцінювання ефективності профорієнтаційної діяльності в межах освітньої системи. Вона дозволяє враховувати як індивідуальні досягнення здобувачів освіти, так і організаційні результати закладів освіти.

На перетині зазначених вимірів формуються чотири аналітичні блоки, кожен з яких є окремою площиною аналізу. Така побудова моделі дає змогу комплексно оцінювати як динаміку змін на рівні окремого здобувача освіти, так і системну ефективність профорієнтаційної роботи на рівні закладу чи регіону (рис. 3.1).

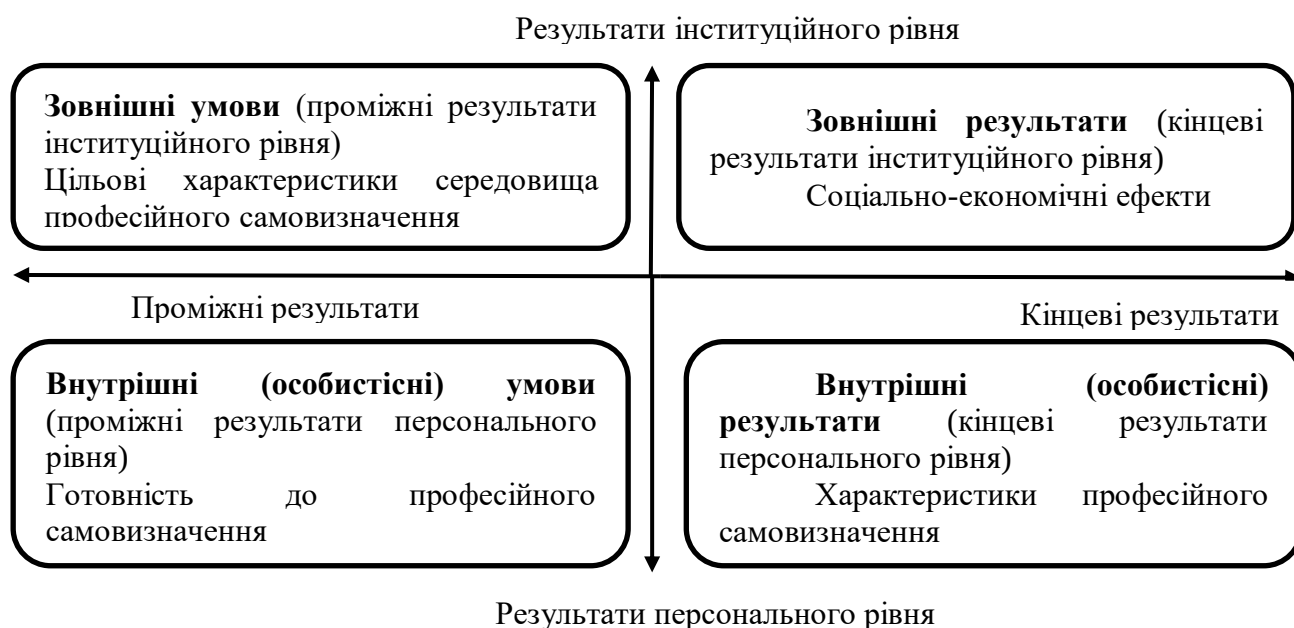


Рис. 3.1. Рамкова модель оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри

Запропонована модель охоплює весь спектр результатів, показників та індикаторів, що вже застосовуються на практиці, відображені в наукових дослідженнях або можуть бути інтегровані у майбутньому. Її структура забезпечує гнучкість, адаптивність і відкритість до оновлення відповідно до актуальних освітніх викликів і змін у потребах цільової аудиторії. Кожен

аналітичний блок містить відповідні групи показників, які охоплюють як кількісні, так і якісні аспекти, що відображають результативність профорієнтаційної діяльності залежно від рівня реалізації (персонального або інституційного) та етапу досягнення результатів (проміжного або кінцевого).

У національному контексті оцінювання ефективності системи професійної орієнтації здійснюється з урахуванням кількісних і якісних показників (табл. 3.3, 3.4), які формуються та використовуються Міністерством освіти і науки України, Державною службою зайнятості, Державною службою статистики України, а також іншими уповноваженими органами та установами. Кількісні показники – ті, які можна виміряти в конкретних одиницях. Якісні показники – ті, які не можна виміряти, але для яких можна чітко прописати критерії досягнення результату ⁷⁹.

Таблиця 3.3

Кількісні показники оцінювання ефективності профорієнтаційної діяльності

Назва показника	Опис	Джерело даних
Рівень охоплення профорієнтаційними заходами	Частка учнів/студентів, які брали участь у заходах, від загальної кількості	Звітність ЗП(ПТ)О, центри зайнятості
Частка випускників, працевлаштованих за професією	% випускників, що працюють за спеціальністю через 6–12 місяців	Моніторинг закладів освіти, служба зайнятості
Кількість реалізованих заходів/консультацій	Кількість проведених профорієнтаційних сесій, тренінгів, ярмарків професій	Статистика виконавців заходів
Кількість учасників заходів	Абсолютна чисельність залучених здобувачів освіти	Журнали реєстрації, анкети
Кількість змін професійної траєкторії після консультування	% осіб, які змінили плани після участі у профконсультації	Анкетування, інтерв'ювання учасників
Кількість підписаних угод з роботодавцями	Рівень співпраці з бізнесом і виробництвом у профорієнтаційній роботі	Адміністративна звітність

⁷⁹ Work.ua. (н.д.). Оцінка <https://www.work.ua/guides/performance/2732/>

Якісні показники оцінювання ефективності профорієнтаційної діяльності

Назва показника	Опис	Метод збору
Рівень задоволеності учасників	Суб'єктивна оцінка якості заходів, зрозумілості інформації, емоційної залученості	Анкетування після заходу
Усвідомленість вибору професії	Наскільки учасники розуміють зміст і перспективи обраної професії	Опитування, співбесіда
Професійна мотивація	Зміна рівня зацікавленості у працевлаштуванні чи навчанні	Тестування до/після
Відчуття готовності до кар'єрного вибору	Оцінка власної спроможності приймати рішення та планувати кар'єру	Самооцінка
Інформованість про ринок праці	Чи знає учасник, які професії є затребуваними, які навички потрібні	Тематичне опитування
Якість взаємодії з консультантом	Чи був діалог конструктивним, чи була почута думка здобувача	Зворотний зв'язок

У Проєкті Концепції професійної орієнтації та кар'єрного консультування в системі освіти України на 2025-2027 роки серед основних показників ефективності визначено: зростання частки учнівської та молодіжної аудиторії, охопленої програмами профорієнтації й кар'єрного консультування; підвищення кваліфікації фахівців у цій сфері; а також розширення доступу до відповідних послуг для вразливих категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю ⁸⁰.

Для більш повної оцінки соціально-педагогічної ефективності профорієнтаційної роботи зі здобувачами професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти доцільно додатково враховувати кількість осіб, які скористалися послугами кар'єрного консультування, та тих, хто дотримувався рекомендацій соціального педагога. Такі показники відображають рівень зацікавленості молоді у власному професійному самовизначенні й ефективність наданої підтримки ⁸¹.

⁸⁰ Міністерство освіти і науки України. (2025). *Проєкт Концепції професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2027 роки*. <https://mon.gov.ua/news/mon-proponuie-dlia-hromadskoho-obhovorennia-proiekt-kontseptsii-profesiinoi-orientatsii-ta-kariernoho-konsultuvannia-u-systemi-osvity-ukrainy-na-2025-2027-roky>

⁸¹ Ваніна, Н. (2025). Критерії та показники оцінювання соціально-педагогічної ефективності профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти. *Інноваційна професійна освіта*, 1(22), 322-328. <https://doi.org/10.32835/2786-619X.2025.1.22.322-328>

Поєднання кількісних і якісних показників у межах аналітичних блоків забезпечує цілісність чотириблокової рамкової моделі оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри, її адаптивність до різних рівнів оцінювання та контекстів застосування. Таке структурне рішення підвищує впорядкованість оцінювальних процедур, дозволяє чітко визначати релевантні індикатори для кожного аналітичного рівня та створює основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері професійної орієнтації.

Блок 1 «зовнішні умови» – це показники якості середовища, у якому здобувачі професійної та фахової передвищої освіти здійснюють професійний вибір. Вони відображають умови, створені освітніми інституціями для ефективної взаємодії учасників профорієнтаційного процесу. До таких показників належать масштаб, доступність і організаційна забезпеченість роботи: рівень охоплення, кількість заходів, участь здобувачів, співпраця з роботодавцями. Зміст блоку може оцінюватися статистично та експертно для комплексного відстеження змін у середовищі самовизначення.

Поняття *«освітнього середовища»* – одне з традиційних у вітчизняній педагогічній науці. У науковій літературі поняття «освітнє середовище» розглядається, по-перше, у вимірах соціальної педагогіки як єдність дій навчальних закладів, сім'ї, позашкільних державних та громадських установ, інформаційно-культурного середовища; по-друге, як сукупність матеріальних вимог у відповідності з педагогічними, ергономічними, санітарно-гігієнічними вимогами до навчально-виховного процесу; по-третє, як різноманітний, різнорівневий світ, який оточує людину, формує її уявлення про цей світ, ставлення до людей, довкілля, навколишньої дійсності⁸². Спираючись на це, ми можемо визначити середовище професійного самовизначення (у вузькому значенні) як комплекс умов та можливостей, створених в екосистемі освітньої профорієнтації того чи іншого масштабу для розширення профорієнтаційно-

⁸² Карабаєва, І. І., & Терещенко, Л. А. (2020). Розвивальне освітнє середовище ЗДО: основні компоненти, етапи формування та критерії його оцінювання. *Актуальні проблеми психології*, 16(4). Взято з <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v4/i16/9.pdf>

значущого досвіду учнів: профорієнтаційні проекти, програми, практики, події тощо.

Блок 2 «внутрішні (особистісні) умови». У цьому блоці розглядаються характеристики готовності здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти до професійного самовизначення. До основних показників цього блоку, що характеризують внутрішні умови, віднесено індивідуальні показники: рівень задоволеності учасників консультування; якість взаємодії з консультантом; поінформованість щодо ситуації на ринку праці; початковий рівень професійної мотивації; суб'єктивне відчуття готовності до прийняття професійного рішення; кількість учасників, залучених до профорієнтаційних заходів; кількість змін професійної траєкторії після проходження консультування.

Комплекси подібних характеристик можуть формуватися на основі різних методологічних підходів, кожен із яких визначає власну логіку аналізу, інструментарій та фокус дослідження:

- компетентнісного підходу (у цьому разі *Блок «внутрішні (особистісні) умови»* наповнюється певним набором профорієнтаційно-значущих компетенцій, або компетенцій професійного самовизначення);
- підходу, заснованого на ідеї функціональної грамотності, яка трактується як рівень освіченості, що характеризує здатність майбутнього фахівця вирішувати стандартні життєві та професійні завдання у різних сферах діяльності на підставі переважно прикладних знань ⁸³;
- критеріально-рівневого підходу згідно з яким як наскрізні критерії готовності учнів до професійного самовизначення розглядаються: сформованість у здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти цільових установок, важливих для професійного самовизначення (цільовий критерій); професійно-трудова мотивація та ціннісні орієнтації (мотиваційний критерій); професійна та професійно-освітня

⁸³ Мельник, М. (2014). Мотиваційний компонент у структурі готовності обдарованих старшокласників до професійного самовизначення. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*, (1), 46–51.

поінформованість (інформаційний критерій); досвід профорієнтаційно значущої діяльності, включаючи наявність профорієнтаційно значущих продуктів (діяльнісний критерій); усвідомлення та самооцінка процесу свого професійного самовизначення та його результатів (рефлексивний критерій)⁸⁴. Певному критерію можуть відповідати різні групи показників: організованість, самостійність і визначеність вибору, знання професій, відсутність хибних уявлень про світ праці. Наповнення блоку «Внутрішні (особистісні) умови» визначає добір інструментів для оцінювання рівня готовності здобувачів до професійного самовизначення.

Модель оцінювання ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, інтегрованої у структуру професійної та фахової передвищої освіти, має розглядати результати профорієнтаційної діяльності як складову освітніх результатів, визначених у програмах СП(ПТ)О. Це забезпечує єдність і практичну спрямованість навчального процесу та чітке розуміння всіма учасниками процесу досягнутих чи недосягнутих результатів на особистісному рівні. Основний зміст блоку «Внутрішні (особистісні) умови» – це профорієнтаційно значущі знання, уміння та компетентності, тобто внутрішні ресурси особистості, що забезпечують її успішне професійне самовизначення протягом життя.

Блок 3 «зовнішні результати». Основний зміст цього блоку становлять більш-менш відтерміновані освітні та соціально-економічні ефекти, які нерідко включають до регіональних, галузевих та інших документів стратегічного розвитку як кінцеву мету профорієнтаційної роботи з молоддю (а іноді розглядають як показники її результативності). Це можуть бути показники: дострокове припинення навчання здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти в освітньому закладі, включаючи як добровільне відрахування, так і «відсів» у зв'язку з неуспішністю (найчастіше

⁸⁴ Ваніна, Н. (2025). Соціально-економічна та педагогічна ефективність профорієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти як елемент державної кадрової політики. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, (2(142)), 275–291. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2025.02/275-291>

безпосередньо пов'язані з розчаруванням випадково обраної професії, спеціальності), частка випускників, працевлаштованих за професією, менш специфічні показники – утримання молоді у регіоні, динаміка молодіжного безробіття тощо.

Існують й інші важливі показники цієї групи – продуктивність праці працівників, кар'єрна динаміка випускників, залучення та мотивація працівників. Загалом кінцеві результати профорієнтаційної роботи на макрорівні так чи інакше пов'язані з підвищенням якості трудових ресурсів, розвитком людського потенціалу регіону та країни в цілому. Однак на практиці такого роду показники практично не використовуються для оцінки якості профорієнтаційної роботи з молоддю, через велику складність вилучення профорієнтаційної складової з усього комплексу факторів, що вплинули на ці параметри. Саме результати блоку *«зовнішні результати»*, як правило, використовуються як показники впливу профорієнтації.

Блок 4 «внутрішні (особистісні) результати». Зміст цього блоку може бути співвіднесений з характеристикою професійного самовизначення здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти на тому чи іншому етапі. З очевидних причин найчастіше в центрі уваги виявляється етап первинного професійно-освітнього вибору. Відповідно, найважливіші параметри цього блоку – факт вибору, предмет вибору (який профіль навчання, яку саме професію вибрав здобувач професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, де саме має намір її отримувати), самостійність, усвідомленість, стійкість вибору, інтерес до обраної професії. До цієї категорії можна віднести такі показники як: усвідомленість вибору професії, відчуття готовності до кар'єрного вибору, рівень узгодженості професійних намірів із реальними можливостями, оцінка соціальної відповідальності, тощо.

Більш глибокий підхід дозволяє визначити базовий критерій результативності профорієнтаційної роботи як *збалансованість* внутрішніх профорієнтаційно-значущих характеристик особистості. Йдеться про

гармонійне поєднання професійно-освітніх та кар'єрних нахилів і намірів здобувача освіти з його внутрішніми та зовнішніми можливостями, а також із рівнем сформованої соціальної відповідальності майбутнього фахівця.

У блоці *«внутрішні (особистісні) результати»* доцільно відобразити такі характеристики, як ставлення до праці, готовність докладати зусиль для досягнення результату, вольові якості, цілеспрямованість, мотивація до самореалізації у професійній сфері тощо. На етапах професійної ідентифікації та адаптації саме ці параметри виявляються ключовими індикаторами ефективності освітньої профорієнтації та слугують важливими маркерами особистісної зрілості здобувачів освіти.

Одна з методологічних проблем полягає в розмежуванні результатів освітньої профорієнтації між *«другим»* і *«четвертим»* блоками, які часто виглядають подібними. Вирішити це можна, чітко відрізняючи запланований вибір здобувача освіти (*«другий»* блок) від фактично здійсненого вибору під час вступу до закладу (*«четвертий»* блок). Це розмежування є ключовим для побудови ефективної системи управління профорієнтацією та визначення КРІ профорієнтатора. КРІ (Key Performance Indicators) – це кількісні показники, які дозволяють оцінити, наскільки ефективно виконуються завдання та досягаються цілі. Вони базуються на даних, а не припущеннях, і допомагають уникнути розмитого оцінювання на кшталт *«працює добре»*. Хороший КРІ – це чітка відповідь на запитання: чи ми наближаємось до цілі, чи топчємось на місці ⁸⁵. Таким чином, результатами освітньої профорієнтації слід вважати характеристики, параметри та показники, які можуть бути віднесені до одного з чотирьох змістових блоків (рис. 3.2), що забезпечує комплексне уявлення про досягнення здобувачів у процесі профорієнтаційної роботи.

⁸⁵ Команда HURMA. (2024, 1 серпня). Що таке КРІ: ключові показники ефективності. HURMA. Взято з <https://hurma.work/blog/shho-take-kpi-klyuchovi-pokazniki-efektivnosti/>



Рис. 3.2. Система результатів освітньої профорієнтації (приклади показників результативності)

Водночас слід зазначити, що деякі з показників, які застосовуються у практиці оцінювання профорієнтаційної діяльності, не корелюють безпосередньо з жодним із чотирьох змістових блоків результатів освітньої профорієнтації. Насамперед це стосується індикаторів виконання державного чи регіонального замовлення на підготовку фахівців, які часто помилково трактуються як індикатори ефективності роботи профорієнтаційних підрозділів. Насправді ці показники відображають переважно адміністративну або маркетингову ефективність.

Так, виконання замовлення не можна вважати ані характеристикою середовища професійного самовизначення (Блок 1), ані свідченням

особистісних орієнтацій або досягнень здобувача освіти (Блоки 2 і 4). Лише за умови реальної відповідності замовлення потребам економіки цей показник можна частково віднести до Блоку 3, хоча така відповідність зустрічається нечасто. У вузькому сенсі до Блоку 3 доречно зараховувати лише дані щодо набору за цільовими договорами з роботодавцями, коли здобувач освіти навчається за підтримки конкретного підприємства. В усіх інших випадках виконання замовлення відображає інтереси самого закладу — фінансову стабільність, репутацію, частку ринку — і не є безпосереднім результатом освітньої профорієнтації. Коректніше класифікувати цей показник як результат впливової профорієнтації, орієнтованої на просування освітніх програм, а не на інтереси здобувача.

В українській практиці ці два типи профорієнтації часто реалізуються без чіткого розмежування, що ускладнює об'єктивне оцінювання результатів. Завдання підтримки самовизначення здобувачів освіти нерідко поєднується із завданням набору на певні спеціальності, що призводить до конфлікту між інтересами особи та інституційними інтересами закладу. Найпоширеніші причини труднощів із набором включають: низьку якість освітньої підготовки; несприятливі умови праці, низьку оплату й обмежені перспективи розвитку у відповідній професії; кризовий або стагнаційний стан галузі.

У таких випадках свідомий здобувач професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти ухвалює обґрунтоване рішення на користь іншого напрямку, що забезпечить повноцінну професійну реалізацію.

Результативність самовизначення випускника та результативність роботи профорієнтатора

Визначення результативності профорієнтаційної діяльності потребує чітких відповідей на два ключові запитання: що саме слід вважати результатом освітньої профорієнтації та яким чином його можна об'єктивно виміряти. До оцінювання доцільно включати лише ті характеристики, параметри й індикатори, які можна достовірно зафіксувати та коректно інтерпретувати відповідно до поставлених цілей.

Із цієї позиції обґрунтовано виключаються два типи показників. По-перше, це віддалені результати (зокрема з умовного *Блоку 3*), як-от зміни у продуктивності праці, динаміка регіонального розвитку чи інші макроекономічні ефекти, причинно пов'язати які з конкретними профорієнтаційними заходами нині не дозволяють наявні інструменти оцінювання. По-друге, індикатори глибинних особистісних змін (з умовного *Блоку 2*), пов'язані з розвитком готовності до професійного самовизначення ⁸⁶.

Водночас заслуговує на увагу той факт, що деякі показники, які активно використовуються у практиці, не відповідають логіці оцінювання саме освітніх результатів профорієнтації. Йдеться, зокрема, про показники виконання планових обсягів набору (аналог контрольних цифр прийому), які традиційно розглядаються як індикатори ефективності профорієнтаційних підрозділів закладів професійної та фахової передвищої освіти. За своєю суттю вони радше відображають адміністративну чи маркетингову результативність, ніж безпосередній вплив освітньої профорієнтації на особистість здобувача освіти. Під час аналізу профорієнтаційної діяльності важливо враховувати не лише специфіку оцінюваних показників, а й мету та контекст їх застосування. У цьому сенсі можна виокремити два підходи:

Оцінювання-контроль (assessment) – аналіз прогресу, порівняння результатів учня з його попередніми результатами, акцент робиться на сильні сторони, а не недоліки ⁸⁷, прийняття управлінських рішень щодо заохочення або корекції дій.

Оцінювання-дослідження (evaluation) – здатність здійснювати рефлексію щодо важливості матеріалу для конкретної цілі ⁸⁸, спрямоване на аналітичне осмислення результатів, виявлення причин успіхів чи невдач, вдосконалення практик і переосмислення самих підходів до організації профорієнтації.

⁸⁶ Кочубинська, Т. М. (2021). *Особливості взаємозв'язку Я-концепції і соціально-психологічної адаптації до мирного життя учасників операції об'єднаних сил* (Дисертація кандидата психологічних наук, 053 Психологія). Вінниця.

⁸⁷ Кулешова, О. А. (2022). *Формувальне оцінювання у базовій школі: навчально-методичний посібник*. Миколаїв: ОІППО.

⁸⁸ Сурсаєва, І. С. (2016). *Формування професійного мислення майбутніх фельдшерів у процесі фахової підготовки в медичних коледжах* (Дисертація кандидата педагогічних наук, 13.00.04). Вінниця.

Assessment оцінює процес, а *evaluation* – результат навчання⁸⁹.

Отже, результативність освітньої профорієнтації слід оцінювати не лише за кількісними показниками, а й у межах якісного, гнучкого та змістовно вмотивованого підходу, що враховує специфіку діяльності та цільової аудиторії. З цієї точки зору всі чотири блоки можна об'єднати у дві якісно різні групи.

Обов'язкові результати (предмет планування і контролю, самоконтролю або *assessment*) – приймаються як цільові орієнтири і мають бути досягнуті. Це вміст «Блоків 1 і 2».

Відкриті результати (предмет прогнозування діагностики та аналітики, або *evaluation*) – не можуть бути цільовими орієнтирами, але дають керівникам і виконавцям важливий зворотний зв'язок. Це вміст «Блоків 4 і 3».

Якщо ж до обов'язкових результатів включити такі характеристики, як вступ до закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти або працевлаштування за спеціальністю, то профорієнтація втрачає освітній характер і набуває ознак зовнішнього впливу на вибір особистості — тобто переходить у парадигму керованого вибору.

У кожній парадигмі по-різному визначено межі відповідальності: у системі освітньої профорієнтації профорієнтатор відповідає лише за створення умов для свідомого й відповідального самовизначення. Це стосується:

- якості середовища («Блок 1» – екскурсії, зустрічі, проекти тощо);
- готовності здобувача до вибору («Блок 2» – знання, навички, рефлексія тощо).

При цьому до КРІ можна віднести лише результати «Блоку 1», оскільки вони є продуктом роботи профорієнтатора. А от готовність до самовизначення не гарантує факту вибору, бо останній залежить і від зовнішніх обставин.

Професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає самооцінку людиною

⁸⁹ Коберник, І. (2018). Оцінювання в Новій українській школі: ресурс для розвитку замість вироку. *Нова українська школа*. <https://nus.org.ua/2018/05/02/otsinyuvannya-v-novij-ukrayinskij-shkoli-resurs-dlya-rozvitku-zamist-viroku/>

індивідуально-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей із психологічними вимогами професії до фахівця⁹⁰. Сам факт професійного самовизначення – це вияв свободи особистості. Включення його до КРІ суперечить як етичним нормам, так і логіці: нав’язане «самовизначення» вже не є самостійним. Отже, оцінювати в категоріях «досягнуто/не досягнуто» можна лише створені умови. Такий підхід узгоджується з логікою ДСП(ПТ)О, де виділено три блоки: результати навчання, структура освітньої програми та умови реалізації. «Блок 2» відповідає вимогам до результатів, а «Блок 1» – до умов, що відкриває можливість для тіснішої інтеграції профорієнтації в загальноосвітній процес.

