ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ: ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ



ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

IVE Інститут професійної освіти НАПН України

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Професійна орієнтація та розвиток кар’єри: європейські практики

Практичний посібник

КИЇВ -2026

УДК 377.048:[331.548:331.108.4](4)
П 84

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту професійної освіти НАПН України
(протокол № 7 від 29 червня 2026 р.)

Р е ц е н з е н т и :
Ковальчук Василь Іванович, доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу освітніх вимірювань Державної установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»
Матвієнко Олена Валеріївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової освіти та інноваційної педагогіки Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

П 84 **Професійна орієнтація та розвиток кар'єри: європейські практики: практичний посібник** / Байдулін В.Б., Ваніна Н.М., Гриценок І.А., Закатнов Д.О., Орлов В.Ф.; за ред. Закатнова Д.О. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2026. – 149 с.

ISBN 978-617-9017-02-5

У посібнику висвітлено європейську політику у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя, розкрито основні етапи її становлення й розвитку, визначено роль міжнародних європейських мереж у формуванні спільних підходів до організації та надання відповідних послуг. Проаналізовано національні системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Австрійській Республіці, Італійській Республіці, Королівстві Данія, Королівстві Швеція, Республіці Ірландія, Республіці Польща, Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії, Турецькій Республіці, Федеративній Республіці Німеччині, Фінляндській Республіці, Французькій Республіці та Швейцарській Конфедерації. Узагальнено особливості інституційної організації, нормативно-методичного забезпечення, міжвідомчої взаємодії, використання цифрових інструментів і практик розвитку навичок управління кар'єрою. Визначено перспективні напрями творчого використання європейського досвіду для вдосконалення національної системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування з урахуванням сучасних викликів у сфері освіти, зайнятості й розвитку людського капіталу, зокрема потреб воєнного та повоєнного відновлення України.

Посібник адресовано науковим, науково-педагогічним і педагогічним працівникам закладів освіти, фахівцям із професійної орієнтації та кар'єрного консультування, кар'єрним радникам, практичним психологам, представникам органів управління освітою і зайнятістю, а також здобувачам освіти та всім, хто досліджує проблеми професійного самовизначення, розвитку кар'єри й управління людським капіталом.

ISBN 978-617-9017-02-5
https://doi.org/10.32836/978-617-9017-02-5/2026

© Інститут професійної освіти НАПН України, 2026
© Автори, 2026

Під час підготовки видання використано інструменти генеративного штучного інтелекту ChatGPT для підготовки чернеток окремих фрагментів тексту, перекладу матеріалів, розміщених на зарубіжних сайтах, систематизації матеріалу посібника. Усі згенеровані матеріали критично опрацьовано, доповнено та схвалено авторами, які несуть відповідальність за остаточний зміст видання (ст. 8 Закону України «Про академічну доброчесність»).

ЗМІСТ

ЗМІСТ 3

ВСТУП 5

РОЗДІЛ І. ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ 8

1.1. Еволюція політики Європейського Союзу у сфері консультування впродовж життя 8

1.2. Міжнародні європейські мережі у сфері професійної орієнтації 14

РОЗДІЛ 2. НАЦІОНАЛЬНІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ 17

2.1. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Австрійській Республіці 17

2.2. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Італійській Республіці 28

2.3. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в у Королівстві Данія 47

2.4. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Королівстві Швеція 54

2.5. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Республіці Ірландія 59

2.6. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Республіці Польща 64

2.7. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії 77

2.8. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Турецькій Республіці..... 86

2.9. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Федеративній Республіці Німеччині 94

2.10. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Фінляндській Республіці 110

2.11. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Французькій Республіці 116

2.12. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Швейцарській Конфедерації 135

ЗАКЛЮЧЕННЯ 143

ВСТУП

Сучасні трансформації соціально-економічного розвитку, цифровізація суспільства, зміни у структурі зайнятості, поява нових професій і трансформація вимог до професійних компетентностей актуалізують проблему забезпечення доступу людини до якісних послуг професійної орієнтації та кар'єрного консультування на різних етапах її життя. За умов динамічних змін на ринку праці, зростання значущості навчання впродовж життя та необхідності постійного оновлення професійних компетентностей особливого значення набуває формування цілісної системи підтримки особистості у визначенні освітніх і професійних цілей, прийнятті кар'єрних рішень, плануванні професійного розвитку та адаптації до змін у сфері праці.

У європейському освітньому й соціально-економічному просторі професійна орієнтація та кар'єрне консультування поступово утверджуються як важливі складники політики у сферах освіти, зайнятості, розвитку людського капіталу та соціальної інтеграції. Відбувається перехід від розуміння професійної орієнтації переважно як допомоги у виборі професії на етапі здобуття освіти до комплексного підходу, що передбачає систематичну підтримку людини в управлінні власною освітньою та професійною траєкторією впродовж життя. Такий підхід охоплює професійне самопізнання, інформування про можливості навчання і працевлаштування, оцінювання компетентностей, розвиток навичок управління кар'єрою, консультування щодо професійної мобільності, перекваліфікації та повернення до навчання тощо.

Важливим орієнтиром для розвитку цієї сфери є європейська концепція *lifelong guidance* – консультування впродовж життя (або довічне консультування), яка передбачає доступність відповідних послуг для різних категорій населення незалежно від віку, соціального становища, освітнього рівня та етапу професійного становлення. Її реалізація пов'язана з формуванням узгоджених політик, розвитком мережевої взаємодії між закладами освіти, державними

службами зайнятості, роботодавцями, соціальними партнерами та іншими суб'єктами, які забезпечують підтримку людини у сфері освіти, професійного розвитку й зайнятості. Водночас національні системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування формуються з урахуванням історичних традицій, особливостей освітніх систем, моделей соціального партнерства, механізмів державного управління та потреб ринку праці.

Актуальність вивчення європейського досвіду професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя зумовлена необхідністю наукового осмислення спільних тенденцій і національних особливостей організації відповідних послуг, визначення ефективних механізмів міжвідомчої координації, професійної підготовки фахівців, забезпечення якості консультування та використання цифрових інструментів. Особливого значення набуває дослідження підходів до розвитку навичок управління кар'єрою, узгодження освітніх пропозицій із потребами економіки, підтримки професійної мобільності населення та забезпечення рівного доступу до можливостей навчання й зайнятості.

Для України вивчення європейської політики та практик у цій сфері має не лише теоретичне, а й практичне значення. Розвиток національної системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування потребує врахування європейських підходів до організації послуг, міжінституційної взаємодії, забезпечення наступності між освітою і працею, а також підтримки професійного самовизначення молоді та дорослого населення. В умовах воєнних викликів і повоєнного відновлення України особливої актуальності набувають питання професійної адаптації, перекваліфікації, повернення до зайнятості, інтеграції внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та інших категорій населення в економічне життя, а також підготовки людського капіталу відповідно до перспективних потреб ринку праці.

Мета посібника полягає в систематизації та узагальненні європейського досвіду формування політики, організації національних систем і реалізації

практик професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя, а також у визначенні можливостей його творчого використання для вдосконалення відповідної діяльності в Україні.

У першому розділі «Європейська політика у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування» висвітлено основні етапи становлення й розвитку політики Європейського Союзу у сфері консультування впродовж життя, розглянуто еволюцію її цілей, принципів і пріоритетів у взаємозв'язку з політиками освіти, зайнятості та навчання впродовж життя. Окрему увагу приділено міжнародним європейським мережам, які сприяють обміну досвідом, поширенню інноваційних підходів, професійному розвитку фахівців і координації діяльності заінтересованих сторін.

Другий розділ «Національні системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя» присвячено аналізу досвіду дванадцяти європейських держав: Австрійської Республіки, Італійської Республіки, Королівства Данія, Королівства Швеція, Республіки Ірландія, Республіки Польща, Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Турецької Республіки, Федеративної Республіки Німеччини, Фінляндської Республіки, Французької Республіки та Швейцарської Конфедерації. Розгляд національних систем дає змогу простежити особливості державного регулювання, інституційної організації, розподілу повноважень між суб'єктами консультування, надання послуг різним віковим і соціальним групам, а також застосування традиційних та інноваційних методів професійної орієнтації й кар'єрного супроводу.

Методичний посібник «Професійна орієнтація та розвиток кар'єри: європейські практики» розроблено співробітниками відділу виховання і професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України на допомогу науковим, науково-педагогічним працівникам і педагогічним працівникам закладів освіти, фахівцям із професійної орієнтації та кар'єрного консультування, кар'єрним радникам, практичним психологам та всім, хто досліджує проблеми

професійного самовизначення, розвитку кар'єри й управління людським капіталом.

РОЗДІЛ І. ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

1.1. Еволюція політики Європейського Союзу у сфері консультування впродовж життя

Розвиток професійної орієнтації та консультування з кар'єри в країнах Європи було зумовлено необхідністю успішної реалізації європейського концепту навчання впродовж життя [lifelong learning (LLL)], який розпочав формуватися наприкінці XX ст. як відповідь на виклики, зумовлені швидким розвитком технологій, потребами постійного оновлення компетентностей, зростанням професійної мобільності європейців тощо.

30 жовтня 2000 року Європейською Комісією був оприлюднений Меморандум про навчання впродовж життя (A Memorandum on Lifelong Learning), який визначив навчання впродовж життя як основу європейської освітньої політики [1]. У 2006 р. було прийнято Рекомендація «Про ключові компетентності для навчання впродовж життя», яка вперше визначила Європейську рамку ключових компетентностей, у якій було визначено вісім ключових компетентностей: спілкування рідною мовою; спілкування іноземними мовами; математична компетентність і базові компетентності в науці та технологіях; цифрова компетентність; уміння вчитися; соціальні та громадянські компетентності; ініціативність і підприємливість; культурна обізнаність і

[1] European Commissio n (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning.* Commission Staff Working Paper SEC(2000) 1832. Brussels, 30 October 2000. ttps://www.uil.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2023/05/european-communities-a-memorandum-on-lifelong-learning.pdf?utm_source=chatgpt.com

самовираження [2]. У цьому переліку кар'єрна компетентність відсутня, проте вона інтегрована до компетентності уміння вчитися, що включає здатність управляти власним навчанням, а також ефективно керувати своєю кар'єрою та трудовою діяльністю («effective management of one's learning, career and work patterns»).

У зв'язку з цифровізацією, глобалізацією, автоматизацією праці,, змінами на ринку праці тощо, ЄС переглянув рамку компетентностей. У травні 2018 р. Рада ЄС ухвалила нову Рекомендацію щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя. Перелік ключових компетентностей ЄС включав: грамотність; багатомовну компетентність; математичну компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії; цифрову компетентність; особисту, соціальну та навчальну компетентності; громадянську компетентність; підприємницьку компетентність; компетентність культурної обізнаності та самовираження [3]. У Рекомендації Ради ЄС щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя (2018) кар'єрна компетентність не виокремлюється як самостійна, проте вона є складником особистої, соціальної та навчальної компетентності, яка охоплює самопізнання, саморегуляцію, прийняття рішень, адаптивність, управління навчанням і кар'єрою.

У контексті реалізації концепту навчання впродовж життя політика ЄС щодо професійної орієнтації та консультування з кар'єри ґрунтується на тому, що людина має не лише здобувати знання і професійні кваліфікації, а й формувати компетентності, необхідні для управління власною освітньою та професійною траєкторією протягом усього життя. У Меморандумі Європейської Комісії про навчання впродовж життя професійна орієнтація визначена одним із ключових інструментів реалізації концепції lifelong learning, а одним із провідних положень

[2] European Parliament, & Council of the European Union. (2006, December 18). Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, L 394, 10–18. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006H0962

[3] Council of the European Union. (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01). *Official Journal of the European Union*, C 189, 1–13. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0604(01

документа є забезпечення доступу громадян до якісної інформації та консультування щодо навчання і кар'єри.

Якщо аналізувати терміни, дотичні до цієї проблематики, то слід зауважити, що термін «профорієнтація» у ЄС застосовується обмежено. Профорієнтація розглядається переважно як одноразовий акт вибору професії і вважається вузьким, оскільки: робить акцент разовому виборі професії, а не процесі кар'єрного розвитку особистості; мало враховує динаміку професійної кар'єри; не охоплює розвиток кар'єрних компетентностей людини.

В європейських країнах замість терміна «профорієнтація» частіше використовують інші, ширші поняття – передусім: career guidance (кар'єрне консультування/супровід); lifelong guidance (супровід упродовж життя); career counselling (кар'єрне консультування); vocational guidance (професійне керівництво). Останній термін за змістовим наповненням є найближчим до професійної орієнтації, але у сучасних умовах мало уживаним. Нижче наведено формулювання цих термінів (переклад ШІ).

Кар'єрний супровід (career guidance) – це сукупність послуг, які допомагають людям будь-якого віку управляти власною кар'єрою та ухвалювати обґрунтовані рішення щодо освіти, професійної підготовки й професійного вибору [4].

Консультування впродовж життя (lifelong guidance) — це безперервний процес, який дає змогу людині в будь-якому віці та на будь-якому етапі життя усвідомлювати свої здібності, компетентності й інтереси, приймати рішення щодо освіти, професійної підготовки та професійної діяльності, а також управляти власною життєвою траєкторією в навчанні, праці та інших сферах діяльності [5].

Кар'єрне консультування (career counselling) – це послуги та види

[4] Cedefop; ETF; European Commission (2019). Investing in career guidance. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2227

[5] Terminology of European education and training policy. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/lebensbegleitende-beratung-lebenslange-beratung?utm_source=chatgpt.com

діяльності, спрямовані на надання допомоги особам будь-якого віку у виборі освіти, професійної підготовки та професійної діяльності, а також у плануванні й розвитку власної кар'єри [6].

У сучасній політиці Європейського Союзу щодо освіти, зайнятості та навчання впродовж життя переважно застосовується поняття lifelong guidance – консультування впродовж життя, яке охоплює інформування, консультування, оцінювання компетентностей і розвиток умінь управління кар'єрою [7].

З метою допомоги країнам-членам та Європейській Комісії у розвитку європейської співпраці з питань професійної орієнтації протягом усього життя як у секторі освіти, так і в секторі зайнятості у 2007 р. було створено Європейську мережу політики професійної орієнтації протягом усього життя [European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)]. Мережа сприяла професійній орієнтації протягом усього життя, зокрема, через Відкритий метод координації у 2007-2015 роках. Після 2015 року ELGPN припинила свою діяльність, проте її сайт (https://www.elgpn.eu/) функціонує й надає доступ до документів, які були нею прийняті.

На перших етапах своєї діяльності ELGPN сформулювало низку положень, відповідно до яких кар'єрне консультування повинно забезпечувати не лише інформацію про професії, але й: доступ до якісних профконсультаційних послуг; здійснення власне консультування; оцінювання відповідних компетентностей; надання релевантної підтримки при виборі освітніх і професійних маршрутів; формування навичок управління кар'єрою [career management skills (CMS)]; здійснювати зв'язок з ринком праці; забезпечувати координацію між різними державними інституціями, сферою освіти, сферою економіки тощо.

У 2010-х роках відбувається інституціоналізація lifelong guidance у системах освіти, зайнятості та освіти дорослих. У центрі уваги опиняється концепція Career

[6] Там саме
[7] Cedefop. (2026). *An EU reference framework for lifelong guidance: 18 guidelines for policy and systems development.* Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3098

Management Skills (CMS) – навичок управління кар'єрою. Відповідно до неї, людина повинна навчитися: аналізувати власні здібності та інтереси; шукати й критично оцінювати інформацію про навчання та працю; приймати професійні рішення; планувати освітню і професійну траєкторію; управляти переходами всередині сфери навчання та праці; презентувати власні компетентності; використовувати можливості навчання протягом життя. Таким чином, відбувається важлива зміна парадигми консультування впродовж життя – парадигма «профорієнтатор дає пораду» змінюється на парадигму «людина набуває компетентності самостійно управляти кар'єрою».

Наступний етап консультування впродовж життя пов'язаний із Новою програмою навичок для Європи (New Skills Agenda for Europe, 2016 р.) [8]. Lifelong guidance поступово трансформується в інформаційно-аналітичну систему, де особисті характеристики людини співвідносяться з даними про: професії → кваліфікації → компетентності → вакансії → тенденції ринку праці → можливості навчання.

Пандемія COVID-19 і структурні зміни економіки посилили значення консультування впродовж життя для зміни професії та повторного навчання. Рекомендація Ради ЄС від 24 листопада 2020 р. щодо професійної освіти і навчання для сталої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості пов'язала модернізацію VET (VET (Vocational Education and Training) – професійна освіта і навчання) із підготовкою молоді й дорослих до змін ринку праці, цифрового та зеленого переходів [9].

У 2022 р. ЄС прийняв дві важливі рекомендації: щодо мікрокваліфікацій; щодо індивідуальних навчальних рахунків. Рекомендація щодо мікрокваліфікацій

[8] European Parliament & Council of the European Union. (2018). *Decision (EU) 2018/646 of the European Parliament and of the Council of 18 April 2018 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC*. Official Journal of the European Union, L 112, 42–50. https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/646?utm_source=chatgpt.com

[9] Council of the European Union. (2020, November 24). *Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01). Official Journal of the European Union*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001

пов’язує їх із необхідністю постійного оновлення компетентностей унаслідок цифрового і зеленого переходів та змін ринку праці [10]. Індивідуальні навчальні рахунки мають забезпечувати людині можливість накопичувати й використовувати навчальні права для upskilling/reskilling (upskilling – підвищення кваліфікації, розвиток і вдосконалення наявних компетентностей, що передбачає поглиблення знань і вдосконалення вмінь, необхідних для виконання професійних завдань на вищому рівні або адаптації до змін у професії; reskilling – перенавчання, опанування нових професійних компетентностей, що передбачає здобуття знань, умінь і навичок для виконання нових трудових функцій, переходу до іншої професії або зміни сфери професійної діяльності) [11]. За такого підходу консультування впродовж життя реалізується за алгоритмом: консультування → визначення потреб → вибір навчання → накопичення компетентностей → перехід на іншу роботу/професію**.**

Європейський рік навичок (травень 2023 р. – травень 2024 р.) визначив серед заходів стосовно кар’єрного консультування пріоритетними такі: здійснення якісного career guidance; формування навичок самооцінювання; підтримку людини впродовж реалізації нею навчальній траєкторії; reskilling та upskilling (див. вище); подолання skills mismatches (невідповідність навичок (компетентностей) вимогам ринку прац) [12]. Отже, кар’єрне консультування вийшла за межі освітньої політики освітньої, соціальної, трудової, економічної поітики та skills policy (політика у сфері розвитку навичок і компетентностей).

З 2025 року розпочався перехід до «skills ecosystem» і стратегічного управління кар’єрою. Skills ecosystem *(*екосистема навичок і компетентностей*)* є

[10] Council of the European Union. (2022, June 16). *Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02)*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2802%29&utm_source=chatgpt.com

[11] Council of the European Union. (2022, June 16). *Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts (2022/C 243/03)*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2803%29&utm_source=chatgpt.com

[12] European Parliament and Council of the European Union. (2023). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on a European Year of Skills. *Official Journal of the European Union*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023D0936&utm_source=chatgpt.com

сукупністю взаємопов'язаних учасників, інституцій, ресурсів і механізмів, що забезпечують формування, розвиток, застосування та оновлення навичок населення відповідно до індивідуальних освітніх і професійних потреб та вимог ринку праці. Її ефективність залежить від узгодженої взаємодії закладів освіти, роботодавців, органів державної влади, служб зайнятості, провайдерів кар'єрного консультування та інших заінтересованих сторін. У контексті професійної орієнтації та консультування з кар'єри поняття skills ecosystem доцільно використовувати для обґрунтування системної взаємодії закладів освіти, роботодавців, кар'єрних центрів і служб зайнятості у формуванні професійних компетентностей молоді та проєктуванні її освітньо-професійних траєкторій [13].

У цій моделі lifelong guidance вже не є ізольованою послугою. Вона має працювати всередині ширшої екосистеми навичок, яка поєднує: людину ↔ освіту ↔ професійну освіту ↔ роботодавця ↔ ринок праці ↔ прогнозування навичок ↔ цифрові платформи ↔ lifelong learning. Таким чином, європейська політика стосовно консультування з кар'єри дедалі більше орієнтується не на те, щоб один раз допомогти людині «обрати професію», а на забезпечення її здатності постійно орієнтуватися у змінах професійного світу, визначати дефіцит власних компетентностей, обирати навчальні можливості та управляти професійними переходами**.**

1.2. Міжнародні європейські мережі у сфері професійної орієнтації

Euroguidance Network (https://euroguidance.eu/) –мережа національних ресурсних та інформаційних центрів з питань кар'єрного консультування. Забезпечує співпрацю центрів у європейських країнах, які об'єднують системи професійної консультації в Європі. Основною цільовою групою Euroguidance є фахівці з консультування та розробники політики як з освітнього консультування, так і з працевлаштування в державах-членах ЄС,

[13] European Commission. (2025). *Union of Skills: Investing in people for a competitive European Union. European Commission*. https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_en?utm_source=chatgpt.com

а також у країнах-кандидатах, у тому числі в Україні (https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ukraine). Усі центри Euroguidance мають спільну мету – розвиток компетенції спільноти консультантів щодо європейського виміру кар'єрного консультування протягом життя.

Окрім мережі Euroguidance, існують інші міжнародні мережі у сфері кар'єрного консультування протягом життя. Кожна з них має дещо відмінні повноваження, завдяки яким вони доповнюють ролі та дії одна одної.

CareersNet (https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet) було створено для збору порівнянної та достовірної інформації в європейському масштабі у сфері безперервної консультаційної допомоги та питань розвитку кар'єри. Зібрана інформація та аналіз спрямовані на виявлення прогалин та рішень, що виходять за рамки простого огляду національних систем консультування. CareersNet є мережою незалежних експертів Cedefop з питань професійної орієнтації та розвитку кар'єри, що управляється в рамках проекту lifelong guidance, Департаменту професійно-технічної освіти та навичок у сфері політики підтримки професійно-технічної освіти. Членами CareersNet є особи з визнаним досвідом у сфері професійної орієнтації та розвитку кар'єри. Вони відбираються на основі конкурсу експертів, проходять процес оцінювання та висуваються керівництвом Cedefop [14].

ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy (Міжнародний центр розвитку кар'єри та державної політики), https://www.iccdpp.org/) – веб-сайт, який надає актуальну інформацію про політику та системи професійної орієнтації, зібрану з різних країн та міжнародних організацій. Сайт містить багато типів документів, які пов'язують професійну

[14] CareersNet. Cedefop's expert network for lifelong guidance and career development. https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet

орієнтацію з державною політикою в галузі освіти, професійної підготовки, зайнятості та інших сферах соціальної політики.

EACG (European Association of Career Guidance, Європейська асоціація професійної орієнтації, https://eacg.eu/) метою діяльності якої є забезпечити обмін інформацією та досвідом між консультантами з питань кар'єри та фахівцями з управління персоналом,

IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance (Міжнародна асоціація освітнього та професійного орієнтування), https://iaevg.com/) просуває етичні, соціально справедливі та передові практики по всьому світу, щоб кар'єрне, освітнє та професійне орієнтування та консультування були доступні всім громадянам від компетентних та кваліфікованих фахівців через послуги, що надаються особисто або за допомогою цифрових комунікаційних технологій. Зазначена мета реалізується шляхом розвитку стратегічних партнерств з відповідними національними та міжнародними зацікавленими сторонами, сприяння кар'єрному, освітньому та професійному орієнтуванню та консультуванню з урядами, роботодавцями та відповідними зацікавленими сторонами.

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network (Європейська мережа політики професійної орієнтації протягом усього життя), https://www.elgpn.eu/) була створена у 2007 році з метою допомоги країнам-членам ЄС та Європейській Комісії у розвитку європейської співпраці з питань професійної орієнтації протягом усього життя як у секторі освіти, так і в секторі зайнятості. Мережа сприяла професійній орієнтації протягом усього життя у 2007-2015 роках. Вебсайт ELGPN надає інформацію про минулу діяльність та робочі програми ELGPN у 2007-2015 роках і містить усі публікації ELGPN.

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training [Європейський центр розвитку професійної підготовки]) є однією з ключових європейських організацій, що досліджують професійну освіту, розвиток навичок,

кваліфікації та зміни на ринку праці (https://www.cedefop.europa.eu/en). У контексті професійної орієнтації особливе значення мають його матеріали про консультування з кар'єри, прогнозування потреб у навичках і взаємозв'язок освіти та зайнятості.

РОЗДІЛ 2. НАЦІОНАЛЬНІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

У цьому розділі проаналізовано системи консультування для освіти та кар'єри протягом життя європейських країн. Матеріали посібника не відображають особливості відповідних систем усіх 48 європейських країн, проте у ньому розглянуто ключові країни, що як є членами Європейського Союзу, так і не входять до нього (Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії, Турецька Республіка, Швейцарська Конфедерація). Проте, усі ці країни реалізують політику професійної орієнтації протягом усього життя (або довічне консультування). Політика професійної орієнтації протягом усього життя (англ. Lifelong Guidance Policy) – це стратегічний підхід, який забезпечує громадянам будь-якого віку доступ до послуг з визначення власних здібностей, інтересів та компетенцій для ухвалення свідомих рішень щодо освіти, навчання та працевлаштування. При орієнтації на загальні положення європейської рамкової програми кар'єрного консультування, засоби її реалізації у різних країнах розрізняються.

2.1. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Австрійській Республіці

Австрійська Республіка (далі за текстом – Австрія) має надзвичайно широкий спектр установ, постачальників послуг і ініціатив у сфері довічного керівництва, з однаково широким спектром обов'язків. З цієї точки зору не існує

єдиної системи, але існують певні юридично регульовані обов'язки та координаційні зусилля в різних секторах.

Австрійська система профорієнтації базується на розгалуженій мережі установ, що діють у межах стратегії навчання протягом усього життя[15] та методологічної рамки IBOBB (інформація, консультування та орієнтація для освіти та кар'єри). Координацію на національному рівні здійснює «Національний форум довічного консультування» (Nationales Forum Lifelong Guidance), створений у 2011 році для синергії між освітніми закладами, Службою державного працевлаштування (AMS) та соціальними партнерами (WKO, AK).

Серед ключових слід виділити:

Netzwerk Bildungsberatung – мережа освітнього та професійного консультування дорослого населення, яка функціонує в усіх федеральних землях Австрії в межах ініціативи Bildungsberatung Österreich (Освітнє консультування Австрії), та діяльність якої підтримується федеральним урядом, землями Австрії та Європейським соціальним фондом.

Youth Coaching (Jugendcoaching): Пріоритетна програма інституційної підтримки підлітків (15–21 рік), спрямована на запобігання ранньому виходу з системи освіти та успішний перехід до професійного навчання;

Talent check: Загальнонаціональна система діагностики здібностей для учнів 13–14 років (8-й клас), що реалізується економічними палатами (WKO) спільно з університетами та центрами тестування.

Згідно зі стратегічними засадами, визначеними ще у 2006 році, австрійська модель довічного консультування фокусується на таких цілях:

– впровадження базових компетентностей управління кар'єрою (CMS) у всі навчальні програми;

– зосередження уваги на орієнтації процесів та індивідуальній підтримці;

[15] Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. (2020) https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf

– системна професіоналізація консультантів і тренерів;

– забезпечення якості та регулярна оцінка пропозицій і структур;

– розширення доступу та розробка ініціатив для нових цільових груп, зокрема груп ризику.

Важливо розрізняти дві усталені системи консультування, які доповнюють і підтримують одна одну. Кар'єрне консультування надається Службою державного працевлаштування (AMS), а також соціальними партнерськими, напівдержавними та приватними установами [16].

Незалежно від специфіки освітнього закладу, консультування впродовж життя в Австрії зазвичай називають освітнім і професійним консультуванням, а в школах – освітньою та професійною орієнтацією. У школах також використовується термін «інформація, консультування та орієнтація для освіти та кар'єри» (IBOBB), що фактично має аналогічне значення. Через сильну та ранню диференціацію системи освіти на загальну і професійну освіту, а в межах професійної освіти – на шкільну та дуальну форми навчання, історично сформувався поділ між педагогами, які більше орієнтуються на академічну освіту, та професійними наставниками, зосередженими на професійній практиці й аналізі ринку праці. Хоча ця відмінність досі існує в певних сферах, сьогодні в Австрії зазвичай звертаються як до освітніх так і професійних консультацій, щоб чітко показати, що кар'єрне консультування завжди охоплює обидва аспекти.