У процесі побудови системи оцінювання результативності професійної орієнтації та кар’єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти важливо розрізняти два взаємопов’язані напрями роботи: створення єдиного профорієнтаційного середовища та організацію персоналізованого супроводу професійного самовизначення. Для кожного з них потрібні окремі групи показників, а іноді й різні категорії фахівців-профорієнтаторів.

«Блок 1» (і частково «Блок 3») використовується для оцінки якості профорієнтаційного середовища, тобто умов, у яких здобувачі можуть здійснювати свідомий і виважений вибір професії. «Блоки 2 і 4» відображають якість індивідуального супроводу, спрямованого на розвиток особистої готовності до самовизначення та реалізацію кар’єрних планів. З огляду на це деякі інструменти оцінювання результатів освітньої профорієнтації, а також способи їх використання, подано на рис. 3.3.

⁹⁰ Якимович, О. Н. (2024). Професійне самовизначення молоді як соціальна проблема. *Габітус*, 61(2), 54–58. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.9>

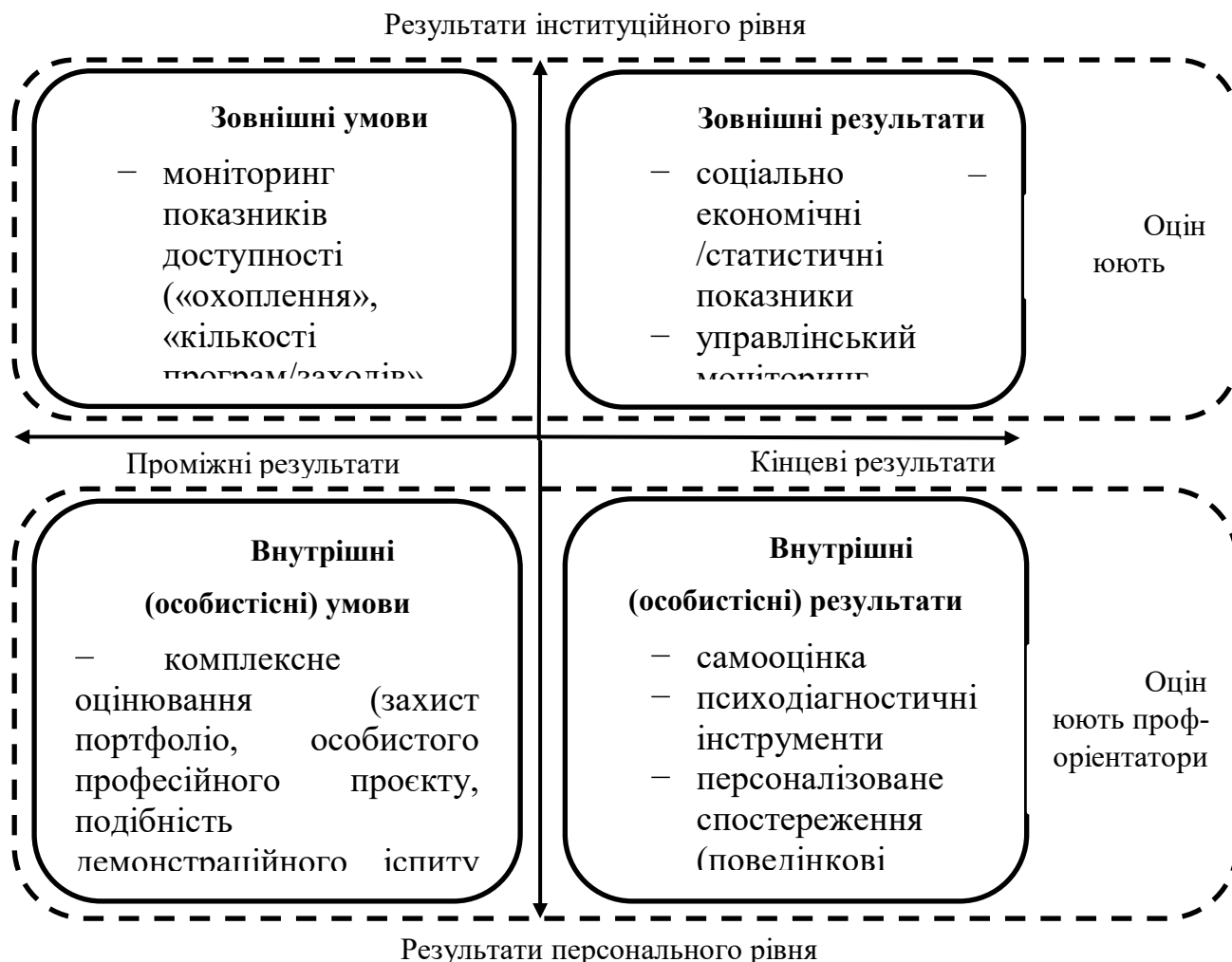


Рис. 3.3. Модель «чотири блоки» з точки зору інструментів оцінювання результативності та способів їх використання

Найсуттєвіші висновки, до яких підводить нас зміст рис. 3.3:

- «Блок 1» слугує основою адміністративної оцінки діяльності профорієнтатора;
- «Блок 2» використовується для підсумкового, але не адміністративного, оцінювання індивідуальних результатів професійного самовизначення;
- «Блоки 3 і 4» використовуються переважно з дослідницькою метою — для аналізу та вдосконалення профорієнтаційної роботи, зокрема із застосуванням лонгітюдних досліджень — виду повторного дослідження, при

якому ведеться тривале періодичне спостереження над одними і тими ж соціальними об'єктами⁹¹.

Вибір інструментів оцінювання залежить від профорієнтаційної парадигми. Консультативний підхід надає перевагу психодіагностичним інструментам – передусім тестам, що дають змогу оцінити зміст «Блоків 2 і 4». Освітній підхід, навпаки, зосереджується на педагогічних методах, традиційних для освітнього процесу, та особистісно-орієнтованому оцінюванні.

Гуманістична педагогіка пропонує оцінювати досягнуті результати самовизначення в особистісно-орієнтованому форматі діалогу між здобувачем освіти та педагогом-профорієнтатором, наприклад, через захист профорієнтаційного портфоліо (усвідомлене особисте минуле) та професійно-освітнього чи кар'єрного проєкту (продумане особисте майбутнє). Мета такого захисту – не збір «об'єктивних даних» для звітності, а навчальний, розвивальний і виховний ефект підготовки та презентації. Що стосується профорієнтації, яка впливає, то вона виявляє великий інтерес саме до психодіагностичного інструментарію (тестів), дотримуючись звичної логіки «управління людськими ресурсами на основі великих обсягів даних».

РОЗДІЛ 4. СОЦІОГУМАНІТАРНИЙ КОНТЕКСТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

4.1. Соціальні аспекти професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти

Професійна орієнтація – це не тільки індивідуальний вибір спеціальності, а й **соціальний процес**, що передбачає взаємодію сім'ї, шкіл, роботодавців, кар'єрних консультантів і різних громадських структур. І цей процес в Україні має багато проблем, пов'язаних не лише зі змістом профорієнтаційної роботи та

⁹¹ Велика Українська Енциклопедія. (n.d.). *Лонгитюдне дослідження*. <https://vue.gov.ua/>

її формами, але й із організацією комунікації між соціальними суб'єктами, що впливають на її якість.

Недосконала профорієнтація має серйозні соціально-економічні наслідки. Відомо, що молодь є досить вразливою категорією населення України. За даними, опублікованими Національним Інститутом стратегічних досліджень (2023)⁹², молодіжний сегмент ринку праці в Україні в період повномасштабної війни залишається дуже відчутним. Близько 22% відсотків безробітних в Україні – це особи віком до 35 років. Серед зареєстрованих безробітних 1,8 тис. осіб (2 %) є випускниками закладів освіти, які раніше ніде не працювали. Більше половини працевлаштованих молодих людей, працюють не за фахом.

У 2025 р. Федерація роботодавців України, Державна служба зайнятості та кампанія Helvetas Ukraine представили ґрунтовний аналіз вітчизняного ринку праці. Було об'єднано два дослідження: «Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки 2024–2025» та «Дослідження ринку праці 2024–2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу»⁹³. Мета їх полягала у зборі унікальних даних для забезпечення переходу від «хаотичних рішень до системної політики зайнятості». У проведеному опитуванні взяли участь понад 55 тисяч роботодавців, які засвідчили фінансування 4,2 мільйонів робочих місць і наявність понад 120 тисяч відкритих вакансій. Для опитування були також залучені майже 70 тисяч непрацевлаштованих осіб, що становить понад 85% офіційно зареєстрованих безробітних. У дослідженні були зіставлені показники запитів роботодавця та очікувань працівників, що виявило глибокі соціально-педагогічні проблеми, які, на жаль, здебільшого замовчуються. На ринку праці було виявлено «разючу невідповідність між попитом і пропозицією». Так, із одного боку, близько 32% роботодавців (більшість із яких – представники малого і середнього бізнесу) визнали наявність проблеми з

⁹² Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни (2023, 27 вересня). NISS.GOV.UA. <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-ryнку-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>

⁹³ Колеснікова, О. (2025, 20 травня). Безробіття в Україні 2025 – що заважає українцям знайти роботу. *Головні Новини України*. <https://renews.com.ua/ekonomika/bezrobittia-v-ukrayini-2025-sho-zavajaye-ukrayinciam-znaiti-roboty/>

пошуку персоналу. Найбільші кадрові проблеми виявлено у сфері водопостачання (53% вакансій), охорони здоров'я (46,2%), енергетики (44,1%), освіти (40%), сільському господарстві (39%) тощо. Вітчизняному ринку праці критично бракує цілої низки робітничих професій: трактористів (3000 вакансій), електрогазозварників (1900), водіїв (2600), швачок (1800), слюсарів (3000). При цьому, лише 31% опитаних безробітних виявили готовність працевлаштовуватися офіційно. Значна частина безробітних прагне професійної самореалізації у сферах, що мають дуже мало вакансій. Тобто, фахівці прагнуть до професій, які не гарантують зайнятості, але вони самі про це не знають. І замість системної переорієнтації та допомоги їм у розумінні професійного шляху ми спостерігаємо розчарування, зниження мотивації та втрату довіри до системи

Упродовж останнього десятиліття близько 15-20% випускників 9-х класів загальноосвітньої школи щорічно обирали подальше навчання у закладах професійної освіти⁹⁴.

За даними Всесвітнього банку, кількість учнів у закладах професійної освіти на початок 2025 року зменшилася до 7 % від загальної чисельності випускників середньої освіти, що свідчить про низьку затребуваність ними напрямів професійної освіти. Основними причинами цього очевидно є недостатня поінформованість учнів шкіл про заклади професійної освіти й перспективи, які вони надають молоді, та слабкі кар'єрні сервіси.

Відомо, що 44 % випускників освітніх установ не працюють в обраній сфері, а 52 % з них – працюють не за обраною спеціальністю. Це свідчить про наявність проблеми низької якості професійної адаптації випускників закладів освіти та неефективність зв'язку освітніх програм з реальними кар'єрними шляхами молоді в умовах нестабільного українського ринку праці.

Під час круглого столу «Профорієнтація та/чи успішна кар'єра» (2025)⁹⁵, що відбувся в Укрінформі, директорка Київського молодіжного центру

⁹⁴ Леснікова, М. (2022). Популяризація професійної освіти та навчання серед молоді: європейська практика та кроки для її вдосконалення в Україні. *Освітня аналітика України*, 4, 49-66. <https://orcid.org/0000-0003-2802-973X>

А. Куценко звернула увагу на те, що лише 10% населення України любить свою роботу (результати дослідження Інституту Геллапа), а майже 52% молоді працюють не за фахом (дані Держстату). Це свідчить про недосконалу професійну орієнтацію, через яку значна кількість молоді марнує свій час і гроші на здобуття нелюбої та/або незатребуваної ринком професії.

Основними джерелами інформації про професію та робочі місця є веб-сайти компаній (49 %), рекомендації друзів (48 %), сайти відгуків співробітників (42 %), сайти з вакансіями (42 %) ⁹⁵. Це підкреслює відсутність серед основних профорієнтаційних джерел – офіційних кар'єрних служб та центрів кар'єри у закладах освіти.

Отже професійну орієнтацію молоді важливо розглядати як єдиний соціальний процес її підготовки до ефективної професійної діяльності в умовах вітчизняного ринку праці, що потребує системного об'єднання зусиль усіх суб'єктів впливу на професійний вибір особистості та ефективність її професійної адаптації.

Звертаємо увагу на існування низки теорій, які пояснюють вплив соціуму на вибір людиною власної кар'єри. Серед них на особливу увагу заслуговують: *екологічна концепція вибору кар'єри* ^{97, 98}, що має чотири основні системи впливу на людину в процесі її професійного вибору: мікро- (сама людина), мезо- (сім'я й однолітки), еко- (родичі й сусіди) та макро- (ідеологічні групи), та *соціально-когнітивна* ^{99, 100}, фокус якої спрямований на академічний успіх та сімейну підтримку.

⁹⁵ PON.org.ua (2025, 14 серпня). Професійна орієнтація молоді – питання тісної взаємодії усіх соціальних партнерів. <https://www.pon.org.ua/novyny/7194-profesyna-oryentacya-molod-pitannya-tsnoyi-vzayemodyi-ush-socalnih-partnerv.html>

⁹⁶ Dmytryshyn, L. I., Romanchukovich, M. Y. (2022). Labor Market in Ukraine: Current Situation and Development Prospect. *Проблеми економіки*, 2(52), 39-46. file:///C:/Users/Deluxe/Downloads/Labor_Market_in_Ukraine_Current_Situation_and_Deve.pdf С. 41

⁹⁷ Özbilgin, M., Küskü, F., & Erdoğan, N. (2005). Explaining influences on career 'choice': The case of MBA students in comparative perspective. *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 16, 2000–2028. <https://doi.org/10.1080/09585190500314797>

⁹⁸ Young, R.A. (1983). Career development of adolescents: An ecological perspective. *J. Youth Adolesc.*, 12, 401–417. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02088723>

⁹⁹ Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Роль соціальних інституцій у професійній орієнтації молоді на робітничі професії.

Сім'я. Прихильники різних теорій погоджуються з тим, що ключовим соціальним фактором впливу на вибір професійної кар'єри особистості має її сім'я. Вплив сім'ї забезпечує емоційну та інформаційну підтримку, значно підвищуючи кар'єрну самодостатність молоді. Зрозуміло, що діти, які отримують підтримку від сім'ї, мають вищу впевненість у виборі професії ¹⁰¹.

Отже, основними напрямками участі батьків у професійній орієнтації є: *підтримка самостійного вибору* (батьки мають сприяти усвідомленому вибору професії, не нав'язуючи власні уявлення про «престижність» чи «успішність»; важливо визнати, що сучасні робітничі професії здатні забезпечити стабільний дохід, соціальні гарантії та кар'єрне зростання); *подолання стереотипів* (сім'я може допомогти дитині подолати упередження щодо «непрестижності» робітничих професій, ознайомивши її з реальними прикладами успішних фахівців – електриків, зварювальників, майстрів технічного обслуговування, які мають високий попит на ринку праці, і гарний кар'єрний ріст); *орієнтація на реалії ринку праці* (важливо пояснити дітям, що в умовах розбалансованого вітчизняного ринку праці вища освіта не завжди гарантує працевлаштування; натомість кваліфіковані робітничі спеціальності є нині надзвичайно затребуваними, особливо в умовах економічного відновлення та розвитку інфраструктури); *спільне планування кар'єри* (важливо, щоб батьки разом із дітьми аналізували професіограми, проходили тестування здібностей, відвідували профорієнтаційні заходи, знайомилися з умовами навчання у закладах П(ПТ)О). Отже, батьки мають усвідомити важливу соціально-педагогічну ідею: професійна орієнтація, що узгоджує здібності і бажання

¹⁰⁰ Hui, K., Lent, R.W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 98–109. <https://doi.org/10.1037/cou0000235>

¹⁰¹ Koçak, O., Ak N., Erdem, S. S. Sinan, M., Younis M.Z., & Erdoğan A. (2021). The Role of Family Influence and Academic Satisfaction on Career Decision-Making Self-Efficacy and Happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (5919). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115919>

дитини з потребами ринку праці, є більш ефективною і перспективною, ніж орієнтація на «престиж».

Варто також наголосити, що найбільш системний уплив на професійний вибір і кар'єрну траєкторію молоді повинні забезпечувати відповідні державні інституції – державні служби зайнятості, заклади освіти тощо.

***Державні служби.** Уряд України* здійснює координацію міжвідомчих програм з професійної орієнтації молоді; підтримує національні проєкти з профорієнтації; забезпечує вивчення та впровадження міжнародного досвіду професійної орієнтації населення. *МОН України:* розробляє методичні матеріали для профорієнтації у закладах освіти; впроваджує в систему загальної середньої освіти старшу профільну школу; реформує професійну освіту з урахуванням трансформацій, зумовлених реформою НУШ; створює систему моніторингу працевлаштування випускників. *Державна служба зайнятості:* здійснює профорієнтаційне онлайн-тестування через платформу <https://profi.dcz.gov.ua/>; активно впроваджує профорієнтаційні консультації, тренінги, ярмарки професій; розробляє індивідуальні плани кар'єрного розвитку та проводить інформаційні профорієнтаційні кампанії для молоді; роздає тренувальні ваучери для переатестації та перекваліфікації осіб (віком від 45+). *Міністерство економіки України:* аналізує ринок праці та здійснює прогнозування потреб у робітничих кадрах; співпрацює з роботодавцями для формування кадрового резерву. *Міністерство цифрової трансформації (Мінцифри):* розробляє цифрові інструменти для кар'єрного консультування; здійснює підтримку освітніх платформ з елементами штучного інтелекту.

Серед успішних ініціатив і проєктів, реалізованих державними інституціями України варто назвати такі: Меморандум про співпрацю між Міністерством освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства молоді і спорту України, Державної служби зайнятості (2019) ¹⁰², метою якого стало посилення міжвідомчої співпраці у сфері профорієнтації молоді, зокрема через створення центрів кар'єри, розроблення

¹⁰² Урядовий портал (2019, 03 червня). МОН: Підписано міжвідомчий меморандум з профорієнтації молоді. <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-pidpisano-mizhvidomchij-memorandum-z-proforiyentaciyi-molodi>

методичних матеріалів, цифровізацію профорієнтаційної роботи та впровадження системи моніторингу працевлаштування випускників (цей документ став основою для подальших ініціатив, зокрема запуску кар'єрних центрів у закладах освіти та розвитку онлайн-платформ для профорієнтації); розроблення Державною службою зайнятості платформи Profi.dcz.gov.ua, що дає змогу проводити онлайн-тестування для визначення професійних нахилів; запровадження МОН України, спільно з Українським інститутом розвитку освіти, Асоціацією інноваційної та цифрової освіти та іншими партнерами всеукраїнського проєкту з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії», що є 5-кроковою системою заходів із елементами штучного інтелекту ¹⁰³; започаткування МОН України Всеукраїнського уроку з профорієнтації, що дало можливість масово охопити учнів 7-11 класів через телерадіотрансляцію ¹⁰⁴.

У жовтні 2019 р. було оприлюднено для громадського обговорення проєкт наказу МОН України «Про затвердження Типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти». Однак офіційного затвердження та державної реєстрації, за наявними на сайті МОН України даними, він не пройшов. Але навіть у вигляді проєкту цей документ мав важливе значення для розвитку центрів кар'єри у закладах П(ПТ)О. Відомо, що найбільшу кількість таких центрів у закладах П(ПТ)О було відкрито у 2020 (34) та 2021 (44) роках ¹⁰⁵ саме на основі цього положення, що передбачало організацію професійної орієнтації здобувачів освіти.

¹⁰³ Всеукраїнський проєкт з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії». <https://hryoutest.in.ua/> ДНЗ «Інститут модернізації змісту освіти» (2021, 28 грудня). П'ять кроків до успіху школяра: презентовано Всеукраїнський проєкт з профорієнтації та побудови кар'єри «Обери професію своєї мрії». <https://imzo.gov.ua/2021/12/28/p-iat-krokiv-do-uspikhu-shkoliara-prezentovano-vseukrains-kyu-proiekt-z-proforiientatsii-ta-pobudovy-kar-iery-obery-profesiiu-svoiei-mrii/>

¹⁰⁴ Всеукраїнський урок з профорієнтації «Обери професію своєї мрії» (2021). <https://www.youtube.com/watch?v=vM6pu3pbMqA&t=47s>
Всеукраїнський урок з профорієнтації (202). [youtube.com/watch?v=vM6pu3pbMqA](https://www.youtube.com/watch?v=vM6pu3pbMqA)
Всеукраїнський урок з профорієнтації (2023). [youtube.com/watch?v=rD6RGfDzN8c](https://www.youtube.com/watch?v=rD6RGfDzN8c)
Офіційна інформація про урок: hfks.org.ua/noviny-arch/vseukrainskij-urok-z-proforntac

Плейлист усіх уроків (YouTube): [youtube.com/playlist?list=PL4lmqF0LvYNE6CZ5r-spF1lCXrKwJu9Vk](https://www.youtube.com/playlist?list=PL4lmqF0LvYNE6CZ5r-spF1lCXrKwJu9Vk)

¹⁰⁵ Базиль Л.А., Байдулін В.Б., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Савченко М.О., Теловата М.Т., Тітова О.А. (2022). *Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник*. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733742> С. 10.

Загальноосвітня школа. У багатьох розвинених країнах світу визнається необхідність забезпечення більш ранньої підготовки молоді до вибору професії з метою задоволення соціальних очікувань щодо оптимізації витрат на вибір професії та адаптації до неї. Зокрема, за свідченням Business Insider (американського новинного вебсайту бізнесу та технологій), лише 15% старшокласників отримують ґрунтовну інформацію про можливі вектори вибору професійної кар'єри. Отже, дуже важливу роль у своєчасному виборі особистістю професії має відігравати загальноосвітня школа. Однак цей рівень освіти має низку проблем із реалізацією завдань професійної орієнтації і кар'єрного консультування здобувачів освіти. Серед них такі: *штатна і фінансова незабезпеченість* (в Україні переважна більшість державних загальноосвітніх шкіл мають одного психолога або соціального педагога, який відповідає за профорієнтаційний напрямок; цього виявляється надто мало для того, щоб забезпечити якісну професійну орієнтацію, допомогти здійснити здобувачем освіти успішний вибір професії, сформуванню уявлень про розвиток професійної кар'єри тощо); *нерівний доступ до якісної профорієнтації* (у школах сільських територіальних громад та прифронтових регіонів бракує кваліфікованих кар'єрних радників, сучасних методичних матеріалів і технічних засобів для проведення ефективної профорієнтаційної роботи); *стереотипи щодо «престижності» професій* (частина батьків і педагогів досі орієнтує учнів виключно на академічну вищу освіту, ігноруючи затребуваність робітничих професій, що створює дисбаланс між очікуваннями і реаліями ринку праці); *недостатня інтеграція цифрових інструментів* (профорієнтаційні платформи, онлайн-тестування та віртуальні екскурсії ще не стали системною частиною шкільної практики, що обмежує доступ учнів до сучасних форм самопізнання).

З огляду на ці проблеми, основними напрямками профорієнтації учнів загальноосвітньої школи мають бути: *забезпечення раннього старту профорієнтації* (відповідно до оновленої концепції МОН України,

профорієнтаційна робота розпочинається вже з 5-го класу ¹⁰⁶; учні мають п'ять років для усвідомлення своїх інтересів, здібностей і можливостей, що дозволить уникнути поспішного вибору профілю в старшій школі); *інтеграція профорієнтації в освітні галузі* (з вересня 2025 року в межах пілотного проєкту профорієнтаційні елементи інтегруються у природничу, мистецьку та технологічну освітні галузі, що дозволить учням 5-6 класів краще зрозуміти прикладне значення знань; пілотні проєкти діятимуть у рамках політики «Освіта для життя» ¹⁰⁷); *кар'єрне орієнтування у 6 – 10 класах* (у зв'язку із проведенням реформи «Нова українська школа» відбувається перехід від традиційної системи профорієнтації до інтегрованого підходу, зумовленого запровадженням нової державної стратегії, що передбачає реалізацію освітнього процесу у тісній взаємодії з роботодавцями, закладами професійної, фахової передвищої і вищої освіти); *кар'єрне консультування у 8–9 класах* (запровадження інституту кар'єрних радників, які допомагатимуть учням визначити сильні сторони, зони розвитку та професійні орієнтири; це сприятиме більш обґрунтованому вибору профілю навчання у 10–11 класах); *формування нової культури вибору професії* (освіта має орієнтуватися на соціальні очікування, що зміщуються від «престижного диплома» до «гідної праці», та зростання соціального інтересу до професій, що забезпечують стабільний дохід, затребуваність і можливість самореалізації незалежно від освітнього рівня); *гнучкість і адаптивність профільного навчання* (учні отримують можливість змінити обраний профіль у 10-му класі, що враховує динаміку інтересів і соціальних умов; школи надаватимуть підтримку у формі консультацій, пробних занять і адаптаційних програм); *розширення партнерства* (школи мають посилювати співпрацю з закладами профосвіти, бізнесом, громадами і громадськими організаціями, що дозволить учням отримати реалістичне уявлення про професійне середовище); *інституалізація*

¹⁰⁶ Освіта. UA (2025, 30 червня). Профорієнтація в школах починатиметься з 5-го класу. <https://osvita.ua/school/reform/94918/>

¹⁰⁷ Якість освіти (2025, 05 червня). Освітні зміни від МОН: що очікує школи з вересня 2025 року. <https://www.yakistosviti.com.ua/novyny/osvitni-zminy-vid-mon-z-veresnia-2025-roku>

кар'єрного супроводу (очікується створення національної платформи кар'єрного консультування, що об'єднає тестування, профілі професій, освітні маршрути та приклади успішних кар'єрних історій); міжнародна співпраця (залучення міжнародних партнерів до вдосконалення механізмів здійснення професійної орієнтації і кар'єрного консультування з урахуванням міжнародного досвіду; розширення співпраці в рамках Проєкту «EU4Skills»).

Реалізація цих напрямів дасть змогу загальноосвітній школі зробити професійну орієнтацію більш системною і послідовною, наблизивши її до актуальних запитів суспільства та вітчизняної економіки.

Професійна освіта. Усі недоліки шкільної профорієнтації тяжким тягарем лягають на плечі педагогів закладів П(ПТ)О, які змушені корегувати часто незрілі і недостатньо усвідомлені професійні орієнтири здобувачів професійної освіти. Це стало однією з причин активного впровадження в заклади П(ПТ)О центрів кар'єри, що мали на меті наблизити умови професійної підготовки молоді до актуальних соціальних очікувань українського суспільства.

Багатомовна цифрова платформа Open Space ETF ¹⁰⁸ здійснювала вивчення можливостей і потенціалу розвитку систем профорієнтації і підтримки розвитку кар'єри у Вірменії, Азербайджані, Грузії та Україні. У звіті «Розроблення національних систем підтримки у розвитку кар'єри» ¹⁰⁹ висвітлено *траєкторії підвищення якості професійної орієнтації упродовж усього життя*. Мова йде про необхідність запровадження комплексних заходів, які б об'єднували профорієнтацію, професійну освіту та інформаційно-просвітницьку роботу. Відповідно до представлених у звіті даних, в українських закладах професійної (професійно-технічної) освіти функціонувало понад 140 центрів кар'єри, але профорієнтаційні заходи в них позбавлені системності і здебільшого

¹⁰⁸ Open Space ETF (2022, 11 April). Career development support system review in Ukraine / Огляд системи підтримки розвитку кар'єри в Україні. <https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/career-development-support-system-review-ukraine-oglyad-sistemi-pidtrimki-rozvitku>

¹⁰⁹ Kadletz, F., Kettunen, J., Moreno da Fonseca, P., Vuorinen, R. (2021). *Developing national career development support systems. Pathways to enhance lifelong career guidance, career education and career development support for workers*. Geneva: International Labour Office, European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

представлені одноразовими тестуваннями. Водночас варто зазначити, що у 2022 р. 86 закладів П(ПТ)О взяли участь в анкетуванні (проведеному Інститутом професійної освіти за сприяння Департаменту професійної освіти МОН України), метою якого було вивчення досвіду роботи центрів кар'єри та їх спроможності допомагати майбутнім фахівцям відкривати й успішно вести власну справу¹¹⁰. Аналіз зібраних матеріалів дає підстави стверджувати, що майже всі такі центри у тій чи іншій мірі здійснюють профорієнтаційну роботу зі здобувачами професійної освіти. Анкетування показало наявність у багатьох закладів П(ПТ)О досить розмаїтого досвіду проведення ефективних профорієнтаційних заходів. Зокрема, такими є: профорієнтаційні тижні і ярмарки професій, дні відкритих дверей, майстер-класи, групові бесіди, тренінги, відеолекторії тощо).

З огляду на це можна виділити основні напрями здійснення профорієнтації в сучасних закладах П(ПТ)О: *інтеграція профорієнтації в освітній процес* (заклади П(ПТ)О дедалі активніше впроваджують профорієнтаційні модулі, майстер-класи, дні відкритих дверей, а також співпрацюють із школами для раннього виявлення професійних інтересів учнів); *підтримка дуальної освіти* (законопроект «Про професійну освіту»¹¹¹, передбачає розвиток дуальної форми навчання як найбільш оптимальної форми поєднання теорії з практикою на підприємствах; це створює нові можливості для профорієнтації через реальний виробничий досвід); *співпраця з бізнесом і громадами* (освітні програми формуються спільно з роботодавцями, що дозволяє адаптувати профорієнтацію до потреб ринку праці; наглядові ради закладів П(ПТ)О включають представників бізнесу, які впливають на стратегічний розвиток установ); *інфраструктурна модернізація* (урядова програма «100 майстерень»¹¹²

¹¹⁰ Базиль Л.А., Байдулін В.Б., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Савченко М.О., Теловата М.Т., Тітова О.А. (2022). *Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник*. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733742>

¹¹¹ НУШ (2025, 16 квітня). Верховна Рада підтримала в першому читанні законопроект про професійну освіту: що передбачають зміни. <https://nus.org.ua/2025/04/16/verhovna-rada-pidtrymala-v-pershomu-chytanni-zakonoprojekt-pro-profesijnu-osvitu-shho-peredbachayut-zminy/>

¹¹² НУШ (2025, 17 січня). Уряд виділив 540 млн грн на проєкт «100 майстерень» у профтехзах та

забезпечує заклади сучасним обладнанням, що сприяє якісній демонстрації професій і підвищує мотивацію здобувачів професійної освіти).

Водночас реалізація цих напрямів профорієнтаційної роботи зі здобувачами професійної освіти виявляє низку проблем, серед яких: *стереотипи щодо «непрестижності» професійної освіти* (попри позитивні зміни, у суспільстві досі зберігаються уявлення про цей рівень освіти як «нижчий», що ускладнює профорієнтаційну роботу; значний відсоток здобувачів освіти не збирається працювати за фахом, сприймаючи цей рівень як сходи́нку для продовження навчання у закладах фахової передвищої і вищої освіти); *нерівномірність доступу до якісної профорієнтації* (у сільських громадах та малих містах часто бракує ресурсів, кваліфікованих кадрів і партнерів для проведення ефективної профорієнтації); *фрагментарність методичних підходів* (відсутність єдиної національної системи профорієнтації у закладах П(ПТ)О призводить до розбіжностей у якості та змісті заходів); *недостатня цифровізація* (за останні п'ять дуже непростих для України років, пов'язаних із пандемією і війною, було створено багато онлайн-сервісів профорієнтації для школярів, їхніх батьків, дітей із особливими потребами; однак все одно бракує інтерактивних платформ, зручних онлайн-тестувань і віртуальних екскурсій, які могли б зробити профорієнтацію більш доступною і привабливою для молоді).

Подолання цих проблем вбачається через: *законодавче оновлення* (новий Закон України «Про професійну освіту» передбачає автономію закладів, гнучкість програм і спрощення ліцензування, що створюватиме більш сприятливе середовище для розвитку профорієнтації); міжнародну підтримку (наприклад, програма «EU4Skills» сприяє модернізації професійної освіти у 7 пілотних областях через інвестиції в інфраструктуру, підготовку кадрів, розроблення профорієнтаційних стратегій); оновлення іміджу професійної освіти (пропонується перехід до сучасних назв «професійний коледж» чи

«навчальний центр», що краще сприймаються суспільством); *розширення цифрових інструментів* (очікується запуск нових онлайн-платформ для профорієнтації, що включатимуть тестування, віртуальні тури, відеоінтерв'ю з фахівцями та інтерактивні карти професій).

Бізнес. Важливим соціальним інструментом сприяння правильному вибору молоддю професійного напрямку є партнерство бізнесу й освіти. Участь бізнесу у професійній орієнтації молоді є ключовим чинником формування кадрового потенціалу, адаптованого до потреб сучасного ринку праці. Основні напрями такої участі включають: *партнерство з закладами освіти* (бізнес укладає угоди з закладами П(ПТ)О щодо дуальної освіти, стажування, спільного оновлення освітніх і робочих навчальних програм відповідно до професійних стандартів); *проведення профорієнтаційних заходів* (компанії організовують дні відкритих дверей, екскурсії на виробництво, майстер-класи, презентації професій, що дає молоді змогу ознайомитися з реальними умовами праці); *фінансова та матеріальна підтримка освіти* (бізнес надає обладнання, інструменти, стипендії та гранти для випускників шкіл, які обирають робітничі професії, стимулюючи їхній професійний розвиток); *кар'єрне наставництво та менторство* (працівники підприємств виступають у ролі наставників, допомагаючи молоді сформуванню уявлення про професійні вимоги, етику праці і перспективи кар'єрного зростання); *участь у формуванні освітньої політики* (представники бізнесу долучаються до дорадчих органів при закладах освіти, впливаючи на стратегічні рішення щодо розвитку професійної орієнтації).

Водночас попри наявність гарних ініціатив і позитивного досвіду участі бізнесу у здійсненні профорієнтаційної роботи з молоддю, у цій сфері існують проблеми, що потребують вивчення й розв'язання. Це, зокрема, *інституційна невизначеність бізнесу у профорієнтаційній діяльності* (відсутність системної координації між бізнесом, освітою та державою, що зумовлює низьку ефективність дуальної освіти і дублювання багатьох освітніх ініціатив); обмежені ресурси малого й середнього бізнесу (малі приватні підприємства часто не мають кадрових чи фінансових можливостей для участі у здійсненні

профорієнтації молоді; тому стажування, як важлива профорієнтаційний форма роботи, доступна здебільшого у великих компаніях); *низька мотивація бізнесу* (профорієнтація не сприймається як інвестиція, а радше як соціальна відповідальність, що зумовлює обмежену кількість менторських програм і слабку участь у заходах закладів освіти); *невизначеність очікувань молоді* (здобувачі освіти часто не має чіткого уявлення про сучасні професії та актуальні вимоги ринку, що призводить до невідповідності між очікуваннями роботодавців і випускників); *недостатня інтеграція soft skills в освітні програми* підготовки майбутніх кваліфікованих робітників (компанії не завжди задоволені розвитком м'яких навичок випускників, які не готові до швидкої професійної адаптації і командної роботи); *відсутність механізмів оцінювання ефективності профорієнтаційної діяльності бізнесу* (немає єдиних критеріїв для вимірювання впливу профорієнтаційних заходів, що ускладнює поширення успішних практик); *нерівний доступ до участі у профорієнтаційних програмах бізнесу* (молодь із сільських територій, внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю мають менше шансів долучитися до профорієнтаційних програм бізнесу); *короткостроковість ініціатив* (багато проєктів мають обмежене фінансування або залежать від грантів, що ускладнює їх сталість); *низький рівень довіри між секторами* (існує певна конкуренція між освітянами, які часто критично ставляться до бізнесу, та підприємцями, які скептично оцінюють якість освіти).

З огляду на це, варто відзначити започатковану у 2020 р. найбільшу в Україні ініціативу державно-приватного партнерства «Пакт заради молоді-2025». Цей проєкт об'єднав ресурси держави й бізнесу для вирішення проблем освіти і зайнятості молоді, об'єднавши понад 140 роботодавців, які створили близько 45000 робочих місць для молоді, зокрема у сфері робітничих професій. У проєкті взяли участь понад 3000 молодих людей, освітян і роботодавців, проведено понад 100 форумів і тренінгів. Ініціатива сприяла формуванню нової культури вибору професії і подоланню стереотипів щодо непрестижності робітничих спеціальностей. Ця ініціатива CSR Europe була визнана однією з

кращих молодіжних практик у Європі, а глобальна ініціатива ООН Decent Jobs for Youth назвала цей пакт одним із кращих прикладів реалізації Цілі сталого розвитку №8 у світі ¹¹³.

Громадянське суспільство. Важливу роль у формуванні свідомого професійного вибору молоді, особливо в контексті популяризації робітничих професій мають відігравати громадські організації, територіальні громади та інші об'єднання, що мають взяти на себе відповідальність за доступність, змістовність і практичну орієнтованість профорієнтаційної роботи, сприяючи розвитку трудового потенціалу громади, регіону, країни та зміцненню соціальної згуртованості.

Основними напрямками профорієнтаційної роботи громадянського суспільства щодо орієнтації молоді на робітничі професії є: *самостійні громадські ініціативи* (створення у громадах молодіжних центрів, організація профорієнтаційних таборів, запровадження профорієнтаційних програм, проведення короткотермінового стажування молоді у місцевих малих компаніях, де відбувається знайомство з робітничими професіями й отримується перший професійний досвід; наприклад, «Шанс для молоді» (м. Рівне) ¹¹⁴; *спільні з державними інституціями ініціативи громадських організацій* (проєкти з кар'єрного консультування, менторства, стажування та популяризації робітничих професій; наприклад, Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» у партнерстві з МОН України і Мінмолодьспорту України створено низку профорієнтаційних буклетів для молоді ¹¹⁵, Асоціацією інноваційної та цифрової освіти засновано школи кар'єрного консультанта для підготовки вчителів і психологів до кар'єрного консультування), за підтримки UNFPA реалізовано профорієнтаційний проєкт

¹¹³ Мінекономіки (б.р.в.). Український Пакт заради молоді – 2025. <https://me.gov.ua/view/4b69da78-71c4-4f13-bcc1-14980f72b609>

¹¹⁴ Перспектива. Інформаційний портал м. Нетішин (б.р.в.). Громадські ініціативи на підтримку працевлаштування молоді. <https://perspekt.org.ua/articles/gromadski-iniciativi-na-pidtrimku-pracevlashtuvannya-molodi>

¹¹⁵ Міністерство освіти і науки України (2020). *Профорієнтаційний буклет для молоді*. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/proforiyentaciya-shkolyariv/2021/18.01/buklet%20dlya%20molodi.pdf>

«Відбій кар'єрної тривоги!»¹¹⁶; Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (CSR Ukraine) через платформу Career Hub у партнерстві з Першим Українським Міжнародним Банком (ПУМБ), Міністерством освіти і науки України та Міністерством молоді та спорту України реалізовано проєкт «Моя кар'єра в Україні»); *розвиток територіальних громад як осередків профорієнтації* (громади організовують ярмарки професій, зустрічі з майстрами, екскурсії на місцеві підприємства, співпрацюють із закладами професійної освіти для створення локальних освітніх маршрутів).

Попри значні досягнення громадянського суспільства у здійсненні професійної орієнтації молоді на робітничі професії існують у цій сфері і певні проблеми, серед яких: *фрагментарність громадських ініціатив* (більшість профорієнтаційних проєктів реалізуються точково, без системної інтеграції в освітню політику, що ускладнює масштабування успішних практик); *нерівний доступ до ресурсів* (у малих громадах бракує фінансування, кваліфікованих кадрів і технічної бази для проведення якісної профорієнтації); *слабка координація між секторами* (взаємодія між школами, громадами, громадськими організаціями, бізнесом і органами влади часто неформальна, що знижує ефективність спільних заходів).

Наукові установи. Заклади вищої освіти і наукові інститути в Україні відіграють важливу роль у розвитку професійної орієнтації молоді, зокрема на робітничі професії, через дослідження, методичну підтримку, освітні програми та міжсекторальну співпрацю. Важливу роль у розвитку професійної орієнтації молоді на робітничі професії відіграє Інститут професійної освіти Національної академії педагогічних наук України (ІПО НАПН України), поєднуючи наукові дослідження, методичну підтримку та освітні інновації. Основними напрямками його діяльності у сфері професійної орієнтації молоді на робітничі професії є: *аналітична та методологічна підтримка* (розроблення організаційно-педагогічних моделей професійної орієнтації, що враховують психолого-

¹¹⁶ «Відбій кар'єрної тривоги!»: SCORM-курс з вибору професії без гендерних стереотипів. <https://hryoutest.in.ua/courses/vidbiy-kar-yernoji-trivogi-scorm-kurs-z-viboru-profesiji-bez-gendernih-stererotipiv>

педагогічні особливості здобувачів професійної освіти, проведення досліджень щодо мотивації вибору професії і формування кар'єрних траєкторій); *науково-методичний супровід* (розроблення концепцій, методик і технологій професійної орієнтації, адаптованих до сучасних викликів ринку праці); *інтеграція з ринком праці* (аналіз тенденцій ринку праці та оновлення змісту професійної орієнтації; співпраця з роботодавцями для створення актуальних профорієнтаційних матеріалів та практичних кейсів); *популяризація педагогічних інновацій з проблем професійної орієнтації* (публікація статей ¹¹⁷, видання наукової, навчальної і виробничо-практичної продукції ¹¹⁸; проведення науково-практичних масових заходів).

Виклики цифрового суспільства. З пандемією профорієнтація була перетворена в цифрові формати за допомогою електронних платформ, застосунків для смартфонів, вебінарів, онлайн-тренінгів, семінарів тощо, але слід переглянути велику кількість різних онлайн-платформ та цифрових послуг, пропонує різних зацікавленими сторонами, та запропонувати інтегровані, орієнтовані на потреби способи для задоволення потреб різних груп клієнтів. Війна ще більше прискорила розвиток цифрових освітніх технологій і сприяла конгломерації профорієнтаційної діяльності держави, бізнесу і громадянського суспільства. Відтак соціально-економічна нестабільність сприяла трансформації профорієнтація у цифрові формати за допомогою різних електронних платформ, телефонних застосунків, онлайн-тренінгів, вебінарів тощо. У цьому контексті варто відзначити: створення «Паспорта здібностей»

¹¹⁷ Закатнов, Д. (2011). Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи.. *Професійна педагогіка*, 1, 15-21. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2011.1.15-21>

¹¹⁸ Лозовецька, В. Т. (2012). *Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці* : монографія. Київ: ІПТО НАПН України. <http://lib.iitta.gov.ua/2950/>

Закатнов, Д. О. (2012). *Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення*: монографія. Київ : Педагогічна думка. <http://lib.iitta.gov.ua/2192/>

Мельник, О. В., Злочеська, Л. С., & Гончар, Н. С. (2012). *Методи психодіагностики у професійному самовизначенні учнівської молоді: методичний посібник* [для педагогічних працівників]. Київ : Педагогічна думка. <http://lib.iitta.gov.ua/2303/>

Калошин, В.Ф. (2012). *Позитивне мислення як чинник професійного самовизначення молоді в умовах ПТНЗ: методичний посібник*. Київ: ІПТО НАПН України. <http://lib.iitta.gov.ua/7148/>

Закатнов, Д. О. (ред.) (2012). *Професійне виховання майбутніх кваліфікованих робітників* : методичний посібник. Київ: ІПТО НАПН України. <http://lib.iitta.gov.ua/2477/>

(особистого онлайн-акаунта, що містить інформацію про всю кар'єру особистості і результати пройдених нею тестів), розроблення електронної платформи Державної служби зайнятості «Керівництво кар'єрою та розвиток кар'єри»; запровадження SmartJob (комплексної платформи з пошуку роботи в цифровому світі). Непересічне значення для вдосконалення профорієнтаційної діяльності громадського суспільства відіграє також розроблена Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (CSR Ukraine) цифрова платформа CareerHub, що об'єднує ресурси для тестування, пошуку стажувань, менторських програм і перших кроків у професії. Ця платформа підтримує ініціативу «Пакт заради молоді 2025», що об'єднує роботодавців до проведення заходів із профорієнтації, вже відомий проєкт «Моя кар'єра в Україні», який щороку залучає старшокласників до написання есе про майбутню професію, з подальшими зустрічами з фахівцями та участю в регіональних конференціях.

Отже, *соціальний підхід* до професійної орієнтації молоді на робітничі професії передбачає формування системи суб'єктів з чітко визначеними профорієнтаційними функціями, а саме: *сім'я* (фундаментальний ресурс кар'єрної підтримки молоді), *школа* (формує початкові кар'єрні орієнтири); *заклади П(ПТ)О* (забезпечують формування первинних професійних навичок і практичний старт молодого фахівця); *бізнес* (реалізує інтеграцію ринку праці й освіти через організацію стажування, розвиток дуальної освіти, посилення матеріально-технічної бази закладів освіти); *держава* (створює інститути підтримки, ваучеризацію та системний дизайн профорієнтації); *наукові установи* (забезпечують аналітичну і методичну підтримку, розробляють освітні програми і курси, моделюють і популяризують приклади успішних практик).

З позицій соціального підходу, профорієнтація – це локальний соціальний процес, що формує компетентне громадянство і стабільні трудові практики, передбачає системне поєднання індивідуальної підтримки, інституційної координації, технологічних інновацій та розвитку професійної ідентичності, що в сукупності сприяє досягненню очікуваного соціально-економічного

результату – зниження молодіжного безробіття й підвищення ефективної зайнятості.

4.2. Гуманітарні основи професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти

У сучасних умовах трансформації українського суспільства, зокрема в контексті повоєнного відновлення, професійна орієнтація молоді набуває особливого значення. Робітничі професії, які тривалий час залишалися на периферії суспільної уваги, сьогодні постають як ключовий ресурс економічної стабільності, соціальної згуртованості та національної безпеки. Проте ефективна орієнтація молоді на ці професії потребує не лише інструментальних рішень, а й глибокого гуманітарного осмислення.

Гуманітарний підхід до професійної орієнтації передбачає переорієнтацію з утилітарного вибору «професія як засіб заробітку» на ціннісно-особистісне бачення «професія як форма самореалізації, служіння й гідності». Такий підхід базується на принципах людиноцентризму, діалогу, рефлексії та культурної інтеграції. Він дозволяє не лише інформувати молодь про можливості професійного розвитку, а й формувати глибоке розуміння соціального значення робітничих професій, їхньої ролі у творенні спільного блага.

Актуальність гуманітарного підходу зумовлена низкою викликів: *стереотипізація* (робітничі професії часто сприймаються як менш престижні, що демотивує молодь і знижує соціальний статус професійно-технічної освіти); *дефіцит рефлексії* (молоді люди нерідко обирають професію без усвідомлення власних цінностей, інтересів і життєвих орієнтирів); *відсутність діалогу* (освітнє середовище не завжди забезпечує простір для відкритого обговорення професійних шляхів, життєвих сценаріїв і культурних моделей успіху); *соціокультурна фрагментація* (у багатьох громадах відсутні ресурси для гуманітарного супроводу професійного вибору – бібліотеки, культурні центри, наставництво).

Зміст гуманітарного підходу полягає у створенні умов для: *осмислення професії як культурного явища* (через історії успіху, літературні образи,

мистецькі практики, що формують позитивний образ праці); *наративного консультування* (коли молодь розповідає про свої мрії, страхи, досвід, а консультант допомагає структурувати ці наративи у професійні сценарії); *творчого самовираження* (використання есе, колажів, проєктів, які дозволяють молоді побачити себе в різних професійних ролях); *формування й усвідомлення ціннісної орієнтації* (допомога у формуванні уявлень про гідну працю, відповідальність, служіння громаді).

Гуманітарний підхід не заперечує важливість економічних, технічних чи психологічних чинників, але доповнює їх глибшим виміром – формуванням професійної ідентичності, яка базується на культурних кодах, етичних орієнтирах і соціальному сенсі. У цьому контексті робітнича професія постає не як «альтернатива» академічному успіху, а як рівноцінний шлях до самореалізації, що потребує інтелектуального, емоційного і морального ресурсу.

Таким чином, гуманітарний підхід до професійної орієнтації молоді – це не лише метод, а й стратегія формування нової культури праці, де кожна професія має гідність, а кожен здобувач освіти – право на сенсовний вибір. Його впровадження в систему професійно-технічної освіти сприятиме не лише підвищенню мотивації молоді, а й зміцненню соціального капіталу України.

Поєднання соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді на робітничі професії

Відмінність між соціальним і гуманітарним підходами до професійної орієнтації полягає насамперед у фокусі, методах і ціннісних орієнтирах, які лежать в основі кожного з них. Обидва підходи важливі, але вони вирішують різні завдання і апелюють до різних рівнів професійного вибору (таблиця 4.1).