Щодо обов'язків і координації, можна розрізняти консультативні послуги та пропозиції, орієнтовані переважно на молодь, і ті, що насамперед орієнтовані на дорослих. Хоча основні обов'язки Федерального міністерства освіти (BMB) відносно чітко визначені для шкільних послуг, зазвичай немає чіткої межі між цими цільовими групами для більшості інших служб. З ініціативою Educational Counselling Austria (Bildungsberatung Österreich) для дорослого консультування та створенням мережі освітнього консультування Австрії (Netzwerk Bildungsberatung

[16] Там саме.

Österreich) у федеральних землях (*Bundesländer*) у 2011 році встановлено чіткішу структуру відповідальності та координації для цієї загальної цільової групи (перші етапи розвитку починалися у 1999 році).

Хоча основна відповідальність за освітнє та професійне консультування у шкільному секторі (обов'язкове навчання та старший середній рівень) та університетському секторі лежить на BMBF, відповідальність за консультування, працевлаштування та навчання в принципі покладається на Федеральне агентство зайнятості (AMS). Федеральне міністерство освіти та наукових досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) відповідає за структурні питання вищої освіти, фінансування університетів та політику у сфері науки.

Федеральне міністерство праці, соціальних справ, охорони здоров'я, догляду та захисту прав споживачів (скорочено: Міністерство соціальних справ) та Федеральне міністерство сільського і лісового господарства, захисту клімату та навколишнього середовища, регіонів і водного господарства (BMLUK) відповідають за інші шкільні навчальні напрями, такі як навчання у сфері охорони здоров'я або сільськогосподарських і лісових професій, тому також є важливими учасниками освітнього та професійного консультування.

З розробкою Національної стратегії консультування упродовж всього життя, а також ініціативи й мереж освітнього наставництва та консультування для дорослих, BMB також утвердилася як відповідальний орган у сфері дорослого консультування [17].

Завдяки федеративній структурі Австрії уряди федеральних земель також відіграють важливу роль у професійному орієнтуванні, особливо у фінансуванні освіти дорослих. Вони також є регіональними партнерами та донорами багатьох ініціатив, програм і шкільних органів влади, особливо у сфері обов'язкової освіти.

[17] Götz, R., Haydn, F., & Tauber, M. (2014). *Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)*. https://doi.org/10.25656/01:14960

На місцевому рівні національні та регіональні стратегії впроваджуються школами та місцевими офісами консультаційних провайдерів (наприклад, AMS). Адаптація стратегій до місцевих потреб, а також тісний контакт із місцевою економікою (компаніями) є центральним елементом консультативної діяльності. Крім того, існує багато індивідуальних ініціатив і консалтингових провайдерів, які потрібно координувати регіонально та локально через відповідні мережі, наприклад.

Через важливу роль соціальних партнерів (представників працівників і роботодавців) в австрійській професійній освіті (особливо у стажуванні), заклади соціальних партнерів також зарекомендували себе як важливі постачальники послуг, відповідальні за кар'єрне консультування як для молоді, так і для дорослих. Підтримуючи та доповнюючи інституціоналізовані освітні та професійні консультації в школах вчителями, соціальні партнери та AMS надають широкий спектр інформаційних та консультаційних послуг на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Дедалі важливішими гравцями в освітньому та професійному консультуванні стають заклади соціальної роботи у сфері молодіжного коучінгу (з 2013 року). Інституційна відповідальність за ці програми лежить на Міністерстві соціальних справ.

Ця відмінність у офіційних обов'язках і різноманітна «добровільна» приналежність численних установ і груп інтересів призводить до надзвичайно різноманітного та насиченого спектра освітніх і професійних консультаційних послуг. Водночас існує велика плутанина і значна потреба в координації, особливо в контексті консультації для молоді як у школах, так і поза ними.

Таким чином створюється «горизонтальний» виклик управління на національному рівні щодо послідовної розробки стратегії у розрізненому інституційному ландшафті для надання освітніх консультацій дорослим і молоді. Водночас існує «вертикальне» управління – це стратегічна координація розробки

та впровадження політики урядовими агентствами, а також неурядовими організаціями на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Щоб подолати ці виклики, Федеральне міністерство освіти (BMB) певною мірою координує кар'єрні консультації в Австрії. Однак BMB, BMWET і Міністерство соціальних справ несуть спільну відповідальність за стратегію [18]навчання впродовж усього життя [19] і, відповідно, за кар'єрне консультування. У 2005–2006 роках, завдяки тісній співпраці між BMB (тоді Міністерство освіти та справ жінок), службою державної зайнятості (AMS) та соціальними партнерами, була розроблена Національна стратегія довічного консультування (Strategie für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, IBOBB), яка сприяла координації у всіх питаннях, пов'язаних із доступом до консультацій у сфері кар'єрного консультування для молоді та дорослих.

Консультування продовж всього життя визначено як одне з п'яти рекомендацій Національної стратегії довічного навчання. Було створено Національний форум з керівництва упродовж життя (Nationales Forum Lifelong Guidance, LLG Forum) для обміну інформацією та координації ініціатив і діяльності окремих освітніх закладів і роботодавців [20].

Форум LLG поставив перед собою завдання комунікації між зацікавленими сторонами, (неформальної) співпраці в існуючих структурах та координації пропозицій і ініціатив. Наразі Форум працює переважно на комунікаційному рівні з певним перетином у співпраці, з мінімальними координаційними функціями. Станом на початок 2023 року Форум LLG включає наступних учасників:

1. Національне агентство Erasmus+;
2. Федеральне міністерство освіти (BMB);

[18] Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. (2011). https://www.parlament.gv.at/gegenstand/BR/III-BR/469
[19] Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). (2009). https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2009-2_ibobb.pdf
[20] Cedefop (2020). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Austria.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-austria

3. Федеральне міністерство жінок, науки та досліджень (BMFWF);

4. Федеральне міністерство економіки, енергетики та туризму (BMWET);

5. Міністерство праці, соціальних справ, охорони здоров'я, догляду та захисту прав споживачів;

6. Федеральна канцелярія;

7. Державна служба зайнятості Австрії (AMS);

8. Палата праці Відня;

9. Австрійська федерація профспілок (ÖGB);

10. Австрійської економічної палати (WKO);

11. Сільськогосподарську палату;

12. Федеральна асоціація промисловості (IV);

13. Австрійську асоціацію освіти та економіки;

14. Euroguidance Austria;

15. Федеральний інститут освіти дорослих (bifeb);

16. IBW – дослідження та розробки у сфері професійної освіти (ibw);

17. Контактні точки для осіб, які здобули професійну кваліфікацію за кордоном (AST);

18. ABZ*Австрія;

19. Кілька університетських коледжів педагогічної підготовки (PH);

20. Регіональні мережі від Netzwerk Bildungsberatung (Мережа освітнього консультування Австрії, проєктна мережа кар'єрного консультування).

Існують також різні координаційні мережі на регіональному рівні.

У 2005 році BMB (тоді Міністерство освіти, мистецтв і культури) створило Національну керівну групу з політики довічного консультування, яка має на меті підтримати розвиток LLG через визначені цілі програми. Це підтримує впровадження CMS (навичок управління кар'єрою) у навчальних програмах обов'язкової освіти та вищій середній освіті, розширення доступу до консультацій для різних цільових груп, просування якісних консультаційних послуг та

професіоналізацію кар'єрних консультантів на всіх рівнях, а також у всіх установах і вчителях. Партнерські організації/структури, такі як Euroguidance Austria, Австрійська економічна палата та Палата праці, співпрацювали для вирішення горизонтальних тем, таких як розробка стандартів якості, посилення залучення до груп ризику, управління знаннями та розробка стратегій у зв'язку з новими викликами, що виникають у сфері освітнього та професійного консультування. Після завершення стратегії LLG у 2006 році співпраця в межах керівної групи тривала на інформаційному рівні до 2010 року. У 2011 році керівна група була перейменована на Національний форум для LLG і продовжила існувати як Härtel and Marterer [21].

Міжсекторальна співпраця була вдосконалена для забезпечення більшого доступу до послуг кар'єрного консультування та максимального використання всіх видів ресурсів. Мережі (Euroguidance, ELGPN) та фінансові проєкти, розроблені через Leonardo, Erasmus+, Phare та ESF, відіграли важливу роль у цьому напрямку і досі відіграють. Також були створені національні асоціації кар'єрного консультування, а також розроблено різні інноваційні проєкти та ініціативи між різними зацікавленими сторонами та партнерами на різних рівнях.

Асоціації кар'єрного консультування здебільшого розформовані. У 2023 році існувала лише одна Асоціація австрійських освітніх та професійних консультаторів (VÖBB), заснована у 2015 році. Ця невелика асоціація зосереджена насамперед на наданні додаткових можливостей навчання своїм членам.

Приклади ініціатив і проєктів щодо координації та співпраці включають наступне:

BIC.at (колишня: *BerufsInformationsComputer*) – це проєкт, розроблений IBW – Research and Development in VET, розпочатий у 1985 році. *BIC.at* – це онлайн-інформаційний інструмент, який інтегрує професійну інформацію з різними

[21] Euroguidance (2019). *Guidance System in Austria*. https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-austria

маршрутами доступу, порадами щодо планування кар'єри, рекомендаціями щодо подачі заявок та матеріалами для обслуговування. Така інтеграція відбувається у співпраці з центрами кар'єрної інформації торгових палат економіки і є доступним для всіх зацікавлених сторін. Структури зворотного зв'язку дозволяють всім, хто займається кар'єрним консультуванням, брати участь у подальшому розвитку інструменту.

Jugendcoaching (молодіжний коучинг) є результатом двосторонньої угоди між Федеральним міністерством соціальних справ та Федеральним міністерством освіти.

Мережа IBOBB Styria (*IBOBB Netzwerk Steiermark*): провінція Штирія має регіональну мережу з представниками місцевої адміністрації, шкіл та університетського коледжу з підготовки вчителів, Штирійської асоціації освіти та економіки (*Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, STV.G*), роботодавців (представлених економічною палатою), Центру талантів Економічної палати, Палати праці, профспілок та AMS. Її мета – допомогти молоді інтегруватися на ринок праці через доступ до даних про ринок праці та кар'єрне консультування. Мережа координує заходи та послуги між членами мережі та спільно організовує деякі спеціальні заходи. Раз на рік мережа організовує ярмарок, де різні організації кар'єрного консультування демонструють свої послуги та пропозиції для вчителів початкових і старших середніх шкіл. Паралельно з цим пропонується подальше навчання вчителів у вигляді лекцій під час ярмарку. У Граці (столиця провінції) мережа IBOBB пропонує так *зване IBOBB-Café*, яке управляється спільними партнерами мережі. Консультації надаються онлайн та на місці у різних форматах для молоді, іноді навіть іноземними мовами. Молодь (вікова група не визначена) може прийти без попередньої реєстрації, щоб запитати експертів мережі про кар'єрні теми. За запитом мережа також пропонує майстер-класи з різних тем, таких як австрійська система освіти, можливості після обов'язкової освіти, інтереси/здібності/таланти.

Співпраця між школами, постачальниками навчання та роботодавцями, призвела до впровадження програми Ausbildung FIT (програма придатності для навчання, раніше відома як виробничі школи) тривалістю від трьох місяців до 12 місяців, де учні (15-21 рік; до 25 років для певних груп з інвалідністю) мають доступ до навчального досвіду на основі проєктів, що включає як освітню, так і робочу діяльність у різних компаніях. Мета – надати молоді можливість здобути базові кваліфікації та соціальні навички, яких вони втратили, а також ознайомитися з можливостями навчання та краще орієнтуватися на ринку праці. У 2023 році AusbildungsFit було запропоновано від 46 організаторів проєктів близько 70 проєктів по всій Австрії.

Центри талантів та перевірки талантів: протягом кількох років по всій Австрії існує система загальнонаціональних тестів для молоді віком 13-14 років (у восьмому класі обов'язкової освіти, частково у сьомому та дев'ятому класах) під колективною назвою Talent check. У більшості федеральних провінцій економічні палати співпрацюють із відповідними шкільними адміністраціями та/або провінційними урядами для фінансування та організації тестування, а також з університетами та IBW Research and Development in VET (*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw*) для розробки тестових систем. Для молоді тестування та консультування зазвичай безкоштовні [22] .

Професійна освіта (ПО) в системі освіти та навчання в Австрії має свої відмінні риси. Широкий спектр доступних програм ПО відображається не лише в різних типах навчання та рівнях кваліфікації, але й у галузях навчання, які включають бізнес, інженерію, туризм, моду та сільське господарство. Програми можуть бути адаптовані до регіонального економічного контексту та потреб у навичках.

Навчання на робочому місці є центральним у ПО, особливо в рамках професійної підготовки, де учні проводять 80% свого часу навчання на

[22] IBW Research and Development in VET.*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw*. https://ibw.at/en/

виробництві. Професійно-технічна освіта на базі школи також орієнтована на практику, включаючи навчання в майстернях, лабораторіях, навчальних ресторанах та практичних фірмах, що доповнюється обов'язковими стажуваннями в компаніях. Проектні та дипломні завдання як частина підсумкового іспиту 5-річної програми професійно-технічної освіти (EQF 5) часто задаються компаніями або виконуються у їхній співпраці.

Кількість студентів, які проходять навчання в умовах дуальної освіти визначається умовами взаємодії між освітнім закладом і роботодавцем. Навчання базується на контрактах укладених між компанією та студентом. До 2017 року рівень дострокового припинення навчання та професійної підготовки був порівняно низьким (8,4% у 2022 році), а з 2017 року існує обов'язкове навчання: усі молоді люди повинні брати участь у загальношкільних програмах, програмах професійної підготовки або інших визнаних програмах навчання до 18 років.

Незважаючи на широке визнання, професійна освіта стикається з кількома проблемами. Останні результати OECD-PISA показують, що значною є частина студентів з низькими досягненнями щодо вивчення загальноосвітніх дисциплін. Роботодавці звертають увагу на прогалини в базових навичках студентів. Таким чином перед урядовцями і освітніми закладами постає проблема забезпечити такі умови щоб жодна молода людина не покидала навчання поки не досягла базових рівнів компетентності у читанні, письмі та математиці.

Австрія має відносно сегментовану систему освіти, обмежений зв'язок, особливо між неформальними та формальними програмами вищих рівнів. Громадське сприйняття формальної та неформальної кваліфікації неоднакове. Очікується, що національна рамка кваліфікацій (НРК) запропонує новий погляд на них, оскільки віднесення до рівнів НРК базується на результатах навчання, незалежно від інституційного контексту, в якому вони були отримані. З кінця 2019 року стало можливим віднесення неформальних кваліфікацій до НРК. В Австрії відчувається дефіцит кваліфікованих працівників, що головним чином

пояснюється демографічними змінами та зростанням привабливості загальної освіти. Було запроваджено заходи для залучення більшої кількості людей до професійно-технічної освіти, такі як можливість проходження неповного робочого дня для батьків та людей з проблемами зі здоров'ям (з 2020 року).

2.2. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Італійській Республіці

У 2012 році уряд Італії разом з регіональними та місцевими органами влади (Conferenza Unificata) шляхом угоди визначив національну систему професійної орієнтації протягом усього життя. Її головні цілі полягають у сприянні спільній національній стратегії професійної орієнтації протягом усього життя в освіті, навчанні та зайнятості, спрямованій на інтеграцію консультаційних послуг та заходів, що надаються в Італії.

Основне значення безперервної орієнтації було встановлено через цю угоду: «Кар'єрна орієнтація (orientamento) – це процес, спрямований на сприяння самопізнанню, освітньому, професійному, соціальному, культурному та економічному контексту, стратегіям, що застосовуються для взаємодії з метою сприяння розвитку навичок, необхідних для самостійного визначення або переосмислення особистих та професійних цілей відповідно до контексту, розробки або переосмислення життєвого проєкту та підтримки відповідного вибору». (неофіційний переклад з угоди Конференції об'єднаних наук 2012 року з італійської) [23].

У 2013 році Італія випустила Національні рекомендації щодо професійної орієнтації протягом усього життя (Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante: Definizione delle linee guida del sistema nazionale sull'orientamento permanente, 5 dicembre 2013), погоджені між Міністерством освіти (Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, MIUR), Міністерство

[23] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0

праці (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) та регіонами. Головна роль у програмуванні та координації належить регіонам, які з 2001 року виконують цю інституційну функцію відповідно до Конституції Італії [24].

Національні рекомендації спрямовані на фахівців з питань кар'єри та зацікавлених сторін. Вони встановлюють право на професійну орієнтацію протягом усього життя для всіх громадян та визначають п'ять основних функцій, які повинні виконувати національні та регіональні системи професійної орієнтації:

- професійна освіта: заходи для вивчення навичок управління кар'єрою (КУК);
- інформація: послуги та інструменти для задоволення інформаційних потреб громадян та зацікавлених сторін у сфері консультування за допомогою надійних інформаційних ресурсів;
- консультування з питань професійної орієнтації: співбесіди та інструменти професійної орієнтації, спрямовані на розробку нових кар'єрних шляхів;
- управління системою: розвиток мереж та стандартів якості, а також моніторинг, навчання та підвищення кваліфікації фахівців з професійної орієнтації [25].

У 2014 році міністерства та регіони видали Національні стандарти для професійної орієнтації протягом усього життя – технічний документ, який описує послуги, вимоги до якості та ресурси для надання консультацій у кожному основному контексті (освіта, вища освіта та служби зайнятості).

Протягом останніх років на національному рівні було прийнято різноманітні заходи, зокрема нормативного характеру, щодо професійної орієнтації протягом усього життя як на міністерському рівні, так і в контексті угод між урядом, регіонами та місцевими органами влади. Аналіз та перспективи цих розробок є

[24] Там саме
[25] Там саме

орієнтирами для розробки та впровадження ефективної системи професійної орієнтації протягом усього життя [26].

У 2022 році Міністерство освіти та науки видало нові рекомендації (Linee guida per l'orientamento) щодо безперервної орієнтації в секторі освіти (шкіл) у контексті Національного плану відновлення та стійкості (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – NRRP) для Італії. Ці рекомендації спрямовані на впровадження реформ, передбачених NRRP, шляхом сприяння відповідним законодавчим втручанням та постановам. Метою є зміцнення зв'язку між першим циклом освіти та другим циклом освіти та навчання, покращення процесу прийняття рішень молоддю, що відповідно має підвищити потенціал і таланти учнів, сприяти зменшенню кількості відсіву зі школи та сприяти доступу до можливостей навчання у вищій освіті (Ministero dell'Istruzione e del Merito, 2022) [27, 28].

Хоча зусилля докладаються на національному рівні за допомогою різних інструментів, не існує єдиного національного чи регіонального органу, відповідального за професійну орієнтацію та консультування протягом усього життя, але залучені кілька установ та зацікавлених сторін, тому професійна орієнтація організована в межах секторів. Професійна орієнтація в основному надається державними службами зайнятості (Centri per l'Impiego - CPI)), школами, установами професійної освіти, університетами та інформаційними центрами (Informa-Giovani). Деякі міста, такі як Мілан, Генуя, Турин, Рома або Барі, мають спеціальні центри кар'єри під назвою Cité des métiers або Porta Futuro. На

[26] Presidenza del Consiglio dei Ministri (2014). Regioni ed Enti locali sul documento recante: «'Definizione di standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori con riferimento alle funzioni e ai servizi di orientamento attualmente in essere nei diversi contesti territoriali e nei sistemi dell'Istruzione, della Formazione e del lavoro» del 13 novembre 2014. http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDocba3f.html?IDDoc=45564&IdProv=13545&tipodoc=2&CONF=UNIa

[27] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0

[28] Bacigalupo, M.; Kampylis, P.; Punie, Y.; Van den Brande G. (2016). *EntreComp: the entrepreneurship competence framework.* Luxembourg: Publication Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581

місцевому рівні роль регіонів є центральною у визначенні регіональних рекомендацій, забезпеченні фінансування та підтримці місцевих систем орієнтації [29, 30, 31].

Система професійної орієнтації та кар'єрного консультування в Італії розвивалася поступово протягом кількох десятиліть і відображає як національні освітні традиції, так і ширші європейські політичні рамки. Професійна орієнтація в Італії розглядається як безперервний процес, що допомагає молоді упродовж усього життя приймати обґрунтовані рішення щодо освіти, навчання та працевлаштування. Італійський підхід робить сильний акцент на концепції орієнтації протягом усього життя, визнаючи, що професійний вибір більше не обмежується одним моментом на початку дорослого життя, а відбувається на різних етапах життя, коли молодь реагує на мінливі умови ринку праці та особисті прагнення [32].

Організація професійної орієнтації в Італії передбачає співпрацю між кількома інституційними суб'єктами, зокрема національною системою освіти, регіональними органами влади, службами зайнятості та соціальними партнерами. Національні політичні рамки визначають загальні стратегічні напрямки, тоді як регіони мають значну автономію у розробці та впровадженні конкретних послуг з орієнтації. Ця децентралізована модель відображає адміністративну структуру країни, де регіональні органи влади відіграють провідну роль в управлінні професійною освітою, політикою на ринку праці та ініціативами з орієнтації на кар'єру. Хоча існують загальні національні принципи, практичні заходи з

[29] Careers Around Me (n.d.). The CMS framework. https://www.careersproject.eu/cms_model.php
[30] Cedefop (2010). *Access to success: lifelong guidance for better learning and working in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4092
[31] Ministro dell'istruzione e del merito (2022). Linee guida per l'orientamento (Decreto 22 dicembre 2022, n. 328), relative alla riforma 1.4 "Riforma del sistema di orientamento", nell'ambito della Missione 4 - Componente 1- del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Guidelines for guidance (Decree 22 December 2022, n. 328), relating to reform 1.4 "Reform of the guidance system", as part of Mission 4 - Component 1 - of the National Recovery and Resilience Plan). https://www.miur.gov.it/-/decreto-ministeriale-n-328-del-22-dicembre-2022
[32] Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni. http://atlantelavoro.inapp.org/

орієнтації можуть відрізнятися в різних регіонах залежно від місцевих економічних умов та освітніх пріоритетів [33].

Заходи з професійної орієнтації інтегровані в освітній процес в школі з самого початку. Школи ставлять за мету не лише передачу академічних знань, а й допомогу учням у розумінні своїх здібностей, інтересів та майбутніх можливостей. Вчителі та консультанти з професійної орієнтації співпрацюють, щоб ознайомити учнів з різними освітніми шляхами та професійними секторами. Під час навчання в молодшій та старшій середній школі учні отримують дедалі більшу підтримку у вивченні варіантів кар'єри, розумінні тенденцій ринку праці та осмисленні своїх особистих прагнень. Заходи з професійної орієнтації часто включають зустрічі з фахівцями, відвідування підприємств та інформаційні сесії про професійні та академічні шляхи. Завдяки цим досвідом учні поступово розвивають здатність приймати обґрунтовані рішення щодо свого майбутнього навчання та кар'єри [34].

Особливо важливим моментом в італійському процесі професійної орієнтації є перехід від нижчої середньої школи до вищої середньої освіти. На цьому етапі учні повинні вибрати серед кількох типів закладів освіти, включаючи академічні ліцеї, технічні інститути та професійні школи. Оскільки цей вибір може суттєво вплинути на майбутні освітні та професійні траєкторії, школи організовують орієнтаційні програми, покликані допомогти учням оцінити свої інтереси, компетенції та навчальні досягнення. У цьому процесі також беруть активну участь сім'ї, що відображає культурне значення участі сім'ї у прийнятті рішень щодо освіти в італійському суспільстві [35].

---

[33] Iannis, G (2021). *Digital badges for career practitioner skills validation in Italy.* In Cedefop (eds) Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection. Cedefop working paper; № 2. Luxembourg: Publications Office of the European Union (pp.63-73).

[34] Università di Roma 3. Master per Consulente di Orientamento e Placement. https://scienzeformazione.uniroma3.it/didattica/post-lauream/master-e-corsi-post-lauream/consulente-orientamento-e-placement/

[35] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0

Професійна орієнтація продовжується протягом старшої середньої освіти і все більше зосереджується на переході до вищої освіти або працевлаштування. Школи співпрацюють з університетами, закладами освіти та роботодавцями, щоб надати учням детальну інформацію про можливості подальшого навчання та перспективи на ринку праці. Багато закладів організовують орієнтаційні заходи, де учні можуть поспілкуватися з представниками університетів або професійних спільнот. Ці заходи мають на меті зменшити невизначеність щодо майбутніх кар'єрних шляхів та допомогти учням узгодити свої освітні вибори з довгостроковими цілями [36].

Важливою інновацією в італійській системі стало впровадження ініціатив з навчання на робочому місці, що пов'язують освіту зі світом зайнятості. Учні старшої середньої школи дедалі частіше беруть участь у програмах, що поєднують навчання в класі з практичним досвідом у компаніях чи організаціях. Цей досвід дає змогу молоді спостерігати за робочим середовищем, розвивати практичні навички та отримувати уявлення про реалії різних професій. Такі ініціативи підвищують актуальність освіти, водночас допомагаючи учням краще зрозуміти свої потенційні кар'єрні інтереси [37].

Окрім шкільного середовища, послуги з професійної орієнтації також надаються через державні служби зайнятості та спеціалізовані центри кар'єрного консультування. Ці служби надають підтримку молоді, яка виходить на ринок праці, а також дорослим, які бажають змінити сферу діяльності, підвищити кваліфікацію або повернутися до роботи після періоду бездіяльності. Консультанти з питань кар'єри в цих установах допомагають молоді оцінити свої професійні компетенції, визначити можливості для навчання та розробити стратегії працевлаштування. У багатьох випадках послуги з орієнтації пов'язані з

[36] Programma nazionale Scuola e Competenze 2021-2027. https://pn20212027.istruzione.it/
[37] Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. PON 2014-2020. http://www.istruzione.it/pon/

тенденціями на ринку праці, спрямованими на підвищення конкурентоспроможності та зменшення безробіття [38].

Італійські університети також розробили власні структури з орієнтації та консультування щодо кар'єри. Університетські центри орієнтації надають підтримку майбутнім студентам, нинішнім студентам та випускникам, які готуються вийти на ринок праці. Ці центри організовують семінари з кар'єри, ярмарки вакансій, програми наставництва та можливості стажування у співпраці з роботодавцями. За допомогою цих ініціатив університети прагнуть полегшити перехід від навчання до професійного життя.

Ще одним важливим аспектом італійської системи професійної орієнтації є її інтеграція в рамки європейського співробітництва. Італія бере активну участь у європейських ініціативах, спрямованих на вдосконалення політики професійної орієнтації протягом усього життя та посилення обміну передовим досвідом між державами-членами. Рекомендації європейської політики спонукали італійські установи модернізувати служби професійної орієнтації, розвивати цифрові інформаційні платформи та сприяти професійному розвитку фахівців з професійної орієнтації. Як результат, цифрові інструменти та онлайн-інформаційні системи дедалі частіше використовуються для надання інформації про кар'єру, даних про ринок праці та освітніх ресурсів студентам і шукачам роботи [39].

Незважаючи на ці зміни, італійська система професійної орієнтації продовжує стикатися з низкою викликів. Одна з головних проблем стосується нерівномірного розподілу послуг між регіонами, що може призвести до нерівності у доступі до високоякісної професійної орієнтації. Деякі регіони створили розвинені мережі професійної орієнтації та міцні партнерські зв'язки між освітою

[38] Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (2023). DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48 Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. (23G00057) (GU Serie Generale n.103 del 04-05-2023): https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/04/23G00057/sg

[39] Agenzia Nazionale Giovani. Politiche Giovanili. Piano Neet 2022. https://www.politichegiovanili.gov.it/media/fodnvowp/piano_neet-2022_rev-gab.pdf

та промисловістю, тоді як інші стикаються з обмеженнями у ресурсах та інституційній координації. Інший виклик пов'язаний із посиленням професійної підготовки консультантів з професійної орієнтації та забезпеченням єдиних стандартів якості послуг професійної орієнтації по всій країні [40].

Водночас політики визнають, що ефективна професійна орієнтація має вирішальне значення для подолання сучасних економічних і соціальних викликів. Стрімкі технологічні зміни, мінливі вимоги ринку праці та зростаюча мобільність вимагають від молоді постійного оновлення своїх навичок та адаптації професійного шляху протягом усього життя. З цієї причини Італія продовжує спрямовувати на заохочення навчання протягом усього життя, вдосконалення послуг з професійної орієнтації та зміцнення зв'язків між освітою та зайнятістю.