Таким чином, соціальний підхід прагне забезпечити відповідність між потребами ринку праці та вибором молоді. Він корисний для прогнозування зайнятості, виявлення дефіцитних професій, формування освітньої політики. Проте він може знеособити процес вибору, зводячи його до функціональної відповідності. Гуманітарний підхід, навпаки, зосереджується на внутрішньому

світі молодій людини – її прагненнях, емоціях, культурних кодах. Він допомагає не просто «знайти роботу», а знайти себе в професії, побачити в ній сенс і гідність. В ідеалі, ці два підходи мають доповнювати один одного: соціальний – як аналітична основа, гуманітарний – як ціннісна рамка. Тільки в такому поєднанні профорієнтація стає не просто інструментом працевлаштування, а процесом формування зрілої, відповідальної особистості.

Соціальний запит на інтеграцію соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді виникає як відповідь на комплексні виклики сучасного українського суспільства – економічні, культурні, демографічні та освітні. Така інтеграція є не лише методологічним рішенням, а відображає глибокий запит суспільства у формуванні *зрілого, відповідального і гідного професійного вибору молоді*, особливо в контексті робітничих професій.

Таблиця 4.1

Порівняння соціального та гуманітарного підходів до профорієнтації молоді на робітничі професії

Критерій	Соціальний підхід	Гуманітарний підхід
Фокус	Соціальні умови, ринок праці, доступність професій	Особистість, цінності, сенси, культурна ідентичність
Мета	Адаптація молоді до соціально-економічних реалій	Формування усвідомленого, ціннісного вибору професії
Інструменти	Статистика, соціологічні опитування, аналіз зайнятості	Наративне консультування, рефлексивні практики, культурні ресурси
Контекст	Вплив сім'ї, громади, державних і соціальних інститутів, медіа	Вплив гуманітарної освіти, мистецтва, літератури, етики
Тип мислення	Соціологічне, системне	Філософське, рефлексивне, емоційно-ціннісне
Роль консультанта	Посередник між молоддю та ринком праці	Наставник, який допомагає осмислити життєвий і професійний шлях
Орієнтація	На відповідність соціальним запитам	На внутрішню узгодженість вибору з особистісними переконаннями
Ризики при домінуванні	Механістичність, знеособлення, орієнтація лише на «потрібні» професії	Ідеалізація, недостатня увага до реальних умов ринку праці

Складено автором на основі узагальнення використаних джерел

Цей запит обґрунтовується низкою факторів: *потребою в соціальній згуртованості* (у повоєнному контексті Україна потребує відновлення довіри між поколіннями, регіонами, секторами; робітничі професії – це не лише

економічна необхідність, а й соціальний цемент, що об'єднує громади через спільну працю, відповідальність і локальну ідентичність; інтеграція підходів дозволяє поєднати соціальну ефективність з особистісною гідністю, що зміцнює суспільну єдність); *необхідністю подолання розриву між освітою і ринком праці* (молодь часто не розуміє, як її цінності, інтереси і здібності співвідносяться з реальними професійними можливостями; соціальний підхід дає аналітику, гуманітарний – сенс, а їхнє поєднання дозволяє перетворити статистику на життєвий сценарій, а професію – на особистісну місію); *орієнтацією на формування професійної ідентичності* (суспільство очікує, що молодь буде не просто працевлаштована, а усвідомлено інтегрована в професійне середовище; це потребує не лише знань про ринок праці, а й глибокого розуміння себе, своїх цінностей, мотивацій і культурних кодів); *усвідомленням необхідності формування нової культури професійної орієнтації* (освітні заклади мають бути не лише провідниками знань, а й просторами сенсу, діалогу і рефлексії; інтеграція підходів дозволяє створити освітнє середовище, де професійний вибір – це не тиск, а процес самопізнання і соціального включення); *очікуванням посилення міжсекторальної співпраці* (громади, бізнес, держава й освіта мають працювати разом, але часто говорять «різними мовами»); інтегративна модель створює спільну рамку, де соціальні індикатори поєднуються з гуманітарними сенсами, що дозволяє налагодити ефективну комунікацію між секторами).

Концептуальна модель інтеграції соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді на робітничі професії

Соціальний запит на інтеграцію соціального й гуманітарного підходів є запитом на цілісну людину в цілісному суспільстві. Це прагнення до того, щоб професійна орієнтація не була лише інструментом працевлаштування, а стала процесом формування відповідальної, гідної, культурно вкоріненої особистості, здатної творити майбутнє України.

З огляду на це, для системи професійної освіти в Україні особливо актуальною є концептуальна модель, що інтегрує соціальний і гуманітарний

підходи до професійної орієнтації молоді на робітничі професії, актуальність яких зумовлена завданнями повоєнної відбудови країни. Мета цієї моделі – забезпечити цілісний процес професійної орієнтації молоді, який одночасно враховуватиме соціально-економічні реалії і внутрішній світ особистості, сприяючи усвідомленому, гідному та життєздатному вибору професії.

Структура моделі передбачає наявність аналітичного, ціннісно-особистісного та інтеграційного блоків (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Концептуальна модель інтеграції соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді на робітничі професії

Аналітичний блок (соціальний підхід) передбачає: моніторинг ринку праці (визначення актуальних професій, регіональних потреб, динаміки зайнятості тощо); соціологічні дослідження (виявлення очікувань молоді, особливостей впливу сім'ї, громади, медіа тощо); окреслення освітньо-професійних маршрутів (забезпечення доступності освітніх програм, розширення можливості працевлаштування).

Ціннісно-особистісний блок (гуманітарний підхід) включає: *наративне консультивання* (обговорення життєвих історій, рефлексія, визначення сенсів); *кар'єрне консультивання* (визначення професійних цілей, планування професійного розвитку); *культурні практики* (добір літературних образів праці, підготовка мистецьких проєктів, створення есе тощо); *діалогові формати* (групові обговорення, наставництво, аналіз етичних дилем).

Інтеграційний блок (синтез підходів) містить: формування професійної ідентичності (поєднання соціального запиту з особистими переконаннями); моделювання життєвих сценаріїв (побудова образу «Я в професії» з урахуванням економічних реалій і цінностей); створення освітніх модулів (інтегровані заняття, що поєднують аналіз ринку праці з гуманітарним осмисленням різних аспектів професійної діяльності).

Інтегративна модель дає також змогу гармонійно поєднати практичні інструменти обох підходів до професійної орієнтації здобувачів професійної освіти (таблиця 4.2).

Таблиця 4.2

Практичні інструменти професійної орієнтації

Інструмент	Соціальний компонент	Гуманітарний компонент
Професійна карта регіону	Статистика, вакансії, освітні заклади	Історії успіху, культурні образи професій
Індивідуальний профорієнтаційний план	Тестування, аналіз компетенцій	Есе, рефлексія, ціннісна матриця
Групові тренінги	Рольові ігри, кейси, моделювання ситуацій	Дискусії, творчі завдання, етичні дилеми
Наставництво	Професійні консультації	Наративне і кар'єрне консультивання, моральна підтримка

Складено автором на основі узагальнення використаних джерел.

Для впровадження цієї моделі необхідно забезпечити низку умов: створити міждисциплінарні команди (педагоги, соціологи, культурологи); розробити інтегровані навчальні модулі для закладів П(ПТ)О; залучити до профорієнтаційної роботи місцеві культурні інституції, упровадити систему наставництва з гуманітарним компонентом.

Очікуваними результатами реалізації зазначеної моделі є: формування зрілої професійної ідентичності, підвищення мотивації до робітничих професій, зменшення впливу стереотипів і соціального тиску, зміцнення зв'язку між освітою, культурою і громадою, зменшення безробіття серед молоді, збільшення історій професійного успіху.

4.3. Удосконалення соціогуманітарного складника професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної освіти

У контексті трансформації системи освіти та викликів на ринку праці, професійна орієнтація молоді потребує суттєвого оновлення – не лише в інструментах, а й у ціннісних підходах. Соціальний і гуманітарний складники профорієнтації відіграють ключову роль у формуванні усвідомленого, відповідального вибору професії, що базується не лише на економічній доцільності, а й на особистісному сенсі, громадянській мотивації та культурній ідентичності. З огляду на це, підготовка рекомендацій з удосконалення цих складників є необхідною для: забезпечення рівного доступу до профорієнтаційних ресурсів; формування гідності праці як суспільної цінності; інтеграції гуманітарних практик у професійне самовизначення молоді; зміцнення міжсекторальної співпраці між освітою, культурою, соціальною політикою та ринком.

Цільовою аудиторією рекомендацій можуть бути: урядові структури (МОН, Мінсоцполітики, Мінекономіки, Мінмолодьспорту) – для допомоги у формуванні політик і нормативної бази; регіональні та місцеві органи влади – для адаптації завдань професійної орієнтації здобувачів професійної освіти до контексту громади; заклади П(ПТ)О – для впровадження гуманітарних підходів у профорієнтаційну роботу; кар'єрні консультанти, педагоги, соціальні

працівники – для застосування рекомендацій як практичного інструмента щоденної роботи з молоддю; культурні та молодіжні інституції – для створення спільних форматів профорієнтації; громадські організації та аналітичні центри – для розроблення, моніторингу та оцінювання ефективності соціального й гуманітарного складників професійної орієнтації.

Для вдосконалення *соціального складника* професійної орієнтації молоді важливо: розширити аналітичну базу профорієнтації (створити інтегровану платформу з актуальними даними про ринок праці, освітні маршрути та професійні перспективи; забезпечити регулярний моніторинг зайнятості випускників закладів П(ПТ)О); зміцнити міжсекторальну взаємодію (формалізувати партнерство між закладами освіти, службою зайнятості, громадами та роботодавцями; запровадити спільні профорієнтаційні заходи – ярмарки професій, стажування, зустрічі з роботодавцями); забезпечити рівний доступ до профорієнтаційних ресурсів (розробити адаптовані програми для сільської молоді, ВПО, осіб з інвалідністю; підтримати мобільні кар'єрні центри та онлайн-консультації); підвищити кваліфікацію кар'єрних консультантів (створити сертифікаційні програми з соціології праці, освітньої аналітики, комунікації з молоддю; впровадити для нових консультантів систему наставництва з гуманітарною компонентою).

Для вдосконалення *гуманітарного складника* доцільно: інтегрувати гуманітарні практики в освітній процес (включити наративне консультування, творчі завдання, есе, культурні кейси до змісту профорієнтаційних занять; створити міжпредметні модулі з історії праці, етики професії, мистецтва і професії); формувати ціннісну рамку професійного вибору (проводити заняття з тем: «Гідність праці», «Моя професія – мій внесок», «Професія як служіння»; залучати приклади з літератури, кіно, мистецтва для осмислення професійних ролей); розвивати рефлексивні формати (запровадити щоденники професійного самопізнання, групові дискусії, інтерв'ювання; створити простори для діалогу – клуби, майстерні, творчі лабораторії); залучати культурні інституції (для проведення профорієнтаційних заходів співпрацювати з бібліотеками, музеями,

театрами; використовувати культурну спадщину як ресурс для формування професійної ідентичності).

Спільною рекомендацією щодо вдосконалення обох складників професійної орієнтації молоді є створення умов для можливості їх інтеграції в єдину модель, де аналітика ринку праці поєднується з особистісним сенсом вибору, а професійна орієнтація стає не лише інструментом працевлаштування, а процесом формування зрілої, відповідальної особистості.

З огляду на це пропонуємо **рекомендації з упровадження концептуальної моделі інтеграції соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді на робітничі професії** – з розподілом за рівнями управління.

На загальнодержавному рівні доцільним може бути: нормативне закріплення моделі (внести положення про соціально-гуманітарну складову профорієнтації до стратегічних документів, що впливають на здійснення професійної орієнтації молоді; розробити стандарти профорієнтаційної діяльності з урахуванням гуманітарних підходів); формування міжвідомчої координації (створити міжміністерську робочу групу для узгодження політик МОН України, Мінсоцполітики, Мінекономіки, Мінцифри, Мінкультури щодо організації професійної орієнтації молоді; запровадити єдину цифрову платформу для профорієнтації з інтеграцією аналітики, кейсів, культурних ресурсів); інвестиції в підготовку кадрів для здійснення професійної орієнтації і кар'єрного консультування (включити гуманітарні модулі до програм підвищення кваліфікації кар'єрних консультантів; створити грантові програми для інноваційних профорієнтаційних проєктів).

На регіональному рівні можна забезпечити: адаптацію моделі до регіонального контексту (провести регіональні дослідження потреб молоді, ринку праці, культурних ресурсів; створити регіональні дорожні карти профорієнтації молоді); мережування інституцій (об'єднати заклади П(ПТ)О, центри зайнятості, культурні установи, молодіжні простори в регіональні профорієнтаційні кластери; організувати міжінституційні тренінги та обміни досвідом); публічну комунікацію (організувати регіональні кампанії з

популяризації робітничих професій через системні культурні наративи; залучити місцевих лідерів думок, митців, успішних випускників закладів П(ПТ)О як регіональних амбасадорів професійної орієнтації на робітничі професії).

На місцевому рівні пропонується здійснювати: інтеграцію профорієнтаційних інструментів і практик у молодіжну політику громади (включити профорієнтацію до програм розвитку молоді, освіти, культури; створити локальні профорієнтаційні хаби на базі бібліотек, центрів дозвілля, центрів кар'єри закладів П(ПТ)О); залучення молоді до спільної діяльності (провести воркшопи, опитування, фокус-групи з молоддю щодо їхніх очікувань і потреб; створити молодіжні ради при профорієнтаційних хабах); підтримку інноваційних форматів (запровадити профорієнтаційні театральні постановки, виставки, подкасти; організувати конкурси на кращу історію професійного вибору).

На інституційному рівні важливо: у закладах П(ПТ)О – забезпечити оновлення освітнього середовища (впровадити міжпредметні модулі з гуманітарним змістом з історії праці, етики професії тощо; створити простори для рефлексії – клуби, майстерні, творчі лабораторії), посилити партнерство з роботодавцями та культурними інституціями (організувати спільні заходи – «День професії», «Майстер-клас з майстром», «Професія в культурі» тощо; створити кейси на основі реальних історій успіху випускників); у закладах вищої педагогічної освіти, інститутах післядипломної педагогічної освіти – організувати підготовку педагогів і консультантів (провести тренінги з гуманітарних методик профорієнтації, ознайомити з принципами наративного консультування, культурними кейсами; запровадити наставництво між досвідченими і молодими педагогами з проблем професійної орієнтації здобувачів освіти); у наукових інститутах – забезпечити науково-методичний супровід профорієнтаційної діяльності центрів кар'єри у закладах П(ПТ)О (розробити педагогічні інновації з удосконалення соціального й гуманітарного

складників професійної орієнтації молоді на актуальні робітничі професії, забезпечити їх адвокацію й популяризацію в науково-освітньому середовищі).

Таким чином, у сучасних умовах розвитку професійної освіти в Україні, особливо в контексті післявоєнного відновлення, професійна орієнтація молоді на робітничі професії потребує переосмислення як у змістовому, так і в методологічному вимірі. Аналіз соціальних аспектів засвідчує, що ефективна профорієнтація має базуватися на реаліях ринку праці, потребах регіонів, міжсекторальній взаємодії та доступності ресурсів для всіх категорій молоді. Водночас гуманітарні основи орієнтації відкривають простір для формування професійної ідентичності, ціннісного вибору, рефлексії та культурного осмислення праці.

Запропонована концептуальна модель інтеграції соціального й гуманітарного підходів до професійної орієнтації молоді на робітничі професії дозволяє створити цілісну систему професійної орієнтації, в якій аналітика ринку праці доповнюється сенсовим, етичним і культурним виміром. Такий підхід сприяє не лише працевлаштуванню, а й формуванню зрілої, відповідальної особистості, здатної усвідомлено обирати професійний шлях і долучатися до розбудови суспільства.

РОЗДІЛ 5. КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ЦЕНТРАХ КАР'ЄРИ ЗАКЛАДІВ П(ПТ)О

5.1. Центр кар'єри як структурний підрозділ закладу професійної (професійно-технічної) освіти

В умовах цивілізаційної невизначеності, спричиненої реаліями повномасштабної війни, соціально-економічними кризовими явищами, у т.ч. трансформаціями ринку праці, особливої актуальності набуває проблема професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної освіти. Більшість роботодавців відзначають дефіцит спеціалістів. За офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2025 року статус

безробітного мали 256,7 тис. осіб, з яких працевлаштовано більше 48 %. При цьому 70 % опитаних роботодавців у 2025 році вказали на гострий дефіцит кадрів. Водночас залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2025 р. 33 % становили особи віком до 25 років та 21 % – віком 25–34 роки. Упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років. Спостерігається відсутність практичних навичок у працівників для реалізації професійного потенціалу. Це підвищує ризики нестабільної зайнятості, затримує перехід молоді від навчання до роботи. Особливо це стосується підтримки внутрішньо переміщених осіб та підготовки молоді, зокрема у закладах професійної освіти до затребуваних на ринку праці професій. Примітно, що країнах ЄС і ОЕСР, де професійна орієнтація й кар'єрне консультування інтегровані в систему освіти ще з початкових етапів навчання дітей і молоді, спостерігається зниження на 10-15% рівня безробіття серед молодих спеціалістів (за результатами дослідження «Навчання для кар'єри», проведеного ЮНІСЕФ та Європейським фондом освіти (ETF) у 2023 році).

Питання професійного розвитку та кар'єрного зростання громадян в Українській державі декларуються, здебільшого, положеннями законів України «Про освіту»¹¹⁹, «Про професійну освіту»¹²⁰, а також ЗУ «Про професійний розвиток працівників»¹²¹, відповідними концептуально-програмовими державними документами та забезпечуються в контексті надання профорієнтаційних послуг населенню центрами зайнятості. З огляду на це вбачаємо об'єктивну потребу проаналізувати відповідне нормативно-правове забезпечення.

Вперше поняття «центр професійної орієнтації» та «молодіжний центр праці» на законодавчому рівні згадуються в «Концепції державної системи

¹¹⁹ Закон України «Про освіту» (2017). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19?find=1&text=+%D0%BA%D0%B0%D1%80#w1_2

¹²⁰ Закон України «Про професійну освіту» (2025). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20?find=1&text=+%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80#w1_5

¹²¹ Закон України «Про професійний розвиток працівників» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

професійної орієнтації населення». Одним із основних завдань діяльності таких організацій, що функціонують у взаємодії з державними центрами зайнятості, передбачено здійснення професійної орієнтації населення¹²². На жаль, у «Положенні про раду з питань професійної орієнтації населення»¹²³, що створена як консультативно-дорадчий орган при Кабінеті Міністрів України, а також у «Порядку надання послуг з професійної орієнтації осіб»¹²⁴ означені інституції навіть не згадуються. Попри це, в затвердженому Кабінетом Міністрів «Плані заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення» вже безпосередньо зафіксоване поняття «центр кар'єри» у контексті «сприяння органами державної виконавчої влади створенню таких осередків на базі закладів освіти з метою забезпечення професійного консультування молоді щодо адаптації до умов ринку праці, формування навичок, затребуваних роботодавцями»¹²⁵.

Положеннями Закону України «Про освіту» регулюються загальні засади функціонування освітньої галузі, у т.ч. професійної, передбачається забезпечення прав громадян на здобуття освіти, визначено її принципи, рівні, компетентності, що певною мірою стосуються здійснення профорієнтації через систему освіти. Зокрема, у статті 15 законодавчого акту в контексті конкретизації мети професійної освіти міститься вказівка щодо набуття компетентностей, «необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення конкурентоздатності особи на ринку праці, а також *перспектив кар'єрного зростання впродовж усього її життя*»¹²⁶. Позитивним вважаємо, що статтею 36 Закону України «Про професійну освіту» чітко означено статус центру професійної кар'єри – «структурний підрозділ

¹²² Постанова КМУ «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (2008) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text>

¹²³ Положення про Раду з питань професійної орієнтації населення (2009). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF#Text>

¹²⁴ Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб (2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1129-20#Text>

¹²⁵ План заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (2018) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469-2018-%D1%80?find=1&text>

¹²⁶ Закон України «Про професійну освіту» (2017). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19?find=1&text=%D0%BA%D0%B0%D1%80#w1_2

закладу професійної освіти, що функціонує з метою проведення заходів з професійної орієнтації та консультування, популяризації професійної освіти, сприяння працевлаштуванню випускників закладу професійної освіти, відстеження траєкторій їх кар'єрного зростання тощо»¹²⁷, а статтею 62 передбачено фінансування «заходів професійної орієнтації та розвитку професійної кар'єри»¹²⁸.

Отже, на законодавчому рівні спостерігається позитивна тенденція щодо утвердження центрів кар'єри як структурних підрозділів закладів освіти, сприяння створенню таких осередків та популяризації їх діяльності.

Дослідження історії створення центрів кар'єри свідчить, що початково такі підрозділи відкривали в закладах вищої освіти (Національний університет «Львівська політехніка» (1993), Національний університет «Києво-Могилянська академія» (1994), Київський національний економічний університет (1999), а вже після прийняття низки нормативно-правових документів – в училищах Волинської (2017 рік), Львівської і Хмельницької (2018 рік) областей. Саме в 2018 році засновано «Спільноту директорів кар'єрних центрів провідних університетів України» за участю представників Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, Національного університету «Київська політехніка» імені Ігоря Сікорського, Українського державного університету імені М.П. Драгоманова, Університету «Крок», Львівського національного університету імені Івана Франка, Національного університету «Львівська політехніка», Одеського національного університету імені І.І. Мечникова, Сумського державного університету. Нині до цієї спільноти долучаються керівники Центрів розвитку кар'єри з інших закладів освіти. Мета її діяльності полягає в обміні досвідом і кращими практиками сприяння зайнятості української молоді задля збереження потенціалу України.

У закладах професійної освіти центри кар'єри почали відкривати з 2020

¹²⁷ Закон України «Про професійну освіту» (2025). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20?find=1&text=%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80#w1_5

¹²⁸ Закон України «Про професійну освіту» (2025). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20?find=1&text=%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80#w1_5

року, що обумовлювалося упровадженням «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» (2019), а зокрема необхідністю «створення в закладах освіти умов для формування всебічно розвиненої особистості, здатної до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж усього життя, розвитку професійної кар'єри, підприємництва та самозайнятості». Масштабному відкриттю центрів кар'єри в закладах професійної освіти у 2021 році сприяв Лист Міністерства освіти і науки України від 04.11.2021 № 1/19107-21, адресований департаментам (управлінням) освіти і науки обласних, Київської міської державних адміністрацій ¹²⁹.

Вивчення практичного досвіду діяльності центрів кар'єри в ЗПО, що проводилося співробітниками наукового відділу виховання і професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України упродовж 2022–2025 рр., свідчить, що локальними передумовами відкриття таких осередків є:

- необхідність популяризації професійної освіти й підвищення престижності робітничих професій;
- сприяння працевлаштуванню здобувачів освіти;
- надання молоді актуальних юридичних, економічних і психологічних знань;
- розвиток професійної кар'єри та підприємницької ініціативи майбутніх фахівців;
- відстеження їх трудового шляху та кар'єрного зростання.

При цьому більшість таких підрозділів закладів професійної освіти мають назву «центр кар'єри». В якості альтернативних педагогі використовують інваріантні назви: «центр консультування з професійної кар'єри», «центр розвитку кар'єри», «центр кар'єрного розвитку», «центр розвитку професійної кар'єри та бізнесу», «офіс кар'єри та профорієнтації» тощо.

¹²⁹ Лист Міністерства освіти і науки України від 04.11.2021 № 1/19107-21 «Про методичні рекомендації МОН України щодо створення центрів кар'єри» URL: <https://drive.google.com/file/d/1Lz6tfUjItYBUAWrso5iRFKp91RF46vCe/view>

Тривалий час основну мету функціонування центрів кар'єри в закладах професійної освіти обмежували ключовою функцією – «сприяння працевлаштуванню учнів і реалізації права випускників закладів професійної освіти на перше робоче місце»¹³⁰. Однак у підготовленому за фінансового сприяння Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) в межах проєкту «Економічна підтримка України» загальному посібнику «Інструментарій центру розвитку кар'єри» до основних завдань діяльності такого структурного підрозділу було віднесено «налагодження співпраці з роботодавцями, проведення кар'єрних заходів, сприяння розвитку необхідних компетентностей у студентів і випускників для їхнього працевлаштування»¹³¹.

В умовах війни, соціально-економічної нестабільності й швидких технологічних змін означені підрозділи мають забезпечувати комплексну підтримку здобувачів професійної освіти у проєктуванні траєкторії їхнього професійного шляху, формуванні навичок працевлаштування, розвитку компетентностей та кар'єрної мобільності. Нині центри кар'єри мають виконують стратегічну місію: допомагати майбутнім фахівцям упевнено орієнтуватися в професійному середовищі, підвищувати імідж закладу освіти, налагоджувати співпрацю з роботодавцями та підсилювати зв'язок із громадами.