Загалом досвід Італії в організації професійної орієнтації та кар'єрного консультування ілюструє систему, що поєднує освітню підтримку, інтеграцію ринку праці та регіональне управління. Інтегруючи заходи з орієнтації в школах, закладах вищої освіти та службах зайнятості, італійська модель прагне підтримувати молодь на кожному етапі їхнього освітнього та професійного розвитку. Завдяки постійним реформам та співпраці з європейськими партнерами Італія продовжує вдосконалювати свою систему орієнтації, щоб ефективно реагувати на мінливі потреби як окремих осіб, так і ринку праці [41].

Подальший розвиток професійної орієнтації та кар'єрного консультування в Італії тісно пов'язаний із більш широкими перетвореннями в національній системі освіти, структурах ринку праці та процесах європейської інтеграції. Останніми роками італійські політики дедалі більше усвідомлюють, що ефективна професійна орієнтація – це не лише послуга для учнів, які обирають освітні шляхи, а й стратегічний інструмент для підтримки розвитку людського капіталу, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці та сприяння соціальній

[40] Agenzia regionale per il lavoro Emilia Romagna. http://www.agenzialavoro.emr.it/
[41] Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni. http://atlantelavoro.inapp.org/

інклюзії. Як результат, політика у сфері орієнтації поступово інтегрується у ширші стратегії, спрямовані на зміцнення навчання протягом усього життя та адаптацію робочої сили до швидкозмінних вимог сучасної економіки [42].

Одним із найважливіших досягнень італійської системи орієнтації стало розширення концепції орієнтації протягом усього життя. Традиційно професійна орієнтація в Італії була зосереджена переважно на переході між закладами освіти, зокрема на виборі між різними типами закладів середньої освіти. Сьогодні ж орієнтація дедалі частіше розглядається як безперервний процес, що супроводжує молодь протягом усього її освітнього та професійного життя. Ця зміна відображає усвідомлення того, що сучасні кар'єри вже не є лінійними чи стабільними. Багато молоді кілька разів змінює професію, потребує перепідготовки протягом трудового життя або повертаються до навчання, щоб здобути нові компетенції. Тому служби професійної орієнтації мають на меті надавати підтримку молоді не лише під час початкового вибору професії, а й під час професійних переходів, розвитку навичок та адаптації до нових умов ринку праці.

У цих мінливих умовах професійна роль консультантів з професійної орієнтації набуває дедалі більшого значення. Від фахівців з професійної орієнтації в Італії очікується наявність міждисциплінарних знань, що поєднують педагогічну психологію, аналіз ринку праці та методики консультування. Їхня робота часто полягає в тому, щоб допомагати молоді визначити свої компетенції, інтереси та цінності, а також надавати інформацію про освітні шляхи, можливості навчання та перспективи працевлаштування. У багатьох випадках консультанти також допомагають молоді розробляти особисті плани кар'єри, готувати резюме та покращувати їхню здатність орієнтуватися у складних системах ринку праці.

Ще одним аспектом італійського досвіду у сфері професійної орієнтації є зростаюче значення партнерських відносин між закладами освіти та економічним

[42] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0

сектором. Співпраця з роботодавцями, професійними асоціаціями та місцевими підприємствами стала центральним елементом сучасних практик професійної орієнтації. Такі партнерські відносини дають змогу учням безпосередньо ознайомитися з професійним середовищем завдяки стажуванню, навчанню на виробництві та відвідуванню робочих місць. Такий досвід допомагає молоді зрозуміти реалії різних професій та розвинути практичні навички, що доповнюють їхню академічну освіту. Водночас співпраця з промисловістю допомагає закладам освіти узгоджувати свої програми з потребами ринку праці та технологічними досягненнями [43].

Останніми роками особливу увагу приділяли зміцненню взаємозв'язку між службами професійної орієнтації та професійною освітою і навчанням. Італія прагне покращити суспільне сприйняття та привабливість професійних шляхів, які історично іноді вважалися менш престижними, ніж академічні. Професійна орієнтація відіграє важливу роль у вирішенні цього питання, представляючи професійну освіту як життєздатний і цінний варіант для багатьох учнів. Консультанти та освітяни дедалі частіше наголошують, що професійна підготовка може привести до успішної кар'єри, особливо в таких секторах, як сільськогосподарське виробництво, цифрові технології, туризм та креативні галузі [44].

Ще одним важливим аспектом розвитку системи професійної орієнтації в Італії є інтеграція цифрових технологій у послуги з надання інформації та консультування з питань кар'єри. Онлайн-платформи та цифрові бази даних тепер містять вичерпну інформацію про освітні програми, профілі професій та тенденції ринку праці. Ці інструменти дають змогу студентам, особам, які шукають роботу, та дорослим, що розглядають можливість зміни професії, отримати доступ до надійної інформації та самостійно вивчати можливі шляхи кар'єрного розвитку.

[43] Bacigalupo, M.; Kampylis, P.; Punie, Y.; &Van den Brande G. (2016). *EntreComp: the entrepreneurship competence framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581

[44] Career project. The CMS framework. https://www.careersproject.eu/cms_model.php

Цифрові платформи також полегшують комунікацію між установами, роботодавцями та особами, які потребують орієнтації. Проте вчені продовжують наголошувати на тому, що цифрові інструменти мають доповнювати, а не замінювати особисте консультування, оскільки людська взаємодія залишається важливою для вирішення складних особистих ситуацій та надання емоційної підтримки під час процесів прийняття рішень щодо кар'єри.

Італійська система також почала приділяти більше уваги інклюзивним практикам консультування. Багато ініціатив у сфері консультування спрямовані на підтримку осіб, які стикаються з особливими перешкодами у доступі до освіти чи зайнятості, зокрема молоді з незахищених верств населення, мігрантів, осіб з інвалідністю та тих, хто проживає в економічно вразливих регіонах. Служби з професійної орієнтації часто співпрацюють із соціальними службами, громадськими організаціями та закладами освіти з метою створення комплексних систем підтримки для цих груп. Мета полягає не лише в покращенні можливостей працевлаштування, а й у сприянні соціальній інтеграції та забезпеченні рівного доступу до освітніх ресурсів.

Окрім підтримки молоді, яка виходить на ринок праці, політика професійної орієнтації все частіше спрямована на дорослих, яким потрібно підвищити свою кваліфікацію або адаптуватися до структурних змін в економіці. Розвиток автоматизації, цифровізації та глобальної конкуренції трансформував багато традиційних галузей, створивши нові вимоги до професійних навичок. Тому служби професійної орієнтації відіграють важливу роль у допомозі працівникам у пошуку можливостей для навчання та плануванні професійних переходів у пошуку роботи. Завдяки індивідуальним консультаціям молодь може оцінити свої наявні компетенції, визначити прогалини у навичках та вивчити можливі шляхи професійного розвитку.

Незважаючи на ці досягнення, в італійській системі професійної орієнтації залишається низка структурних викликів. Відмінності в економічному розвитку та

адміністраційній спроможності між регіонами іноді призводять до розбіжностей у доступності та якості послуг з професійної орієнтації. Деякі регіони створили добре скоординовані мережі, що поєднують школи, служби зайнятості та місцеві галузі, тоді як інші все ще стикаються з труднощами у налагодженні ефективної співпраці між установами. Усунення цих диспропорцій залишається важливим пріоритетом для політиків, які прагнуть забезпечити всім громадянам рівний доступ до високоякісних послуг з професійної орієнтації [45].

Інша проблема стосується необхідності подальшої професіоналізації сектору професійної орієнтації. Хоча в освітніх закладах та установах вже працює багато кваліфікованих консультантів, Італія продовжує розробляти чіткіші професійні стандарти та програми підготовки для фахівців з професійної орієнтації. Посилення професійної підготовки може допомогти забезпечити консультантів найновішими методологіями, психологічними підходами та знаннями про ринок праці, необхідними для ефективної підтримки осіб [46].

У майбутньому Італія продовжить розширювати свою політику у сфері професійної орієнтації в більш широких рамках європейської співпраці в галузі освіти та реформи ринку праці. Акцент буде зроблено на посиленні цифрових систем інформації про кар'єру, покращенні співпраці між освітніми закладами та роботодавцями, а також на розробці більш персоналізованих послуг з професійної орієнтації, адаптованих до індивідуальних потреб. У цьому мінливому середовищі професійна орієнтація дедалі частіше розглядається як ключовий інструмент підтримки як індивідуального розвитку, так і стійкості національної економіки [47].

---

[45] 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. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5601

[46] Euroguidance (2019). *Career Management Skills Framework*. https://www.euroguidance.eu/career-management-skills-framework

[47] Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (2014). *LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonche' in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivita' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.* https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/12/15/14G00196/sg

Зрештою, досвід Італії свідчить про те, що професійна орієнтація та кар'єрне консультування є невід'ємними складовими сучасних систем освіти та зайнятості. Допомагаючи молоді усвідомити свої здібності, вивчити наявні можливості та зорієнтуватися у складних освітніх і професійних шляхах, служби професійної орієнтації сприяють не лише особистій самореалізації, а й досягненню більш широких цілей економічного розвитку, соціальної згуртованості та навчання протягом усього життя [48].

В Італії існує кілька онлайн-платформ, що фінансуються державою, для надання інформації про кар'єру та ринок праці, а також інструменти для пошуку роботи. Наприклад, Міністерство праці просуває національний веб-портал Cliclavoro (https://www.cliclavoro.gov.it/), який збирає інформацію про вакансії від державних служб зайнятості (Centri per l'Impiego), а також безпосередньо від роботодавців та приватних агентств з працевлаштування. Він також збирає резюме від шукачів роботи та надає інформацію про основні національні та регіональні ініціативи в галузі зайнятості, навчання та тенденцій ринку праці [49].

Ще одним публічним порталом, присвяченим національним кваліфікаціям та кар'єрі, є Atlante del lavoro e delle qualificazioni (Атлас роботи та кваліфікацій). Він доступний онлайн і є результатом співпраці між Міністерством праці, Національним інститутом аналізу державної політики (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, INAPP) та іншими зацікавленими сторонами. Він надає детальну карту роботи та кваліфікацій. Метою цієї бази даних кваліфікацій є опис кожної трудової діяльності на національному рівні для сприяння наданню послуг з орієнтації, послуг з підтвердження, визнання та навчання компетенціям та навичкам, необхідним на ринку праці [50].

---

[48] Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (2019). *LEGGE 13 luglio 2015, n. 107 Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg

[49] INAPP. Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (Atlas of Work and Qualifications). http://atlantelavoro.inapp.org/

[50] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0

Офіційні дані про зайнятість та освіту, які є джерелами інформації для фахівців з професійної орієнтації та користувачів послуг, публікуються Національним інститутом статистики (Istituto nazionale di statistica, ISTAT) для країни. SISTAN, мережа Національної статистичної системи, що об'єднує державні та приватні установи, надає країні та міжнародним організаціям офіційну статистичну інформацію та додаткові джерела даних. «SISTAN забезпечує єдність напрямків, однорідність використовуваних методів та раціоналізацію процесів офіційної статистики за допомогою організаційного та функціонального плану координації, що охоплює всю державну адміністрацію на центральному, регіональному та місцевому рівнях. Завдання координації SISTAN статутно покладається на ISTAT, а його президент також є головою SISTAN» [51].

Крім того, Unioncamere, Італійський союз торгівельно-промислових, ремісничих та сільськогосподарських палат, керує інформаційною системою, яка надає прогнози щодо тенденцій ринку праці та потреб підприємств у робочій силі. Інформаційна система Excelsior – це їхня статистична система, яка є відправною точкою для надання щоквартальних прогнозів зайнятості на національному, регіональному та провінційному рівнях для інформування про тенденції ринку праці. Ця інформація є важливою, оскільки дозволяє користувачам бачити, як профіль вакансії, що їх цікавить, позиціонується відносно потреб місцевого регіону.

Міністерство освіти пропонує кілька онлайн-платформ для студентів та їхніх сімей: Scuole in chiaro (національна база даних шкіл Італії), Universitaly (національна база даних університетів та вищої освіти), Sistema ITS (національна база даних про пропозиції навчання в системі вищої технічної освіти та навчання (ITS)).

[51] Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. Il portale dell'orientamento (the portal of guidance)UNICA https://unica.istruzione.gov.it/it

У секторі освіти (шкіл), для підтримки національних рекомендацій щодо професійної орієнтації протягом усього життя (2022), у жовтні 2023 року Міністерство освіти запустило UNICA, нову національну платформу для професійної орієнтації в школі. Цей веб-сайт надає учням інформацію про системи освіти за допомогою інфографіки, з посиланнями на бази даних та кар'єрні ресурси, такі як електронне портфоліо учня. Кожна школа повинна використовувати цю платформу, щоб щорічно надавати всім учням щонайменше 30 годин заходів з професійного навчання [52].

Платформи пропонують інформацію про структуру системи освіти, конкретну інформацію про школи та всі доступні шляхи навчання після обов'язкового навчання.

Також існує національний веб-інструмент Eduscopio, що просувається Фондом Аньєллі, який збирає інформацію про школи з даними та статистикою для оцінки кожної школи та підтримки рішень учнів.

Almalaurea, консорціум з 82 університетів, щороку пропонує опитування щодо професійної успішності італійських випускників. Він має базу даних резюме нових випускників, яка надається роботодавцям. Консорціум також пропонує вебсайт із ресурсами та тестами, щоб інформувати студентів про доступні освітні можливості та підтримувати їх у їхньому виборі [53].

MiOriento – це онлайн-сервіс, який пропонує інформацію про ринок праці в Європі та можливості післясередньої освіти, що фінансується провінцією Варезе з державних коштів. Його метою є допомога безробітним, учням та студентам у працевлаштуванні, надання допомоги з поданням заявок та проведенням співбесід. Інформація, що надається користувачам платформи, включає пропозиції університетів, інформацію про ринок праці (LMI), тести та інструменти для роботи. Однією з функцій сайту є Test di Orientamento (тест з професійної

[52] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Italy*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-italy-0
[53] Там саме.

орієнтації). Цей тест має на меті допомогти учасникам краще усвідомити власні ресурси, щоб знати потенціал та особисті обмеження, навички та цінності під час вибору кар'єри.

Порівняльний аналіз систем професійної орієнтації та кар'єрного консультування в Італії та Україні виявляє як спільні цілі, так і суттєві відмінності в інституційній організації, політичних рамках та етапах розвитку. В обох країнах професійна орієнтація визнається важливим інструментом підтримки вибору освітнього шляху, сприяння переходу від навчання до працевлаштування та заохочення навчання протягом усього життя. Однак ці системи розвивалися в різних історичних, соціально-економічних та політичних умовах, що визначило їхні структури, моделі управління та практичну реалізацію.

В Італії професійна орієнтація розвивалася в рамках децентралізованої системи управління, до якої залучено численних інституційних учасників. Послуги з орієнтації надаються через систему освіти, державні служби зайнятості, заклади професійної підготовки, університети та молодіжні інформаційні центри. Уряд країни визначає загальні напрями політики через стратегічні документи, такі як національні рекомендації щодо орієнтації протягом усього життя, тоді як регіональні органи влади відповідають за організацію та управління діяльністю з орієнтації на місцевому рівні. Як результат, італійська система поєднує національну координацію з високим рівнем регіональної автономії. Професійна орієнтація інтегрована одночасно в декілька інституційних секторів, включаючи школи, заклади вищої освіти та служби ринку праці.

В італійській системі освіти професійна орієнтація вважається невід'ємною частиною освітнього процесу. Учні знайомляться з заходами з професійної орієнтації під час навчання в молодшій та старшій середній школі, де вчителі та консультанти допомагають їм вивчати різні освітні та професійні шляхи. Школи організовують інформаційні сесії, зустрічі з роботодавцями та практичні заняття на робочому місці, що дають учням змогу спостерігати за професійним

середовищем та отримати практичне уявлення про різні професії. Ці заходи мають на меті покращити здатність учнів робити обґрунтований вибір щодо освіти та зміцнити зв'язок між освітою та потребами ринку праці.

Ще однією характерною рисою італійської системи є активна участь державних служб зайнятості та регіональних інституцій ринку праці. Професійна орієнтація для дорослих та осіб, які шукають роботу, здійснюється переважно через регіональні центри зайнятості, що діють у рамках національної мережі, координованої органами управління ринком праці. Ці інституції пропонують консультації з питань кар'єри, оцінку навичок, рекомендації щодо навчання та послуги з підтримки зайнятості. Отже, італійська система відображає комплексний підхід, що поєднує професійну орієнтацію з політикою ринку праці та стратегіями навчання протягом усього життя.

Незважаючи на ці переваги, система професійної орієнтації в Італії стикається з певними структурними проблемами. Одна з головних проблем пов'язана з роздробленістю повноважень між численними установами та відсутністю єдиного національного органу, відповідального за координацію всіх заходів з професійної орієнтації. Інша проблема стосується професіоналізації фахівців з професійної орієнтації. Досі не існує повністю стандартизованої національної програми підготовки чи обов'язкової кваліфікації для консультантів з професійної орієнтації, що призводить до неоднорідності професійного досвіду серед фахівців.

На відміну від цього, система професійної орієнтації в Україні в останні роки зазнає активних змін, більш широких реформ освіти та ринку праці. Професійна орієнтація дедалі частіше розглядається як невід'ємна складова національної політики щодо людського капіталу, особливо в контексті економічної модернізації та реструктуризації ринку праці. Українські дослідники наголошують, що ефективна професійна орієнтація сприяє підвищенню якості

професійної підготовки, допомагає молоді робити обґрунтований вибір професії та зменшує ризик безробіття [54], [55].

Традиційно професійна орієнтація в Україні тісно пов'язана з системою освіти, особливо з закладами професійної освіти. Школи та центри професійної підготовки організовують заходи з професійної орієнтації, спрямовані на те, щоб допомогти студентам зрозуміти свої інтереси, здібності та майбутні професійні можливості. Ці заходи часто включають уроки з професійної орієнтації, професійні консультації, інформаційні заходи про професії та співпрацю з роботодавцями. Головна мета полягає в тому, щоб допомогти молоді розвинути професійну самовизначеність та успішно адаптуватися до умов ринку праці.

Важливою особливістю сучасної політики професійної орієнтації в Україні є все більша інтеграція європейських підходів та механізмів міжнародного співробітництва. Наприклад, Україна бере участь у мережі Euroguidance, яка сприяє обміну знаннями, ресурсами та передовим досвідом у сфері професійної орієнтації по всій Європі. Завдяки цій співпраці українські фахівці отримують доступ до методичних матеріалів, даних досліджень та можливостей професійного навчання, що сприяють розвитку сучасних практик професійної орієнтації [56].

Ще одним важливим кроком у розвитку української системи стало інституціоналізування професії консультанта з професійної орієнтації. У 2025 році в країні було офіційно затверджено професійний стандарт для професії консультанта з професійної орієнтації, який визначає компетенції та обов'язки, пов'язані з наданням послуг з професійної орієнтації. Ця реформа свідчить про

---

[54] Гриценок, І.А. (2025, 28-30 травня). Інтеграція тенденцій ринку праці у профорієнтаційну роботу та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Запоріжжя, С. 354-359. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746786/

[55] Гриценок, І.А. (2025). Зміст професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженко*, Вип. 2 (58), с. 114-123. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747362/

[56] Єршова, Л., Гриценок, І. (2024). Методика консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва у контексті реалізації цілей сталого розвитку. В: *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія*. https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/issue/view/21/26

зростаюче усвідомлення потреби у спеціалізованих фахівцях, здатних надавати підтримку молоді у плануванні кар'єри, адаптації до роботи та професійному розвитку протягом усього життя.

Останні реформи також наголошують на посиленні зв'язку між професійною освітою та ринком праці. Проєкти, що реалізуються у співпраці з міжнародними партнерами, зосереджуються на створенні центрів професійної орієнтації, покращенні співпраці між школами та бізнесом, а також на створенні можливостей для студентів ознайомитися з різними професіями через практичний досвід. Такі ініціативи мають на меті модернізувати практику професійної орієнтації та забезпечити, щоб молодь отримувала достовірну інформацію про потреби ринку праці.

Порівняння цих двох систем виявляє кілька ключових схожих рис. І Італія, і Україна визнають професійну орієнтацію важливою складовою навчання протягом усього життя та тенденцій ринку праці. В обох країнах заходи з професійної орієнтації реалізуються завдяки співпраці між закладами освіти, організаціями ринку праці та державними органами. Обидві системи також наголошують на важливості підтримки студентів під час ключових освітніх перехідних етапів та покращення зв'язку між освітою та можливостями працевлаштування.

Водночас можна спостерігати суттєві відмінності в інституційній зрілості та моделях управління. Італія має довший досвід розвитку комплексних служб професійної орієнтації та більш розгалужену мережу установ, що займаються кар'єрним консультуванням. Її децентралізована структура управління дозволяє регіональним органам влади розробляти програми професійної орієнтації, адаптовані до місцевих економічних умов. Натомість Україна все ще перебуває у процесі побудови повністю інтегрованої національної системи професійної орієнтації та підвищення кваліфікації кар'єрних консультантів. Багато її останніх

реформ зосереджені на створенні інституційних рамок, розробці професійних стандартів та впровадженні найкращих європейських практик.

Ще одна відмінність стосується ролі регіонального управління. В Італії регіональні органи влади мають значну автономію в організації служб професійної орієнтації, тоді як в Україні система залишається більш централізованою і перебуває під сильним впливом національної освітньої політики. Проте Україна поступово розширює співпрацю між національними установами, місцевими громадами та роботодавцями з метою створення більш гнучких і оперативних структур професійної орієнтації.

Підсумовуючи, системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування Італії та України мають спільну мету − надавати підтримку молоді у прийнятті обґрунтованих рішень щодо освіти та професійного вибору протягом усього життя. Однак вони відрізняються за рівнем інституційного розвитку, структурами управління та професіоналізацією служб професійної орієнтації. Італійська система відображає зрілу, але децентралізовану мережу інституцій, що діють у секторах освіти та ринку праці, тоді як українська система наразі переживає динамічну реформу, спрямовану на побудову сучасної, інтегрованої системи професійної орієнтації, що відповідає європейським стандартам. Разом ці приклади ілюструють різні шляхи розвитку ефективних систем професійної орієнтації, які підтримують як індивідуальний кар'єрний розвиток, так і ширший соціально-економічний прогрес.

2.3. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в у Королівстві Данія

Модель професійної освіти Королівства Данія (далі – Данія) демонструє, що успішна кар'єрна траєкторія формується не в момент вступу до коледжу, а значно раніше – у школі, у сім'ї, у взаємодії з місцевою громадою та роботодавцями. У звіті Cedefop профорієнтація описана як частина політики навчання впродовж

життя, а не як разова консультація [57]. Завдяки впровадженню рекомендацій ОЕСР, Данія модернізувала систему професійного консультування, зробивши її комплексною та багаторівневою [58].

Професійна орієнтація у Данії спирається на багаторівневе управління. На національному рівні рамки визначають профільні міністерства, а на муніципальному – органи місцевого самоврядування й освітні провайдери забезпечують надання відповідних послуг. Такий розподіл ролей дозволяє зберігати баланс між єдиними правилами та гнучкістю під місцеві потреби ринку праці.

Звіт Cedefop наголошує також на координаційних механізмах, де в діалог залучені соціальні партнери, практики-консультанти, освітні інституції та дослідники. Для системи професійної освіти це критично: освітній контент, кар'єрне консультування і запити роботодавців не існують відокремлено. Коли міжвідомча взаємодія формальна, профорієнтація перетворюється на інформаційні буклети; коли взаємодія операційна, з'являється реальний супровід переходу «школа – VET – робота». Данія демонструє саме другий варіант.

Кар'єрне навчання починається ще в обов'язковій школі через масовий відкритий онлайн-курс (МООС) з питань освіти та праці. МООС «Освіта та робота» – це безкоштовні онлайн-курси, доступні для всіх, хто може зареєструватися, що забезпечують гнучкий спосіб розвитку навичок викладання освіти та роботи на всіх етапах обов'язкової школи. Цільовою групою МООС є вчителі та студенти-педагоги, але всі, хто зацікавлений у професійному навчанні та професійній освіті, можуть зареєструватися та взяти участь безкоштовно. Учні не лише отримують відомості про професії, а й вчаться аналізувати власні інтереси, компетентності та обмеження. Це формує так звану кар'єрну

57 Cedefop. (2022). *Inventory of lifelong guidance systems and practices – Denmark. CareersNet national records.* Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-denmark-1

58 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2002). *OECD review of career guidance policies: Denmark – Country note.* OECD Publishing. https://www.oecd.org/denmark/2088292.pdf

грамотність: розуміння, де шукати перевірену інформацію, як оцінити освітні маршрути, як зіставити бажане з реальним попитом на ринку праці.

У данській моделі професійної орієнтації особливу увагу приділено формуванню навичок управління кар'єрою (Career Management Skills, CMS), які розглядаються як базова компетентність особистості в умовах динамічного ринку праці. Згідно з підходами Cedefop, CMS не зводяться до інформування про професії або разових консультацій, а охоплюють здатність людини самостійно конструювати, переглядати та коригувати власну освітньо-професійну траєкторію впродовж життя.

Концептуально CMS інтегрують три взаємопов'язані компоненти: самопізнання, орієнтацію в можливостях і управління переходами. Це означає, що учень або дорослий не лише визначає власні інтереси й сильні сторони, а й співвідносить їх із вимогами ринку праці, доступними освітніми маршрутами та реалістичними сценаріями професійного розвитку, що підтверджується результатами користувацьких досліджень системи профорієнтації в Данії [59].

У практичному вимірі до структури навичок управління кар'єрою входять:

- самоусвідомлення та самооцінювання (аналіз інтересів, цінностей, здібностей, обмежень);
- інформаційна грамотність у сфері кар'єри (пошук, критична оцінка та використання інформації про професії, освітні програми і попит на ринку праці);
- прийняття кар'єрних рішень (здатність обирати серед альтернатив з урахуванням ризиків і довгострокових наслідків);
- планування та проєктування кар'єрної траєкторії (постановка цілей, визначення кроків і ресурсів для їх досягнення);
- управління переходами (перехід «школа – освіта – робота – перекваліфікація»);

[59] Danmarks Evalueringsinstitut. (2016). *UU-brugerundersøgelse 2016*. EVA. https://eva.dk/Media/638366735313869280/UU%20brugerundersogelse%202015.pdf

– адаптивність і стійкість до змін (готовність до професійної мобільності, навчання впродовж життя, реагування на структурні зміни економіки).

Важливо, що у данській системі ці навички не формуються ізольовано, а інтегруються в освітній процес через навчальні курси, практичні завдання, цифрові сервіси та індивідуальне консультування. Нормативне забезпечення цього процесу закріплене у відповідних регуляторних актах, зокрема у положеннях щодо організації кар'єрного консультування та вибору освітньої траєкторії [60, 61]. Водночас етичні принципи взаємодії консультанта і клієнта, визначені професійними об'єднаннями, забезпечують якість та довіру до системи [62].

Інституційно розвиток CMS забезпечується через міжсекторальну взаємодію освіти, ринку праці та служб зайнятості. Це створює умови, за яких кар'єрна компетентність формується не епізодично, а як безперервний процес, що супроводжує людину на різних етапах її освітньо-професійного розвитку. Практичний ефект впровадження CMS проявляється у зниженні частки випадкових освітніх виборів, скороченні відсіву у професійній освіті, підвищенні мотивації до завершення навчання та більш успішному переході до зайнятості, що підтверджується емпіричними дослідженнями ефективності кар'єрного консультування у Данії [63].

Для української практики це означає необхідність системного впровадження CMS у зміст загальної середньої та професійної освіти, починаючи з ранніх етапів навчання. Йдеться не лише про розширення профорієнтаційної роботи, а про інтеграцію кар'єрної компетентності як обов'язкового результату освіти, що

[60] Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018). *Uddannelses- og forskningsmødet 2018 [Education and research meeting 2018]*. https://ufm.dk/ministeriet/ministeren/tilbagevendende-initiativer-og-temaer/uddannelses-og-forskningsmoedet/uddannelses-og-forskningsmoedet-2018/

[61] Undervisningsministeriet. (2020). *Official website of the Ministry of Education*. Retrieved from https://uvm.dk/

[62] Fællesrådet for foreninger for uddannelses- og erhvervsvejledere. (2006). *FUE's principper for etik i vejledningen [FUE's principles of ethics in guidance]*. http://www.ft.dk/samling/20081/almdel/udu/bilag/145/633817.pdf

[63] Danmarks Evalueringsinstitut. (2016). Retrieved from https://eva.dk/?utm_source=copilot.com

забезпечує готовність молоді до свідомого вибору, професійної мобільності та адаптації в умовах післявоєнного відновлення економіки.