Вивчення досвіду діяльності таких осередків в Україні і світі дозволяє узагальнити, що нині Центр кар'єри може функціонувати, як:

- самостійний підрозділ із керівником та командою, підпорядкований директору (або заступнику директора);
- служба у складі навчально-методичного відділу, яка реалізує окремі напрями профорієнтаційної роботи;
- мережевий центр (у великих закладах) із центральним офісом та локальними координаторами.

Обов'язковими структурними складниками центру кар'єри мають бути:

¹³⁰ *Порадник керівникам центрів розвитку кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти.* (2023). Київ: б.в. 56 с.

¹³¹ *Інструментарій Центру розвитку кар'єри.* (2023). Київ : б.в., 108 с.

віртуальний простір, фізичний простір і команда. Тому-то вибір моделі функціонування центру обумовлюється локальними ресурсами (масштабами, площею закладу, кадровим потенціалом, розмірами фінансування) і обов'язково фіксується в Статуті закладу чи Положенні центру.

Незважаючи на модель центру, у «Положенні про центр кар'єри» потрібно обов'язково вказати: його підпорядкування та взаємодію з іншими структурними підрозділами (кафедрами, виробничими підрозділами, службами практики); статус, повноваження і лінії звітності керівника, права та обов'язки працівників центру, взаємодію з роботодавцями, правила укладання меморандумів чи угод про співпрацю, порядок затвердження планів роботи, бюджетування, моніторингу та звітності.

Команда фахівців центру кар'єри, як правило, складається з:

- керівника (директора, завідувача) центру, який координує діяльність, представляє підрозділ у закладі й перед партнерами;
- двох кар'єрних консультантів / коучів, які проводять індивідуальні та групові консультації;
- фахівця із взаємодії з роботодавцями, які організовують практики, стажування, дуальне навчання;
- методиста / аналітика, який відповідатиме за підготовку методичних матеріалів, моніторинг і звітність;
- фахівця з комунікацій (адміністратора, координатора), який забезпечуватиме документообіг, роботу з базами даних та цифровими сервісами.

Міністерство освіти і науки України рекомендує утворювати команду центру кар'єри в межах штатного розпису закладу професійної освіти. Усі працівники та структура центру кар'єри призначаються наказом директора закладу професійної освіти. При цьому бажано, щоб співробітники підрозділу були обізнані з реаліями ринку праці, володіли навичками консультування й фасилітації, вміли налагоджувати партнерську взаємодію, мали розвинене аналітичне мислення та цифрову грамотність. У цьому контексті зазначимо, що

функціонування центру кар'єри в якості окремого підрозділу має низку переваг, що зумовлюються: більшою автономією у плануванні бюджету, персоналу, проєктів; видимість і престижність у структурі закладу професійної освіти, що сприяє формуванню своєрідного «центру сили»; чіткість відповідальності і функцій, що зменшує плутанину між консультаційними й освітніми процесами.

Як структурний підрозділ закладу освіти центр кар'єри забезпечує такі процеси:

- реєстрація та первинне діагностування особистісних і професійних здатностей здобувачів освіти (проведення анкетувань, тестувань, бесід на виявлення інтересів, інтерв'ювання) та інформування студентів щодо вияву їхніх сильних якостей, можливостей проходження виробничої практики, подальшого працевлаштування і професійного навчання;

- планування кар'єрної траєкторії кожного здобувача професійної освіти, складання індивідуальних професійних планів, кар'єрограм, визначення стратегій пошуку роботи;

- навчання, консультування і проведення тренінгових занять з пошуку роботи, розвитку soft skills, цифрових компетентностей;

- налагодження співпраці з роботодавцями – укладання угод, організація практик і стажувань;

- моніторинг працевлаштування випускників – регулярний аналіз і зворотний зв'язок для оновлення освітніх програм;

- робота з випускниками шляхом створення бази даних, запрошення до наставництва.

Отже, *центр кар'єри як структурний підрозділ закладу професійної освіти* забезпечує безперервний психолого-педагогічний супровід проєктування та реалізації траєкторій кар'єрного розвитку, а також (індивідуальне, групове) консультування здобувачів професійної освіти з питань кар'єри, кар'єрного зростання шляхом координування діяльності щодо профорієнтаційної роботи закладів освіти, методичних служб територіальних управлінь (департаментів) освіти і науки, центрів зайнятості на регіональному й

загальнодержавному рівнях. Основними механізмами означених процесів є:

- формування уявлень про професійний успіх, кар'єрні орієнтації, сутнісні характеристики кар'єрної компетентності та механізми її розвитку;
- надання допомоги студентській молоді і випускникам у плануванні кар'єри;
- психолого-педагогічний супровід самореалізації молодої людини на основі вивчення її індивідуально-особистісних інтересів та подальшого їх узгодження з потребами роботодавців і запитами суспільства;
- активізація індивідуально-особистісних якостей випускників закладів освіти задля їхнього працевлаштування та успішної самореалізації в умовах нестабільного ринку праці;
- супровід організації стажування, працевлаштування молоді та випускників.

5.2. Напрями діяльності центрів кар'єри в закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Вивчення чинного нормативно-законодавчого забезпечення, аналіз кращих практик діяльності центрів кар'єри дає змогу узагальнити такі основні функції діяльності центрів кар'єри в закладах професійної освіти:

- оцінно-діагностувальна функція передбачає визначення в здобувачів професійної освіти і випускників ЗПО мотивів вибору типу й способів реалізації професійної кар'єри, діагностування кар'єрних орієнтацій та рівнів розвиненості кар'єрної компетентності;
- навчально-комунікативна функція зорієнтована на навчання студентської молоді технологіям планування професійної кар'єри засобами індивідуально-особистісної взаємодії, обміну інформацією, визначення, закріплення і відтворення зв'язків і відносин, що утворюють систему цінностей, норм, окремих дій, способів діяльності, закріплюють та стандартизують поведінку молоді в умовах ринку праці на відповідних етапах цивілізаційного поступу;
- інтегративно-координаційна функція обумовлює наскрізні вектори

діяльності працівників Центру та співробітників ЗПО щодо підготовки конкурентоспроможних робітників, здатних до проектування професійної кар'єри, самореалізації у межах фахової діяльності, професійного зростання на основі активізації процесів гуртування, створення команди зі спільними інтересами й ціннісними орієнтаціями, формування у представників професійних спільнот відчуття взаємовідповідальності;

- соціалізаційно-консультативна й *регулятивна* функції передбачають усвідомлене засвоєння студентами норм професійної культури, соціальних ролей, еталонних (типових) зразків (стереотипів) поведінки і механізмів їх реалізації, формування ціннісних орієнтацій, надання консультативної допомоги в питаннях планування професійної кар'єри;

- інформаційно-стимулювальна функція полягає у забезпеченні студентів актуальною інформацією про ймовірні шляхи становлення професійної кар'єри та способи подальшого кар'єрного розвитку, наданні інформації про новітній стан ринку праці, затребувані професії, вимоги роботодавців, а також зорієнтована на своєчасне виявлення досягнень і недоліків у побудові й реалізації професійної кар'єри, застосуванні заходів, спрямованих на закріплення, зміцнення і розвиток позитивних зрушень та блокування й усунення негативних рис.

Означені функції реалізуються в контексті надання таких видів послуг: інформативно-профорієнтаційні (тестування інтересів, мотивів, умінь, інформування про ринок праці та професійні траєкторії, профорієнтаційне консультування); навчально-консультативні (супровід у складанні індивідуального професійного плану, кар'єрної траєкторії, кар'єрограми, допомога у складанні резюме та підготовці до співбесіди); підготовка до працевлаштування та розвитку фахових навичок (тренінги з пошуку роботи, нетворкінгу, цифрових навичок, «soft skills» (комунікація, тайм-менеджмент); налагодження партнерської взаємодії (допомога у виборі об'єктів для проходження виробничої практики, реалізації елементів дуальної освіти, підтримання зв'язків з роботодавцями, організація стажувань тощо);

комунікування з випускниками (створення бази випускників, моніторинг працевлаштування, удосконалення змісту освітніх програм і програм тренінгів); діджитал-послуги й аналітика (створення та ведення онлайн-порталу вакансій, організація онлайн-консультацій (чат/відео), збір даних для звітності й аналізу локального ринку праці).

Отже, діяльність центрів кар'єри як структурних підрозділів закладів освіти забезпечує:

- професійне інформування, що полягає у наданні здобувачам освіти відомостей про особливості фахової праці та її роль у професійному самовизначенні особи; інформуванні студентів про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме набуттю професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

- професійне консультування, що спрямоване на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

- професійний відбір, що полягає у встановленні відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад.

Застосування напрацювань формальної, неформальної та інформальної форм навчання здійснюється за тематичними напрямками діяльності центру.

Напрямок «Консультування з професійної кар'єри» реалізується за трьома векторами: 1) професійне просвітництво – інформування майбутніх фахівців актуальними відомостями про затребувані професії, заклади освіти з інноваційними та перспективними стратегіями розвитку, інноваційні державні і освітні програми особистісного та професійного розвитку, а також – про можливості проектування професійної кар'єри; 2) фахове консультування забезпечує пошук та надання новітньої об'єктивної інформації щодо

розв'язання проблеми вибору професії, здобуття фахової освіти, поглиблення набутого рівня професійних умінь, навичок; 3) консультування педагогічних працівників, методистів у питаннях організації і проведення заходів, метою яких передбачено поглиблення знань і розвиток у студентів вмінь будувати професійну кар'єру.

Напрямок «Посилення престижності професії» передбачає формування в студентської молоді та випускників навичок самопрезентації й ефективної поведінки на ринку праці (тренінги, семінари, майстер-класи, ділові й імітаційно-рольові ігри, консультації зі створення портфоліо, портфелю досягнень, проходження співбесіди тощо) й охоплює: забезпечення навчально-методичного супроводу спеціалізованих курсів («Твоя професійна кар'єра», «Побудова кар'єри», «Підприємницька діяльність», «Професійний план на майбутнє» тощо); підготовку й апробацію міждисциплінарних освітньо-методичних розробок із формування знань і умінь про майбутню професійну діяльність; організацію тренінгових занять: «Чи зможу я презентувати себе на ринку праці?», «Чому на цю посаду з-поміж кандидатів візьмуть мене», «Успішна особистість XXI століття» тощо.

Напрямок «Сприяння працевлаштуванню» зорієнтований на інформування студентів і випускників про наявні вакансії, стажування, практики, навчальні курси в компаніях роботодавців і реалізується на основі проєктів («Барометр ринку праці», «Професії нашого регіону», «Професії XXI століття», «Ярмарка професій», «Дні кар'єри» тощо), надання консультативної допомоги щодо працевлаштування, планування професійної кар'єри, створення банку даних резюме здобувачів професійної освіти, банку професій, банку вакансій, ресурсних порталів, підтримку «зворотного зв'язку» з випускниками тощо.

Напрямок «Безперервна самоосвіта» передбачає: вироблення ціннісних настанов щодо активної позиції випускників закладу професійної освіти до безперервного навчання з метою поглиблення набутих фахових знань, умінь, навичок, переорієнтації на нову професію; психолого-педагогічний супровід процесів кар'єрного зростання; підвищення кваліфікації тощо.

Напряг «Науково-методичний супровід професійної діяльності педагогів, які проводять кар'єрне консультування» передбачає координацію дій адміністрації ЗПО, творчих груп педагогів, консультантів Центру щодо розробки відповідних методичних матеріалів, організації та проведення відповідних заходів. Реалізація означеного напрямку відбувається шляхом використання різноманітних форм і методів роботи: індивідуальні, групові, експертні й творчі групи; проектні лабораторії, практикуми, «круглий стіл», спецпрактикуми, конференції, конкурси-захисти, комплексні програми, метод проектів, кейс-метод, баскет-метод, ігрове проектування, імітаційно-ігрове моделювання, тренінги, бізнес-інкубатор, ситуативні ігри та різноманітні тренінги.

Очікується, що поступово центри кар'єри набудуть значущості як стабільні механізми продуктивного забезпечення трудового потенціалу країни, що передбачає створення інформаційного банку даних про майбутніх фахівців регіону з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів індивідуальних можливостей і мотивацій й слугуватимуть своєрідними «вузловими конструктами» формування ціннісно-нормативних структур суспільства.

5.3. Методика консультування здобувачів професійної освіти в центрах кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Працівникам центрів кар'єри, що створюються як структурні підрозділи закладу освіти, важливо здійснювати організаційно-технічне, інформаційне та психолого-педагогічне забезпечення професійного й кар'єрного розвитку особистості на етапі здобуття професійної освіти з урахуванням особливостей, притаманних закладам професійної освіти (контингент, строки навчання, підготовка за робітничими професіями, перспективи працевлаштування й розвитку кар'єри тощо) та потреб ринку праці. У процесі консультування майбутніх спеціалістів з професійної кар'єри бажано використовувати такі підходи:

- індивідуальний підхід щодо професійного навчання й кар'єрного

виховання здобувачів професійної освіти, що передбачає виявлення та врахування індивідуально-особистісних можливостей майбутніх спеціалістів, зокрема кар'єрних орієнтацій, ціннісно-світоглядних позицій, задатків, здібностей, знань, умінь, навичок, способів виконання окремих дій у процесах самовизначення, професійного навчання, проектування кар'єрних траєкторій, підготовки планів кар'єрного розвитку;

- підхід «навчання через участь», що передбачає залучення студентів до розроблення планів і траєкторій кар'єрного розвитку, визначення механізмів їх реалізації, роботи в команді, спільного управління кар'єрним розвитком та практичного вирішення суперечливих ситуацій у мікрогрупах;

- цілісно-наскрізний підхід, що передбачає інформування здобувачів професійної освіти про вакансії регіонального ринку праці, діючі програми навчання і розвитку державними та/або недержавними інституціями, які співпрацюють.

Важливо, щоб профконсультанти з перших днів навчання студентів ЗПО умовно їх диференціювали за конкретним критерієм сутнісних характеристик кар'єрного зростання. Наприклад, за критерієм «інтереси і здібності: співвідношення та кореляція» студентів ЗПО об'єднуємо в чотири команди. До першої – відносимо здобувачів професійної освіти, у яких відсутні чітко сформовані професійні інтереси та здібності до опанування вибраного фаху, мотивами здобуття професії слугували зовнішні позитивні («можливість отримувати стипендію», «порада батьків, друзів» тощо). Під час роботи зі студентами цієї групи – консультанту важливо спонукати кожного індивіда до самоаналізу, щоб викликати інтерес до себе, своїх, умінь, здатностей, врешті, власного майбутнього. Ефективним на цьому етапі буде проведення тренінгів особистісного зростання (наприклад, «Хмара знань»).

Серед студентів умовно створеної другої групи – особи зі сформованими професійними інтересами, прагненнями опанувати фахом, однак без чітко виражених здібностей до майбутньої професійної діяльності. У такій ситуації

консультантові важливо застосовувати якомога більше розвиваючих програм і тренінгів.

Третю групу умовно утворюють майбутні спеціалісти з розвиненими професійними здібностями, проте без чітко виражених інтересів до виконання професійної діяльності, тобто вони чітко не знають, яким саме видом діяльності в межах професії воліли б займатися. Найбільш ефективно для кар'єрного консультування таких осіб залучати незалежних консультантів, кар'єрних коучів.

Четверту групу студентів утворюють особи із чітко вираженими професійними інтересами й розвиненими здібностями до виконання майбутньої професійної діяльності. Тому в роботі з такими особистостями важливо проводити тренінги для вдосконалення наявних професійних задатків і здібностей.

Як бачимо, працівникам центрів кар'єри часто доводиться виконувати функції «експерта», «арбітра», здійснювати різні види консультаційно-дослідницької діяльності. Проте головним їхнім завданням все ж таки має бути розроблення моделей та конкретних механізмів підготовки студентів до працевлаштування й успішної самореалізації, удосконалення співпраці з роботодавцями.

Організація кар'єрного консультування в ЗПО має здійснюватися на основі «Програми кар'єрного консультування»¹³², що включає теоретичні й практичні завдання, які уможливають ознайомлення здобувачів освіти з проблемами формування й розвитку особистості, особливостями свідомості і стереотипів поведінки людини, її психічними пізнавальними процесами, емоційний інтелектом, темпераментом, характером, спілкуванням. Запропоновані в програмі методики апробовані, відповідають вимогам надійності та валідності і можуть виконуватись не тільки у групі, але й індивідуально.

¹³² Базиль Л., Єршова Л. (2019) *Організація консультування з професійної кар'єри: методичні рекомендації*. Житомир: «Полісся».

Проведенню практичної роботи має передувати вивчення теоретичного матеріалу. Тому кожним модулем передбачено теоретичну частину, що містить перелік основних питань, понять і категорій, рекомендує наукову, навчальну й довідкову літературу з певної проблеми. Тому перш, ніж приступати до виконання практичної роботи, здобувачі професійної освіти мають опанувати теоретичну складову кожної теми.

Теоретична інформація може повідомлятися майбутнім спеціалістам у різних формах. Психолог з цією метою може організовувати групові лекційні заняття (або тренінги) в класах або у приміщенні Центру кар'єри. Окремі теми можуть бути обговорені класними наставниками на класних годинах або на навчальних заняттях, тематика яких є дотичною до тієї чи іншої теми Програми консультування. З цією метою всі теми Програми потрібно на початку року узгодити з планами виховної роботи закладу освіти та окремих його класів, а також з тематикою навчальних занять.

Для ознайомлення студентів з окремими темами «Програми» доцільно запрошувати фахівців, представників роботодавців, співробітників агенцій із пошуку роботи тощо.

Практична робота має виконуватися відповідно до переліку практичних завдань до кожної окремої теми. У зошитах з практичної роботи студент має:

- занотувати тему, порядковий номер завдання, назву й мету дослідження;
- виконати обчислення або інші завдання методики;
- проаналізувати результати й записати висновки.

На теоретичних заняттях консультант ознайомлює майбутніх спеціалістів зі структурою Програми, підручниками, навчальними посібниками та іншою науково-методичною літературою, необхідною для якісного засвоєння матеріалу; пояснює найважливіші поняття й категорії, механізми виконання самостійної роботи, ведення зошитів з теоретичної і практичної роботи. На теоретичних заняттях психолог (соціальний педагог) або інша особа, яка координуватиме виконання Програми, розподіляє між здобувачами професійної

освіти теми для підготовки повідомлень, рефератів, дискусійних питань. Інформацію для повідомлення потрібно записувати у зошит з теоретичної підготовки і, як правило, за часом викладення вона не повинна перевищувати п'ять хвилин.

Проблематика занять базується здебільшого на психолого-педагогічних знаннях, що виходять за межі традиційного кола предметів закладу професійної освіти. Реалізувати такий обсяг роботи лише у процесі групових та індивідуальних консультацій психолога (соціального педагога) є надто складним завданням. Тому потрібно визначити інших суб'єктів консультування і закріпити за кожним із них певний вид роботи, чітко визначивши форму роботи і час її виконання. Важливо, щоб реалізацію програми консультування координувала одна людина (керівник центру), обов'язки якого мають бути чітко визначені і юридично оформлені. За умови якісної організації самостійної роботи студентів та координації різних видів і форм діяльності інших суб'єктів консультування, керівник центру матиме змогу організувати повноцінне обговорення внесених до плану питань і якісний контроль знань через дидактичне тестування, усне опитування студентів та особисте спілкування з ними на індивідуальних консультаціях. Аудиторні заняття можна використовувати для вивчення складних проблемних психологічних тем, виконання додаткових практичних робіт і тестів, обміну думками, а також для аналізу результатів практичної роботи з психологічної діагностики особистості. Самостійну роботу доцільно планувати для забезпечення рефлексії та саморозвитку кожного здобувача професійної освіти. Будь-яке аудиторне чи позашкільне заняття має бути осмислене учнем і закріплене в самостійній діяльності, що виражатиметься через аналіз, узагальнення та висновки.

Завершувати кожен модуль можна колективним заходом, у якому можуть брати участь різні групи одного курсу. Це може бути конкурс плакату /стінгазети, вікторина, літературний вечір. Можна влаштовувати конкурси кращих творчих робіт студентів, присвячених проблемі формування і розвитку особистості. Для цієї теми дуже велике виховне значення має проведення

виставки захоплень здобувачів освіти, що дає змогу популяризувати різні форми змістовного проведення здобувачами професійної освіти дозвілля, продемонструвати їхні професійні успіхи, підвищити самооцінку. Для успішної реалізації системи кар'єрного консультування важливим є поєднання різних форм діяльності, залучення різних консультантів (педагогів закладу освіти та представників різних установ та організацій) та обов'язкове підведення підсумків: як індивідуальних (на індивідуальних заняттях з головним консультантом), так і на загальних масових заходах, де студенти мають відчутти колективну зацікавленість (керівництва, адміністрації, педагогічного персоналу, представників батьків і громадськості) у важливості отримання здобувачами професійної освіти знань про свою особистість та перспективи її розвитку.

Надзвичайно важливо створити в закладі освіти атмосферу значимості активної участі кожного студента в реалізації програми кар'єрного консультування. У ЗПО необхідно утвердити в організації процесів навчання й виховання дію принципів гуманізації й гуманітаризації, без яких якісна підготовка молоді до успішної реалізації кар'єри неможлива.

Якісному покращенню кар'єрного консультування студентської молоді, як показують результати діяльності експериментальних закладів професійної освіти, сприяє виконання досліджень із активним втручанням у процеси формування кар'єрної компетентності: проведення експериментів, соціометричних обстежень, соціологічних опитувань, тестувань та ін. Такі дослідження матимуть істотні результати, якщо проектуватимуться на засадах партнерської співпраці науковців Інституту професійної освіти НАПН України, працівників консультаційних центрів, педагогів, керівників закладів професійної освіти, соціальних партнерів. Із метою забезпечення якісного науково-методичного супроводу діяльності таких центрів науковці НАПН України пропонують педагогічним працівникам закладів професійної освіти науково обґрунтовані, практико орієнтовані матеріали, підготовлені у рамках виконання фундаментальних і прикладних досліджень.

РОЗДІЛ 6. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

6.1. Вимоги ринку праці щодо сформованості кар'єрної компетентності здобувачів фахової передвищої освіти

Фахова передвища освіта – освіта, розроблена для формування та розвитку певної освітньої кваліфікації, яка буде підтверджувати здатність особи виконувати спеціалізовані завдання у певній галузі професійної діяльності.

Особи, які здобувають фахову передвищу освіту на основі базової середньої освіти одночасно здобувають у закладі освіти обов'язкову повну загальну середню освіту. Після завершення навчання вони отримують відповідний документ про здобуття повної загальної середньої освіти.

Особи, які здобувають фахову передвищу освіту, отримують диплом фахового молодшого бакалавра з додатком до диплома. Документи про фахову передвищу освіту видаються закладами фахової передвищої освіти та іншими суб'єктами надання фахової передвищої освіти за місцем навчання¹³³.

Орієнтація здобувачів фахової передвищої освіти на вибір професії залишається складним завданням у сучасних умовах ринку праці. Багато студентів стикаються з труднощами через обмежене розуміння вимог ринку праці, недостатнє знайомство з новими професійними ролями, що постійно змінюються, та недостатню особисту готовність до прийняття самостійних кар'єрних рішень і постійного професійного розвитку. Ці фактори часто призводять до невдалого вибору кар'єри та невпевненості у своєму майбутньому шляху.

Наразі коло питань, що стосуються професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти в Україні, залишається недостатньо вивченим, зокрема щодо психолого-педагогічних засад її професійного самовизначення в умовах сучасного ринку праці. Досі бракує ґрунтовних досліджень,

¹³³ Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.

спрямованих на розробку профорієнтаційних технологій у системі вищої освіти. Такі дослідження мають бути присвячені теоретичному обґрунтуванню психологічної підтримки та допомоги, а також визначенню як змістових, так і процесуальних особливостей профорієнтаційної діяльності, що сприяють формуванню професійних цінностей особистості відповідно до запитів ринку праці. Така прогалина в дослідженнях підкреслює актуальність і необхідність подальшого вивчення цієї теми ^{134, 135}.

У сучасних соціально-економічних умовах кар'єрна компетентність більше не розуміється лише як набір професійних навичок або знань, отриманих під час навчання. Натомість вона перетворилася на багатогранний конструкт, який включає здатність адаптуватися, приймати обґрунтовані кар'єрні рішення, безперервно навчатися, ефективно спілкуватися, критично та стратегічно мислити в межах обраної сфери діяльності.