Суттєвим елементом є оцінювання освітньої готовності у старших класах базової школи. Його мета – не «відсіяти» учня, а підібрати підтримку, щоб перехід на наступний рівень був успішним. Якщо виявляються ризики (низька мотивація, навчальні прогалини, невизначений вибір), школа й муніципальні служби пропонують додаткові консультації, підготовчі модулі та індивідуальний план. Внаслідок цього професійна освіта стає не «резервним» варіантом, а свідомим рішенням.

Окремою сильною стороною Данії є підтримка молоді, яка не навчається, не працює або має нестабільну освітню траєкторію. У таких випадках профорієнтація поєднується з соціальним і педагогічним супроводом. У практиці застосовуються підготовчі формати навчання (зокрема FGU), де загальноосвітні компоненти, практичні завдання і кар'єрні консультації інтегровані в єдиний маршрут [64]. Цей підхід змінює логіку роботи: замість очікування, що молода людина «сама повернеться в систему», інституції працюють проактивно, тримають контакт, допомагають з короткостроковими цілями і поступово переводять людину до більш стійкої траєкторії – професійна програма, стажування, перше працевлаштування. Для професійної освіти це означає зменшення втрат людського капіталу та зниження соціальних ризиків.

У данській моделі заклад професійної освіти виконує подвійну функцію: освітню і кар'єрно-навігаційну [65]. Студенту потрібні не лише фахові модулі, а й підтримка у виборі спеціалізації, пошуку місця практики, розумінні вимог роботодавця, підготовці до працевлаштування. Тому консультування триває протягом навчання і на етапі переходу до роботи. Практичний ефект такого

[64] Undervisningsministeriet [Ministry of Education]. (2020). *Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år [Consolidated Act on municipal youth guidance for persons under 25 years]*. LBK nr. 1301 af 09/04/2020.

[65] Undervisningsministeriet [Ministry of Education]. (2019d). *Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser [Consolidated Act on vocational education and training]*. LBK nr. 1395 af 28/09/2020.

підходу – менше «розривів» між здобуттям кваліфікації та першою роботою. Умовно кажучи, Данія працює не з показником «скільки вступило», а з показником «скільки пройшло шлях до стабільної зайнятості». У практичному контексті ключовим орієнтиром є оцінювання того, як освітній процес допомагає учневі зробити успішний крок до подальшої освіти або роботи.

Система цифрових сервісів (передусім ug.dk та eGuidance) забезпечує єдиний простір інформації про освітні програми, професії і шляхи розвитку [66]. Користувач – учень, дорослий, батьки або консультант – отримує не фрагментарні поради, а структуровану навігацію. У практичному вимірі це знижує нерівність доступу: людина в невеликій громаді може мати якісну інформаційну підтримку, співставну з великим містом. Цифровізація в Данії не підміняє живого консультування. Навпаки, вона підсилює його: консультант працює з мотивацією, сумнівами й бар'єрами, а цифрова платформа дає перевірений контент і сценарії вибору. Для професійної освіти це особливо корисно, бо дозволяє швидко оновлювати інформацію про програми, вимоги до вступу, можливості практики і суміжні кар'єрні шляхи.

У данському підході профорієнтація для дорослих тісно пов'язана з політикою зайнятості. Центри зайнятості та освітні провайдери допомагають людині переосмислити попередній досвід, визначити прогалини в компетентностях і підібрати маршрут підвищення кваліфікації або перекваліфікації. Така логіка особливо актуальна в умовах технологічних змін, автоматизації та структурних зрушень на ринку праці. Основний практичний акцент робиться на тому, що професійна освіта дорослих у Данії не має стигми. Вона сприймається як нормальний інструмент адаптації протягом кар'єри. Саме тому система кар'єрного консультування охоплює не лише молодь, а й людей

[66] Euroguidance Network. (2021, April 29). *eGuidance (eVejledning)*. Euroguidance. https://euroguidance.eu/eguidance-evejledning

середнього та старшого віку, включно з тими, хто змінює сектор зайнятості після тривалого стажу.

Якість профорієнтації в Данії підтримується через підготовку фахівців, професійні стандарти і регулярне вдосконалення практик. Звіт Cedefop описує дипломні та магістерські траєкторії в межах електронних настанов (Guidance), що створює основу для консультанта нового типу: він не просто «повідомляє інформацію», а працює з процесом прийняття рішень, критичним мисленням клієнта і довгостроковим плануванням [67]. Для професійної освіти це має прямий наслідок: сильний консультант допомагає зменшити хибні вибори спеціальності, підвищує мотивацію до завершення програми та підтримує успішний вихід на ринок праці. Тобто інвестиція в підготовку радників одночасно є інвестицією в результативність VET [68].

Головний урок Данії полягає в тому, що професійна освіта є ефективною лише тоді, коли вона вбудована в ширшу екосистему кар'єрного розвитку людини. Школа формує базову кар'єрну компетентність, служби орієнтації забезпечують персоналізований супровід переходів, заклади VET поєднують навчання з кар'єрною навігацією, цифрові сервіси гарантують доступ до якісної інформації, а політика навчання дорослих підтримує довгострокову адаптивність робочої сили.

Практична значущість досвіду Данії для України полягає не в механічному копіюванні готових рішень, а у використанні цієї моделі як стратегічного орієнтира. Її потенціал зосереджений у синергії трьох компонентів: ранній профорієнтації, адресному супроводі вразливих груп та забезпеченні безперервного навчання дорослих. Саме така комбінація створює умови, за яких

[67] VIA University College. (2020). *Studieordning diplomuddannelse i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning [Curriculum for diploma programme in educational, vocational and career guidance]*. https://www.via.dk/-/media/VOK/401402fbd0ebf98bb0f112d20f30aff532f6b60ab498839f35dd7e6d67f168a2.pdf

[68] Aarhus University. (2020). *Studieordning for masteruddannelsen i vejledning [Curriculum for the master's programme in guidance]*. https://eddiprod.au.dk/EDDI/webservices/DokOrdningService.cfc?method=visGodkendtOrdning&dokOrdningId=16333&sprog=da

професійна освіта стає не «тупиковою гілкою», а повноцінним маршрутом соціальної мобільності, продуктивної зайнятості та стійкого економічного розвитку.

2.4. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Королівстві Швеція

Система освітнього та професійного орієнтування у Королівстві Швеція (далі – Швеція) тісно пов'язана з національними системами освіти та зайнятості. Основними суб'єктами є Міністерство освіти та досліджень Швеції, Міністерство зайнятості Швеції та відповідні агентства, що забезпечують впровадження, якість, фінансування й моніторинг. З 2022 року до них додалися ради з питань безпеки та переходу робочих місць [69].

Шведська система ґрунтується на співпраці між школами, службами зайнятості, університетами та радами перехідного періоду. Професійні асоціації, зокрема Шведська асоціація консультантів та Спілка вчителів, підтримують розвиток кадрів. Сучасні дискусії акцентують на навичках для цифрового й зеленого переходів та стимулюванні інтересу до STEM.

У 2019–2022 роках діяла урядова програма співпраці (Regereingens samverkansprogram) [70], результатом якої стало створення спільної цифрової точки входу (Information och verktyg från myndigheter). Згодом, у 2022 році співпраця продовжилася в рамках Урядової програми співпраці щодо забезпечення кваліфікацією та навчання протягом усього життя (MSV KLL)[71], а у 2024 році

[69] Cedefop. (2025). *Інвентаризація систем та практик професійної орієнтації протягом життя – Швеція: Національні записи CareersNet*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-Sweden-0

[70] Regeringen. (2019, December 11). *Uppdrag att stödja genomförandet av regeringens samverkansprogram samt att ge stöd till offentliga aktörers arbete med regel- och policyutveckling*. https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2019/12/uppdrag-att-stodja-genomforandet-av-regeringens-samverkansprogram-samt-att-ge-stod-till-offentliga-aktorers-arbete-med-regel--och-policyutveckling

[71] Myndigheten för yrkeshögskolan. (n.d.). *Myndighetssamverkan*. https://www.myh.se/om-oss/myndighetssamverkan-och-samverkansprojekt/myndighetssamverkan

робоча група подала уряду звіт (Livslång vägledning för framtidens kompetensbehov) з рекомендаціями щодо політики, доступу та якості послуг [72].

*Форум для співпраці у сфері професійної орієнтації (*Myndighetsnätverket för vägledningsfrågor) створено у 2012 році за участю Державної служби зайнятості [73], Національного агентства освіти [74], муніципалітетів та Ради освіти дорослих (*Folkbildningsrådet*). Національне агентство освіти (*Skolverket) виступає головним координатором системи професійної орієнтації: очолює Форум (*Myndighetsnätverket för vägledningsfrågor) та видає загальні рекомендації щодо освітньої й професійної орієнтації, що забезпечують єдині стандарти якості. На регіональному рівні діють платформи компетенцій (Regionala kompetensplattformar), що зміцнюють співпрацю між агентствами, роботодавцями та закладами освіти.

На міжнародному рівні Euroguidance Sweden (UHR) забезпечує співпрацю та обмін досвідом [75]. У 2023 році, під час головування Швеції в ЄС, відбулася Європейська конференція «Нові сценарії для професійної орієнтації», організована спільно з Cedefop, рекомендації якої відображено у звіті «New scenes for career guidance: Lifelong guidance – policy and practice» [76]. Співпраця з європейськими центрами Euroguidance та міжнародними організаціями (IAEVG, CareersNet тощо) сприяє розвитку компетенцій фахівців.

У Швеції державні послуги з консультування мають давні традиції, ґрунтуються на принципах права та безкоштовного доступу, а приватний сектор відіграє обмежену роль. Місію навчальних закладів і служби зайнятості регулює закон, а Національне агентство освіти (Skolverket) видає рекомендації для

[72] Myndigheten för yrkeshögskolan. (2024). *MSV KLL vägledning: Rekommendationer*. https://assets.myh.se/docs/publikationer/rapporter/msv-kll-vagledning-rekommendationer.pdf
[73] Arbetsförmedlingen. (n.d.). *Huvudsida.* https://www.arbetsformedlingen.se
[74] Skolverket. (n.d.). *Huvudsida.* https://www.skolverket.se
[75] Universitets- och högskolerådet. (n.d.). *Euroguidance*. https://www.uhr.se/euroguidance
[76] Universitets- och högskolerådet. (2023). *New scenes for career guidance: Lifelong guidance – policy and practice*. https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/om-uhr/konferenser/lifelong-guidance--policy-and-practice-maj-2023/report-new-scenes-for-career-guidance-2023.pdf

забезпечення якості та єдиного застосування законодавства. Переглянуті рекомендації будуть опубліковані у 2026 році [77].

У скандинавському контексті навички управління кар'єрою (CMS) перекладаються у Швеції як «Valkompetens» (компетентність вибору) – ключове поняття для освітнього та професійного вибору. Роль Швеції у впровадженні CMS підкреслена у публікації професора Рі Томсен «Скандинавська перспектива кар'єрних компетенцій та орієнтації» (2014), де зазначено, що завдяки зусиллям *Skolverket* навчальна та професійна орієнтація стала структурованою частиною навчання протягом життя [78].

У Швеції існує багато державних веб-сайтів, що пропонують інформацію про освіту, роботу та базові інструменти електронного консультування. Так, *Шведське національне агентство освіти* (Skolverket): портал Utbilningsguiden містить інформацію про всі рівні освіти та цифрові інструменти орієнтації, зокрема «Посібник з вибору освіти чи професії», «Пошук професії, яка вам підходить» та «Професійне натхнення» [79]. Інформація доступна 14 мовами для новоприбулих учнів та батьків.

Вебсайт Державної служби зайнятості Швеції (Arbetsförmedlingen, https://arbetsformedlingen.se/) пропонує інструмент «Karriärvägledning på egen hand» (кар'єрна навігація самостійно) з вправами для самоаналізу, а також тести інтересів, інструмент ШІ для пошуку нових професій, відео та VR-екскурсії. Сайт доступний на шведській, англійській та інших мовах, включно з українською для тимчасово переміщених осіб за кордоном. *Спільна національна цифрова служба для новоприбулих*: портал Informationsverige.se створений для людей, які шукають

[77] Skolverket. (2013). *Skolverkets allmänna råd: Arbete med studie- och yrkesvägledning*. Stockholm. Retrieved from https://www.skolverket.se/download/pdf3143.pdf

[78] Thomsen, R. (2014). A Nordic perspective on career competences and guidance. *Career choices and career learning. NVL & ELGPN concept note*, Oslo: NVL https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/career-choices-and-career-learning.-nvl-elgpn-concept-note/

[79] Skolverket. (2026, March 9). *English (engelska)*. Skolverket. https://www.skolverket.se/andra-sprak-other-languages/english-engelska

притулку або нещодавно отримали дозвіл на проживання у Швеції. Він містить практичну інформацію про життя, роботу, навчання та соціальні послуги [80].

Закон Швеції про освіту гарантує учням шкіл та дорослим право на професійну консультацію, адаптовану до їхніх потреб, яку надають кваліфіковані консультанти з питань кар'єри [81]. Ця система підтримує учнів, які навчаються в системах обов'язкової та середньої освіти, а також тих, хто навчається в системах дорослої освіти.

Шведська модель передбачає 12 програм професійної підготовки. Оскільки муніципалітети контролюють школи, вони є основними постачальниками послуг з професійної орієнтації в рамках шкільної системи. У Швеції профорієнтація у професійно-технічній освіті (VET) тісно пов'язана з практичним навчанням на робочому місці (Work-Based Learning, WBL), яке є обов'язковим елементом усіх програм середньої професійної школи.

Таким чином, профорієнтація у системі професійної освіти має такі етапи: у школах учень обирає професійну програму, отримує базову інформацію від консультанта з навчання та кар'єри (*studie- och yrkesvägledare*), формує індивідуальний освітній план. Під час навчання у закладі професійної освіти **п**рактика на робочому місці (APL – arbetsplatsförlagt lärande) **є о**бов'язковим компонентом усіх програм, навчальний заклад координує співпрацю між закладом освіти та роботодавцем, викладачі та наставники допомагають адаптуватися до вимог реального виробництва, розробляють та реалізують індивідуальні стратегії для студентів з особливими потребами. З 2025 року замість професійних програм почали діяти інтегровані професійні модулі, узгоджені з потребами ринку праці. Інтегровані професійні модулі об'єднують теоретичні та практичні компоненти професійної освіти, дозволяють місцевим органам влади

[80] Informationsverige. (n.d.). *Hem.* https://www.informationsverige.se/sv/hem.html

[81] Riksdagen. (2010). *Skollag 2010:800* § II, st. 6 [Закон Швеції про освіту]. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

створювати власні модулі відповідно до регіональних потреб, надають додаткові можливості для перекваліфікації дорослих тощо [82]. Оскільки освіта для дорослих є частиною цієї системи, студенти вищих професійних навчальних закладів також мають доступ до консультацій через муніципальну систему освіти для дорослих (Komvux). Швеція вибудувала багаторівневу систему професійної орієнтації, що поєднує законодавчі гарантії, діяльність ключових інституцій та сучасні цифрові інструменти. Важливу роль відіграють національні програми співпраці, форум Myndighetsnätverket för vägledningsfrågor (Мережа державних органів з питань консультування – шведська міжвідомча мережа державних установ, яка координує політику та практику освітнього і кар'єрного консультування), а також регіональні платформи компетенцій і проєкти. Міжнародна взаємодія через Euroguidance Sweden та концепція «Valkompetens» (Valkompetens (швед. *компетентність здійснювати вибір*) є однією з ключових концепцій сучасної системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування Швеції. Вона є аналогом міжнародної концепції Career Management Skills (CMS), запропонованої European Lifelong Guidance Policy Network, і адаптована до національної системи освіти та консультування. Поняття Valkompetens означає сукупність знань, умінь, навичок і ставлень, які дають людині змогу робити обґрунтовані освітні та професійні вибори, управляти власною кар'єрою і успішно здійснювати переходи між навчанням, працею та іншими життєвими етапами) підкреслюють стратегічний підхід до розвитку кар'єрних навичок і довічного консультування. Така модель забезпечує якість, інклюзію та адаптацію системи до викликів цифрового й зеленого переходів.

Для України практичне значення досвіду Швеції полягає у впровадженні законодавчо гарантованого права на професійну орієнтацію та розвитку багаторівневої системи співпраці між школами, службами зайнятості й

[82] Skolverket. (2026). *Gy25 – Ämnesbetyg på gymnasial nivå* = Gy25 – Предметні оцінки на гімназійному рівні. https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/forandringar-inom-skolomradet/gy25----amnesbetyg-pa-gymnasial-niva

муніципалітетами, що може стати основою для якісної та інклюзивної кар'єрної підтримки.

2.5. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Республіці Ірландія

У Республіці Ірландія (далі – Ірландія) професійна орієнтація молоді є важливою складовою освітньої та молодіжної політики, і реалізується через низку структур, програм і ініціатив. Професійна орієнтація та кар'єрне консультування молоді реалізуються як частина національної освітньої та соціальної політики, з акцентом на індивідуальний розвиток, рівний доступ і зв'язок з ринком праці. Ірландська система профорієнтації – це приклад гармонійної інтеграції національного законодавства, освітніх стратегій та європейських стандартів. Такий підхід забезпечує якість і професіоналізм кар'єрних послуг, орієнтацію на потреби ринку праці, підтримку молоді в умовах змін.

Система профорієнтації та кар'єрного росту молоді в Ірландії спирається на національну і європейську нормативну базу. Education Act (1998) – визначає обов'язок шкіл надавати учням доступ до освітнього та кар'єрного консультування, закріплює роль Guidance Counsellors в освіті. National Guidance Framework (NCGE) розроблено Національним центром з питань профорієнтації (NCGE) і визначає стандарти, принципи та етичні засади надання кар'єрних послуг у школах, коледжах та службах зайнятості. Whole School Guidance Framework (2017) є документом для шкіл, що відображає три ключові напрями підтримки учнів: освітній розвиток, особистісне зростання, кар'єрне планування [83]. National Skills Strategy (2025) являє собою стратегію розвитку навичок, що передбачає тісну співпрацю між освітою, бізнесом і державою, підкреслює важливість кар'єрного консультування для формування навичок майбутнього. Further Education and Training Strategy (2020-2024) – визначає роль профорієнтації

[83] Cedefop (2025). Inventory of lifelong guidance systems and practices - Ireland. CareersNet national records. https://www.cedefop.eur

у системі післяшкільної освіти та навчання дорослих, підтримує розвиток цифрових інструментів (CareersPortal, MyFuture+).

National Strategic Framework for Lifelong Guidance (2024-2030) визначає розподіл відповідальності щодо профорієнтації та кар'єрного консультування між державними установами Ірландії [84].

Європейська нормативна база та ініціативи: Європейська рамка якості послуг з професійної орієнтації (ELGPN, CEDEFOP). Ірландія була активним учасником European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Рекомендації ELGPN інтегровані в національні політики (наприклад, принципи доступності, міжвідомчої співпраці, орієнтації протягом життя). Європейська стратегія щодо молоді (EU Youth Strategy 2019–2027) – підтримує розвиток молодіжної ,зайнятості та інклюзії, заохочує держави-члени до розвитку кар'єрного консультування як інструменту соціальної мобільності. Європейська кваліфікаційна рамка (EQF) – забезпечує прозорість і порівнюваність кваліфікацій, що важливо для орієнтації молоді у виборі освітніх і професійних шляхів. Європейський інструмент профорієнтації Euroguidance. Ірландський центр Euroguidance Ireland діє при NCGE, поширює європейські практики, проводить навчання для консультантів, підтримує мобільність молоді [85].

Основним елементом професійної орієнтації в Ірландії є Guidance Counsellors. У середніх школах Ірландії працюють спеціально підготовлені фахівці – шкільні консультанти з профорієнтації (Guidance Counsellors), які допомагають учням визначити свої інтереси, здібності та кар'єрні цілі, обрати відповідні предмети для подальшого навчання, підготуватися до вступу у ВНЗ або до виходу на ринок праці.

---

[84] Government of Ireland (2023). *National strategic framework for lifelong guidance (2024-2030).* https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/279193/8b0c3c0a-380f-4c82-9a7e-35af3432a318.pdf#page=nul

[85] Байдулін В. Б. (2025) *Моделі професійної орієнтації та кар'єрного зростання: досвід Ірландії*. В: Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XX Всеукраїнської науково-практичної (звітної) конференції Інституту професійної освіти НАПН України (Київ, 11 грудня 2025 р.). Київ, 2025. С. 426–432

Система профорієнтації та кар'єрного росту молоді в Ірландії спирається на національні служби підтримки а саме; National Centre for Guidance in Education (NCGE), який координує розвиток політики та практики у сфері профорієнтації, надає методичну підтримку та проводить навчання для консультантів; CareersPortal.ie (https://careersportal.ie/) – офіційний онлайн-ресурс, що надає молоді доступ до інформації про професії, навчальні програми, ринок праці, тести на визначення інтересів тощо.

Активно реалізуються програми підтримки молоді – молодіжні центри, як-от у місті Кілларні, що мають Знак якості Ради Європи, реалізують програми неформальної освіти, спрямовані на розвиток життєвих навичок, самовизначення та соціальної активності молоді.

В Ірландії має місце і тісна інтеграція системи профорієнтації та кар'єрного росту молоді з ринком праці. Ірландська система профорієнтації тісно пов'язана з потребами економіки. Молодь має змогу брати участь у програмах стажування, дуального навчання, а також отримувати підтримку у працевлаштуванні після завершення навчання. Професійна освіта та стажування – Further Education and Training (FET). Через мережу коледжів та навчальних центрів молодь може отримати професійну освіту, пройти стажування, здобути сертифікати або підготуватися до працевлаштування. FET активно співпрацює з роботодавцями.

Ірландія також активно підтримує інтеграцію молоді з інших країн, зокрема українських студентів, релокантів та біженців через адаптаційні програми, мовну підтримку та кар'єрне консультування.

Ірландська модель професійної орієнтації є прикладом системного підходу, що поєднує формальну, неформальну освіту, цифрові ресурси та партнерство з роботодавцями. Вона може бути цінним джерелом натхнення для модернізації профорієнтаційної роботи в Україні, особливо в контексті європейської інтеграції нашої держави.

Система консультування з кар'єрного зростання молоді в Ірландії починається ще під час шкільного навчання і здійснюється консультантами Guidance Counsellors. Ці сертифіковані консультанти надають: освітню, соціальну та кар'єрну підтримку, індивідуальні консультації щодо вибору предметів, вступу до вищих навчальних закладів, можливого професійного шляху, надають допомогу у заповненні заявок через систему CAO (Central Applications Office)

Професійна орієнтація та навички з кар'єрного зростання інтегрується в навчальні шкільні програми через предмети SPHE (Social, Personal and Health Education) та TY (Transition Year), де здобувачі освіти проявляють свої інтереси, проходять стажування, відвідують підприємства тощо. Безпосереднє кар'єрне консультування в ірландських школах здійснюється в межах програми Guidance, яка відповідно до Закону про освіту (Education Act, 1998) є обов'язковим елементом діяльності закладів середньої освіти. Програма Guidance охоплює особистісний, освітній і кар'єрний напрями підтримки учнів, а TY створює сприятливі умови для практичного розвитку кар'єрних компетентностей. Інформаційно-направові послуги в секторі подальшої освіти та навчання (FET / VET) забезпечують неупереджену інформацію про кар'єру та освіту, індивідуальне керівництво та групове керівництво, які допомагають людям зробити інформований освітній, кар'єрний та життєвий вибір (https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ireland).

Система професійної орієнтації та кар'єрного зростання молоді в Ірландії активно використовує національні платформи та цифрові ресурси такі як CareersPortal.ie (https://careersportal.ie/) – національний цифровий портал професійної орієнтації Ірландії, який забезпечує учнів, студентів, дорослих, батьків, педагогів і консультантів з кар'єри актуальною інформацією про професії, освітні програми, заклади освіти, учнівство (apprenticeships), вакансії, галузі економіки та тенденції ринку праці. Портал підтримує процес професійного

самовизначення за допомогою інтерактивних сервісів, інструментів самооцінювання, електронного кар'єрного портфоліо та персоналізованого планування кар'єри. Qualifax.ie (https://www.qualifax.ie/) – офіційний національний портал Ірландії з питань освіти, кваліфікацій і професійної орієнтації, який забезпечує відкритий доступ до актуальної інформації про програми професійної, подальшої (Further Education and Training) та вищої освіти, вимоги до вступу, Національну рамку кваліфікацій (National Framework of Qualifications, NFQ), можливості навчання впродовж життя та освітньо-професійні траєкторії. Портал є важливим цифровим інструментом підтримки професійного самовизначення та прийняття освітньо-кар'єрних рішень

National Centre for Guidance in Education (NCGE) – державний центр, який до проведення адміністративної реорганізації забезпечував науково-методичний супровід системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування в Ірландії. Діяльність Центру була спрямована на розроблення політики у сфері Guidance, професійну підготовку консультантів з кар'єри, методичне забезпечення закладів освіти, координацію мережі освітнього консультування дорослих (Adult Educational Guidance Initiative) та розвиток системи консультування впродовж життя. Останніми роками система управління професійною орієнтацією в Ірландії була реорганізована. Функції NCGE були інтегровані до структур Міністерства освіти, а нормативне та методичне забезпечення сфери Guidance нині здійснюється безпосередньо Department of Education and Youth (https://www.gov.ie/en/department-of-education/publications/lifelong-guidance/?utm_source=chatgpt.com).

Професійна освіта та стажування – Further Education and Training (FET), під час якої молодь може обрати практичні курси, дуальне навчання, сертифікаційні програми, що поєднують навчання з роботою. Apprenticeships.ie – це платформа для пошуку програм дуального навчання у сферах будівництва, IT, готельного бізнесу тощо.

Для до кар’єрного розвитку молоді в Ірландії існують декілька підходів: Whole School Guidance Framework – являє собою модель, яка охоплює академічну, особистісну та кар’єрну підтримку, з урахуванням потреб кожного учня. Індивідуалізований підхід – коли консультанти враховують соціальні, емоційні, культурні особливості молоді, зокрема мігрантів та учнів з особливими потребами. Партнерство з роботодавцями та громадами (Work Experience & Career Events) – навчальні заклади співпрацюють з підприємствами, організовують кар’єрні ярмарки, візити на виробництво, зустрічі з фахівцями. Youthreach – це програма для молоді, яка залишила школу, яка пропонує навчання, підтримку, кар’єрне консультування тощо.

Отже Ірландська модель кар’єрного консультування є багаторівневою, інтегрованою та орієнтованою на потреби молоді. Вона поєднує формальну освіту, цифрові ресурси, індивідуальні консультації та партнерство з ринком праці. Такий підхід може бути адаптований для українських закладів професійної освіти – з урахуванням європейських стандартів, цифровізації та потреб молоді.

2.6. Система та практики професійної орієнтації та кар’єрного консультування впродовж життя у Республіці Польща

Кар’єрні орієнтації в Республіці Польща (далі – Польща) для учнів та студентів зосереджені на балансі між роботою та життям, прагненні до стабільності, можливості професійного навчання (hard/soft skills) та соціальній відповідальності компаній. Популяризується активний розвиток консультаційних послуг для школярів та дорослих, які допомагають обрати напрям кар’єри. Актуальними є гнучкі графіки, участь у міжнародних проектах та орієнтація на довгостроковий розвиток

Послуги кар’єрного орієнтування надають переважно Міністерство освіти та науки та Міністерство сімейної та соціальної політики. Послуги відображають адміністративну структуру системи освіти та працевлаштування в Польщі, розподіляючи завдання між державним і регіональним (повятським і воєводським)

рівнями. Послуги здебільшого фінансуються з державних коштів і визначені національним законодавством.

Професійна орієнтація та розвиток кар'єри в Польщі пропонують комплексну підтримку: державні центри зайнятості, онлайн-платформи.

Так наприклад, онлайн-платформа «Мапа Кар'єр» [86] охоплює описи професій, освітні траєкторії, рівні зарплат та вимоги до робочого середовища.

«Mapa Karier» – це безкоштовна інтерактивна онлайн-платформа, яка допомагає молоді познайомитися з професіями та спланувати свою майбутню кар'єру. На платформі молодь може дізнатися, чим займаються представники різних професій, які навички потрібні та який освітній шлях можна обрати. Інформація доступна одразу двома мовами – польською та українською, тож ресурс допомагає як місцевим студентам, так і молоді з України. «Mapa Karier» пропонує ознайомитися з сотнями різних професій у вигляді коротких описів і відео. Користувачі отримують пояснення щодо того, який освітній шлях приведе їх до обраної професії. Завдяки зручним фільтрам можна легко знайти професії відповідно до власних інтересів і уподобань. Батьки також можуть ознайомитися з вмістом порталу, щоб підтримати дитину у виборі шляху. Крім того, ресурс підійде вчителям, асистентам, кар'єрним консультантам та психологам, які працюють з молоддю та проводять заняття з профорієнтації. Ви можете використовувати «Mapa Karier» під час занять у школі чи бібліотеці, у роботі з групами або індивідуально. Вона однаково добре підходить для навчання в класі й для самостійного ознайомлення вдома.

Також, розроблені і впроваджені спеціальні програми (наприклад, U-READY для молоді), що допомагають вибрати професію, пройти навчання та знайти роботу. Послуги включають профорієнтацію, ваучери на курси (до 2500 злотих) та кар'єрне консультування. Державні служби зайнятості (Urząd Pracy) пропонують

[86] Онлайн-платформа «Мапа Кар'єр». https://ua.mapakarier.org/

безкоштовні консультації, діагностику здібностей, допомогу у виборі професії та зміні кваліфікації.

Досить відомою і популярною є комплексна система оцінки та консультування з питань кар'єри, Career Direct [87] – яка допомагає студентам зрозуміти їхнє унікальне поєднання особистості, інтересів, навичок та цінностей Розроблена для того, щоб допомогти прийняти рішення щодо освіти, кар'єрного напрямку та роботи, Career Direct поєднує моральні принципи з найсучаснішими технологіями професійної орієнтації та статистикою, що базується на дослідженнях. Програма пройшла ретельне тестування та багаторічну перевірку, щоб гарантувати точність та надійність. З моменту свого створення Career Direct допомогла сотням тисяч людей у Республіці Польщі та інших країнах знайти цілеспрямовану кар'єру, яка відповідає природним здібностям кожного. Розробник цієї програми Ларі Баркет прагнув створити практичний інструмент, заснований на дослідженнях, який би допоміг людям приймати обґрунтовані кар'єрні рішення на основі особистісних характеристик, зміцнюючи впевненість у власному виборі та задоволення від роботи. На відміну від багатьох профорієнтаційних тестів, які зосереджені лише на одній чи двох сферах дослідження особистості, Career Direct застосовує цілісний підхід, досліджуючи чотири основні аспекти при виборі професійної діяльності: особистість, інтереси, навички та цінності. Також враховуються такі фактори, як стрес та управління фінансами, які можуть впливати на тривалу задоволеність кар'єрою. Такий інтегрований підхід дає можливість людині краще зрозуміти свою унікальність і відповідність професійній діяльності. Сертифіковані консультанти Career Direct пропонують персональний підхід на основі чотирьох параметрів тестування, що надасть учаснику програми практичні рекомендації щодо кар'єри та освіти. Результатом такого підходу є

[87] Комплексна система оцінки та консультування з питань кар'єри, Career Direct. https://careerdirect.org/about?language_code=UK

програма профорієнтації, побудована на позачасових універсальних принципах і перевірена роками успішного застосування.

Career Direct є корисною для майбутніх студентів, для тих, хто хоче змінити роботу або професійно зростати. Незалежно від того, чи обирає майбутній фахівець спеціальність, чи починає працювати, чи досліджуєте нову сферу діяльності, Career Direct уможливлює вибір змістовних, добре продуманих рішень, що узгоджуються з конкретною особистістю. Студенти можуть проходити тестування самостійно, але співпраця з кваліфікованим консультантом Career Direct значно покращує результат. Консультанти пояснюють результати в контексті професійного вибору й допомагають студентам створити практичний план наступних кроків.

Прагнення стати самостійним це дуже важливий крок в житті кожної людини, але в майбутньому фахівцеві доволі важко знайти одразу оплачуваний досвід. Тим паче не одразу зрозуміло, на якій з робіт новачку дістанеться кваліфікований керівник чи ментор. З цих міркувань в Польщі було створено програму стажування «Futureship». Це програма оплачуваних стажувань для молодих людей від 18 до 24 років, які роблять перші кроки на ринку праці. Особливу підтримку надають молоді з України, яка вимушено прибула до Польщі та перебуває тут з тимчасовим захистом.

Проєкт Futureship Internships for the Future [88] – це програма, в якій молодь отримує можливість професійно розвиватися, а компанії отримують безкоштовний і відповідальний набір талантів, адаптованих до їхніх потреб. Програму реалізує Фонд освіти Katalyst, польська організація, яка вже 10 років розробляє платформу Career Map – безкоштовний простір, що підтримує молодь у плануванні освіти та кар'єри. Завдяки співпраці з Офісом ЮНІСЕФ з реагування на біженців у Польщі,

[88] Project Futureship-Praktika für die Zukunft. (2023). https://projektsammlung.ch/projekt/future-preneurship-training-fuer-young-professionals/

молодь з України, яка бажає отримати свій перший професійний досвід у Польщі, може приєднатися до програми Futureship.

Futureship пропонують молодим людям у Польщі:

- оплачувані стажування у відповідальних компаніях;
- менторську та освітню підтримку на кожному етапі;
- розвиток професійних і соціальних навичок;
- перший крок до фінансової незалежності.

Останнім часом в Польщі здійснюється Інтегрована стратегія розвитку навичок (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030) [89], що приділяє велику увагу професійному консультуванню як одному з основних напрямів дій багатьох державних установ. Ключовою метою стратегії є «розроблення ефективної кар'єрної орієнтації для дітей, молоді та дорослих з усіх соціальних і професійних груп». Реалізація «Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030» спрямована на подолання невідповідності навичок потребам ринку (skills mismatch). Стратегія реалізується через співпрацю Міністерства освіти і науки та Міністерства сім'ї та соціальної політики. Важливим елементом Національного плану відновлення (NRRP) є створення 120 Секторальних центрів майстерності (Branżowe Centra Umiejętności – BCU), які до 2026 року мають стати осередками галузевого консультування.

Важливість професійного консультування підкреслюється у Стратегії розвитку людського капіталу 2030 (Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 [90]). Зокрема, стратегія передбачає впровадження наступних ключових кроків:

- посилення надання інформації про можливості для дорослих, зокрема шляхом просування різних форм навчання, включно з неформальною освітою та кар'єрним консультуванням, з особливою увагою до дорослих із сільських районів і малих міст;

[89] Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. (2020). https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejetnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow

[90] Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 https://www.gov.pl/web/rodzina/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2031

– зосередження кар’єрного консультування на кваліфікаціях і професіях, які не перебувають під загрозою через автоматизацію та цифровізацію;

– підтримка установ кар’єрного консультування у переході від орієнтації лише на безробітних дорослих до надання послуг широкому спектру дорослих на різних етапах їхнього кар’єрного шляху;

– збільшення потенціалу кар’єрного орієнтування для тих, хто не є активним, наприклад, осіб, які довго не працюють на ринку праці, щоб здобути нові навички, що відповідають потребам ринку праці; та

– відновлення та стійкості Польщі (NRRP) передбачає заходи, що охоплюють розширення доступу до послуг кар’єрного консультування для всіх дорослих.

Національний план кар’єрне консультування та інформацію під ширшим заголовком «Підтримка розвитку сучасної професійної освіти, вищої освіти та навчання протягом усього життя».

У Польщі за впровадження кар’єрної консультації відповідають наступні міністерства**:**

1. Міністерство освіти і науки: для кар’єрного консультування дітей і молоді в освіті, а також для дорослих, які продовжують навчання, а також для студентів і випускників вищих навчальних закладів;

2. Міністерство сім’ї та соціальної політики: для кар’єрного консультування дорослих усіх вікових категорій (державні служби зайнятості, PES), молоді (Ochotnicze Hufce Pracy, OHP/Добровольчий трудовий корпус), особливо для молоді, що перебувають у групі ризику соціального виключення, а також соціальних послуг: бездомних, осіб із залежностями, психічними чи фізичними порушеннями чи інвалідністю, довгострокових безробітних, біженців, колишніх ув’язнених.

3. Крім того, Міністерство національної оборони надає спеціальні послуги професійного консультування окремим групам (солдатам)

У недержавному секторі існує кілька НУО та асоціацій, які в різному ступені також активно працюють у сфері кар'єрного консультування. Деякі комерційні навчальні заклади наймають кар'єрних консультантів, які допомагають учням обирати відповідні можливості навчання, а також консультують випускників.

Міністерство сімейної та соціальної політики, як орган, відповідальний, зокрема, за зниження безробіття, розробляє політику ринку праці відповідно до Закону від 20 квітня 2004 року про сприяння розвитку інституцій зайнятості та ринку праці. Діяльність міністерства зосереджена на активаційних заходах для тих, хто поза ринком праці. Цілі політики ринку праці такі:

– дозволити підліткам здобувати кваліфікації та професійні навички;

– підтримка роботодавців, зацікавлених у працевлаштуванні молоді;

– що дає змогу безробітним повернутися до роботи та здобути нові навички/кваліфікації;

– що дозволяє працівникам зберігати роботу та оновлювати свої навички/кваліфікацію.

Закон також визначає завдання державних служб зайнятості (ПСЗ), які працюють на місцевому рівні (повятські та воєводські офіси праці) і працюють безпосередньо з безробітними у сфері кар'єрного консультування. Соціальні послуги регулюються Законом від 13 червня 2003 року про соціальну зайнятість та Законом про соціальну допомогу.

Останнім часом заходи, викладені в Національному плані відновлення та стійкості Польщі NRRP, включають створення 120 Центрів професійних навичок (Branżowe Centra Umiejętności) та «Координаційних команд воєводства для професійної освіти та навчання протягом усього життя» для подальшого покращення доступу дорослих до кар'єрного консультування та інформації. Координаційні групи почали працювати у січні 2022 року і планують співпрацювати до 2026 року. Команди складаються з ключових зацікавлених сторін, включаючи представників навчальних закладів, регіональних органів влади

та соціальних партнерів на рівні воєводства. Команди відповідають за створення стратегічних політичних напрямків у сфері освіти та навчання протягом усього життя, які мають включати заходи з кар'єрного орієнтування та інформацію для дорослих учнів (Національний план відновлення та стійкості).

Міністр освіти та науки відповідає за розвиток кар'єрного консультування, головним чином для учнів, молоді та дорослих, які продовжують освіту. Необхідність впровадження занять у сфері професійного консультування та занять, що проводяться в рамках психопедагогічної підтримки (включаючи надання учням підтримки при виборі професії чи освіти) визначена в Законі про освітню політику Міністра національної освіти від 12 лютого 2019 року щодо професійної консультації [91].

Закон про вищу освіту і науку не накладає жодних зобов'язань у сфері кар'єрного орієнтування, тому діяльність організовується на основі внутрішніх регламентів університету.

Для тих хто знаходиться на початку свого професійного шляху чи хоче допомогти іншим обрати правильний шлях розвитку? Або, можливо, хоче перенавчити або підтвердити те, що вже вміє робити? Пропонується скористатися порталом Інтегрованого реєстру кваліфікацій (Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, ZRK), який є частиною порталу Інтегрованої системи кваліфікацій (Zintegrowany System Kwalifikacji, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/?utm_source=chatgpt.com) – там є вся необхідна інформація про кваліфікації, які можна отримати в Польщі.

Інтегрований реєстр кваліфікацій – це публічний реєстр, який збирає найважливішу інформацію про всі кваліфікації, включені до Інтегрованої системи кваліфікацій, незалежно від інших реєстрів, що існують у Польщі. ZRK має підтримувати впровадження ідеї навчання протягом усього життя, сприяючи

---

91 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. (2019). https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000325

доступу до інформації про найвищу якість кваліфікацій. Кожна кваліфікація, включена до реєстру, отримує рівень Польської рамки кваліфікацій та Європейської рамки кваліфікацій.

Портал Інтегрованого реєстру кваліфікацій (ZRK, https://kwalifikacje.gov.pl/?utm_source=chatgpt.com) адресований:

- учням, їхнім батькам та вчителям;
- дорослим, які планують перекваліфікуватися або отримати нові кваліфікації;
- роботодавцям;
- працівникам відділу кадрів;
- кар'єрним та освітнім консультантам;
- навчальним компаніям;
- школам та університетам;
- працівникам державного управління.

На порталі вони можуть переглядати та шукати інформацію про:

- усі кваліфікації, включені до Інтегрованої системи кваліфікацій (ZSK);
- вимоги, які мають бути виконані для отримання певних кваліфікацій;
- установи, уповноважені присвоювати ці кваліфікації;
- зовнішні установи забезпечення якості;
- допоміжні матеріали та інструкції для різних користувачів системи.

Таким чином, всі бажаючі можуть отримати надійне джерело інформації дані, які постійно оновлюються, готуються та перевіряються уповноваженими установами, в одному місці – набір важливої інформації про кваліфікації, включені до IQS (інтегрованої системи кваліфікацій)[92].

Існують спеціалізовані проєкти для підтримки та інтеграції українців**:**

[92] Uczenie się przez całe życie. (2025). https://www.gov.pl/web/gov/szukasz-kwalifikacji--skorzystaj-z-portalu-zintegrowanego-rejestru-kwalifikacji

Для громадян України впроваджено програми U-READY (ваучери на навчання до 2500 злотих) та Futureship (оплачувані стажування для молоді 18–24 років), що реалізуються фондом Katalyst за підтримки ЮНІСЕФ. Ключовим інструментом валідації навичок є Інтегрований реєстр кваліфікацій (ZRK), який дозволяє українцям підтверджувати кваліфікацію, отриману поза формальною системою освіти, та порівнювати її з рівнями Польської рамки кваліфікацій.

Програми стажувань, такі як Futureship, допомагають молоді отримати перший досвід роботи. Доступні професійні курси, які допомагають здобути нову професію або підвищити кваліфікацію. Практикуються індивідуальні консультації з планування кар'єри, складання професійного CV та створення профілю в LinkedIn. Популярними є сфери, де потрібні навички кадрового обліку, IT, мовні курси та професійно-технічні навички.

Консультування з кар'єрних орієнтацій (doradztwo zawodowe) у закладах професійної освіти Республіки Польща є обов'язковим, структурно інтегрованим компонентом системи освіти. З 1 вересня 2025 року система зміцнюється, посилюючи зв'язок між навчанням, потребами ринку праці та цифровими інструментами.

Система кар'єрного консультування в закладах професійної освіти (VET) Польщі є обов'язковою частиною навчання та активно реформується для кращої відповідності ринку праці.

Обов'язкові заняття з профорієнтації – у технікумах на цей курс виділяється мінімум 10 годин протягом 5-річного циклу навчання. Участь студентів є обов'язковою.

Шкільні консультанти (Doradca zawodowy) – кожен заклад має або співпрацює з фахівцем, який проводить індивідуальну діагностику потреб, допомагає планувати кар'єру та збирає інформацію про освітні можливості.

Діагностика компетентності – консультування часто включає тести на професійні схильності, визначення сильних сторін та інтересів учня.

Окрім самих навчальних закладів, існують зовнішні державні структури, що надають безкоштовні консультації:

– центри інформації та планування кар'єри (ICPC): спеціалізовані підрозділи при регіональних центрах зайнятості (WUP). доступні для всіх осіб старше 18 років, включаючи іноземців.

– добровільні трудові корпуси (OHP): спрямовані на молодь (зазвичай 15–25 років), надають допомогу у виборі професії та пошуку першої роботи.

– секторальні центри майстерності (sectoral skills centres): нові установи, що інтегруються в систему з 2026 року для надання консультацій щодо конкретних галузей економіки.

З вересня 2026 року вступають у силу зміни, які:

– посилюють участь роботодавців у процесі консультування;

– розширюють цифрові інструменти для профорієнтації;

– формально інтегрують галузеві центри в шкільну систему [93].

Основні аспекти системи профорієнтації в польських профшколах (technikum, szkoła branżowa):

Обов'язковість: Профорієнтація є обов'язковою для учнів. Школи зобов'язані працевлаштовувати кваліфікованих кар'єрних консультантів.

Внутрішньошкільна система (WSDZ): Кожен навчальний заклад розробляє власну програму реалізації профорієнтації (Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego — WSDZ).

Форми роботи:

Індивідуальні консультації: Допомога у виборі шляху навчання та плануванні кар'єри.

Групові заняття: воркшопи, тренінги, уроки з профорієнтації.

Дистанційний режим: онлайн-курси, консультації через месенджери.

[93] Zielona Linia to ogólnopolska infolinia dotycząca zatrudnienia i szkoleń. Centrum informacyjnym urzędów pracyurl. https://zielonalinia.gov.pl/

Ключові напрямки консультацій: діагностика інтересів та здібностей учнів; допомога у підготовці до співбесід та пошуку роботи; створення кар'єрних планів та розвиток навичок самопрезентації.

Інституційна підтримка: окрім внутрішніх консультантів, функціонують психолого-педагогічні консультаційні центри (Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne) та центри інформування та кар'єрного планування (ICPC), що надають зовнішню експертну допомогу [94].

У січні 2026 року Міністерство освіти Польщі затвердило зміни, що посилюють роль кар'єрного консультування, розширюють використання цифрових інструментів, інтегрують галузеві центри навичок та збільшують залученість роботодавців і батьків [95]. Профорієнтація в Польщі спрямована на формування адаптивності до змін на ринку праці та допомогу молоді у свідомому виборі професії [96].

Організація кар'єрних і професійних орієнтацій для студентів професійної освіти в Польщі (зокрема в технікумах та галузевих школах — branżowa szkoła) є структурованою системою, спрямованою на свідомий вибір професії та адаптацію до вимог ринку праці. З 1 вересня 2025 року система профорієнтації в польських школах посилюється, роблячи акцент на співпраці з роботодавцями та використанні цифрових інструментів.

Основні компоненти системи профорієнтації:

Внутрішньошкільна система профорієнтації (WSDZ). Кожна школа зобов'язана розробляти річний план профорієнтаційних заходів, що включає індивідуальні консультації, групові заняття, зустрічі з експертами та психолого-педагогічну підтримку.

[94] Euroguidance Network. https://euroguidance.eu/
[95] European Centre for the Development of Vocational Training. https://euroguidance.eu/
[96] Europejski Tydzień Umiejętności i Kształcenia Zawodowego 2026: Twój głos ma znaczenie. https://www.cedefop.europa.eu/en

Обов'язкові заняття. Профорієнтація є обов'язковою частиною навчального процесу, на якій учні знайомляться з ринком праці, розкривають власні схильності та вчаться планувати кар'єру.

Дорадник із професії (Doradca zawodowy). У закладах працюють спеціалізовані педагоги або зовнішні консультанти, які допомагають учням у діагностиці професійних навичок та виборі шляху навчання.

Форми роботи з учнями.

Дні кар'єри та ярмарки вакансій: Школи організовують зустрічі з роботодавцями, де студенти можуть поспілкуватися з представниками компаній та знайти місця для практики.

Виробнича практика та стажування: Професійна освіта в Польщі (VET) передбачає активну участь роботодавців, де учні здобувають практичні навички в реальних умовах.

Онлайн-інструменти та платформи: Активно використовуються цифрові платформи для діагностики та планування кар'єри, що дозволяють ознайомитися з вимогами до професій, зокрема:

– Мапа Кар'єр (Mapa Karier): Платформа, розроблена фондом Katalyst Education, що надає інтерактивні описи сотень професій та освітніх траєкторій польською та українською мовами.

– Career Direct: Система цілісної оцінки особистості (за методологією Ларрі Баркетта), що аналізує чотири вектори: інтереси, навички, особистість та цінності.

Співпраця з інституціями: Школи співпрацюють із психолого-педагогічними консультаціями (poradnia psychologiczno-pedagogiczna) та локальними бюро праці (Urząd Pracy) для глибинної профорієнтації.

Сучасна профорієнтація в Польщі спрямована на подолання невідповідності навичок (skills mismatch) потребам ринку праці, особливо у сфері технічних та інженерних професій, які зараз є найбільш затребуваними. Залучення батьків до

профорієнтаційного процесу також є важливою складовою, оскільки вони відіграють роль «консультантів» при виборі школи та професії [97].

2.7. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії

До складу Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії (даді – Велика Британія) входять чотири історичні країни (провінції): Англія, Шотландія, Уельс та Північна Ірландія, які мають власні системи освіти. професійної орієнтації та кар'єрного консультування. Це означає, що термінологія, методи оцінювання та етапи шкільного навчання можуть суттєво відрізнятися залежно від регіону.

Велика Британія розробила один із найбільш структурованих та інституціоналізованих підходів до професійної орієнтації та консультування в Європі, сформований завдяки багаторічній традиції взаємозв'язку між освітою, потребами ринку праці та соціальною політикою. Згодом система еволюціонувала від відносно неформальних консультаційних послуг до скоординованої структури, що поєднує державний нагляд, послуги на базі шкіл та незалежні консультативні органи.

Ключовою особливістю британського підходу є значна роль державних установ у забезпеченні доступу до неупередженої професійної орієнтації. В Англії уряд фінансує Національну службу кар'єри, яка надає безкоштовну інформацію, поради та консультації дорослим і молоді. Ця служба поєднує онлайн-інструменти, телефонну підтримку та особисті консультації, маючи на меті зробити підтримку у виборі кар'єри доступною на різних етапах життя. Особливо важливою є її цифрова платформа, яка пропонує оцінку навичок, профілі вакансій

[97] European Centre for the Development of Vocational Training. URL: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-centre-development-vocational-training-cedefop_en

та інструменти пошуку курсів, що дозволяють молоді самостійно вивчати кар'єрні шляхи перед тим, як звертатися за індивідуальною консультацією.

У школах професійна орієнтація є невід'ємною частиною законодавчо встановлених обов'язків, особливо на рівні середньої освіти. Від шкіл очікується, що вони будуть реалізовувати структуровані програми професійної орієнтації та забезпечуватимуть надання учням рекомендацій щодо подальшої освіти, професійної підготовки та можливостей працевлаштування. Ключовий вплив на шкільну освіту має Фонд Гетсбі, який розробив широко прийняті «Стандарти Гетсбі». Ці стандарти визначають, як має виглядати якісна професійна орієнтація, наголошуючи на таких елементах, як зустрічі з роботодавцями, ознайомлення з робочими місцями та доступ до актуальної інформації про ринок праці. Школи оцінюються за тим, наскільки добре вони відповідають цим стандартам, що значно підвищило послідовність та підзвітність у профорієнтації [98].

Іншою важливою установою є Careers & Enterprise Company, яка працює над налагодженням зв'язків між школами та коледжами з роботодавцями та фахівцями з кар'єри. Ця організація сприяє партнерствам, що привносять реальний досвід у освіту, таким як бесіди про кар'єру, програми наставництва та стажування. Британська модель робить сильний акцент на залученні роботодавців, ґрунтуючись на переконанні, що безпосередня взаємодія з ринком праці покращує розуміння учнями кар'єрних можливостей та необхідних навичок.

Професійна орієнтація у Великій Британії також характеризується реалізацією принципу орієнтації впродовж життя. Послуги не обмежуються учнями шкільного віку або студентами закладів професійної та вищої освіти; дорослі можуть отримати підтримку під час зміни професії, повернення на ринок праці або здобуття нової кваліфікації. Це відображає більш широку економічну політику, спрямовану на адаптивність робочої сили та постійний розвиток

[98] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland-0

навичок. Система визнає, що кар'єрні шляхи більше не є лінійними і що молодь може потребувати допомоги на різних етапах переходу до професійної діяльності протягом усього життя.

Професіоналізація профорієнтації є ще однією визначальною рисою. Консультанти з питань кар'єри у Великій Британії проходять підготовку та часто отримують акредитацію через такі установи, як Інститут розвитку кар'єри. Це забезпечує стандартний рівень компетентності та етичної практики у консультуванні. Особливо важливим є наголос на неупередженості: від консультантів очікується надання порад, що ставлять на перше місце інтереси особи, а не інституційні чи політичні цілі. Механізми забезпечення якості та підзвітності вбудовані в систему огсвітим. В Англії надання шкільних послуг з кар'єрного консультування перевіряється Ofsted, який оцінює, наскільки ефективно заклади освіти готують учнів до подальшої освіти та працевлаштування. Публічне оприлюднення результатів цих перевірок забезпечує прозорість та сприяє постійному вдосконаленню.

Досвід Великої Британії також відображає поточні виклики та реформи. Протягом останніх десятиліть відповідальність за професійну орієнтацію переходила від централізованої до децентралізованої моделі, що було пов'язано, зокрема, зі змінами в автономії шкіл та структурах фінансування. Ці зміни іноді призводили до нерівномірності надання послуг, що спонукало до таких ініціатив, як «Gatsby Benchmarks», спрямованих на відновлення узгодженості та якості [99].

Велика Британія створила багатогранну систему професійної орієнтації, яка поєднує цифрові послуги, інституційні рамки, залучення роботодавців та професійні стандарти. Її підхід вирізняється поєднанням загального доступу з цільовою підтримкою, а також визнанням професійного розвитку як безперервного процесу.

[99] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland-0

National Careers Service **(**https://nationalcareers.service.gov.uk/) є офіційною онлайн-платформою Національної служби кар'єрного орієнтування – державної служби, що фінансується з державного бюджету з метою надання безкоштовних та неупереджених консультацій з питань кар'єри. Вона призначена, насамперед, для мешканців Англії віком від 13 років, але його матеріали можуть бути корисними для всіх, хто цікавиться кар'єрними шляхами, варіантами освіти та професійними навичками.

Коли ви вперше потрапляєте на сайт, загальне враження таке, що він функціонує як структурований центр самообслуговування з професійної орієнтації. Головна сторінка зосереджена на тому, щоб допомогти користувачам швидко зорієнтуватися, запитуючи про їхню поточну ситуацію – наприклад, чи навчаються вони, працюють, є безробітними або розглядають можливість зміни кар'єри – а потім направляючи їх до індивідуальних порад. Цей персоналізований вхід відображає головну мету сайту – супроводжувати користувачів на різних етапах їхнього кар'єрного шляху, а не пропонувати універсальну інформацію.

Однією з головних особливостей веб-сайту є набір інтерактивних інструментів. Одним із найпомітніших є тест на визначення професійних навичок, у якому користувачі відповідають на запитання щодо своїх інтересів та сильних сторін, щоб отримати рекомендації щодо підходящих професій. Цей інструмент покликаний допомогти молоді, які не впевнені у своєму професійному виборі, перетворивши особисті вподобання на конкретні пропозиції щодо роботи. Крім того, сайт надає доступ до сотень детальних описів вакансій, у кожному з яких викладено обов'язки, необхідну кваліфікацію, очікуваний діапазон заробітної плати та можливості кар'єрного зростання.

Сайт також виконує роль порталу для навчання та підготовки. Він містить функцію пошуку курсів, яка дозволяє користувачам знаходити як онлайн-курси, так і очні навчальні програми, допомагаючи їм здобути кваліфікацію або навички, необхідні для конкретних професій. Це інтегрується з більш широким

плануванням кар’єри шляхом пов’язування посад із відповідними освітніми траєкторіями, що робить веб-сайт не лише інформативним, а й практичним.

Іншим важливим аспектом є великий обсяг порад. На сайті розміщені статті та посібники, що охоплюють практичні теми, такі як написання резюме, підготовка до співбесід, зміна кар’єри, повернення до роботи або подолання невдач. Ці матеріали написані зрозумілою, доступною мовою і призначені для підтримки користувачів з різним рівнем досвіду – від студентів до досвідчених фахівців.

Хоча платформа робить акцент на самообслуговуванні, вона також забезпечує користувачам доступ до допомоги з боку фахівців. Відвідувачі можуть зв’язатися з кваліфікованими консультантами з питань кар’єри по телефону або через веб-чат, щоб отримати більш індивідуальні рекомендації. Це додає сервісу гібридного характеру, поєднуючи цифрові інструменти з професійними порадами в режимі реального часу за потреби.

Структурно веб-сайт простий і зручний у користуванні, з чітко визначеними розділами, такими як «Досліджуйте кар’єри», «Пройдіть оцінку навичок», «Знайдіть курс», «Отримайте пораду». Така організація відображає його призначення як практичного інструменту для прийняття рішень, а не суто інформаційного сайту. Дизайн надає пріоритет чіткості та доступності, забезпечуючи користувачам можливість легко орієнтуватися та знаходити відповідну інформацію без попередніх знань з планування кар’єри [100].

По суті, сайт є не просто каталогом вакансій або курсів, а комплексною платформою для розвитку кар’єри. Він поєднує пошук, самооцінку, планування освіти та підтримку експертів в одну інтегровану систему, спрямовану на те, щоб допомогти користувачам приймати обґрунтовані рішення щодо їхнього майбутнього професійного та навчального шляху.