Ринок праці постійно трансформується під впливом технологічного прогресу, глобалізації, діджиталізації та суспільно-політичних змін. Як наслідок, роботодавці все частіше очікують від випускників не лише спеціалізованих технічних знань, але й високого рівня гнучкості, ініціативності, відповідальності та здатності інтегруватися в складне професійне середовище. Для здобувачів фахової передвищої освіти, чиї програми традиційно є більш прикладними та орієнтованими на практику, це створює чіткий імператив набуття кар'єрної компетентності як основного результату їхньої академічної підготовки.

Очікування ринку праці визначаються потребою у фахівцях, які можуть одразу приступити до роботи і здатні сприяти підвищенню продуктивності та інноваціям без тривалого періоду адаптації на робочому місці. Це висуває особливі вимоги до закладів фахової передвищої освіти: вони повинні забезпечити студентам можливість впевнено орієнтуватися на етапі переходу

¹³⁴ Cheng, M., & Sun, X. (2024). A Study on Improvement of Career Guidance in Vocational Colleges. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*.

¹³⁵ Bazyl, Liudmyla, Orlov, Valerii. (2019). Career counseling: a constructive interaction between science and practice. *Scientific Herald of the Institute of Vocational Education and Training of NAES of Ukraine: collection of researches*. Issue: 1(18). 2019. P. 90-95. <https://eric.ed.gov/?id=ED600700>

від навчання до працевлаштування, а також підготувати їх до реагування на невизначеність і плинність сучасного професійного життя. Таким чином, кар'єрна компетентність формується не лише за допомогою академічних курсів, але й через практичний досвід, взаємодію з промисловістю та рефлексивну взаємодію з власними професійними прагненнями.

Одним із ключових аспектів попиту на ринку праці є здатність випускників керувати власною кар'єрною траєкторією. Це включає планування, постановку цілей, налагодження контактів та критичну оцінку можливостей працевлаштування. Очікується, що студенти розвинути почуття відповідальності за свій професійний шлях, що вимагає внутрішньої мотивації, навичок самооцінки та знання тенденцій на ринку праці. Таким чином, ринок праці підштовхує заклади освіти до впровадження профорієнтації, професійної орієнтації та навчання на основі навичок безпосередньо в освітній процес.

Сучасний ринок праці надає перевагу міждисциплінарним компетенціям і навичкам, які можна передавати, таким як вирішення проблем, робота в команді, управління часом та адаптивність. Роботодавці шукають кандидатів, які можуть виконувати різні ролі, співпрацювати в різних командах і спілкуватися, незважаючи на культурні та професійні кордони. Ці вимоги впливають на структуру освітніх програм, заохочуючи включення стажувань, реальних проєктів і симуляцій, які відображають професійний контекст. Студенти фахової передвищої освіти, зокрема, отримують користь від такого досвіду, оскільки він дозволяє їм застосовувати теоретичні знання в реалістичних сценаріях і оцінювати свою готовність до реального працевлаштування.

Кар'єрна компетентність також передбачає здатність до безперервного навчання. На ринку праці, що швидко змінюється, початкової кваліфікації часто буває недостатньо для довгострокового кар'єрного успіху. Роботодавці зараз цінують випускників, які демонструють готовність до навчання впродовж усього життя, можуть підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватися за потреби і розглядають розвиток кар'єри як безперервний процес, а не як

фіксований результат. Така перспектива посилює потребу закладів фахової передвищої освіти розвивати у студентів мислення рефлексивних практиків – особистостей, які є допитливими, проактивними та самокерованими.

Вимоги ринку праці суттєво впливають на те, як концептуалізується і розвивається кар'єрна компетентність у здобувачів фахової передвищої освіти. Ці вимоги вимагають, щоб студенти стали не просто фахівцями у своїй галузі; вони також повинні бути стратегічними, адаптивними професіоналами, здатними орієнтуватися в складнощах сучасного трудового життя. Вища освіта, у свою чергу, повинна відповісти на цей виклик, трансформуючи свої підходи до викладання, навчання та професійної підготовки, щоб випускники були не лише обізнаними, але й стійкими, кар'єрно орієнтованими та готовими до процвітання в різноманітних професійних середовищах, що постійно змінюються.

Система професійної орієнтації молоді, яка почала формуватися в Україні на початку ХХ століття, пройшла складну еволюцію, позначену зміною її теоретико-методологічних засад. Нині професійна орієнтація визнається як наукова і практична система, спрямована на підготовку особистості до свідомого професійного самовизначення. Це самовизначення розуміється як безперервний і переривчастий процес, що охоплює все трудове життя особистості, пов'язаний з прийняттям численних кар'єрних рішень, таких як продовження освіти, перекваліфікація або навіть зміна професії. Професійна орієнтація повинна супроводжувати здобувача фахової передвищої освіти на всіх етапах її професійного шляху, в тому числі під час навчання у закладах освіти.

Д.О. Закатнов зазначає, що успішний та усвідомлений вибір кар'єри залежить від кількох факторів. Серед них – оцінка власних сил і здібностей, яка має здійснюватися через розуміння свого типу; побудова конструктивних стосунків з оточенням; чітке розуміння характеру професійної діяльності на сучасному ринку; здатність приймати самостійні кар'єрні рішення; вдумливий та усвідомлений вибір професії; узгодження вибору місця роботи та виду

діяльності з індивідуальними психологічними особливостями студента¹³⁶.

На основі проведеного вище аналізу можна зробити висновок, що система професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти повинна включати структуровані інструменти та стратегії, які пропонують значущу підтримку у подоланні викликів та перешкод, пов'язаних з вибором професії.

6.2. Особливості здійснення професійної орієнтації та консультування з кар'єри у закладах фахової передвищої освіти

На сучасному ринку праці допомога здобувачам фахової передвищої освіти у виборі кар'єрного шляху вимагає орієнтації на особистість і діяльність молоді, а також на її професійну відповідність. Це передбачає самооцінку та аналіз як особистих, так і професійних рис для підтримки ефективного саморозвитку на робочому місці. Цей процес враховує психофізіологічні та професійні дослідження, кар'єрне консультування для розвитку навичок, а також мотивуючий вплив інтересів та установок особистості. Для успішного вибору професії студентам необхідно створити комплекс психолого-педагогічних умов, які інтегровані у профорієнтацію як комплексний психолого-педагогічний підхід до консультування з питань вибору професії. Підтримка молоді у професійному виборі в сучасному динамічному робочому середовищі має охоплювати розвиток професійної самосвідомості, що включає формування чіткого бачення майбутньої кар'єри, розуміння як реального, так і ідеального «Я», а також розвиток стійкості та витривалості для подолання потенційних професійних викликів. Важливо також допомогти здобувачам фахової передвищої освіти скоригувати їхню самооцінку, заохочуючи до точної самооцінки та здатності оцінювати свої сильні сторони у співвідношенні з вимогами обраної професії. Розвиток почуття особистої відповідальності за власне професійне зростання та реалізацію відіграє вирішальну роль. Крім того, профорієнтація молоді має базуватися на принципах інформованості,

¹³⁶ Закатнов, Д. О. (2020). Професійна орієнтація учнівської молоді в Україні (аналітичний огляд). *Аналітичний вісник у сфері освіти й науки*: довід. бюл. Вип. 11. Київ, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського, 15–31. https://dnpb.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/Analituchnuy_visnuk_2020-11.pdf

відповідності рівню розвитку та відповідності сучасним умовам ринку праці.

Одним із ключових викликів у сучасну епоху глобалізації, цифрової трансформації та ринкової економіки є підготовка кваліфікованої та конкурентоспроможної робочої сили, особливо з огляду на те, що працівники все частіше розглядаються як найцінніший актив будь-якої організації. Молодь часто не знає про можливості, доступні для їхнього професійного зростання. У той же час організації часто не помічають або недостатньо використовують особисті та професійні здібності своїх співробітників, не узгоджуючи їх з конкретними вимогами різних посадових обов'язків. Це підкреслює важливість вивчення психологічних та освітніх аспектів індивідуального кар'єрного розвитку на робочому місці за сучасних умов ринку праці ^{137, 138}.

Кожна особистість досягає моменту, коли починає серйозно замислюватися над своїм майбутнім і професійним шляхом. Розуміння того, що таке кар'єра, розпізнавання різних кар'єрних моделей і способів орієнтуватися в них, а також усвідомлення власних сильних сторін і можливостей для зростання відіграють вирішальну роль в усвідомленому виборі місця роботи. Такі знання дають змогу шукати організації, які сприяють професійному розвитку та пропонують шляхи до кращої якості життя. Це також призводить до більшої задоволеності роботою, чіткішого бачення свого майбутнього професійного спрямування, кращого планування життя та більш цілеспрямованої підготовки до обраної сфери діяльності. Це підвищує конкурентоспроможність на ринку праці та сприяє пошуку змістовної та стабільної роботи. Траєкторія кар'єри здобувача фахової передвищої освіти тісно пов'язана з тим, наскільки добре він розвивається як особистісно, так і професійно.

На сучасному етапі розвитку міжнародних відносин України в різних сферах відбувається все більша інтеграція країни в європейський та світовий

¹³⁷ Rezaiee, M., & Kareshki, H. (2024). Empowering career pathways: integrating self-regulation strategies with career counseling practices. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1422692>

¹³⁸ Orlov, V., Seredina, I., Bazyl, L., Klymenko, M., & Spitsyna, A. (2024). Development of entrepreneurial competence among future specialists in the face of social changes. *Amazonia Investiga*, 13(74), 81-89. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.74.02.7>

простір. У цьому контексті побудова успішної кар'єри є важливим елементом самореалізації особистості, що слугує як засобом самоствердження, так і каналом, через який молодь може реалізувати свій особистий та соціальний потенціал у швидкозмінному світі. Ретельно спланований та ефективно реалізований шлях до висхідної соціальної мобільності розглядається як основа особистого благополуччя. Забезпечення зайнятості, яка відповідає інтересам і здібностям здобувачів фахової передвищої освіти, пропонує не лише матеріальні вигоди, такі як дохід, але й моральні винагороди, такі як престиж, визнання і професійна реалізація^{139, 140}.

Наразі ми перебуваємо в умовах, сформованих як новими можливостями, так і значними глобальними викликами – зокрема, повномасштабною війною Росії проти України та тривалими наслідками пандемії. У цьому контексті дедалі важливішим стає вивчення та розуміння психологічних умов і впливів, які впливають на те, як молодь будує свою професійну кар'єру в сучасному світі.

Професійна кар'єра, що розглядається як шлях довжиною в життя, керується чітко визначеною метою, яка формується завдяки цілеспрямованій і продуктивній діяльності особистості впродовж певного часу. Цей шлях відображає баланс між особистими прагненнями та суспільними цінностями, підкреслюючи безперервний характер розвитку кар'єри. У цьому сенсі професійна кар'єра не є статичною, а радше еволюціонуючим процесом вибору, реалізації та актуалізації обраного покликання, що характеризується постійним зростанням та адаптацією протягом усього активного трудового життя особистості. Поняття «професійна кар'єра» можна розуміти як процес, за допомогою якого особистість досягає самореалізації у професійному житті, створюючи сприятливі умови для прояву і безперервного розвитку як

¹³⁹ Basil, L. & Orlov, V. (2023). Youth entrepreneurship consulting – a guide to a quality life. *In Quality of Life in Global and Local Contexts: Values, Innovation, and Multidisciplinary Dimensions. Monograph.* Opole: The Academy of Applied Sciences – Academy of Management and Administration in Opole.

¹⁴⁰ Orlov, V. & Basil, L. (2024). Preparation of future specialists for a career in youth entrepreneurship: realities and perspectives. *Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives monograph.* The University of Technology in Katowice Press

особистісних, так і соціально-професійних компетенцій, що в кінцевому підсумку призводить до досягнення певного соціального і професійного статусу.

Психолого-педагогічна підтримка, що надається студентам під час вибору та реалізації кар'єри, повинна регулярно вдосконалюватися відповідно до потреб, що змінюються. Консультування з кар'єри стає центральним компонентом, що спрямовує здобувачів фахової передвищої освіти на професійне зростання, особистісний розвиток, набуття практичного досвіду побудови кар'єри та досягнення їхніх освітніх цілей.

Сучасна кар'єра молоді розгортається в межах її професійної діяльності, проте часто виходить за межі однієї професії чи спеціалізації. Натомість вона, як правило, охоплює різні сфери і формується під час навчання в коледжі, відображаючи різноманітний і багатогранний характер розвитку кар'єри як в освітньому, так і в професійному середовищі.

Український вчений В. Орлов підкреслює, що вибір кар'єри виходить далеко за рамки простого прийняття рішення про роботу або професію; характер роботи особистості суттєво впливає на її загальний стиль життя. Професійні ролі глибоко переплітаються з іншими аспектами життя і тісно пов'язані з рисами характеру молоді ¹⁴¹.

Під час навчання в закладі фахової передвищої освіти здобувачі починають формувати свої кар'єрні орієнтації, які впливають на те, як вони ставлять кар'єрні цілі та розробляють плани, що визначатимуть їхній загальний професійний ріст та успіх. Консультування в цей період відіграє вирішальну роль, допомагаючи студентам сформулювати чітке розуміння того, що передбачає професійна кар'єра, дозволяючи їм визначити ключові цінності та ресурси, а також окреслити шляхи для власної професійної реалізації.

Консультування з кар'єри найкраще розуміти як інтерактивний процес між здобувачем фахової передвищої освіти і консультантом, спрямований на

¹⁴¹ Orlov, V. & Basil, L. (2024). Preparation of future specialists for a career in youth entrepreneurship: realities and perspectives. *Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives monograph*. The University of Technology in Katowice Press

вирішення проблем планування та розвитку кар'єри. Цей процес охоплює вибір професії, набуття необхідних навичок та адаптацію до професійного середовища. Консультування з кар'єри, на відміну від профорієнтації чи консультування з питань працевлаштування, зосереджується не лише на визначенні професійних цілей, яких прагне досягти здобувач, але й на створенні чіткого плану, як ці цілі можуть бути реалізовані, а також на розвитку навичок, необхідних для управління власною кар'єрою. Ці навички самоуправління кар'єрою передбачають здатність орієнтуватися і планувати професійний шлях в умовах постійно мінливої кон'юнктури ринку праці та невизначеності соціального і організаційного середовища. Такий підхід вимагає від здобувачів фахової передвищої освіти постійного підвищення конкурентоспроможності, прояву ініціативи та самостійності у вирішенні проблем, пов'язаних з їхнім професійним життям.

Створення системи консультування з кар'єри молоді як засобу сприяння їхньому професійному саморозвитку та самореалізації відкриває двері для більш змістовної комунікації та співпраці між викладачами та студентами. Вона також забезпечує середовище, в якому здобувачі фахової передвищої освіти можуть активно досліджувати та набувати досвіду у формуванні та реалізації своїх кар'єрних шляхів. Консультування з кар'єри в Україні все ще перебуває на ранніх стадіях інтеграції в соціальну структуру, оскільки акцент традиційно робиться на загальній профорієнтації. Як правило, такі консультації спираються лише на кілька тестів, таких як тест Шейна на визначення професійних якорів, який доступний в Інтернеті і в основному визначає інтереси студентів. У закладах фахової передвищої освіти поняття кар'єри часто розглядається вузько, обмежуючись здобуттям певної кваліфікації, без урахування ширшої сфери постійного професійного розвитку. Однак у процесі консультування студент бере на себе активну роль головного архітектора власної кар'єри. Планування кар'єри стає творчим і динамічним процесом, який сприяє зростанню індивідуального, професійного та кар'єрного потенціалу

студента^{142, 143}.

Консультавання з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти все частіше розглядається як спосіб підвищення їхньої конкурентоспроможності як на національному, так і на глобальному ринках праці. Допмагаючи студентам сформувати чітке розуміння свого професійного та освітнього шляху, консультавання з кар'єри може також зменшити суспільні витрати, пов'язані з підготовкою здобувачів фахової передвищої освіти до трудової діяльності. Це підкреслює роль закладів фахової передвищої освіти у створенні середовища, яке підтримує студентів у пошуку та реалізації найбільш ефективних, соціально значущих і затребуваних стратегій побудови своєї кар'єри.

На сучасному динамічному ринку праці молоді спеціалісти та нещодавні випускники часто стикаються зі схожими проблемами, зокрема, з психологічною неготовністю до зміни кар'єри чи спеціалізації у разі потреби. Вирішення цієї проблеми є ключовим завданням системи фахової передвищої освіти, яка повинна працювати над розвитком готовності здобувачів освіти до таких переходів. Це передбачає надання психолого-педагогічної підтримки на всіх етапах підготовки до кар'єри, від вибору професії до здобуття кваліфікації та подальшого професійного розвитку впродовж життя.

На думку українського вченого Д. Закатнова, консультавання з кар'єри – це сфера, значення якої часто недооцінюється або неправильно розуміється як професіоналами, так і широкою громадськістю. Консультавання з кар'єри визначається як індивідуальна або групова взаємодія між консультантом і здобувачем освіти, спрямована на те, щоб допомогти молоді зрозуміти свої здібності та реальні життєві обставини, щоб вона могла приймати обґрунтовані рішення щодо вибору кар'єри та її просування¹⁴⁴.

¹⁴² Алексеева, С. В., Гриценко, І. А., Закатнов, Д. О., Кузьмінська, Л. Д. & Орлов, В. Ф. (2019). *Психолого-педагогічні тренінги у системі консультавання з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: навчальний посібник*; за редак. Д. О. Закатнова. Житомир: «Полісся», 200 с. <https://lib.iitta.gov.ua/717525>

¹⁴³ Алексеева, С.В., Базиль, Л.О., Байдулін, В.Б., Гриценко, І.А., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф. & Сохацька, Г.М. (2021). *Основи економічної грамотності та підприємництва: навчальний посібник*. Житомир: Полісся, 248 с. <http://lib.iitta.gov.ua/729005/>

¹⁴⁴ Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Гриценко, І. А., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, В. Ф. &

Консультавання з кар'єри – це процес, спрямований на підтримку молоді у вирішенні проблем, пов'язаних з їхнім кар'єрним розвитком. Він включає не лише вибір та опанування професії, але й адаптацію до робочого середовища та сприяння постійному професійному зростанню. Цей процес допомагає здобувачам фахової передвищої освіти подолати нерішучість або невизначеність щодо кар'єрного шляху, підвищити свою продуктивність і адаптивність, управляти стресом і вирішувати проблеми, пов'язані з труднощами в інтеграції своєї професійної ролі з іншими аспектами життя.

Консультавання з кар'єри можна розуміти як структурований, багатоетапний процес, в якому кожна фаза спрямована на досягнення конкретних результатів, таких як підвищення психологічної стійкості особистості, поглиблення її професійної самосвідомості, прояснення кар'єрних уподобань і перспектив, а також визначення ефективних стратегій і підходів для прийняття майбутніх рішень, пов'язаних з роботою. Цей процес включає психологічний, соціально-психологічний та соціологічний виміри, кожен з яких відіграє певну роль у підтримці здобувачів фахової передвищої освіти, які вирішують питання професійного самовизначення^{145, 146}.

Випускники закладів фахової передвищої освіти часто обирають професійні траєкторії, сформовані практичною спрямованістю закладу та попитом на ринку праці на прикладні навички. Ці заклади, орієнтовані на розвиток спеціалізованих компетенцій та професійної готовності, мають на меті подолати розрив між освітою та працевлаштуванням. Як наслідок, випускники переходять безпосередньо до роботи, обіймаючи технічні, адміністративні чи управлінські посади середнього рівня у своїх галузях. Завдяки значній увазі до практичного навчання, стажування та співпраці з роботодавцями під час

Сохацька Г. В. (2020). *Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика: монографія*. Житомир: Полісся. <http://lib.iitta.gov.ua/724963/>

¹⁴⁵ Лозовецька В. Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія*. Київ: ІПТО НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/106915/>

¹⁴⁶ Мельник, О. В., Морін, О. Л., Гуцан, Л. А., Ткачук, І.І., Пархоменко, О.М., Охріменко, З.В., Попова, Т.С. & Лузан, М.В. (2014). *Побудова кар'єри: Навчальний посібник*. Кіровоград: ТОВ «Імекс».

навчання, ця молодь часто має високий ступінь готовності до роботи, що дозволяє їй брати на себе відповідальність на ранніх етапах кар'єри та демонструвати негайну продуктивність на своїх посадах.

Випускники закладів фахової передвищої освіти виходять на ринок праці з раннім працевлаштуванням і стабільною роботою в конкретному секторі. Однак, хоча початкова здатність до працевлаштування висока, довгострокове кар'єрне зростання може стримуватися обмеженнями в теоретичній та академічній глибині, які деякі роботодавці вважають необхідними для просування на стратегічні або керівні посади вищого рівня. Як наслідок, частина таких випускників згодом продовжує здобувати подальшу академічну кваліфікацію або для розширення своїх теоретичних знань, або для того, щоб відповідати формальним вимогам, що висуваються до професійної діяльності на вищому рівні.

Для тих, хто продовжує навчання у традиційних закладах вищої освіти, професійна траєкторія набуває іншої форми. Цей шлях часто обирають для того, щоб отримати доступ до сфер, які вимагають глибших теоретичних знань, таких як академічні дослідження, аналіз політики або консультатійна робота на вищому рівні. Перехід від професійної до академічної освіти не позбавлений викликів, оскільки вимагає адаптації до більш абстрактних, орієнтованих на дослідження методологій і більшого акценту на самостійному навчанні та критичному дослідженні. Тим не менш, особи, які успішно здійснюють цей перехід, отримують вигоду від розширеного набору кар'єрних можливостей, що включають як прикладні, так і академічні сфери.

Таким чином, професійні траєкторії випускників закладів фахової передвищої освіти формуються під впливом подвійного імперативу – практичної компетентності та відповідності вимогам ринку праці. У той час як негайне працевлаштування є поширеним явищем і часто добре узгоджується з їхньою підготовкою, можливості для висхідної мобільності та диверсифікації все частіше пов'язані з отриманням подальших академічних дипломів. Взаємодія між прикладними навичками та академічним збагаченням стає

визначальною рисою довгострокового кар'єрного розвитку для молоді.

6.3. Методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування

Спеціалізовані інституційні структури – центри кар'єри та працевлаштування сприяють розвитку готовності студентів до професійного життя. Ці центри стають невід'ємною частиною освітнього середовища, слугуючи мостом між академічною підготовкою та потребами ринку праці. Їхні функції не обмежуються лише допомогою у працевлаштуванні, вони дедалі більше залучаються до формування у студентів розуміння розвитку кар'єри як стратегічного процесу, що триває протягом усього життя.

У центрах кар'єри та працевлаштування за допомогою методики формування кар'єрної компетентності підходять більш індивідуалізовано, орієнтовано на практику та студентоцентрично, ніж у традиційному класі. Такі центри створюють сприятливий простір, де здобувачі фахової передвищої освіти можуть активно досліджувати свої кар'єрні шляхи, оцінювати свої сильні та слабкі сторони, а також набувати інструментів, необхідних для досягнення успіху на конкурентному ринку праці. Методи, що використовуються в таких центрах, побудовані на безпосередньому залученні, керованій саморефлексії та формуванні практичних навичок.

Кар'єрна компетентність розглядається як комплексна здатність, що включає постановку цілей, прийняття обґрунтованих рішень, самопрезентацію, комунікацію та здатність адаптуватися до мінливих професійних умов. Для того, щоб розвивати ці здібності, центри кар'єри та працевлаштування використовують широкий спектр стратегій, які доповнюють формальну освіту. Взаємодія між студентами та кар'єрними консультантами часто починається з діагностичних заходів, які допомагають здобувачам освіти оцінити свої особистісні риси, професійні інтереси та навички. Таке самоусвідомлення стає фундаментом, на якому можна будувати більш цілеспрямоване планування

кар'єри¹⁴⁷.

Одним із ключових методів є розробка індивідуальних кар'єрних траєкторій. Студенти разом з фахівцями складають карту можливих кар'єрних шляхів, виходячи з їхньої кваліфікації, тенденцій на ринку праці та особистих амбіцій. Цей процес не лише підвищує мотивацію та спрямованість, але й допомагає студентам розвивати аналітичне мислення та цілеспрямованість – компоненти кар'єрної компетентності. Ці траєкторії є динамічними і переглядаються в міру того, як студенти набувають досвіду і чіткіше усвідомлюють свої професійні цілі¹⁴⁸.