[100] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland-0

Порівняльний аналіз систем професійної орієнтації та кар'єрного консультування у Великій Британії та Україні демонструє як спільні стратегічні цілі, так і суттєві відмінності в інституційній структурі, зрілості політики та механізмах її реалізації. В обох країнах професійна орієнтація розглядається як важливий інструмент, що допомагає громадянам приймати обґрунтовані рішення щодо освіти та професійного вибору, а також сприяє переходу від навчання до працевлаштування. Водночас ці системи суттєво відрізняються за рівнем інституційного розвитку, моделями управління та ступенем інтеграції політики в галузі освіти та ринку праці.

Система кар'єрного консультування у Великій Британії розвивалася протягом кількох десятиліть і сьогодні є відносно зрілою та структурованою системою, яка об'єднує школи, заклади вищої освіти, служби зайнятості та національні політичні ініціативи. За британською системою освіти школи та коледжі мають законодавчий обов'язок надавати незалежну професійну орієнтацію учням віком від 11 до 18 років. Заклади освіти зобов'язані забезпечити, щоб учні отримували неупереджену інформацію про академічні шляхи, професійну освіту, стажування та можливості працевлаштування, щоб вони могли робити обґрунтований вибір щодо своєї майбутньої кар'єри [101].

Центральним елементом британської моделі є інтеграція професійної орієнтації в повсякденний освітній процес. Від шкіл очікується розробка комплексних програм професійної орієнтації, які допомагають учням зрозуміти можливості ринку праці, розвинути навички, необхідні для працевлаштування, та ознайомитися з різними професійними шляхами. Національні політичні рамки заохочують школи організовувати взаємодію з роботодавцями, стажування та заходи з професійної орієнтації, які дають учням змогу познайомитися з реальними умовами робочого середовища. Такі заходи зміцнюють зв'язки між

[101] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland-0

освітою та промисловістю та допомагають молоді краще зрозуміти, які навички потрібні на сучасному ринку праці.

Ще однією характерною рисою британської системи є використання національних систем якості та стратегічних ініціатив. Однією з найвпливовіших систем є набір із восьми стандартів, відомих як «Критерії Гетсбі», які визначають характеристики високоякісного профорієнтаційного супроводу в школах та коледжах. Ці критерії підкреслюють важливість структурованих програм професійної орієнтації, інформації про ринок праці, зустрічей із роботодавцями, досвіду роботи на робочому місці та індивідуального супроводу. Ці критерії стали невід'ємною частиною національної політики та слугують орієнтиром для оцінки та покращення якості послуг з орієнтації по всій країні.

Професійна орієнтація у Великій Британії також здійснюється через спеціалізовані установи та національні служби. Наприклад, Національна служба кар'єрного супроводу надає безкоштовну інформацію, поради та консультації молоді та дорослим через онлайн-платформи, телефонні служби та місцеві центри. Університети та коледжі мають служби кар'єрного супроводу, які допомагають студентам та випускникам розвивати професійні навички, готувати резюме та виходити на ринок праці. Останніми роками деякі університети навіть розширили послуги з кар'єрного консультування для випускників на весь період їхнього професійного життя, що відображає зростаючу важливість розвитку кар'єри протягом усього життя.

На відміну від цього, система професійної орієнтації в Україні історично була тісніше пов'язана з системою освіти та закладами професійної підготовки. Традиційно діяльність з професійної орієнтації була зосереджена переважно на допомозі учням у виборі професій під час навчання в школі та заохоченні їх до вступу на програми професійної освіти, що відповідають потребам національної економіки. Школи організовували заходи з професійної орієнтації, такі як інформаційні зустрічі з фахівцями, дні кар'єри та консультації з вчителями чи

психологами. Однак ці заходи часто були розрізненими та не мали єдиної національної системи для забезпечення орієнтації протягом усього життя [102].

Одна з ключових відмінностей між британською та українською системами полягає в рівні інституційної інтеграції та координації. У Великій Британії професійна орієнтація підтримується добре розвиненою мережею інституцій, що діють у сферах освіти, зайнятості та регіонального управління. Національні рамки встановлюють стандарти якості та обов'язки для шкіл, тоді як спеціалізовані агентства та професійні організації забезпечують їхнє виконання. Натомість в Україні інституційна інфраструктура для професійної орієнтації ще розвивається. Хоча школи, заклади професійної освіти та служби зайнятості здійснюють професійну орієнтаційну діяльність, координація між цими суб'єктами все ще зміцнюється завдяки триваючим реформам.

Ще одна важлива відмінність стосується професіоналізації кар'єрного консультування. У Великій Британії кар'єрне консультування дедалі частіше визнається як спеціалізована професія, що вимагає підготовки, сертифікації та професійного розвитку. Багато шкіл наймають кваліфікованих кар'єрних консультантів, а державна політика заохочує заклади освіти призначати спеціальних керівників з питань кар'єри, відповідальних за координацію програм консультування. В Україні професійна роль кар'єрного консультанта лише нещодавно почала отримувати офіційне визнання, і наразі тривають зусилля щодо створення рамок компетентностей та навчальних програм для фахівців з кар'єрного консультування.

Інтеграція професійної орієнтації в політику безперервного навчання також суттєво відрізняється у цих двох країнах. Британська система розробила комплексний підхід, що підтримує людей протягом усього їхнього життя, включаючи студентів, шукачів роботи та досвідчених працівників, які прагнуть

[102] Hrytsenok, I. (2021). Pedagogical technology of entrepreneurial competence development of future qualified personnel in the project activity process. Professional Pedagogics, 1(22), c.23-31. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.22.23-31, [in English]. Взято з: http://lib.iitta.gov.ua/728129/

змінити кар’єру. Послуги з професійної орієнтації доступні через численні канали, зокрема освітні установи, агентства з працевлаштування та цифрові платформи. В Україні концепція безперервної професійної орієнтації дедалі частіше підкреслюється в наукових дискусіях, але практична реалізація послуг для дорослих та перехід у середині кар’єри все ще перебуває на стадії розвитку.

Незважаючи на ці відмінності, обидві країни мають низку спільних важливих пріоритетів. Обидві визнають необхідність зміцнення співпраці між закладами освіти та роботодавцями з метою підвищення відповідності освітніх програм потребам ринку праці. Обидві системи спрямовані на підтримку студентів під час ключових освітніх перехідних етапів та надання їм достовірної інформації про професії, вимоги до кваліфікації та можливості навчання. Крім того, на обидві країни впливають загальні європейські політичні тенденції, що наголошують на навчанні протягом усього життя, мобільності та розвитку людського капіталу.

Системи професійної орієнтації та кар’єрного консультування у Великій Британії та Україні перебувають на різних етапах інституційного розвитку, але мають спільну стратегічну мету: підтримка молоді у прийнятті обґрунтованих освітніх та професійних рішень протягом усього життя. Велика Британія має добре налагоджену та високо інституціоналізовану систему, що характеризується національними рамками якості, міцними зв’язками між освітою та промисловістю, а також широкими послугами з орієнтації протягом усього життя. Водночас Україна активно реформує свою інфраструктуру професійної орієнтації з метою побудови сучасної системи, що відповідає європейським стандартам. Отже, британський досвід пропонує цінні ідеї для України, яка продовжує розробляти комплексну та скоординовану систему професійної орієнтації, здатну підтримувати як індивідуальний кар’єрний розвиток, так і національне економічне зростання.

2.8. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Турецькій Республіці

У Турецькій Республіці (далі – Туреччина) професійна орієнтація є інтегрованою частиною освітнього процесу, що починається з середньої школи. Держава активно підтримує раннє професійне самовизначення молоді через мережу професійно-технічних закладів, кар'єрних центрів та національні освітні програми.

Інституційна система профорієнтації та кар'єрного зростання молоді в Туреччині базується на співробітництві державних, недержавних та міжнародних організацій.

Державні органи: Міністерство національної освіти Туреччини (MEB) – визначає політику у сфері освіти, координує профорієнтаційні програми, розробляє навчальні плани для професійних ліцеїв; Генеральне управління з питань професійно-технічної освіти (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü) – відповідає за розвиток професійної освіти, впровадження дуальної моделі, співпрацю з бізнесом; Центри кар'єрного консультування (Rehberlik ve Araştırma Merkezleri) – діють при школах, надають індивідуальні консультації, проводять тестування, семінари та ярмарки професій; Турецьке агентство зайнятості є головною державною установою, що реалізує політику у сфері зайнятості, професійної орієнтації, професійного навчання та ринку праці. Воно підпорядковується Міністерству праці та соціального забезпечення Туреччини.

Недержавні та міжнародні організації: Торгово-промислові палати – беруть участь у формуванні змісту професійної освіти, створюють умови для стажування учнів закладів освіти. Наприклад, Союз палат і бірж Туреччини – головна бізнес-асоціація країни, яка об'єднує торгово-промислові палати, товарні біржі та інші ділові об'єднання, що бере активну участь у формуванні політики професійної освіти, підтримує дуальне навчання, стажування та розвиток підприємницьких навичок у молоді; професійні асоціації та галузеві спілки – розробляють стандарти

професій, проводять сертифікацію; фонди та неурядові організації. У контексті Туреччини це можуть бути фонди, асоціації, благодійні організації, які реалізують проєкти з профорієнтації, підтримки молоді, гендерної рівності, інтеграції біженців, особливо для вразливих груп (молодь з сільських районів, біженці) тощо; програми Європейського Союзу (Erasmus+, IPA, ETF) – підтримують модернізацію професійної освіти, міжнародні обміни, стажування, розроблення різноманітних стандартів.

Система профорієнтації та кар'єрного зростання молоді в Туреччині спирається на внутрішню і європейську нормативну базу, а саме:

– Національну стратегію розвитку людського капіталу (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Stratejisi);

– Закон про національну освіту №1739, що регламентує структуру освіти, включаючи професійну орієнтацію [103];

– Програму розвитку професійної освіти (MEGEP) – модернізація змісту та методів навчання;

– Європейську рамку кваліфікацій (EQF) – Туреччина адаптувала восьмирівневу модель;

– ECVET – систему накопичення та перенесення кредитів у професійній освіті;

– Європейську хартію з кар'єрного консультування (CEDEFOP) – використовується як методологічна основа;

– Програму Erasmus+ та ETF – фінансування обмінів, стажувань, розроблення стандартів.

Національну стратегію розвитку людського капіталу є стратегічним напрямом державної політики Туреччини, спрямований на підвищення якості людського капіталу, розвиток навичок населення, зростання зайнятості та узгодження систем освіти з потребами ринку праці. Стратегія реалізується в

[103] Milli eğitim temel kanunu. (1973). https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf

межах програм, що фінансуються урядом Туреччини та Європейським Союзом У програмних документах Туреччини щодо розвитку людського капіталу визначено такі основні напрями: підвищення зайнятості та створення сучасних робочих місць; поліпшення якості освіти, особливо професійної (VET), і забезпечення її відповідності потребам роботодавців; реалізація принципу навчання впродовж життя (Lifelong Learning) і безперервне підвищення кваліфікації; соціальна інтеграція та боротьба з бідністю через розвиток людського потенціалу; посилення співпраці між освітою, службами зайнятості та роботодавцями [104].

На державному рівні інституційну підтримку процесу професійної орієнтації та майбутнього кар`єрного зростання молоді здійснює Міністерство національної освіти Туреччини (MEB). Воно розробляє національні стратегії розвитку людського капіталу, включаючи профорієнтацію, впроваджує навчальні стандарти для професійної освіти, адаптує європейські рамки кваліфікацій (EQF) та систему ECVET для мобільності та визнання результатів навчання, створює та фінансує кар'єрні центри при школах і професійних ліцеях, забезпечує підготовку шкільних кар'єрних консультантів (Rehber Öğretmen), координує діяльність Центрів досліджень і консультування (RAM), що проводять тестування, семінари, тренінги. Впроваджує дуальну модель навчання – поєднання теорії та практики на підприємствах, розробляє цифрові платформи для профорієнтації, зокрема онлайн-тести, бази даних професій, інтерактивні курси, підтримує участь Туреччини в програмах Erasmus+, що дозволяють учням проходити стажування за кордоном. MEB укладає меморандуми з галузевими асоціаціями та Союзом палат і бірж Туреччини для узгодження змісту професійної освіти з потребами ринку, сприяє стажуванням через İŞKUR – державне агентство зайнятості, яке працює з молоддю.

[104] Human Resources Development Programme Authority (İKG). Employment, Education and Social Policies Sectoral Operational Programme (EESP SOP). https://www.ikg.gov.tr/Media/ucacikbq/revised-hrd-op3.pdf

Для оновлення змісту навчання, інтеграції з ринком активно задіяний MEGEP (Проєкт модернізації професійної освіти), методологічною основою для кар'єрного консультування слугує CEDEFOP Career Guidance Charter (https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/lifelong-guidance).

МЕВ забезпечує системну, багаторівневу підтримку профорієнтації – від нормативної бази до практичної реалізації через школи, консультантів, цифрові інструменти та партнерство з бізнесом. Турецький досвід демонструє, як державна політика може ефективно сприяти професійному самовизначенню молоді.

Важливою ланкою в системі профорієнтації молоді є Центри кар'єрного розвитку при школах і ліцеях Туреччини (тур. Rehberlik ve Araştırma Merkezleri або Kariyer Gelişim Merkezleri). Їх діяльність координує Міністерство національної освіти Туреччини і вони мають чітко визначені функції:

– проведення психометричних тестів для визначення інтересів, здібностей і професійних нахилів;

– надання персональних рекомендацій щодо вибору професійного напряму або спеціальності;

– супровід учнів у процесі переходу з базової до професійної або загальноосвітньої школи.

Центри кар'єрного розвитку проводять групові заходи такі як організація семінарів, тренінгів, ярмарків професій, зустрічей з представниками бізнесу та вищих навчальних закладів, проведення інформаційних сесій про ринок праці, нові професії, освітні можливості. Здійснює проведення батьківських зустрічей для обговорення професійного розвитку дітей, розроблення індивідуальних освітніх траєкторій у співпраці з класними керівниками [105].

Активно використовуються онлайн-платформи, на яких учні можуть проходити тестування, переглядати профілі професій, отримувати консультації,

[105] Cedefop (2026). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Türkiye.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-turkiye-0

інформація про професії та освітні програми інтегруються з національними базами даних.

Найбільш розвиненою цифровою платформою кар'єрного розвитку в Туреччині є Yetenek Kapısı (https://yetenekkapisi.gov.tr/homepage?utm_source=chatgpt.com). Вона надає користувачам наступні можливості: створити цифрове кар'єрне портфоліо; отримувати індивідуальні кар'єрні консультації та оцінювати професійні інтереси і компетеності; подавати заявки на стажування; брати участь у кар'єрних ярмарках, семінарах і тренінгах; взаємодіяти з університетськими центрами кар'єри та роботодавцями; отримувати інформацію про можливості професійного розвитку. Станом на 2026 рік платформу використовували понад 2,5 млн. учнів, студентів, випускників закладів освіти та 15 тис. роботодавців.

Центри кар'єри можуть бути окремими установами або діяти як відділи в межах школи чи ліцею. У штаті працюють кар'єрні консультанти (Rehber Öğretmen) – фахівці з психології, педагогіки та профорієнтації. Діяльність Центрів координується районними управліннями освіти та узгоджується з загальнонаціональними програмами МЕВ.

Приклади діяльності Центрів кар'єрного розвитку:

– у професійних ліцеях центри допомагають учням обрати спеціалізацію (наприклад, мехатроніка, кулінарія, IT);

– у загальноосвітніх школах – орієнтують на вибір профілю для подальшого навчання або вступу до закладу вищої освіти;

– у сільських регіонах – проводять виїзні консультації та мобільні заходи для охоплення віддалених шкіл.

Діяльність центрів регламентується наказами МЕВ, зокрема, щодо кар'єрного консультування та психолого-педагогічної підтримки. Вони узгоджуються з європейськими стандартами, зокрема, CEDEFOP Career Guidance Charter та EQF.

У школах (початкових, середніх і ліцеях) окремі «центри кар'єри» як самостійні структурні підрозділи не є поширеним явищем. Натомість професійна орієнтація здійснюється через служби психологічного консультування та профорієнтації (Rehberlik ve Psikolojik Danışma – RPD)**,** шкільних психологічних консультантів і спеціальні кар'єрні програми Міністерства національної освіти Туреччини. У контексті професійної орієнтації служби психологічного консультування та профорієнтації (Rehberlik ve Psikolojik Danışma – RPD) виконують такі функції: сприяють виявленню професійних інтересів, здібностей і схильностей учнів; знайомлять школярів зі світом професій; надають допомогу у виборі профілю навчання та подальшої освітньої траєкторії; готують до переходу із загальної середньої до професійної або вищої освіти [106].

Потужним інструментом профорієнтації та кар'єрного зростання молоді в Туреччині є програми дуальної освіти. Вони поєднують теоретичне навчання в закладах освіти з практикою на підприємствах, що дозволяє учням не лише здобути професійні навички, а й усвідомлено обрати майбутню кар'єру. Дуальна освіта сприяє профорієнтації молоді через раннє занурення у професійне середовище. Учні професійних ліцеїв вже з 10 класу проходять стажування на підприємствах, що дозволяє їм випробувати обрану професію на практиці, оцінити її відповідність власним інтересам і здібностям. Відбувається формування реалістичних кар'єрних очікувань, молодь бачить реальні умови праці, знайомиться з вимогами роботодавців. Це знижує ризик розчарування після завершення навчання та сприяє усвідомленому вибору професії. На підприємствах учні працюють під керівництвом досвідчених фахівців. Наставники допомагають сформувати професійні навички, етику, культуру праці. Практичне застосування

[106] Ministry of National Education. (2020, August 14). *Counseling and psychological guidance services regulation published*. https://www.meb.gov.tr/counseling-and-psychological-guidance-services-regulation-published/haber/21433/en

знань стимулює інтерес до теоретичних дисциплін. Здобувачі освіти бачать зв'язок між навчанням і майбутньою кар'єрою, що підвищує їхню мотивацію [107].

Дуальна освіта сприяє також і кар'єрному зростанню молоді через раннє працевлаштування, адже багато здобувачів освіти після завершення стажування отримують пропозиції роботи від підприємств-партнерів. Це скорочує період адаптації на ринку праці. Відбувається накопичення досвіду ще до завершення навчання. Молодь має реальні записи в трудовій книжці, що підвищує їхню конкурентоспроможність. Досвід роботи враховується при вступі до ВНЗ або при пошуку роботи. Має місце розвиток soft skills, бо комунікація, командна робота, тайм-менеджмент – усе це формується в реальному виробничому середовищі. Такі навички є критично важливими для кар'єрного просування.

Програми дуальної освіти координуються Генеральним управлінням професійно-технічної освіти MEB. Вони реалізуються у співпраці із Союзом палат і бірж Туреччини, галузевими асоціаціями та İŞKUR. Туреччина адаптує європейські моделі дуальної освіти в свою систему освіти, зокрема, німецьку та австрійську.

Дуальна освіта в Туреччині – це не просто метод навчання, а інструмент професійного самовизначення, механізм інтеграції молоді в економіку та платформа для кар'єрного старту. Її досвід може бути надзвичайно корисним для модернізації української системи професійної освіти.

Етапи професійної орієнтації в Туреччині.

Середня школа (Ortaöğretim): учні проходять базову підготовку, яка включає ознайомлення з різними професійними напрямками. Вони можуть обрати загальноосвітні або професійно-технічні школи.

[107] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Türkiye*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-turkiye

Професійно-технічні школи (Meslek Liseleri): молодь, яка вже має уявлення про свою майбутню професію, вступає до таких шкіл після 8 класу. Тут вони отримують спеціалізовану освіту, яка поєднує теорію та практику.

Кар'єрне консультування: у багатьох школах діють центри кар'єрного розвитку, які допомагають учням визначити свої інтереси, здібності та можливі професійні шляхи. Такі консультації починаються вже з 9 класу.

Національні іспити (YKS): У старших класах (11–12) учні готуються до вступу до вищих навчальних закладів через систему національного тестування, яка також враховує професійні інтереси та академічні результати.

Особливостями турецького підходу до професійної орієнтації та розвитку кар'єри є раннє професійне самовизначення – вже з 8 класу учні можуть обрати професійний ліцей; тісний зв'язок з ринком праці – навчальні програми адаптуються до потреб економіки; існування кар'єрних радників – штатних фахівців, які супроводжують учнів у виборі професії; європейські практики – Туреччина інтегрує елементи системи ECVET, EQF та Erasmus+.

Можливості для адаптації в Україні: більш розгалужене впровадження та інтенсифікація роботи кар'єрних центрів у закладах загальної середньої і професійної освіти; розроблення та реалізація індивідуальних траєкторій професійного розвитку для здобувачів освіти; розширення співпраці з бізнесом для практичної підготовки майбутніх спеціалістів.

Турецька модель професійної орієнтації базується на тісній взаємодії державних структур, бізнесу та міжнародних партнерів. Вона поєднує раннє професійне самовизначення, інституційну підтримку та нормативну інтеграцію з європейськими стандартами. Цей досвід може бути корисним для адаптації в Україні, особливо в контексті розвитку кар'єрного консультування та дуальної освіти.

2.9. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя в Федеративній Республіці Німеччині

У Федеративній Республіці Німеччині (далі за текстом – Німеччина) функціонують різні рівні влади, що відповідають кожний за свою частину системи загальної і професійної освіти та працевлаштування. Наприклад, шкільна освіта насамперед відповідає за 16 федеральних земель, кожна з яких має своє законодавство та розробляє власні навчальні програм. Професійне навчання та просування на ринку праці є відповідальністю федерального уряду. Співпраця відбувається у сферах, де теми перетинаються (професійна орієнтація у школах, безперервне професійне навчання) в різних формах.

Федеральне агентство зайнятості (FEA) несе відповідальність за професійне навчання та просування на ринку праці, співпрацюючи з міністерствами освіти земель. Ключовим інституційним рішенням є створення «Агентств із працевлаштування молоді» (Jugendberufsagenturen), які інтегрують послуги згідно з трьома книгами Соціального кодексу: SGB III (консультації), SGB II (центр зайнятості) та SGB VIII (соціальна допомога молоді).

Німецька модель управління профорієнтацією характеризується федеральною структурою та принципом корпоратизму. *Корпоратизм* – це специфічна форма участі соціальних груп у політичних процесах прийняття рішень. Німецький корпоратизм значною мірою базується на добровільній участі та співпраці різних зацікавлених сторін у вирішенні та вирішенні соціальних завдань і проблем. Особливо важливою є залучення представників роботодавців (профспілок, робітничих рад) та представників працівників (асоціації роботодавців, палат).

Дочірнє значення має субсидіарність, що описує принцип, згідно з яким завдання слід виконувати на найнижчому можливому рівні. Особистий внесок і самовизначення (окремі особи, сім'ї, громади) мають бути пріоритетом над

державою, коли це можливо. Принцип субсидіарності [108] вимагає, щоб державне втручання (наприклад, з боку ЄС, федерального уряду) та державні послуги були підтримуючими лише тоді, коли відповідні нижчі ієрархічні рівні (землі), муніципалітети, сім'ї) не здатні надати необхідні (власні) послуги. Принцип субсидіарності відіграє важливу роль, перш за все, у політиці освіти та соціальній політиці.

Фінансування освітніх проєктів у Німеччині часто використовується для подальшого розвитку та фінансування консультаційних послуг на всіх рівнях. Окрім типових цілей фінансування проєктів щодо професійної орієнтації і кар'єрного консультування (мінімізація ризиків, надійність планування, впровадження сталих послуг) та використання коштів ЄС для доповнення національних або регіональних фондів, проєкти в Німеччині також використовуються федеральним урядом для просування тем, що входять до компетенції земель. Це дозволяє підтримувати інновації. Одним із недоліків є те, що проєкти часто не можуть бути продовжені після фінансування.

Одним із наслідків описаних механізмів є те, що досі не вдалося сформувати жодної загальної координації консультаційних послуг. Натомість у окремих сферах (наприклад, консультування учнів, консультування в університетах, консультування з питань подальшої освіти) сформувалися форми співпраці, а в деяких випадках – координації.

Професійне консультування та кар'єрне консультування на рівнях середньої школи у Німеччині базуються на спільній відповідальності різних зацікавлених сторін, зокрема федеральних земель, шкіл (муніципальних) та Федерального агентства зайнятості (FEA), яке входить до складу Німецької державної служби зайнятості (PES). Ця спільна відповідальність була переосмислена у 2004 році

[108] **Принцип субсидіарності** — це основоположний принцип управління, згідно з яким вирішення питань та надання послуг має відбуватися на найнижчому, найбільш наближеному до громадян рівні (місцевому), де це можливо зробити ефективно. Вищі органи влади (центральні) втручаються лише тоді, коли нижчі рівні не здатні самостійно вирішити проблему.

укладеною угодою про співпрацю та поновлена у 2017 році. На рівні федеральних земель ця угода укладена між державними міністерствами освіти та FEA. Окремі школи несуть місцеву відповідальність за впровадження у співпраці з іншими зацікавленими сторонами, зокрема з місцевою FEA. Координація відбувається на трьох рівнях (національному, регіональному, місцевому).

Надання професійної орієнтації та кар'єрного консультування у школах Федеральним агентством зайнятості базується на рамковій угоді щодо співпраці між школами та FEA Німеччини у сфері кар'єрної орієнтації. Міністри культури Федеральної землі та Федеральне агентство зайнятості поновили угоду 2004 року у 2017 році. Мета полягає в тому, щоб сформувати достатній рівень компетентності щодо управління переходом зі школи до VET, іншої школи чи університету.

Вважається, що орієнтація має розпочатися якомога раніше, бути закріпленою у шкільній програмі й включати різноманітні методи, такі як інформація, зустрічі з батьками, практичний досвід і стажування, групове та індивідуальне консультування, а також підтримка у пошуку учнівства, подальшої освіти у школі або навчального курсу. На основі спеціального державного адміністративного регламенту окремі школи та місцеві агентства з працевлаштування розробили конкретні схеми кар'єрної орієнтації з урахуванням особливостей школи. Якщо подивитися на програми кар'єрного консультування та професійної орієнтації, які наразі впроваджують, основна увага приділяється таким цілям:

– визнання власного «потенціалу», зокрема особистих, соціальних і професійних навичок. Для цієї мети зазвичай використовують інструменти портфоліо, такі як паспорт вибору кар'єри;

– ознайомлення з професійними сферами. Професійні сфери слід впроваджувати в рамках уроків з різних предметів, а також зокрема шляхом вивчення професійних напрямків у позакласних навчальних закладах. Це має на

меті розширити знання про регіональний професійний і трудовий світ, а також про різні професії;

– практичні стажування, що дозволяють учням ознайомитися зі світом праці та спробувати його. Студенти повинні отримати безпосереднє та глибоке розуміння світу праці через одну або кілька стажувань і мати змогу порівнювати свої навички, здібності та інтереси з ними;

– конкретизація вибору кар'єри та/або навчання та ініціювання переходу. Наприкінці передостаннього навчального року учні, які закінчують загальноосвітню школу і повинні вирішити, чи хочуть вони (і можуть) подавати заявку на подвійну професійну освіту, чи вони хочуть (і можуть) отримати додаткові шкільні кваліфікації. Студенти, які потребують додаткової підтримки для досягнення професійної зрілості, повинні отримувати особливу підтримку.

Учні старшої середньої школи (гімназії) та інших форм вищої середньої школи також отримують підтримку у виборі кар'єри та навчання через співпрацю між школами та компаніями, університетами, а також службами професійного та навчального консультування. Цей пізній етап кар'єрного консультування також включає спеціальне навчання щодо заявок на роботу, а також кар'єрне консультування та навчальні консультації.

На рівні федеральних земель ця угода організована між міністерствами освіти та FEA. Окремі школи відповідають за місцеву реалізацію у співпраці з іншими зацікавленими сторонами, зокрема з місцевою FEA. Для посилення професійної орієнтації та кар'єрного консультування за останні роки було розроблено та впроваджено більше проєктів й інструментів.

Прикладом такої схеми є земля Північний Рейн-Вестфалія, яка запровадила програму Kein Abschluss ohne Anschluss і таким чином просуває концепцію систематичного управління переходом від школи до VET або університету, починаючи з восьмого класу (аналіз потенціалу учня, дослідження професійних галузей, стажування та рефлексія, конкретне рішення – заявка або перехід до

вищої середньої освіти, дослідження університетів і навчальних курсів, конкретне рішення). На кожному етапі передбачено індивідуальне кар'єрне консультування. Кожний муніципальний координаційний орган координує організацію і проведення консультативної роботи.

Програми «Kein Abschluss ohne Anschluss» та «Bildungsketten» (освітні ланцюжки) забезпечують безперервний супровід від школи до професії [109]. У 2023 році цілі професійної орієнтації та кар'єрного консультування були приведені у відповідність до оновленої Концепції кар'єрної орієнтації в Баден-Вюртемберзі. Освітяни і роботодавці посилили співпрацю зі службою кар'єрного консультування Федерального агентства з зайнятості. Розробили нову концепцію стажування з партнерами та цифрову платформу підбору для зміцнення освітніх партнерств між школами, компаніями та місцевим бізнесом, щоб студенти могли оволодіти практичними навичками у середовищі функціонування професійного та робочого світу. Оновлена модель базується на кооперативній концепції професійної освіти, запровадженій у 2018 році, пов'язаній з адміністративним регулюванням для всіх середніх шкіл.

Прикладом є програма кар'єрної орієнтації Boby у Баварії, яка починається з п'ятого класу. У Гамбурзі школи пропонується щонайменше 34 години уроків з кар'єрної орієнтації протягом останніх трьох класів на основі спеціальної навчальної програми, яка має діяти в кожній школі.

Федеральний рівень і землі співпрацюють для координації орієнтаційних програм на місцевому рівні та покращення управління переходами зі школи. З цією метою Федеральне міністерство освіти і досліджень, Федеральне міністерство праці та соціальних справ, федеральні землі та регіональні директорати Федерального агентства з зайнятості укладають угоди щодо програм і заходів, включаючи керівництво та орієнтацію. Ключовими компонентами такого

[109] Програми «Kein Abschluss ohne Anschluss» та «Bildungsketten» (BMBF/BMAS, 2021). https://www.schulministerium.nrw/schulen-beruflichen-orientierung

зв’язку є мережеве налагодження партнерів, підтримка шкільних програм кар’єрної орієнтації (Berufsorientierungsprogramme – BOP) та коучингу з переходу для отримання професії (Berufseinstiegsbegleitung), а також заходи підтримки під час VET.

Програма кар’єрної орієнтації включає комплексний аналіз потенціалу (сильні та слабкі сторони, інтереси, практичні тести) та стажування для перевірки професій у визначених пріоритетних сферах. Усі заклади освіти впроваджують програми кар’єрних орієнтацій. Орієнтаційні програми, які їм пропонують, починаються не раніше з сьомого або восьмого класу. Потім Федеральне агентство з працевлаштування надає конкретну інформацію, рекомендації та підтримку для переходу залежно від типу школи до нових умов навчання у восьмому, дев’ятому та десятому класах. У кількох регіонах для оптимізації управління переходами було профінансоване Європейським соціальним фондом.

Заснована на Німецькому соціальному праві (Social Code III) програма професійного працевлаштування і кар’єрного консультування управляється FEA Німеччини та фінансується Європейським соціальним фондом. Проєкт було успішно оцінено у 2015 році. У навчальному році 2018/2019 по всій країні в ньому брали участь близько 25 000 учасників. Починаючи з навчального року 2019/2020, федеральні землі змушені нести 50% витрат. Внаслідок цього деякі федеральні землі вийшли з програми професійного працевлаштування. Наразі близько 5000 коучів (тренерів) працюють у 3000 школах. Загальний фінансовий обсяг цього заходу становить 1 млрд євро, включаючи 500 млн євро співфінансування національним бюджетом.

У 2025 році BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], 2025) повідомила про те, що нові угоди щодо освітніх зв’язків ще більше зміцнюють співпрацю між федеральним урядом, федеральними землями та FEA. Попередні угоди були зосереджені переважно на кар’єрному консультуванні, але тепер акцент

робиться на забезпеченні плавного переходу до робочого життя. Це можна підтримати, наприклад, коучами для старту кар'єри та іншими заходами» [110, 111].

Впровадження освітніх зв'язків для управління переходом освіти до практики сприяло розробці стандартів якості та обов'язкових елементів кар'єрної орієнтації з метою розвитку навичок управління кар'єрою. Державні установи визначають стандартні елементи, включаючи очікувані компетенції та мінімальні вимоги. Співпраця з одним із головних структурних фондів Європейського Союзу, Європейським соціальним фондом (ЄСФ, ESF – European Social Fund) була спрямована на інвестування в людський капітал, підвищення рівня зайнятості, покращення якості освіти та соціальну інтеграцію громадян ЄС суттєво сприяло цьому розвитку.

У середніх школах, а також у професійних службах університетів розроблено інструменти для підвищення ефективності кар'єрної орієнтації. Міжнародно визнаною практикою є так званий паспорт професійного вибору (Berufswahlpass) для молоді. Це портфоліо, яке документує кроки процесу вибору професії чи освіти, включаючи виконані завдання та досягнутий прогрес. Інструмент також доступний у вигляді додатку (Berufwahlapp). Школи використовують його для орієнтаційних занять.

У 2020 році FEA у співпраці з Фондом німецького бізнесу (Stiftung der Deutschen Wirtschaft) опублікувала навчальну програму для посилення орієнтації у старших середніх школах. Цей довідковий посібник під назвою «Ефективна підтримка кар'єрної орієнтації – вища освіта та VET» містить модулі з посилення почуття самовідповідальності, самооцінки, пошуку інформації з різних джерел, прийняття рішень та інструментів для зміцнення трансверсальних компетентностей. Вона також містить рекомендації для шкіл, такі як методи роботи та оцінка ефективності. Документ містить приклади з 14 федеральних

[110] Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2025) https://www.sozialministerium.gv.at/
[111] Bildungsketten: Neue Vereinbarungen stärken den Übergang in das Berufsleben. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Bildungsketten/bildungsketten.html

земель про те, як його використовували та впроваджували для конкретних потреб землі [112].

Фахівці з Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Університет прикладних трудових досліджень Федерального агентства з зайнятості) розробили веб-інструмент самооцінки «Готовність до вибору кар'єри». Інструмент дозволяє коротку і просту оцінку за п'ятьма вимірами:

a) усвідомлення проблеми та мотивація;

b) професійні уподобання;

c) рівень інформації про кар'єру;

d) поведінка при прийнятті рішень;

e) навички впровадження.

ProfilPASS, координований DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Німецький інститут освіти дорослих), став інструментом для оцінки компетентностей, що розвиваються під час формального та неформального навчання різних заходів для інших груп, таких як молодь і мігранти. Спочатку цей проєкт був розроблений для дорослих учнів, але тепер доступні версії, адаптовані для різних цільових груп. Його розділи включають:

a) мій життєвий досвід;

b) мої активності;

c) мої компетенції + рівень компетенцій;

d) мої цілі;

e) збір документів.

Наприклад, він заохочує самооцінку, саморефлексію, самосвідомість і саморозуміння, а також підтримує розробку кар'єрних планів. Багато шкіл використовують його для аналізу потенціалу під час програми професійної орієнтації з сьомого класу.

[112] Berufsorientierung wirksam begleiten. Bundesagentur für Arbeit – Stiftung der Deutschen Wirtschaft. (2020). https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba2020 ba03779 pdf).

У школах Німеччини у останні роки був розширений аспект шкільної соціальної роботи. Фінансування також регулюється інакше. Соціальна робота в школах фінансується за рахунок молодіжного добробуту, місцевими шкільними радами або проєктами федеральних земель. Також було створено більше фахівців з консультації для підтримки молоді під час переходу від школи до професійного навчання. Створення «агентств з працевлаштування молоді» у багатьох муніципалітетах поєднує підтримку, консультування та наставництво молоді через муніципальні служби захисту молоді, кар'єрне консультування та центр зайнятості під одним дахом. У 2021 році було 353 агентства з працевлаштування молоді (сервісний центр для агентств працевлаштування молоді). Агентства з працевлаштування молоді співпрацюють із постачальниками шкільної освіти, постачальниками позакласної освіти, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами. Координація відбувається локально.

Освітні зв'язки включають спеціальну форму підтримки – «коучинг переходу» для отримання професії (Berufseinstiegsbegleitung). У загальних середніх школах коучі (переважно соціальні педагоги) регулярно проводять опитування та зустрічі з учнями випускних класів, які мають намір достроково залишити навчання, а також тими, хто збираються отримати нижчу кваліфікацію на першому рівні середньої школи, наприклад, сертифікат про закінчення середньої школи. У співпраці з окремим учнем коуч готує план переходу. Це включає загальне кар'єрне консультування та співпрацю зі спеціалізованими консультантами професійного консультування з FEA (Німеччина), а також працевлаштування.

Рекомендації для учасників VET. Закони про професійну освіту і підготовку в Німеччині регулюються федеральним урядом. Це відбувається в корпоративному процесі. Професійна підготовка впроваджується місцевими шкільними органами влади та в системі подвійного навчання, де роботодавці відіграють важливу роль.

Консультування під час навчання професії надають фахівці з кар'єрного консультування. Програми координуються локально.

Останніми роками ринок професійної освіти розвивається позитивно для молоді, з'являється більше можливостей для тих хто навчається і проходить стажування, ніж для тих хто шукає роботу без відповідної професійної підготовки. Проводиться регулярний моніторинг і звітування з цього приводу. Проте існує невідповідність. Багато молодих людей не можуть знайти або завершити професійне навчання і тому багато місць для стажування залишаються порожніми. Проводяться різні заходи з метою вирішення цієї проблеми. На етапі професійного навчання молодь, наприклад, отримує юридичну підтримку щодо права на зовнішнє навчання (Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Ausbildung) допомогу у реалізації допоміжного навчання (Assistierte Ausbildung), підтримки у вигляді гранту на професійне навчання (Förderung durch Berufsausbildungsbeihilfe).

Положення про безперервне консультування відображає конституційну структуру системи освіти та працевлаштування в Німеччині, розподіляючи завдання між федеральними, землями (Länder) на регіональному рівні та муніципалітетами. Хоча загальна та вища освітня політика базується на регіональному рівні, загальні проблеми професійної орієнтації, працевлаштування та кар'єрного консультування вирішуються перш за все на національному рівні.

Розвиток кар'єрного консультування та консультування (CGC) у всіх сферах (освіта, професія, працевлаштування) та для конкретних цільових груп (молодь, безробітні, люди з історією міграції, люди з порушеннями здоров'я) за останнє десятиліття привернув більше уваги, а послуги були додатково розвинені та розширені (NFB, 2022). Зокрема це стосується:

– подальшого розвитку кар'єрного консультування та консультування у школах (1 та 2 середня школа);

– розширення консультування в університетах, зокрема через Career Services;

– продовження часткового розширення та часткового скорочення консультаційних послуг для дорослих федеральними землями та Федеральним агентством зайнятості (Національна стратегія безперервної освіти);

– посилене сприяння подальшій професійній підготовці (Arbeit-von-Morgen-Gesetz; SGB III);

– покращення умов для іммігрантів (Закон про кваліфіковану трудову імміграцію, Aufenthaltsgesetz).

Однак проєктування та професіоналізація CGC не можна вважати комплексними та систематичними. Згаданий розподіл завдань призводить до інновацій у певних сферах, а також до дуже різноманітної і часом заплутаної картини. Наприклад, OECP (2022) зазначає: «Послуги кар'єрного орієнтування між федеральними землями значно відрізняються, а іноді й у різних регіонах одної землі. Наразі немає механізмів координації для підвищення послідовності, що створює дисбаланс у доступі та якості надання послуг». Разом з тим, кар'єрні орієнтації в Німеччині базуються на чіткій державній підтримці, дуальній системі освіти та ранній підготовці до ринку праці. За станом на квітень 2026 року, основними елементами професійного самовизначення в країні є:

Процес вибору майбутнього фаху починається ще в середніх школах. Кар'єрні радники: Співпрацюють з роботодавцями та організовують ярмарки вакансій. Практика на підприємствах: Учні мають можливість особисто відвідати компанії, щоб побачити робочі процеси зсередини. Федеральне агентство зайнятості пропонує цифрові онлайн-інструменти які допомагають молоді визначитись у своїх професійних орієнтаціях і кар'єрних сподіваннях, зокрема:

– CHECK-U: Платформа FEA для психологічної оцінки сильних сторін та автоматизованого підбору професійних профілів.

– ProfilPASS: Інструмент портфоліо для верифікації компетенцій, здобутих у неформальній та інформальній освіті.

– Berufswahlpass (та додаток Berufswahlapp): Цифровий щоденник професійного самовизначення, що використовується в школах з 7-го класу

Дуальна освіта *(Ausbildung).* Це одна з найпопулярніших кар'єрних орієнтацій, що дозволяє поєднувати навчання з оплачуваною роботою. Принцип: Учень проводить частину часу в професійній школі (Berufsschule), а іншу – на практиці в компанії. Результат: Підготовка кваліфікованих робітників, ремісників та управлінців середньої ланки. Ось ключові характеристики цього процесу:

Тісна інтеграція з виробництвом (Learning by Doing) здійснюється за такими напрямами:

Кар'єрна орієнтація: відбувається безпосередньо на робочому місці. Студент не просто вивчає теорію, а 3–4 дні на тиждень працює в компанії.

Накопичення реального досвіду: студент одразу розуміє специфіку професії, корпоративну культуру та очікування роботодавця.

Наставництво: За кожним учнем закріплюється сертифікований інструктор (Ausbilder) від підприємства, який коригує кар'єрний шлях учня.

Процес контролюється не лише державою, а й Торгово-промисловими (IHK) або Ремісничими (HWK) палатами.

Орієнтація на стандарти: Палати стежать, щоб навчання відповідало актуальним вимогам ринку.

Екзаменаційні комісії: До них входять представники роботодавців, що полегшує подальше працевлаштування.

3. «Проникність» системи (Durchlässigkeit)

У Німеччині професійна освіта не є «глухим кутом». Кар'єрна орієнтація в коледжах спрямована на те, щоб показати учневі шлях вгору:

Майстер (Meister): Після навчання можна здобути ступінь майстра, що дає право відкривати власний бізнес або навчати інших.

Перехід до закладів вищої освіти: Випускники професійних шкіл можуть отримати доступ до університетів прикладних наук (Fachhochschulen), якщо вирішать продовжити кар'єру в науковому або управлінському напрямку.

У кожному закладі профтехосвіти працюють служби, що допомагають студентам:

Складати індивідуальні плани: Допомога у виборі спеціалізацій всередині професії (наприклад, мехатронік може спеціалізуватися на автомобільній індустрії або на відновлювальній енергетиці).

Проводити тренінги м'яких навичок (Soft Skills): Орієнтація на розвиток пунктуальності, відповідальності та командної роботи, що критично важливо для німецького ринку.

Професійні орієнтації часто залежать від федеральної землі та місцевих економічних кластерів. Наприклад: у Баварії або Баден-Вюртемберзі акцент буде на машинобудуванні та IT, у північних регіонах – на логістиці та морських професіях.

Методологія навчання для викладачів у закладах професійної освіти Німеччини базується на принципі Handlungsorientierung – «орієнтації на дію». Головна мета – не просто передати знання, а сформувати у студента здатність самостійно планувати, виконувати та контролювати робочі завдання.

У Німеччині діє розгалужена мережа інституцій, що допомагають дорослим у зміні фаху або пошуку роботи:

Агентство з працевлаштування (Arbeitsagentur): Надає консультації, допомагає у складанні резюме та фінансує курси підвищення кваліфікації.

Match Talent: Пропонує безкоштовні багатомовні кар'єрні консультації, семінари та допомогу у виборі професії.

DAAD: Спеціалізована підтримка для науковців та дослідників, що планують розвивати кар'єру в німецьких університетах чи наукових центрах.

Орієнтуючись на ринок праці, фахівці виділяють такі пріоритетні сфери з дефіцитом кадрів:

IT-сектор: Розробники та системні адміністратори.

Інженерія: Машинобудування, енергетика.

Медицина та догляд: Професійні доглядальники та медичний персонал.

Транспорт та ремесла: Водії вантажівок та кваліфіковані майстри.

Відповідальність за освіту дорослих і безперервну освіту переважно стосується 16 федеральних земель, а також FEA щодо професійної переорієнтації та професійної кваліфікації. Крім того, у співпраці беруть участь багато урядових установ, профспілок та місцевих закладів додаткової освіти. На сьогодні не було загальної координації. «Національна стратегія безперервної освіти» передбачає тісне взаємозв'язування та розширення існуючих консультаційних послуг, особливо тих, що надаються федеральним урядом, федеральними землями, палатами, асоціаціями та освітніми установами, тісно взаємопов'язаними та розширенням у загальнонаціональну, високоякісну структуру консультування»). Останніми роками сформувався унікальний ландшафт координованого та співробітництва з питань безперервної освіти, особливо на муніципальному та державному рівнях.

Різні учасники відіграють важливу роль у консультуванні безробітних іммігрантів. Міграційне консультування для дорослих іммігрантів (MBE) — це спеціальна інтеграційна служба для дорослих іммігрантів віком від 27 років, яка є відповідальністю Федерального міністерства внутрішніх справ і реалізується Федеральним управлінням з питань міграції та біженців. Консультаційні послуги є частиною загальної пропозиції інтеграції, засвоєння мови та натуралізації. Мігранти та біженці, які шукають роботу, отримують підтримку та консультації від місцевих центрів зайнятості. Особливо важливою є місцева співпраця з відповідними органами (офіс реєстрації іноземців, міська адміністрація, мовні школи) з питань права проживання, мовних та інтеграційних курсів, а також

визнання кваліфікацій іноземних шкіл. Співпраця з центрами соціального консультування також є актуальною.

Для молоді та дорослих здійснюється консультування з професійної реабілітації яке відкриває доступ до багатьох послуг професійної реабілітації. Різні установи в Німеччині можуть бути реабілітаційними провайдерами, зокрема Федеральне агентство зайнятості, статутне медичне страхування, статутне пенсійне страхування та статутне страхування від нещасних випадків. Постачальники реабілітаційних послуг зобов'язані надавати хворим або інвалідам вичерпну інформацію та поради щодо можливих заходів. Правова основа вже передбачає сторонам необхідну та обов'язкову співпрацю, пов'язану з справами.

Особливості кар'єрної орієнтації в німецьких закладах професійної освіти (Berufsschulen) тісно пов'язані з дуальною системою навчання. Головна мета – не просто дати диплом, а забезпечити повну відповідність навичок студента потребам реального бізнесу.

Німецькі викладачі використовують екосистему інструментів для зв'язку між школою (теорія) та підприємством (практика):

BLOK (Online-Berichtsheft): Цифровий щоденник навчання. Учень записує виконані роботи, а викладач і майстер на фірмі бачать це в реальному часі та ставлять підписи.

Moodle/ITSlearning: Основні LMS-платформи для завантаження матеріалів, тестів та інтерактивних завдань.

Actionbound: Використовується для створення «цифрових квестів» на виробництві або в лабораторії (учень сканує QR-код на станку і отримує завдання чи відеоінструкцію).

H5P: Для створення інтерактивного контенту (відео з вбудованими запитаннями), що інтегрується в шкільний портал.

Практична (Gespräch/Arbeitsprobe): Учень має виконати реальне робоче завдання перед комісією та захистити свій проект у формі професійної бесіди (Fachgespräch).

Критерії оцінювання ІНК:

Професійна компетентність: Точність виконання, знання технологій.

Методична компетентність: Здатність самостійно знаходити рішення та планувати роботу.

Соціальна компетентність: Вміння спілкуватися з «клієнтом» та працювати в команді (оцінюється під час презентації).

Екологічність та безпека: Чи враховував учень утилізацію відходів та норми охорони праці.

Чек-лист: Перехід до моделі повної дії

1. Підготовчий етап (Трансформація завдання)

Відмова від тем на користь ситуацій: Замість теми «Будова двигуна» сформулюйте робочу ситуацію: «Клієнт скаржиться на сторонній шум під час запуску».

Створення «інформаційного пакету»: Підготуйте не готовий конспект, а набір джерел (схеми, інструкції, посилання на відео, витяги з ДСТУ), де студент сам знайде відповідь.

Критерії успіху: Чітко пропишіть, за якими показниками результат вважатиметься якісним (наприклад, «прилад працює», «помилку усунено за 20 хв»).

2. Етап реалізації (Робота в класі/майстерні)

«Правило 20/80»: Ваша лекція (інструктаж) займає не більше 20% часу. Решта 80% – самостійна або групова діяльність студентів.

Заборона на прямі відповіді: Якщо студент запитує «Як це зробити?», відповідайте питанням: «Де в інструкції ми можемо це знайти?» або «Які варіанти ти бачиш?».

Дозвіл на помилку: Дозвольте студенту припуститися помилки на етапі планування або виконання (якщо це безпечно), щоб він сам помітив її на етапі контролю.

Впровадження «Плану дій»: Зобов'яжіть студентів письмово фіксувати кроки перед тим, як вони візьмуться за інструменти.

Робота в малих групах (2–4 особи): Це стимулює соціальну компетенцію (вміння домовлятися), як у німецьких закладах.

Використання рефлексії: В кінці заняття обов'язково виділіть 10 хв на обговорення не результату («працює/не працює»), а процесу («що було найважчим у плануванні?»).

Поради щодо адаптації в умовах України:

Матеріальна база: Якщо не вистачає обладнання для кожного, використовуйте цифрові симулятори (наприклад, Labster або віртуальні лабораторії) на етапах «Інформування» та «Планування». Документація: Оскільки в Україні сувора звітність, інтегруйте фази «Контролю» та «Оцінювання» у звичні журнали як «самостійну роботу» або «практичне залікове завдання».Зв'язок з бізнесом: Навіть якщо немає повноцінної дуальної освіти, запрошують представника місцевого підприємства раз на місяць для оцінювання фази «Презентація/Захист проекту». Це створює ефект «іспиту ІНК».

2.10. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Фінляндській Республіці

Фінляндська Республіка (далі – Фінляндія) – це приклад країни, де професійна орієнтація інтегрована в освітню, економічну та соціальну політику, а її організація відповідає принципу «освіта і кар'єрна підтримка впродовж життя». Національна стратегія lifelong guidance, затверджена Міністерством освіти і культури Фінляндії та Міністерством економіки та зайнятості Фінляндії, гарантує кожному громадянину безкоштовні та доступні консультаційні послуги –

незалежно від віку, місця проживання чи соціального статусу [113]. У Фінляндії професійна інформація, орієнтація та консультування закріплені у національному законодавстві, що гарантує системність і сталість розвитку кар'єрної підтримки. Послуги фінансуються переважно двома державними системами: Міністерством освіти і культури [114], яке відповідає за інтеграцію орієнтації в освітню політику та навчальні програми, та Міністерством економіки та зайнятості [115], яке забезпечує доступ дорослого населення до консультаційних сервісів через служби зайнятості, муніципальні центри та цифрові платформи.

Ключову роль у розвитку системи відіграє Національна робоча група з питань професійної орієнтації протягом життя. Вона об'єднує стейкхолдерів різних рівнів і має завдання забезпечити рівний доступ до кар'єрної підтримки, розвивати навички управління кар'єрою, зміцнювати компетентності консультантів, формувати систему якості та узгоджену національну модель орієнтації. Такий підхід створює культуру постійного розвитку, де кар'єрна підтримка є складовою соціальної справедливості та економічної стабільності. У Фінляндії система орієнтації забезпечує неперервний супровід людини протягом життя: від інтеграції кар'єрної освіти у шкільні програми до підтримки у професійній та вищій освіті. Національні програми охоплюють індивідуальні плани, розвиток самопізнання, навички управління кар'єрою та перехід на ринок праці. Для дорослих послуги доступні через служби зайнятості, муніципальні центри та цифрові платформи, що гарантує підтримку від вибору першої спеціальності до перекваліфікації у зрілому віці.

Одним із ключових елементів є мережа One-Stop Guidance Centers – сучасних центрів «єдиного вікна» для молоді до 30 років. У цих центрах

[113] Cedefop. (2021). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - Finland.* CareersNet national records. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland

[114] Ministry of Education and Culture. (n.d.). *Ministry of Education and Culture.* Retrieved from https://okm.fi/en/frontpage

[115] Ministry of Economic Affairs and Employment. (n.d.). *Ministry of Economic Affairs and Employment.* Retrieved from https://tem.fi/en/frontpage

працюють мультидисциплінарні команди: кар'єрні консультанти, фахівці з ринку праці, соціальні працівники, психологи. Це дозволяє комплексно вирішувати питання професійного розвитку, зайнятості та соціальної адаптації. Координацію роботи центрів здійснюють ELY-центри (Центри економічного розвитку, транспорту та довкілля), що відповідають за впровадження єдиних стандартів якості послуг у всіх регіонах країни, збір та аналіз статистичних даних, а також обмін кращими практиками між регіонами [116].

Міністерство освіти та культури визначає цілі у сфері освіти, а Національне агентство координує їхнє впровадження через муніципалітети й заклади. Закон про державні служби зайнятості регулює роботу ринку праці, а Міністерство економіки та зайнятості разом із Національним форумом координують розвиток системи та формують стратегії.

У березні 2021 року було ухвалено спільну Національну стратегію безперервної орієнтації на 2020–2023 роки, узгоджену з пріоритетами урядової програми у сфері освіти, молоді, зайнятості та соціальної політики. Стратегія ґрунтується на шести принципах: доступність і клієнтоорієнтованість, цифровий розвиток, висока якість, рівність і сталий розвиток, міжгалузева координація та доказовість. Вона передбачає створення цифрових сервісів, підвищення компетентності консультантів, розвиток інклюзивних практик та системи моніторингу ефективності. Для реалізації стратегії розроблено план дій із визначенням ключових етапів, показників та підтримкою регіональних форумів.

Урядова реформа безперервного навчання 2019–2023 років доповнила ці заходи, спрямовуючи фінансування на розвиток кар'єрних сервісів, цифрових інструментів та підтримку вразливих груп населення. Щороку на ці цілі виділялося близько 19 млн євро, а також додаткові кошти на регіональні пілотні проєкти. Це створює єдину національну систему, де кожен регіон працює за

[116] Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (n.d.). *Lifelong guidance*. Ministry of Economic Affairs and Employment. Retrieved from https://tem.fi/en/lifelong-guidance

узгодженими принципами, але водночас має можливість адаптувати послуги до місцевих потреб.

Для підтримки єдності підходів розроблений Handbook on Lifelong Guidance – офіційний методичний посібник, у якому зібрані стандарти компетенцій консультантів, детальні алгоритми індивідуальної та групової роботи, методи оцінювання ефективності профорієнтаційних послуг та інструкції з використання цифрових сервісів [117]. Посібник виконує роль стандартизації та професійного розвитку консультантів, забезпечуючи відповідність фінської системи європейським стандартам якості. Завдяки цьому він гарантує прозорість та узгодженість практик у різних регіонах і створює основу для постійного вдосконалення кар'єрної підтримки відповідно до нових викликів ринку праці. Особливу увагу приділено роботі з різними категоріями клієнтів: учнями, безробітними, мігрантами, людьми з інвалідністю, ветеранами та тими, хто змінює професію у зрілому віці. Такий підхід гарантує інклюзивність і соціальну справедливість, адже кожна група населення отримує підтримку, адаптовану до її потреб.

Важливою складовою системи є цифрова екосистема кар'єрної підтримки. Єдиний національний портал Osaamispolku.fi (https://osaamispolku.fi/en?utm_source=chatgpt.com) – це цифровий сервіс безперервного навчання, створений Міністерством економіки та зайнятості та Міністерством освіти і культури Фінляндії [118]. Він містить інформацію про навчальні програми, ринок праці, аналітичні огляди, інструменти самооцінки, а також дає можливість записатися на консультацію чи онлайн-чат із консультантом. Портал забезпечує багатомовність та доступність консультування, інтегруючи ІКТ-рішення у сфері професійної орієнтації.

[117] Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (2024). *Lifelong guidance handbook* (Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2024:5). Retrieved from https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/41e047ca-38ef-47ca-8686-f6cef515f9c7/content

[118] Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, Opetushallitus, & KEHA-keskus. (б. д.). *Osaamispolku*. Retrieved from https://osaamispolku.fi/fi

Цифрові сервіси у Фінляндії розширюють доступ до кар'єрних послуг і роблять їх частиною електронного урядування. Вони поєднують інформаційні ресурси, інструменти оцінки компетентностей та інтерактивні канали комунікації, що забезпечує гнучкість і орієнтацію на майбутнє. Цифрові сервіси використовують штучний інтелект для підбору навчальних і кар'єрних можливостей відповідно до інтересів та компетенцій користувача.