В умовах центру кар'єри та працевлаштування розвиток кар'єрної компетентності також передбачає практичне навчання. Під час семінарів, симуляцій, рольових ігор та виконання реальних завдань, таких як підготовка резюме, проходження імітації співбесіди або участь у нетворкінгових заходах, студенти набувають «м'яких» і «твердих» навичок, необхідних для успішного працевлаштування. Цей тип практичного навчання дозволяє їм засвоїти очікування роботодавців та покращити свою здатність професійно презентувати себе.

Особливо важливим аспектом методики формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування є розвиток рефлексивної практики. Студенти заохочуються до рефлексії своїх досягнень, навчального досвіду та невдач у структурований спосіб, часто за допомогою кар'єрних портфоліо, сесій зворотного зв'язку або консультацій. Рефлексія сприяє саморегуляції, критичному мисленню та адаптивному навчанню, що є необхідними для довгострокового кар'єрного успіху.

Центри кар'єри та працевлаштування за допомогою методики

¹⁴⁷ Гуменний, О. Д. (2016). *Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців як запорука гідної праці: монографія*. Київ. Міленіум.

¹⁴⁸ Єршова, Л., & Гриценко, І. (2024). Методика консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва у контексті реалізації цілей сталого розвитку. *Інноваційна професійна освіта*. – Випуск 6(19). Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія. Київ: ІПО НАПН України, 176-198. <https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/issue/view/21/26>

формування кар'єрної компетентності допомагають студентам зрозуміти та зорієнтуватися в реаліях ринку праці. Вони надають актуальну інформацію про тенденції на ринку праці, потреби роботодавців та вимоги конкретних галузей. Організуючи ярмарки вакансій, зустрічі з роботодавцями та стажування, ці центри знайомлять студентів з реальними вимогами професійного світу та допомагають їм розбудовувати соціальний капітал і професійні мережі. Така взаємодія створює контекст, в якому студенти можуть коригувати свої кар'єрні стратегії відповідно до економічного розвитку ^{149, 150}.

Що робить роботу центрів кар'єри та працевлаштування особливо ефективною, так це їхня гнучкість і здатність реагувати на індивідуальні потреби студентів. У той час як формальна освіта часто працює за фіксованим навчальним планом, центри кар'єри можуть адаптувати свої підходи до ситуації кожного студента, пропонуючи персоналізовану підтримку та цільові втручання. Така оперативність підвищує актуальність профорієнтації, яку отримують студенти закладів фахової передвищої освіти, і збільшує їхню впевненість у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою.

Методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування є не просто додатковими до академічного навчання – вона є трансформаційною. Вона зміщує акцент з пасивного засвоєння знань на активну побудову кар'єри, з невпевненості у завтрашньому дні на стратегічне планування, з ізольованого навчання на застосування знань у реальному світі. Таким чином, методика формування кар'єрної компетентності відіграє вирішальну роль у підготовці студентів закладів фахової передвищої освіти до того, щоб стати компетентними, адаптивними та успішними учасниками ринку праці ¹⁵¹.

¹⁴⁹ Гриценко, І. (2024). Державна підтримка молодіжного підприємництва в умовах воєнного стану. *Інноваційна професійна освіта*. – Випуск 6(19). Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія / [за наук. ред. В.О.Радкевич, М.А.Пригодія]. Київ: ІПО НАПН України, 399-408. <https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/issue/view/21/26>

¹⁵⁰ Гриценко, І.А., Байдулін, В.Б., & Савченко, М.О. (2021). *Від бізнес-ідеї до підприємницького успіху: методичні рекомендації*. Житомир: Полісся, 116 с.: <http://lib.iitta.gov.ua/728126/>

¹⁵¹ Байдулін, В.Б., Ваніна, Н.М., Гриценко, І.А., Закатнов, Д.О., Ершова, Л.М. & Савченко, М. О. (2023) *Консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва для повоєнного*

Важливо підкреслити, що ці центри є не лише постачальниками послуг, а й активними освітніми середовищами, які підтримують цілісне становлення студента як майбутнього професіонала. Їх ефективність полягає у здатності поєднувати теоретичні знання з реальними умовами працевлаштування, пропонуючи структуровані, але гнучкі форми підтримки кар'єри, які глибоко інтегровані в освітній процес ¹⁵².

Центри кар'єри та працевлаштування сприяють створенню культури кар'єрної обізнаності в закладі фахової передвищої освіти, в якій студенти постійно стикаються з ідеєю, що розвиток кар'єри – це безперервний, інтерактивний процес, що еволюціонує. Така культура заохочує студентів починати думати про своє професійне майбутнє на ранніх етапах навчання, а не чекати, коли наблизиться випускний. У цьому сенсі процес формування кар'єрної компетентності стає поздовжнім, з численними етапами поглиблення розуміння, набуття навичок та формування професійної ідентичності.

Впроваджуючи методику формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування, консультанти помічають як студенти поступово переходять від зовнішньої мотивації, зосередженої на виконанні безпосередніх академічних або трудових очікувань, до внутрішньої мотивації, коли вони беруть на себе відповідальність за свої кар'єрні цілі і починають орієнтуватися у своєму професійному шляху самостійно і впевнено. Цей перехід є фундаментальним для кар'єрної компетентності, оскільки він гарантує, що особистість не просто працевлаштована на момент закінчення навчання, але й здатна самостійно керувати майбутніми переходами, викликами та кар'єрним зростанням.

Навчання, яке відбувається в центрах кар'єри та працевлаштування, часто

відновлення економіки України: методичний посібник. Київ: ПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/738714/>

¹⁵² Гриценко, І.А. (2018). Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 15. Павлоград: ТОВ «ІМА-прес». С. 81-87. <https://lib.iitta.gov.ua/712247>

є неформальним, але глибоко впливовим. Завдяки наставництву, індивідуальним коучинговим сесіям, експертним дискусіям та спілкуванню з реальними представниками галузі, студенти здатні пов'язувати своє академічне навчання з реаліями професійного життя. Вони розуміють, що успіх на ринку праці залежить не лише від того, що вони знають, але й від того, як вони застосовують свої знання, як вони себе презентують, як реагують на невдачі та як адаптуються до нових і непередбачуваних обставин. Цим навичкам нелегко навчити у традиційних класах, але вони органічно виникають у діалоговому, орієнтованому на студента просторі, який створюють центри кар'єри та працевлаштування¹⁵³.

Крім того, центри кар'єри та працевлаштування працюють у ширшій екосистемі соціального партнерства. Будуючи міцні стосунки з роботодавцями, професійними асоціаціями, бізнес-спільнотами та державними установами, вони забезпечують доступ студентів до різноманітних та актуальних перспектив працевлаштування. Таке партнерство дозволяє центрам надавати реалістичну інформацію про очікування ринку праці та узгоджувати підготовку та інтереси студентів з реальними можливостями. Для студента це означає, що кар'єрна компетентність розвивається не у вакуумі – вона постійно формується завдяки зворотному зв'язку з реальним світом, що робить її більш актуальною та стійкою.

За допомогою даної методики у центрах кар'єри та працевлаштування підтримуються емоційні та психологічні виміри кар'єрної компетентності. Багато студентів стикаються з невпевненістю, тривогою або низькою самооцінкою, коли думають про своє майбутнє. Центри кар'єри та працевлаштування часто надають безпечний та підтримуючий простір, де такі виклики можна відкрито обговорити та опрацювати. Персоналізований підхід консультування з кар'єри допомагає студентам подолати страх невдачі,

¹⁵³ Тітова, О. А., & Лузан, П. Г. (2024). Розвиток професійної компетентності викладачів фахових коледжів в умовах воєнного часу та повоєнного відновлення України. *Фахова передвища і професійна освіта: теорія, методика і практика*: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 21–25). Київ: Науково-методичний центр ВФПО. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740170>

прояснити свої цілі та розвинути емоційну стійкість, необхідну для успішного переходу до трудової діяльності. Цей емоційний компонент є життєво важливою, але часто ігнорованою частиною професійного розвитку, яка суттєво впливає на довгострокову задоволеність кар'єрою та її успіх.

Роль центрів кар'єри та працевлаштування у формуванні кар'єрної компетентності є не допоміжною, а основоположною. Вони збагачують освітній досвід, ґрунтуючи його на реальності, сприяючи особистісному зростанню поряд із професійною готовністю, а також озброюючи студентів мисленням і стратегіями для побудови осмисленої, адаптивної та цілеспрямованої кар'єри. Використовуючи методику формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в умовах центрів кар'єри та працевлаштування, консультанти виховують не просто майбутніх працівників, а майбутніх професіоналів, які розуміють, як постійно орієнтуватися і формувати своє місце в мінливому світі праці ¹⁵⁴.

Методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в центрах кар'єри та працевлаштування ґрунтується на визнанні того, що освіта має бути одночасно академічно строгою та практично значущою. Ця методика є не просто набором розрізнених практик, а цілісною системою, що поєднує теоретичні засади, практичне застосування та індивідуальний розвиток студентів ¹⁵⁵.

Суть цієї методики полягає у створенні навчального досвіду, який не обмежується навчанням у класі. Натомість студенти беруть участь у заходах, що імітують реальні професійні виклики, заохочуючи їх приймати рішення, розв'язувати проблеми та розмірковувати над своїми особистими та кар'єрними цілями. Процес є інтерактивним і орієнтованим на студента, з акцентом на активну участь і самосвідомість. Завдяки структурованій взаємодії з

¹⁵⁴ Алексеева, С.В., Базиль, Л.О., Байдулін, В.Б., Гриценко, І.А., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф., & Сохацька, Г.М. (2021). *Основи економічної грамотності та підприємництва: навчальний посібник*. Житомир: Полісся. <http://lib.iitta.gov.ua/729005/>

¹⁵⁵ Базиль, Л.О., Байдулін, В.Б., Гриценко, І.А., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф., Савченко, М.О., & Теловата, М.Т. (2022). *Молодіжне підприємництво в умовах воєнного стану: практичний порадник*. Інститут професійної освіти НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/735025>

кар'єрними консультантами, роботодавцями, наставниками та колегами студенти поступово розвивають здатність аналізувати свої навички та компетенції, виявляти прогалини та ставити чіткі, досяжні цілі для своєї майбутньої кар'єри¹⁵⁶.

Особливістю цієї методики є її динамічний характер. Вона розроблена у відповідь на вимоги ринку праці та адаптується до індивідуальних потреб студентів. Кар'єрна компетентність розглядається не як статичний результат, а як здатність, що постійно розвивається, керувати своєю кар'єрною траєкторією. Це передбачає не лише оволодіння професією, а й розвиток впевненості та адаптивності, щоб орієнтуватися в перехідних періодах, реагувати на невдачі та використовувати можливості для зростання. Тому методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в центрах кар'єри та працевлаштування включає як керований досвід – наприклад, кар'єрні семінари, практичні співбесіди та стажування – так і рефлексивні компоненти, коли студенти оцінюють, чого вони навчилися, як вони змінилися і куди вони хочуть рухатися далі.

Важливо, що середовище центру кар'єри та працевлаштування дозволяє застосовувати більш персоналізований і гнучкий підхід, ніж у традиційних навчальних аудиторіях. Студенти отримують зворотній зв'язок, який є негайним, релевантним і зосередженим на їхніх конкретних сильних сторонах та амбіціях. Це робить процес навчання більш змістовним і підвищує рівень залученості. Крім того, оскільки методика поєднує в собі психологічну підтримку та професійну орієнтацію, вона вирішує весь спектр проблем, з якими стикаються студенти – емоційні, мотиваційні, когнітивні та соціальні. Коли студенти стикаються зі складним вибором і переходами, вони не залишаються наодинці з цими моментами; натомість їх підтримують професіонали, які допомагають їм інтерпретувати свій досвід, протистояти

¹⁵⁶ Гриценок, І.А. (2025, березня 27-28). Концептуальні засади професійної орієнтації й консультування з кар'єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XIX Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ, 27-28 березня. С. 328-334.

невизначеності та переосмислювати труднощі як можливості для зростання.

Центри кар'єри та працевлаштування часто слугують сполучною ланкою між закладом фахової передвищої освіти і ринком праці, а це означає, що вони мають ідеальну можливість враховувати відгуки роботодавців у навчанні студентів. Цей зворотний зв'язок гарантує, що навички та ставлення, які розвиваються, відповідають поточним і майбутнім очікуванням на робочому місці. Як результат, методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в центрах кар'єри та працевлаштування залишається актуальною, гнучкою та перспективною.

Методика розглядає студента як професіонала, що формується. Пріоритетними є навчання на основі досвіду, саморефлексія, цілепокладання та безперервний розвиток. Вона включає інтеграцію академічних, психологічних та ринкових аспектів підготовки до кар'єри. Методика формування кар'єрної компетентності студентів закладів фахової передвищої освіти в центрах кар'єри та працевлаштування готує студентів не лише до виходу на ринок праці, але й до чіткого, цілеспрямованого вибору, а також до здатності керувати і спрямовувати свій професійний шлях протягом усього життя.

РОЗДІЛ 7. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

7.1 Професійна орієнтація здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти: практичні аспекти та кейси

Російська агресія завдає величезної шкоди економіці країни і призводить до того, що в багатьох регіонах підприємці та виробництва були змушені призупинити або повністю зупинити свою діяльність. Завдяки бойовим діям змінилася вікова, чисельна, географічна структура населення України. Відбувається поступова переорієнтація економіки на військові рейки.

Військово-промисловий комплекс, оборонна промисловість повинні стати головним фундаментом економіки нашої держави.

У зв'язку із цим сучасність висуває високі вимоги до рівня професійної підготовки кадрів та актуалізують проблеми професійного зростання молоді, оскільки професійні наміри значної її частини найчастіше не відповідають потребам економіки. Сутність професійного спрямування майбутніх спеціалістів виявляється в необхідності подолання протиріччя між об'єктивно існуючими потребами суспільства і мілітарно спрямованого виробництва в збалансованій структурі кадрів і неадекватно сформованими суб'єктивними професійними прагненнями молоді. Тобто, за своїм призначенням, система професійної освіти повинна істотно впливати на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоді, адаптації її до професії.

Підготовка сучасних робітничих кадрів є головною метою і основною умовою економіка воєнного періоду. Поява нових видів техніки і технологій призводять до змін вимог роботодавців щодо професійної діяльності робітників практично всіх професій.

Тому необхідність вирішення проблеми оновлення змісту і методів професійної освіти відповідно до потреб ринку праці в Україні, визначення, обґрунтування та впровадження механізмів забезпечення якості підготовки професійно мобільних та конкурентоспроможних робітників є надзвичайно актуальною.

В цьому завданні важливим є оновлення змісту і методів професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти.

Професійна орієнтація являє собою комплексну науково обґрунтовану систему форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

Спираючись на Концепцію державної системи професійної орієнтації населення¹⁵⁷ змістовими напрямками функціонування професійної орієнтації є: професійна інформація – документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи; професійна консультація – організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці; професійний відбір є науково-обґрунтованою системою заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем; професійна адаптація – науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Методами професійної орієнтації є комплекс засобів, способів і прийомів реалізації її завдань¹⁵⁸. Сутністю будь-якого методу чи форми проведення профорієнтаційної роботи здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти є розширення можливостей особистості у професійному виборі. За змістом і

¹⁵⁷ Кабінет Міністрів України. (2008). Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення (Постанова № 842). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF%23Text#Text>

¹⁵⁸ Єгорова, Є. В., Ігнатович, О. М., Кобченко, В. В., Литвинова, Н. І., Марченко, І. Б., Мерзлякова, О. Л., Синявський, В. В., Татаурова-Осика, Г. П., & Шевенко, А. М. (2014). *Професійна орієнтація: Підручник* (О. М. Ігнатович, ред.). Педагогічна думка.

спрямованістю методи і форми профорієнтаційної роботи можна поділити на: інформаційно-довідкові; діагностичні; морально-емоційної підтримки; активізації професійного самовизначення; надання допомоги у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору професії. Інформаційно-довідкові методи і форми профорієнтаційної роботи вирішують свої завдання за допомогою: професіограм (важливо підбирати компактні і зрозумілі для сприйняття форми опису професій); довідкової літератури (за умови достовірності довідкової інформації); інформаційно-пошукових комп'ютерних систем (для оптимізації пошуку професій, навчальних закладів, вакансій тощо); професіографічних екскурсій, зустрічей із фахівцями; спеціальних лекцій, бесід, диспутів з питань вирішення проблеми вибору професії; профорієнтаційних уроків з учнівською молоддю як системи занять, а не як окремих заходів; різних фільмів і відеофільмів про професії; різних ярмарків професій і їх модифікацій, які показали свою ефективність у профорієнтаційній роботі з різними категоріями населення тощо. Діагностичні методи спрямовані на самопізнання особистості, виявлення й оцінку її індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, інтересів, можливостей. До них відносяться: бесіди-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними питаннями); опитувальники професійних інтересів, мотивації; опитувальники професійних здібностей; особистісні опитувальники; тести для діагностики індивідуально-психологічних особливостей; проективні особистісні тести; професійні проби у спеціально організованому навчальному процесі; використання різних ігрових і тренінгових ситуацій; пролонговане спостереження та ін. Методи морально-емоційної підтримки пов'язані з психологічною підтримкою особистості у ситуації вибору чи зміни професії, працевлаштуванні. Такі методи можуть використовуватися як в індивідуальній, так і в груповій формах. При їх використанні відбувається програвання в спеціальних процедурах складних моментів, пов'язаних з професійним самовизначенням, що призводить до впевненості особистості. До них можна віднести: профорієнтаційні та професійно-консультаційні форми психотренінгів; «Клуби пошуку роботи» та

їх найрізноманітніші модифікації, де на фоні сприятливої психологічної атмосфери вдається більш ефективно розглядати профорієнтаційні питання; свята праці, які підвищують престиж професій тощо. Методи активізації професійного самовизначення особистості озброюють її засобами для самостійних дій щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування, планування, корегування та реалізації своїх професійних перспектив. До активізуючих методів професійного самовизначення можна віднести: профорієнтаційні ігри з учнівською молоддю; ігрові профорієнтаційні вправи; активізуючі профорієнтаційні опитувальники; ціннісно-сміслові опитувальники (головний акцент робиться на моральний бік професійного самовизначення) та ін. Методи надання допомоги особистості у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування забезпечують особистість різними схемами прийняття рішення, наприклад, схемою альтернативного варіанту вибору, уточнення професії, що вибирається, професійного навчального закладу, рівнів професійної підготовки.

Зважаючи на ситуацію, що склалася (бойові дії, зміна гендерної структури, чисельності, психологічного стану, можливостей брати участь у навчальному процесі здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти зміст і методи їх професійного орієнтування мають бути модернізовані та оновлені.

Зокрема, здійснювати накопичення, опрацювання, систематизацію відбір достовірних джерел інформації на сучасному етапі, потрібно майже повністю в інформаційному просторі, використовуючи засоби мережі Інтернет та штучного інтелекту, бо це дозволяє комплексно вирішувати завдання щодо організації цієї роботи ¹⁵⁹. Адже тут знаходяться комплекси тестових методик, професіограми; словники професій та довідники навчальних закладів, кадрових агенцій, центрів зайнятості тощо, блоки засобів інтерактивного спілкування для

¹⁵⁹ Радкевич, В. О., & Пригодій, М. А. (Ред.). (2024). *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія*. Київ: ІПО НАПН України.
https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743342/1/Monografia_2024_IPO.pdf

забезпечення консультацій кваліфікованих спеціалістів; інформація щодо працевлаштування (база даних резюме та вакансій, законодавчі акти).

Щодо методів професійної орієнтації, то вони мають сприяти розвитку у майбутніх фахівців гнучкості, глибини, широти, самостійності і критичності мислення, пізнавальної активності, високого рівня розвитку ключових компетентностей. Цьому сприятиме застосування інтерактивних методів, заснованих на діалозі, кооперації та співпраці всіх суб'єктів процесу. Це дасть змогу спроектувати практичні ситуації, що виникають у реальній професійній діяльності, сприяючи формуванню навичок, необхідних для майбутньої діяльності. У закладах професійної освіти найбільш зручними є наступне: дискусійні методи (діалог, групова дискусія, розбір практичних ситуацій), ігрові (дидактичні, творчі, ділові, рольові, організаційно-діяльнісні) і тренінгові (комунікативні тренінги, сенситивні тренінги, спрямовані на формування образної і логічної сфер свідомості) ¹⁶⁰.

Згідно з концепцією Девіда Колба, навчання є процесом, що базується на досвіді. Практичні кейси є чудовим інструментом для отримання практичного досвіду під час професійної орієнтації здобувачів освіти.

Практичні кейси професійної орієнтації здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти – це потужний засіб формування професійної ідентичності та мотивації здобувачів професійної освіти. Теоретичні засади застосування практичних кейсів в професійній орієнтації здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти охоплюють кілька ключових аспектів, які базуються на сучасних підходах до навчання та розвитку кар'єри.

Теорія навчання:

– конструктивізм – це теорія про те, що знання повинні будуватися людиною, а не просто передаватися людині. Люди конструюють знання, приймаючи нову інформацію та інтегруючи її з власними раніше існуючими

¹⁶⁰ Гриценко, І. А., & Єршова, Л. М. (2022). Інтерактивні форми й методи підготовки майбутніх фахівців до підприємницької діяльності. *Професійна педагогіка*, 1(24), 81-90. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.81-90>

знаннями¹⁶¹. Цей підхід підкреслює активну роль здобувачів освіти у навчанні. Педагог подає інформацію базуючись на пізнавальних стратегіях, досвіді та культурі учнів. Він повинен зробити інформацію цікавою, такою, що співвідноситься з реальними або вже набутими знаннями здобувачів освіти. Вони повинні співпрацювати під час теоретичних занять та практичних заходів. Викладач може і повинен надавати зворотній зв'язок для покращення засвоєння наданої інформації. Нові поняття можуть бути пов'язані з попередніми знаннями. Викладач також має пояснити, як нові поняття можуть бути використані в різних контекстах і предметах. Всі ці ідеї засновані на конструктивізмі. Практичні ж кейси допоможуть учням інтегрувати нові знання з реальними ситуаціями;

– експериментальне навчання – педагогічний підхід, у якому знання створюються та засвоюються через безпосередній досвід, рефлексію та експериментування. Цей процес моделюється як цикл, що включає конкретний досвід, спостереження, абстрактне осмислення та активне експериментування, що дозволяє здобувачам освіти формувати власне розуміння теоретичної інформації, виробничих процесів тощо.

Ключовими аспектами експериментального навчання є: освіта через досвід, центральним елементом якої є реальний, практичний досвід, який постає джерелом інформації та знань; рефлексивне спостереження – здобувачі освіти аналізують та осмислюють власний досвід, виявляючи зв'язки та роблячи висновки; абстрактна концептуалізація – на основі рефлексії формуються абстрактні концепції, узагальнення та теорії; активне експериментування – нові знання застосовуються на практиці через експерименти, рольові ігри, стажування тощо, що завершує цикл і веде до нового досвіду.

Експериментальне навчання являє собою не статичний, а циклічний динамічний процес, де кожен етап підсилює попередній, ведучи до поступового більш глибокого розуміння. В процесі такого навчання

¹⁶¹ (Cooper, 2007; Woolfolk, 2007).

відбувається концептуальне осмислення, коли здобувачі освіти не просто отримують факти, а формують власні концепції та розуміння процесів та явищ, що робить цей процес унікальним для кожної особистості. Практична спрямованість такого навчання полягає в тому, що такий підхід дозволяє «навчитися діючи» і застосовувати набуті знання та навички в реальних виробничих, бізнесових та життєвих ситуаціях.

Так використання практичного навчання у бізнесі деякими компаніями дозволяє інтегрувати реальні навички в розвиток персоналу.

Наприклад, «онбордінг» (комплекс заходів для адаптації нового співробітника, клієнта або користувача в компанії, продукті чи проекті) через симуляції в компанії Deloitte: нові співробітники проходять інтерактивні симуляції, які моделюють реальні бізнес-ситуації – консультування клієнта або вирішення етичної дилеми. Замість теорії, працівники одразу занурюються в реальні сценарії, що допомагає швидше адаптуватися до корпоративної культури та вимог роботи. В результаті – підвищення ефективності новачків уже в перші тижні роботи та зменшення плинності кадрів.

В компанії Nestlé під час навчання продажам застосовують метод практичних кейсів. Під час тренінгів співробітники розбирають реальні кейси з минулих кампаній, аналізують помилки та пропонують нові стратегії.

При цьому використовують ділові ігри, мозкові штурми, рольові ситуації. Усе це спрямоване на розвиток навичок комунікації, переговорів і адаптації до змін. В результаті – зростання показників продажів і покращення командної взаємодії.

У професійній орієнтації здобувачів освіти надважливою є орієнтація на ринок праці: використання кейсів, які ілюструють реальні ситуації на ринку праці, сприятиме кращому усвідомленню здобувачами їхніх можливостей і навичок. При застосуванні практичних кейсів відбувається аналіз реальних ситуацій, коли здобувачі освіти вивчають реальні приклади професій, які їх цікавлять. Це допомагає зрозуміти вимоги ринку праці. Відбувається також

розвиток критичного мислення – розв’язання кейсів стимулює аналізувати інформацію, приймати рішення та оцінювати наслідки.

Прикладами практичних кейсів є:

1. Кейс компанії: створення кейсу на основі діяльності успішної компанії у певній галузі. Наприклад, аналіз структурних змін в ІТ-компанії та їх вплив на ринок праці.

2. Використання симуляційних ігор, де здобувачі освіти виступають в ролі підприємців, наприклад, запускають «стартап» або здійснюють управління проектом.

3. Розгляд та вирішення реальних професійних проблем, коли відбувається залучення фахівців, які вносять на розгляд реальні проблемні питання, які доводиться вирішувати у своїй практиці. Наприклад, обговорення кризових ситуацій у бізнесі та пошук шляхів їх вирішення.

4. Вирішення кейсових завдань – отримання кейсів із завданнями, які потребують творчого підходу та аналітичних навичок. Наприклад, розробка стратегії маркетингу для нового продукту.

5. Кейс-стаді з відомими особами – аналіз успішних кар’єрних шляхів відомих особистостей у відповідних галузях, що може надихнути молодь на вибір своєї професії.

Отже застосування практичних кейсів у професійній орієнтації здобувачів професійно-технічної освіти є важливим аспектом, адже воно не тільки формує знання, а й розвиває навички, які необхідні для успішної роботи в обраній галузі. Це дозволяє студентам глибше розуміти свою майбутню професію та готуватися до реальних викликів, які їх очікують.

7.2 Методика консультування з кар’єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти для повоєнного відновлення України

Сучасний етап розвитку міжнародних зв’язків України у різноманітних сферах діяльності, виклики, пов’язані із неспровокованою зовнішньою агресією, тривалий режим військового стану, тим не менше, а може і завдяки цьому виводить нашу державу на європейський та світовий простір. У цих

умовах успішна кар'єра є невід'ємною складовою самореалізації людини, засобом і чинником, які сприяють її самоствердженню у світі, що швидко змінюється, процесом, в якому найповніше реалізуються особистісний і соціальний потенціал особи. Успішно спланований і вдало реалізований план сходження по соціальних сходах є запорукою добробуту. Отримання робочого місця, яке найбільше відповідає інтересам і можливостям працівника, створення власного підприємницького проєкту дає задоволення моральне (престиж, кваліфікація, повага) і матеріальне (у вигляді заробітної плати або доходу від підприємницької діяльності). Це і є кар'єра особистості, її просування в економічному просторі, бізнес-середовищі.

Особиста кар'єра, як процес і результат індивідуально визначеного індивідуального шляху, об'єктивно є багаторівневим і структурно розгалуженим феноменом соціального життя.

Професійна або бізнес-кар'єра, як процес, що охоплює життєву перспективу особистості, регульований чітко визначеною метою формування економічного добробуту, що індивідуалізується у сукупності усвідомленої продуктивної діяльності, якою людина займається протягом життя з урахуванням суспільних і особистісних цілей і цінностей. Таким чином, під професійною або бізнес-кар'єрою розуміємо динамічний процес вибору, отримання і реалізації певної професії, для якого є характерним його незакінченість у сенсі безперервної професіоналізації протягом всього активного трудового життя. Отже, термін «професійна кар'єра» можна інтерпретувати як процес самореалізації людини в професійному житті, який допускає наявність оптимальних умов для прояву і систематичного розвитку особистісних та соціально-професійних компетентностей, що надають можливість людині набутти певного соціального і особистого статусу.

Консультавання з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти може бути визначене як процес взаємодії здобувача з консультантом, що має на меті допомогти особистості у вирішенні проблем планування і розвитку її бізнес-кар'єри. При цьому планування і розвиток

бізнес-кар'єри включає в себе процеси вибору виду майбутньої діяльності, необхідної для цього професії, її освоєння, адаптації до робочого місця. Це консультування, на відміну від профорієнтаційного консультування і консультування з питань працевлаштування, передбачає як конкретизацію мети, якої молода людина прагне досягнути у своїй професійній діяльності, так і розроблення конкретного сценарію, згідно якого вона зможе реалізувати кар'єрні плани а також розвиток навичок самоуправління бізнес-кар'єрою.

Кар'єрне консультування є важливим елементом професійної освіти, оскільки допомагає здобувачам освіти визначити свої професійні орієнтири, розвинути необхідні навички та адаптуватися до вимог ринку праці.

Основні принципи, які використовують під час кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти є:

1. Індивідуальний підхід – кожен здобувач освіти має унікальні здібності, інтереси та професійні амбіції, тому консультування має бути персоналізованим.

2. Комплексність – кар'єрне консультування включає аналіз ринку праці, оцінку навичок, планування кар'єрного розвитку та підтримку у працевлаштуванні.

3. Використання сучасних технологій – цифрові платформи, тестування, наставництво та стажування є ключовими інструментами для ефективного консультування.

В якості інструментів кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти зараз широко використовуються:

- кар'єрні центри – спеціалізовані установи, що допомагають здобувачам освіти знайти роботу, розвинути підприємницькі навички та адаптуватися до ринку праці.

- психолого-педагогічні тренінги – спрямовані на формування кар'єрної компетентності та готовності до професійного вибору.

- цифрові інструменти – онлайн-платформи для тестування професійних здібностей, створення резюме та пошуку вакансій.

Кар'єрне консультування є важливим етапом професійного розвитку здобувачів освіти, оскільки допомагає їм визначити свої сильні сторони, професійні інтереси та можливості на ринку праці. Сучасні методи та технології кар'єрного консультування включають як традиційні, так і інноваційні підходи.

1. Традиційні методи кар'єрного консультування:

- індивідуальні консультації – персоналізований підхід до кожного здобувача освіти, що включає аналіз його здібностей, інтересів та кар'єрних перспектив.

- групові тренінги – інтерактивні заняття, спрямовані на розвиток навичок самопрезентації, комунікації та адаптації до вимог ринку праці.

- психодіагностичні методи – тестування професійних здібностей, особистісних характеристик та мотивації для вибору оптимального кар'єрного шляху.

2. Інноваційні технології кар'єрного консультування:

- Цифрові платформи та мобільні додатки – онлайн інструменти для створення резюме, пошуку вакансій та проходження кар'єрного тестування.

- Віртуальні кар'єрні центри – інтерактивні веб-ресурси, що надають консультації, вебінари та доступ до бази даних роботодавців.

- Штучний інтелект у кар'єрному консультуванні – використання алгоритмів для аналізу професійних навичок та рекомендацій щодо кар'єрного розвитку.

3. Психолого-педагогічні технології:

- Методи психологічної підтримки – включають профілактику стресу, розвиток емоційної стійкості та мотивації до професійного зростання.

- Наставництво та коучинг – індивідуальна підтримка здобувачів освіти з боку досвідчених фахівців, що сприяє їхньому професійному розвитку.

- Гейміфікація процесу консультування.

Навички самоуправління бізнес-кар'єрою розглядаються як здатність людини планувати свою діяльність у мінливому середовищі ринку праці,

соціальної і організаційної невизначеності тощо. Така модель вимагає від молодшої людини постійного саморозвитку та удосконалювання конкурентоздатності на ринку праці, більшої активності і самостійності у вирішенні питань, пов'язаних з фаховою діяльністю.

Консультавання з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти допоможе їм спланувати власну бізнес-кар'єру, сформувати навички прийняття відповідних рішень, сприятиме розумінню особливостей ринку праці а також стимулює до більш ефективного і цілеспрямованого навчання. Випускникам професійних навчальних закладів, які вперше опинилися на ринку праці, таке консультавання дасть змогу визначитись із створенням власної справи або знайти роботу через освоєння активних методів працевлаштування.

У процесі консультавання здобувач освіти є активним учасником і «головним проектувальником» своєї майбутньої діяльності. Планування бізнес-кар'єри перетворюється у творчий процес, що сприяє розвитку індивідуального, кар'єрного і професійного потенціалу.

Таким чином, консультавання з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти можна розглядати як засіб підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому та міжнародному ринках праці. Консультавання з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти призведе до зниження суспільних витрат на професійну підготовку молоді за рахунок формування чіткого розуміння професійно-освітньої траєкторії.

Необхідно враховувати, що переважна частина молоді на старті професійного і життєвого самовизначення не здатна зробити вибір, який рівною мірою задовольняв би її інтереси і потреби а також потреби суспільства. Тому одним із завдань закладів П(ПТ)О є створення умов, що забезпечуватимуть молодому поколінню можливості пошуку і реалізації найбільш ефективних, соціально прийнятних і затребуваних стратегій розвитку професійної або бізнес-кар'єри. Аналогічна проблема в умовах динамічного ринкового

середовища часто постає і перед кваліфікованими робітниками, які, в переважній більшості, не підготовлені до зміни професії (спеціальності), насамперед, в психологічному плані. Одним із завдань системи професійної освіти є формування у особистості готовності до таких змін та психолого-педагогічної підтримки професійного розвитку у період професійної підготовки, вибору майбутньої професії або виду підприємницької діяльності; готовності до здійснення практичних заходів з оволодіння спеціальністю, постійного професійного розвитку або, за необхідності, зміни виду діяльності, започаткування власної справи.

Консультації з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти набуває особливої ефективності, якщо воно здійснюється системно, ґрунтуючись на нормативно-законодавчій базі, яка визначає засади та напрями консультування як системи призначеної забезпечити реалізацію державної політики у сфері відтворення, раціонального використання та розвитку трудового потенціалу країни, досягненню збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці.

На сучасному етапі, в період інформатизації суспільства, актуальність проблеми консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти не підлягає сумніву, разом із цим розширюються можливості її вирішення. Саме використання мережі Інтернет забезпечує допомогу у підвищенні якості цієї діяльності серед учнів професійних навчальних закладів. Всесвітня мережа Інтернет дозволяє комплексно вирішувати різні завдання щодо організації цієї роботи. Тут можна знайти комплекси тестових методик, професіограми; словник професій та довідники навчальних закладів, кадрових агенцій, центрів зайнятості тощо, блоки засобів інтерактивного спілкування для забезпечення консультацій кваліфікованих спеціалістів; інформацію щодо працевлаштування (база даних резюме та вакансій, законодавчі акти), потреб ринку тощо. В українському сегменті мережі Інтернет існує значна кількість ресурсів, які інформують про умови вступу до навчальних закладів, напрями навчання і підготовки, освітні портали, ресурси працевлаштування, тестувальні

ресурси тощо.

Перевагами використання мережі Інтернет у процесі консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти є: інтерактивний режим отримання максимально об'єктивних відомостей про індивідуальні характеристики особистості; вільне отримання інформації про працевлаштування; можливість самооцінки професійно-значущих особистісних якостей щодо подальшої професійної діяльності; швидкий доступ до методичних матеріалів для професійного консультування молоді для викладачів вищих і професійно-навчальних закладів, педагогів, психологів та батьків.

Сьогодні більшість закладів П(ПТ)О має свої власні сторінки в мережі Інтернет, які легко знайти за допомогою пошукових систем або за базою даних на загальноосвітніх порталах. Ці сайти надають можливість швидко отримувати докладну та достовірну інформацію про навчальні заклади, особливості вступу та навчання. Прикладами є сайти Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (<http://kpi.ua/>), Київського національного університету імені Тараса Шевченка (<http://www.univ.kiev.ua/>), Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (<http://kneu.edu.ua/ua/>) та ін.

Освітні ресурси мережі, на які мають звернути увагу ті, хто знаходиться в процесі вибору майбутньої професійної діяльності чи закладу навчання для отримання необхідної для цієї діяльності професії – це освітні портали. Завдяки їм можливо отримати вичерпну інформацію про всі аспекти, що стосуються освіти в Україні загалом. На таких порталах представлено каталоги освітніх ресурсів, навчальних закладів різних рівнів акредитації, є докладна інформація про системи освіти найбільш розвинутих країн; гранти, виставки, конференції. Прикладами є: Освітній портал (<http://osvita.org.ua/>), EducationalNetworkUkraine (<http://www.ednu.kiev.ua/>).

Ресурси працевлаштування є одними з найпоширеніших серед інформаційних засобів мережі Інтернет. За допомогою таких сайтів є

можливість отримати відомості про ярмарки вакансій, про їх особливості та додаткові вимоги, пропозиції роботи з описом підприємства, встановити контакт із роботодавцем: «Робота 2025» (<http://jobsearch.com.ua/>), «Work.ua» (<http://www.work.ua/>).

Профорієнтаційні тестувальні ресурси пропонують перелік різноманітних психологічних тестів з метою подальшого надання рекомендацій щодо вибору майбутньої діяльності та потрібного для неї фаху: «Профорієнтація – зроби свідомий вибір» (prof.osvita.org.ua), «Профорієнтація, як вибрати професію?» (<http://vubor-profesii.org.ua/>). За допомогою онлайн-тестування молода людина може набути об'єктивну інформацію про рівень свого інтелекту, характеру, здібностей, психофізіологічні особливості та яким чином використати індивідуальні можливості у започаткуванні власної справи. Перевагою такого тестування є те, що результати можна одразу переглянути і вони, в свою чергу, допоможуть самовизначитися у майбутньому професійному напрямку.

Основними джерелами надання інформації щодо консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, що можуть бути використані українськими користувачами мережі Інтернет є: сайти, що надають інформацію про працевлаштування; ресурси з надання послуг з професійного та кар'єрного консультування; сайти державних структур із працевлаштування населення.

Доступність і популярність інтернет-технологій дозволяють розширювати форми роботи у віртуальному мережевому просторі, що здійснюється як на індивідуальному рівні (індивідуальне консультування в мережі за допомогою таких додатків для текстового та мультимедійного онлайн-спілкування як Skype, ICQ, Viber та ін.), так і на груповому (інтернет-тренінги, вебінари, дискусії тощо) рівнях, тим самим, збільшуючи можливості доступу здобувача освіти до відповідної інформації та освітніх послуг.

Сприяють розвитку та розповсюдженню такої діяльності в мережі Інтернет такі чинники як економічність, конфіденційність, зручність, доступність основних умов її проведення, що має місце за сучасних обставин

інтенсивної інформатизації суспільства, прогресу інформаційних технологій. До основних умов цієї діяльності відносяться: наявність спеціально організованого сайту, форуму, блогу; технічної підтримки під час здійснення інтернет-тренінгу, вебінару, дискусії тощо; базовий рівень комп'ютерної компетентності учасників, високий рівень професіоналізму модератора онлайн-заходу.

В мережі Інтернет існує значна кількість ресурсів з професійного консультування та профорієнтації, що сприяють здійсненню вибору щодо професійного майбутнього та надають можливість отримати швидку допомогу від консультантів з професійної кар'єри через інтерактивне спілкування: портал професійного консультування (<http://www.profi.org.ua/>), інтернет-проект «Профорієнтація» (<http://prof.osvita.org.ua/>), молодіжно-інформаційна консультативна служба «Світ професій» (<http://www.4uth.gov.ua/trade/>). Головне завдання цих ресурсів – допомогти сучасній молоді свідомо підходити до вибору майбутньої діяльності в залежності від індивідуальних психологічних схильностей, показати актуальні потреби ринку праці. Вони покликані допомогти користувачам закріпити свій професійний вибір, довести, що робітничі професії можуть бути так само успішні, як і професії отримані у вишах; показати зв'язок між бажаною професією та необхідною освітою; розкрити тенденції розвитку ринку праці в різних регіонах України; розкрити специфіку різних спеціальностей; виправити негативний імідж «непрестижних» професій; надати користувачам необхідну контактну інформацію державних і недержавних організацій, що займаються питаннями працевлаштування.

Використання нових інформаційних технологій є доречним, сучасним та мобільним засобом проведення консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти які, до того ж, мають деякі переваги перед діяльністю консультанта-психолога, а саме: цілковита анонімність та конфіденційність; індивідуальність; доступність; відсутність емоційно-суб'єктивної оцінки; неупередженість; зворотній зв'язок, що створюється за допомогою електронної пошти: скорочення терміну роботи з отримання

професійної консультації та подальшого працевлаштування за рахунок швидкої обробки результатів професійної діагностики; територіальна незалежність; власний темп роботи.

Знання можливостей комп'ютерної техніки, психологічних особливостей діяльності у мережі Інтернет, методик використання засобів інтернет-спілкування та мультимедійного обміну інформацією на сучасному етапі відкривають значні перспективи для створення нових інформаційних середовищ, що існують в просторі Інтернету, тобто у форматі віртуального простору.

Віртуальне інформаційне середовище функціонально ідентифікується як простір надання інформаційної, методичної, організаційної допомоги усім учасникам освітнього процесу; формування єдиного підходу до організації консультування відповідно до сучасних потреб; надання можливості кожному поділитись своїм досвідом та напрацюваннями задля впровадження передового досвіду; спільного створення, зібрання та обміну сучасними, безкоштовними, вільно розповсюджуваними ресурсами; опанування нових інформаційних технологій; упровадження нових організаційних форм діяльності.

Актуальність формування і застосування віртуального інформаційного середовища, де є усі необхідні для якісного консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти засоби та ресурси, визначається зараз, зокрема, такими чинниками:

1) забезпеченням широкого доступу суб'єктів консультування до джерел інформації;

2) необхідністю впровадження у процес консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти сучасних комп'ютерних технологій, здатних сприяти забезпеченню комплексної різнобічної оцінки суб'єкта, продуктивного самостійного використання зворотного зв'язку;

3) потребою використання комп'ютерних мультимедійних освітніх засобів, що дають можливості їхньої індивідуалізації та диференціації, сприяють формуванню професійної компетентності, готовності до здійснення

підприємницької діяльності тощо.

Залучення молодшої людини до віртуального простору, її активне перебування в ньому, впровадження дистанційних технологій у процес розв'язування завдань сприяє розвитку інтелектуальної діяльності, підвищенню рівня самоорганізації, формуванню мотивів діяльності, руху вперед. Актуальність такого віртуального простору, як для освіти так і майбутньої бізнес-кар'єри здобувача професійної освіти важко переоцінити.

Основними перевагами створення такого середовища є:

- 1) можливості постійного доступу суб'єктів до інформації, що знаходиться у мережі Інтернет;
- 2) самостійна пошукова діяльність, спрямована на оволодіння необхідною організаційною та навчальною інформацією;
- 3) збір і накопичення передового, зокрема, зарубіжного досвіду, а також доступ до інформації, що необхідна для підвищення якості і ефективності професійної (професійно-технічної) освіти;
- 4) зручна, економічна та ефективна взаємодія, співробітництво як на організаційному, так і на міжособистісному рівнях.

Особливостями здійснення консультування з кар'єри здобувачів професійної(професійно-технічної) освіти у віртуальному інформаційному середовищі є:

- 1) достатній рівень комп'ютерної грамотності суб'єктів цього процесу;
- 2) уміння представити зміст відповідно обраній формі (зокрема, інтернет-тренінгу, тестуванню тощо);
- 3) наявність відповідної матеріально-технічної бази (необхідне комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення, доступ до мережі Інтернет на достатній швидкості);
- 4) моделювання змістовного віртуального інформаційного середовища, представленого навчальними, довідковими та ін. ресурсами мережі Інтернет з використанням мультимедійних засобів.

Особливостями психологічного впливу на особистість учнів в процесі

консультування з професійної кар'єри у віртуальному інформаційному середовищі є:

- 1) підвищення самостійності процесу засвоєння знань, розвиток самостійності мислення;
- 2) прискорення процесу формування та реалізації задуму, його матеріалізації у вигляді схем, таблиць, діаграм, анімації, відеокліпів тощо;
- 3) розвиток активної візуалізації, пов'язаної з роботою з двовимірною та особливо тривимірною графікою;
- 4) розширення можливостей здійснення пошукових дій у всьому величезному інформаційному масиві мережі Інтернет.

Психологічними чинниками, що можуть ускладнювати таку роботу є:

- 1) наявність психологічних бар'єрів у суб'єктів психолого - освітнього процесу при роботі з комп'ютером;
- 2) необхідність засвоєння особливої культури роботи та спілкування у мережі Інтернет;
- 3) специфіка перцептивних процесів людини при роботі з комп'ютером при проектуванні занять («ефект пересичення» тощо);
- 4) можливі гендерні відмінності при використанні нових інформаційних технологій (зокрема, характерні гендерні відмінності в інтересах та цінностях, більший психологічний вплив користування мережею Інтернет на жінок, ніж на чоловіків, тощо).

У кар'єрному консультуванні здобувачів професійної освіти з'явився новий партнер – штучний інтелект.

У сучасному світі, де технології змінюють ринок праці щодня, штучний інтелект (ШІ) стає потужним інструментом для кар'єрного консультування. Особливо це актуально для здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, які потребують чітких, персоналізованих орієнтирів для безперешкодного входження у виробниче, навчальне, бізнесове середовище.

За допомогою штучного інтелекту може бути здійснено: індивідуальний аналіз навичок (ШІ може швидко оцінити сильні сторони здобувача, його

інтереси та потенціал, пропонуючи релевантні професії); прогнозування кар'єрних шляхів на основі даних ринку праці, III моделює можливі траєкторії розвитку та попит на спеціальності; інтерактивні симуляції – віртуальні співбесіди, тренінги з soft skills, адаптація до реальних умов роботи. Усе це доступно через III-платформи; доступність 24/7 – консультації без черг, у зручний час навіть у віддалених регіонах.

Результат – здобувачі отримують не просто поради, а чітку дорожню карту, яка враховує їхні особисті особливості, потреби ринку та реальні можливості.

Штучний інтелект – це не заміна кар'єрного консультанта, а його розумне доповнення, яке робить процес консультування швидшим, точнішим і доступнішим.

Таким чином, є достатні підстави вважати, що консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти у віртуальному інформаційному середовищі із використанням можливостей штучного інтелекту, загалом, є важливим і необхідним в специфічних умовах воєнного стану та має вагоме психолого-педагогічне значення.

Актуальність такої діяльності саме у мережі Інтернет підтверджено проникненням інформативно-комунікативних комп'ютерних технологій в усі сфери діяльності людини. Створення віртуального інформаційного середовища, в якому здійснюється комплексне, різнобічне та розгалужене консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, в умовах воєнного стану, швидкоплинних змін в економіці та на ринку праці, впливу довготривалих бойових дій на території нашої держави та низки факторів сучасного глобалізованого економічного простору є необхідним і бажаним.

Це дозволить оптимізувати процес вибору майбутньої діяльності, необхідної для неї професії чи спеціальності та побудови бізнес-кар'єри відповідно із особистими інтересами, можливостями та потребами економіки в умовах війни та специфіки ринку праці, дасть можливість підвищити рівень самомотивації, відкритості до нового досвіду а також остаточного вибору

професійної діяльності і спрямованості на розвиток професійної компетентності в обраній сфері діяльності.

Вплив кар'єрного консультування та своєчасного ефективного професійного орієнтування на професійний розвиток здобувачів професійної(професійно-технічної) освіти є надзвичайно важливими.

Дослідження показують, що ефективне кар'єрне консультування та своєчасна ефективна професійна орієнтація здобувачів професійної(професійно-технічної) освіти сприяє підвищенню рівня працевлаштування випускників, їхній професійній мобільності та задоволеності кар'єрою.

На період воєнного стану, в умовах воєнної агресії, бойових дій, обстрілів і бомбардувань, практично, на усій території нашої держави, завдяки тому що оборонна промисловість створює замкнені цикли виробництва, де зростає попит на металургію, ІТ-галузь, логістику, фахову освіту з кібербезпеки, дронобудування та ін., маючи на меті зробити Україну максимально незалежною від постачання зброї від партнерів, – модернізація методів та апгрейд змісту професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на сферу оборони держави мають першочергове значення.

Виробничо-практичне видання

Базиль Людмила Олександрівна
Байдулін Валерій Борисович
Ваніна Наталя Миколаївна
Гриценко Інна Антонівна
Єршова Людмила Михайлівна
Закатнов Дмитро Олексійович
Орлов Валерій Федорович

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З
КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ) ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

[Електронне видання]

Редактор-коректор – Д.О. Закатнов

Комп'ютерна верстка та обкладинка – Л.О. Шестерікова