Міністерство фінансів відповідає за управління інформацією державного сектору, розвиток спільних послуг та цифрове адміністрування[119]. Кожне міністерство керує власними проєктами у сфері інформаційного управління. Послуги громадського консультування дедалі більше спираються на онлайн-інструменти, що забезпечує їхню доступність у зручний час і спосіб для різних груп населення. Вони функціонують у багатомовному форматі – фінською та шведською мовами, а часто також англійською, що робить систему інклюзивною та відкритою для широкого кола користувачів. Щоб ефективно користуватися цими ресурсами, варто розглядати їх як єдину цифрову екосистему: вони охоплюють пошук освітніх програм, індивідуальне планування та електронні портфоліо, сервіси для молоді й іноземних студентів, інструменти для міжнародної мобільності та працевлаштування, а також державні онлайн-послуги й професійні платформи для консультантів, забезпечуючи доступність та інтеграцію освіти з ринком праці.

Міністерство освіти і культури та Міністерство економіки і зайнятості координують сумісність електронних сервісів, інтегруючи їх у національну стратегію професійної орієнтації. Довгострокова мета – створення багатоканальних кар'єрних послуг як частини електронного урядування, що робить систему гнучкою, доступною та орієнтованою на майбутнє.

Серед ключових цифрових сервісів, що забезпечують доступність і багатомовність консультування, виділяються:

[119] Ministry of Finance. (n.d.). *Ministry of Finance*. Retrieved from https://vm.fi/en/minister-of-finance

Ohjaamo One-Stop Guidance Centers – мультидисциплінарні центри «єдиного вікна», що працюють у фізичному та цифровому форматі. Вони надають молоді та дорослим комплексні консультації з освіти, працевлаштування, соціальних питань, забезпечуючи доступність для різних груп, включно з іммігрантами [120].

Digital service for guidance practitioners – онлайн-сервіс для консультантів і кар'єрних радників, що містить інструменти моніторингу, методичні матеріали та цифрові ресурси для роботи з клієнтами [121].

Водночас професійна орієнтація у Фінляндії не обмежується онлайн-інструментами: вона інтегрована у старшу середню та професійну освіту, де формується безперервність послуг – від індивідуальних навчальних планів до підтримки переходу на ринок праці.

Професійна орієнтація для старшої середньої професійної освіти у Фінляндії розглядається як безперервність послуг у рамках комплексної освітньої системи. Національні основні навчальні програми охоплюють питання розробки індивідуальних навчальних планів, методів навчання, розвитку самопізнання, планування подальшої освіти, набуття навичок управління кар'єрою та переходу на ринок праці. Послуги з орієнтації, як правило, надаються шкільними консультантами у співпраці з груповими наставниками, а очікується, що всі вчителі сприятимуть формуванню в учнів навичок навчання [122].

З початку 2018 року в національних кваліфікаційних вимогах для кожної трирічної професійної кваліфікації передбачено один модуль ECVET з професійної освіти [123]. Цей модуль забезпечує порівнянність кваліфікацій у межах ЄС та підтримує мобільність студентів. Він інтегрований у всі професійні

[120] Ohjaamo. (n.d.). *Ohjaamo – One-stop guidance centers*. Retrieved April 14, 2026. Retrieved from https://ohjaamot.fi/en/etusivu?utm_source=copilot.com

[121] Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (n.d.). *Front page*. Retrieved April 14, 2026. Retrieved from https://tem.fi/etusivu?utm_source=copilot.com

[122] Povst, T., Leminen, A. P., Launikari, M., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2017). *Country paper: Finland.* International Centre for Career Development and Public Policy, International Symposium 2017. Retrieved from http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Finland_ENG.pdf

[123] Finnish National Agency for Education. (n.d.). *Tutkintojen perusteet [Qualification requirements]*. Retrieved from https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet

предмети, а перехідні навички розвиваються у співпраці з місцевими службами зайнятості та економіки, компаніями та молодіжними службами. Студенти мають право на підтримку у розробці та реалізації індивідуальних планів розвитку протягом навчання.

Постачальники професійної освіти зобов'язані приділяти особливу увагу учням, які стикаються з труднощами у навчанні, мають прогалини у шкільній освіті або проблеми у повсякденному житті. Для учнів з особливими потребами можливості працевлаштування розробляються у співпраці з місцевими службами зайнятості, бізнесом, муніципальними службами охорони здоров'я та соціального забезпечення.

Фінляндія вибудувала цілісну систему професійної орієнтації, що охоплює всі етапи життя – від школи до перекваліфікації дорослих. Вона базується на принципі безперервності, поєднує державну політику, освітні програми та цифрові сервіси, забезпечуючи доступність і якість підтримки для різних груп населення. Такий підхід гарантує інклюзивність та тісний зв'язок освіти з ринком праці.

Практичне значення для України полягає в тому, що фінська модель демонструє, як інтеграція кар'єрної орієнтації у всі рівні освіти та державну політику забезпечує безперервність підтримки громадян протягом життя. Впровадження подібної системи в Україні може забезпечити тісний зв'язок між освітою й ринком праці.

2.11. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Французькій Республіці

Система професійної орієнтації у Французькій Республіці (далі за текстом – Франція) є складною багаторівневою структурою, яка призначена для підтримки осіб протягом усього їхнього освітнього та професійного життя. Вона базується на принципі професійної орієнтації протягом усього життя і має на меті допомогти громадянам робити обґрунтований вибір щодо освіти, навчання та зайнятості на ринку праці, що швидко змінюється. У Франції професійна орієнтація не

обмежується одним етапом навчання, а інтегрована в ширшу систему навчання протягом усього життя, поєднуючи інституційну політику, цифрові ресурси, консультаційні послуги та партнерство з економічними суб'єктами. Система відображає баланс між національною координацією та регіональним впровадженням, а також сильний акцент на соціальній справедливості та індивідуальній автономії [124], [125].

Однією з визначальних рис французької системи є потужна інституційна інфраструктура, призначена для надання інформації та консультацій з питань кар'єри. У секторі освіти професійна орієнтація здійснюється через мережу спеціалізованих центрів, відомих як Centres d'Information et d'Orientation (CIO), які надають безкоштовні консультації студентам, батькам та дорослим, які шукають можливості для навчання. Ці центри працюють під егідою Міністерства освіти і відіграють важливу роль у налагодженні зв'язків між школами та професійними консультантами та інформацією про ринок праці. Поряд з ними університети мають власні інформаційні та консультаційні служби, а національні організації, такі як Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), створюють обширні освітні ресурси, дані про ринок праці та цифрові платформи, що підтримують процеси орієнтації в школах та за їх межами [126].

Ще однією характерною рисою французької моделі є інтеграція професійної орієнтації безпосередньо в шкільну програму. У старшій середній школі учні щороку мають спеціальні години, присвячені профорієнтаційним заходам, які можуть включати консультації, семінари з професійної орієнтації та зустрічі з роботодавцями або випускниками шкіл. У загальноосвітніх та технологічних

[124] French Euroguidance network (2025). *Lifelong career guidance in France*. https://www.euroguidance-france.org/wp-content/uploads/2025/05/brochure-en-anglais.pdf

[125] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France*. CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

[126] République française (2019). Code du travail - Article L6111-3. https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000021340144&dateTexte=&categorieLien=cid

ліцеях на заходи з орієнтації виділяється приблизно п’ятдесят годин на рік, тоді як професійні школи можуть включати ще більш розширені програми професійної орієнтації. Ці заходи є частиною більш широких освітніх ініціатив, таких як програма «Parcours Avenir», яка має на меті допомогти учням зрозуміти свої інтереси, дослідити професії та спланувати майбутню освітню траєкторію. Учні також отримують підтримку від вчителів, шкільних консультантів та психологів, які спеціалізуються на освітній професійній орієнтації.

Цифровізація стає все більш важливим ресурсом у французькій системі професійної орієнтації. Онлайн-платформи відіграють центральну роль у наданні інформації про кар’єру, підтримці прийняття рішень та сприянні комунікації між студентами, викладачами та роботодавцями. Такі платформи, як Horizon 21 [127], дають змогу студентам дослідити, як різні комбінації академічних дисциплін пов’язані з майбутньою кар’єрою та можливостями навчання, заохочують критично осмислювати свої освітні вибори. Інші цифрові інструменти дають змогу студентам створювати портфоліо навичок і досвіду, допомагаючи їм визнати компетенції, набуті як у рамках формальної освіти, так і поза нею. На національному рівні онлайн-інформаційні портали надають доступ до тисяч описів професій, програм навчання та ресурсів з професійної орієнтації, роблячи систему більш доступною для різних груп користувачів [128].

Особливо важливою трансформацією останніх років стало посилення ролі регіональних органів влади в організації та координації послуг з професійної орієнтації. Через Регіональну службу професійної орієнтації (Service public régional de l’orientation, SPRO) регіональні органи влади відповідають за координацію місцевих мереж шкіл, закладів освіти, агентств з працевлаштування

[127] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

[128] France Travail. Les Moocs (2024) https://www.francetravail.fr/actualites/le-dossier/pratique/formation/les-moocs-en-pratique.html

та підприємств. Цей територіальний підхід має на меті більш тісне узгодження професійної орієнтації з місцевими економічними потребами та розвитком ринку праці. Регіональні служби організовують інформаційні сесії в школах, надають консультації щодо регіональних можливостей працевлаштування та підтримують співпрацю між закладами освіти та роботодавцями. Децентралізація управління професійною орієнтацією дозволяє програмам ефективніше реагувати на регіональні умови ринку праці, зберігаючи при цьому національні стандарти.

Співпраця зацікавлених сторін є ще однією центральною рисою французької моделі профорієнтації. Професійна орієнтація залучає широке коло учасників, включаючи державні служби зайнятості, молодіжні інформаційні мережі, торгівельні палати, регіональні обсерваторії з питань навчання та спеціалізовані організації, що підтримують окремі групи населення тощо. Ці учасники співпрацюють в рамках інтегрованих мереж професійної орієнтації, щоб надавати консультації, оцінювати навички та підтримувати перехід особи до нової кар'єрної траєкторії. Такі послуги, як програма консультування з питань професійного розвитку (Conseil en évolution professionnelle), пропонують індивідуальну допомогу особам, які прагнуть оцінити свою професійну ситуацію, спланувати зміни в кар'єрі або отримати доступ до подальших можливостей навчання [129].

Незважаючи на розгалужену інфраструктуру, система професійної орієнтації Франції також стикається з низкою структурних викликів. Одне з повторюваних питань стосується складності механізмів управління, зокрема розподілу повноважень між національними міністерствами та регіональними органами влади. Хоча децентралізація покращила реагування на місцеві ринки праці, вона також створила проблеми з координацією та іноді розмила інституційні повноваження. Аналітики зазначають, що дублювання повноважень між

[129] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

зацікавленими сторонами може ускладнити користувачам орієнтування в системі, особливо коли одночасно діють кілька служб професійної орієнтації [130].

Ще одним викликом є забезпечення рівного доступу до послуг з професійної орієнтації для різних соціальних груп. Хоча багато послуг є безкоштовними та широко доступними, між міськими та сільськими регіонами або між студентами з різним соціально-економічним походженням можуть зберігатися розбіжності. Програми, що надають інформацію про кар'єру безпосередньо школам або громадам, мають на меті зменшити інформаційну нерівність та поліпшити доступ до ресурсів з професійної орієнтації [131].

Швидка трансформація ринків праці також створює нові вимоги до системи професійної орієнтації. Технологічні зміни, цифровізація та поява нових професій вимагають постійного оновлення інформації про професійну кар'єру та шляхи навчання. Як наслідок, французька модель все більше наголошує на професійній орієнтації протягом усього життя, заохочуючи молодь постійно оновлювати свої навички та адаптувати свою професійну траєкторію. Такі інструменти, як особисті навчальні рахунки та портфоліо цифрових навичок, призначені для підтримки цього динамічного підходу до розвитку кар'єри та навчання протягом усього життя.

Подальший розвиток системи професійної орієнтації Франції тісно пов'язаний із більш широкими перетвореннями в освіті, на ринках праці та в державному управлінні. В останні роки суспільство все частіше розглядає професійну орієнтацію не тільки як освітню послугу, а й як стратегічний інструмент економічного розвитку, соціальної інклюзії та адаптивності робочої сили. Ця ширша перспектива відображає усвідомлення того, що освітні та професійні вибори окремих осіб пов'язані з національною конкурентоспроможністю та здатністю суспільства реагувати на технологічні

[130] La plateforme nationale des masters. https://www.monmaster.gouv.fr
[131] Orientation pour tous-Le site de l'information et de l'orientation sur les formations et les métiers. https://www.orientation-pour-tous.fr/

зміни. Як результат, французька політика професійної орієнтації зараз діє в рамках стратегій навчання протягом усього життя, політики зайнятості та ініціатив регіонального розвитку [132].

Важливим аспектом цієї еволюції є зростаючий акцент на розвитку навичок управління кар'єрою серед учнівської молоді. Замість того, щоб розглядати професійну орієнтацію як одноразовий процес прийняття рішень, пов'язаний з вибором напряму навчання, французька система все більше просуває ідею, що молодь повинна навчитися управляти своєю навчально-професійною траєкторією протягом усього життя. Студентів заохочують замислюватися над своїми інтересами, цінностями та компетенціями, одночасно досліджуючи структуру ринку праці та різноманітність доступних їм професійних шляхів. Тому освітні програми приділяють значну увагу допомозі студентам у розвитку рефлексивного мислення, навичок самооцінки та планування. У цьому контексті професійна орієнтація стає процесом, спрямованим на формування довгострокової адаптивності, а не просто на надання інформації про професії.

Цей перехід до самоуправління кар'єрою також вплинув на професійну роль консультантів з професійної орієнтації та освітніх психологів у французькій системі освіти. Їх робота все більше зосереджується на сприянні рефлексивному діалогу зі студентами, а не на направленні їх на заздалегідь визначені кар'єрні шляхи. Консультанти допомагають студентам інтерпретувати інформацію про ринок праці, оцінювати свої сильні сторони та прагнення, а також розуміти наслідки різних освітніх виборів. Таким чином, процес консультування стає більш індивідуалізованим та спрямованим на розвиток. Водночас фахівці в цій галузі повинні постійно оновлювати свої знання про економічні тенденції, нові професії та освітні реформи, щоб надавати точні та актуальні рекомендації [133].

[132] Parcoursup: National information, guidance, and registration portal for higher education. https://www.parcoursup.fr/
[133] Terminale :le site dédié à l'orientation des élèves des classes terminales. https://www.terminales.fr

Школи та університети все частіше співпрацюють з роботодавцями, професійними асоціаціями та регіональними економічними суб'єктами, щоб забезпечити студентам можливість ознайомитися з реальними умовами роботи. Такі заходи, як стажування, спостереження за роботою та зустрічі з професіоналами, дозволяють студентам краще зрозуміти реалії різних професій. Ці ініціативи мають на меті зменшити розрив між академічними знаннями та практичними навичками, а також допомогти молоді сформувати більш реалістичні очікування щодо своєї майбутньої кар'єри. Зміцнюючи ці зв'язки, система професійної орієнтації сприяє більш плавному переходу від освіти до зайнятості.

Іншим важливим аспектом системи є інтеграція професійної орієнтації у вищу освіту. Університети розширили свої послуги з орієнтації та працевлаштування, визнаючи, що студенти часто потребують додаткової підтримки під час проходження складних академічних шляхів або підготовки до професійної інтеграції. Кар'єрні служби університетів допомагають студентам оцінити свої компетенції, вивчити можливості післядипломної освіти та підготуватися до виходу на ринок праці. Ці служби часто співпрацюють з роботодавцями з метою організації ярмарків вакансій, програм наставництва та навчальних семінарів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності студентів на ринку праці. Таким чином, заклади вищої освіти стали важливою складовою національної системи професійної орієнтації [134].

Цифрова трансформація продовжує змінювати способи надання та отримання послуг з професійної орієнтації. Онлайн-платформи не тільки надають вичерпну інформацію про кар'єру, але й пропонують інтерактивні інструменти, що дозволяють особам моделювати освітні траєкторії, досліджувати тенденції на ринку праці та оцінювати свої компетенції. Ці технології розширюють доступ до послуг з професійної орієнтації та дають змогу користувачам самостійно досліджувати варіанти кар'єри. Водночас цифрові інструменти доповнюють, а не

[134] Afpa: formation professionnelle, formation adulte, formation-continue, VAE // AFPA. https://www.afpa.fr/

замінюють роль професійних консультантів. Хоча онлайн-ресурси можуть надавати інформацію та попередні оцінки, професійна орієнтація молоді залишається необхідною для інтерпретації складних особистих ситуацій та підтримки осіб під час прийняття важливих рішень [135].

Французька система також почала приділяти більшу увагу інклюзивним практикам професійної орієнтації. Соціальна нерівність може впливати на освітні прагнення, доступ до інформації та професійні можливості. Відповідно, професійні орієнтаційні служби все більше зосереджуються на підтримці студентів із незахищених верств населення, мігрантів, осіб з інвалідністю та тих, хто проживає в сільських або економічно вразливих регіонах. Програми взаємодії, ініціативи з наставництва та цільові консультаційні послуги мають на меті забезпечити, щоб усі особи могли скористатися підтримкою з професійної орієнтації незалежно від їхнього соціального чи географічного становища. У цьому сенсі професійна орієнтація розглядається не тільки як інструмент ефективності ринку праці, але й як механізм сприяння соціальній справедливості та рівним можливостям.

Концепція довічного профорієнтаційного супроводу залишається центральною у французькому підході. Дорослі, які бажають змінити кар'єру, підвищити свою кваліфікацію або повернутися на ринок праці, можуть скористатися спеціалізованими консультаційними послугами, призначеними для підтримки професійної переорієнтації. Ці послуги є особливо важливими в епоху, що характеризується технологічними зрушеннями та змінами у структурі зайнятості. Працівники все частіше мають адаптуватися до нових професійних ролей, набувати додаткових компетенцій або переходити з одного сектора в інший протягом своєї кар'єри. Професійна орієнтація допомагає молоді орієнтуватися в

[135] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

цих перехідних процесах, надаючи інформацію про можливості навчання, механізми фінансування та перспективи на ринку праці.

Інша важлива проблема пов'язана зі швидкою трансформацією вимог до кваліфікації в сучасних умовах. Цифровізація, автоматизація та зростання галузей, що вимагають високого рівня знань, змінюють компетенції, якими повинні володіти працівники. Тому системи професійної орієнтації повинні постійно оновлювати інформацію про професії та забезпечувати консультантів необхідними знаннями для надання порад особам щодо нових професій та майбутніх вимог до кваліфікації. Це вимагає постійного професійного розвитку фахівців з професійної орієнтації, а також тіснішої співпраці з науково-дослідними установами та обсерваторіями ринку праці.

У перспективі очікується, що французька система професійної орієнтації буде продовжувати розвиватися у відповідь на економічні, технологічні та соціальні зміни. Ефективна професійна орієнтація може відігравати вирішальну роль у підтримці національної стійкості та адаптивності робочої сили. Допомагаючи молоді зрозуміти свої здібності, досліджувати можливості та орієнтуватися у складних перехідних процесах, професійна орієнтація сприяє не тільки особистому розвитку, а й більш широким цілям економічної інновації та соціальної згуртованості. У цьому сенсі французька модель ілюструє, як професійна орієнтація може функціонувати як стратегічна державна послуга, що поєднує освіту, зайнятість та навчання протягом усього життя в умовах швидкозмінного суспільства [136].

Загалом, французьку систему професійної орієнтації можна розглядати як динамічну та еволюційну структуру, що поєднує потужну інституційну підтримку з посиленням особистої автономії осіб, які обирають освітній та професійний шлях. Її ключові особливості включають інтеграцію професійної орієнтації в

[136] Campusfrance. Étudiants | étudier en France. https://www.campusfrance.org/fr

шкільну програму, розвиток комплексних цифрових інформаційних систем та децентралізовану координацію послуг на регіональному рівні. Водночас поточні реформи спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних зі складністю управління, трансформацією ринку праці та рівним доступом до ресурсів професійної орієнтації. Завдяки цим реформам Франція продовжує зміцнювати професійну орієнтацію як центральний механізм підтримки розвитку людського капіталу, соціальної мобільності та працевлаштування протягом усього життя.

ІКТ-консультування у середній школі та університетах**.** Система освіти переживає глибокі педагогічні та організаційні трансформації, від дитячого садка до післядипломної освіти, які вимагають мобілізації потенціалу цифрових технологій..

Публічна онлайн-служба персоналізованої консультації Mon Orientation En Ligne (https://www.onisep.fr/mon-orientation-en-ligne) – це національна служба, що функціонує за допомогою компанії Onisep. Консультанти відповідають на запитання щодо кар'єрних шляхів та професій безпосередньо онлайн через чат (50% користувачів), електронну пошту або телефон. Ця служба також використовується як частина безкоштовної телефонної лінії довіри, яка щороку встановлюється з березня по липень для національної процедури зарахування до закладів вищої освіти. Послуга доступна для викладачів, батьків, студентів та учнів шкіл [137].

Серед урядових програм профорієнтаційного спрямування у рамках «Франція 2030» можна виокремити проєкт Programme Avenir(s) (https://www.gouvernement.fr/programme-avenirs-un-projet-majeur-pour-faire-evoluer-l-accompagnement-al-orientation-des-jeunes-et), що спрямований на розвиток консультаційної підтримки для молоді та надання учнівській молоді портфоліо навичок. Додаток дозволив пов'язати діяльність користувача з його навичками.

[137] Etudiant [Student national website]. http://www.etudiant.gouv.fr/

Додаток FOLIOS [138] є онлайн-інструментом, який використовують освітні команди, консультанти з професійної орієнтації та батьки. FOLIOS – це інструмент для роботи з портфоліо, який згодом буде інтегровано з програмою Avenir, що 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;

– освітні команди: включаючи ресурси, пов'язані з кар'єрою, для викладання або іншої навчальної діяльності;

– партнерів (осіб поза межами освітніх установ).

Цей додаток переважно підтримує освітні шляхи, від початкової школи до набуття середньої освіти, включаючи професійну освіту, але не вищу освіту. Додаток дозволяє членам освітньої команди, батькам та учню стежити за його/її прогресом протягом навчального року, від 6-го до останнього року навчання у старшій школі. Він забезпечує індивідуальну підтримку з боку освітньої команди, посилюючи участь в освітньому процесі та застосовуючи рефлексивний підхід під час перехідних періодів (наприклад, із середньої школи до старшої, із середньої школи до вищої освіти) [139].

Parcoursup [140] – це портал Міністерства освіти для вступу до закладів вищої освіти, що діє у співпраці з Onisep. Він дозволяє учням старших класів отримувати інформацію про різні навчальні курси, що пропонуються на Parcoursup, подавати заявки на курси вищої освіти, моделювати заявку на грант на основі соціальних критеріїв та отримувати консультації онлайн.

---

[138] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

[139] Eurydice (2023). France overview. https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/france/overview

[140] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

Onisep, у співпраці з Університетом Париж-Сіте, створив довідкову рамку навичок орієнтації у старшій школі, призначену для освітніх команд та фахівців з орієнтації. Вона представляє навички, мобілізовані молодими людьми в процесі орієнтації, розподілені за прогресивними рівнями. Довідкова рамка була розроблена у два етапи. Перший етап дослідження полягав у визначенні навичок, що використовуються під час побудови проєктів орієнтації, а потім упорядкуванні цих навичок за широкими категоріями. Другий етап спільної розробки включав удосконалення навичок, пропонування визначень та забезпечення їх розуміння через класні заняття з учнями середніх шкіл та інтерв'ю з тими, хто займається освітою та професійною орієнтацією.

Такий підхід призвів до появи 15 навичок, описаних окремо в інформаційних листках, розділених на три основні категорії:

– отримання інформації та орієнтування в інформаційному суспільстві;

– пізнання себе та розвиток своїх навичок;

– побудова та проєктування себе у невизначеному світі.

Опис кожної навички містить короткий виклад, визначення, рівні розвитку, ілюстрації того, як застосовувати навичку, навчальні ресурси для класних занять тощо.

Міністерство вищої освіти, досліджень та інновацій опублікувало конкурси на проєкти з орієнтації в рамках перспективної інвестиційної програми Programme d'Investissement d'Avenir (PIA). Наприклад, у 2018 році дія Territoires d'Innovation (Території педагогічних інновацій) в рамках PIA 3 включала два конкурси на проєкти:

Територіальні системи орієнтації у вищій освіті заохочували створення екосистем орієнтації на різних територіях, які об'єднують усіх, хто займається навчанням, працевлаштуванням та інформаційно-консультаційним забезпеченням, навколо однієї мети: надати студентам та їхнім сім'ям всю необхідну інформацію про навчання, очікування та професійні можливості, підтримати їх у розробці

проєкту для подальшого навчання та таким чином допомогти їм зробити найкращий вибір під час вступу до вищої освіти;

МООС – цифрові рішення для орієнтації на вищу освіту. Його метою є сприяння розвитку в національному масштабі якісних цифрових інструментів та ресурсів, призначених для покращення переходу «bac-3/bac+3», щоб допомогти майбутнім студентам зорієнтуватися на курси, що найбільше відповідають їхньому профілю та напряму професійної кар'єри, і, таким чином, збільшити свої шанси на успіх у вищій освіті [141].

В рамках акції «Нові університетські курси» Плану PIA 3 було спрямовано створення нових курсів для задоволення різноманітності профілів студентів та механізмів підтримки протягом першого університетського циклу.

Відділи консультування французьких закладів вищої освіти пропонують системи для узагальнення та підвищення цінності набутих компетенцій і сприяння професійній інтеграції. Системи електронного портфоліо спрямовані на збір набору електронних документів та ресурсів, що описують та ілюструють навчання або шлях людей, їхній досвід, їхню роботу та їхні компетенції.

Наприклад, портфоліо досвіду та навичок (PEC) є цифровою платформою, яка дозволяє підтримувати особистісний та академічний розвиток студентів протягом усього навчання, пропонуючи їм професійну консультацію для інтеграції з ринком праці. PEC – це методологія, процес та інструмент для підвищення цінності навчання та професійної кар'єри. Вона складається з трьох взаємодіючих частин:

1. підбиття підсумків для розробки проєктів та кращої комунікації (студентів та рекрутерів/роботодавців);

2. інструмент на службі процесу рефлексії, конструювання та комунікації;

[141] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

3. процес аналізу та синтезу досвіду, щоб виявити набуті знання та навички, упорядкувати їх, «закодувати» мовою, яка сприяє запам'ятовуванню для себе або для інших, та знайти корисні «докази» відповідно до проєкту (інтеграція, стажування, управління кар'єрою) [142].

PEC надає студентам інтерактивний, персональний та конфіденційний цифровий простір, який дозволяє їм зберігати, упорядковувати та використовувати власний досвід і навички.

Міністерство праці відкрило інформаційний портал Moncompteformation для розвитку навичок дорослих. Він дозволяє користувачам просто та швидко знаходити інформацію про права на навчання, можливості навчання, законодавство щодо безперервної освіти. Він надає підтримку, інформацію про фінансову допомогу та можливі кваліфікації [143].

France Travail створила практичний набір інструментів, магазин Emploi, призначений для шукачів роботи, з метою допомогти їм зорієнтуватися в сфері навчання та консультування. Магазин Emploi – це безкоштовний сервіс, який пропонує широкий вибір веб- та мобільних послуг, інструментів електронного навчання, пов'язаних із працевлаштуванням та навчанням. Ця платформа забезпечує уявлення про існуючі послуги, а отже, сприяє реалізації навчальних проєктів та/або проєктів пошуку роботи, а також створенню професійного проєкту.

На вебсайті France Travail (https://www.info.gouv.fr/actualite/france-travail-comment-ca-marche) резюме стає «профілем навичок», який інтегрується в професійний проєкт. Це дозволяє виявити навички шукача роботи та представити їх рекрутерам (https://www.info.gouv.fr/actualite/france-travail-comment-ca-marche).

[142] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

[143] Там же

Caisse des Dépôts надає послугу, доступну для всіх власників номера соціального страхування, починаючи з 15 років: https://lannuaire.service-public.gouv.fr/institutions-juridictions/20b442d5-1447-44db-a2f9-e7f7462e804d. Цей сервіс пропонуватиме попередньо завантажену, автентичну особисту інформацію та дозволить власникам вводити додаткові дані, сертифіковані чи ні, та ділитися ними, гарантуючи, що їхні дані будуть захищені. Цей паспорт навичок, паспорт даних, буде доступний через France Connect, що гарантуватиме фіксацію його професійного досвіду і дозволить оцінити професійні навички користувачів, а також гарантуватиме наявність титулів, сертифікатів та дипломів початкової або безперервної освіти, а також дозволить побачити навички користувачів, набуті під час навчання. Це дозволить кожному користувачеві оцінити свої набуті навички та визначити можливості працевлаштування та подальшого навчання, пов'язані з ними, щоб спроєктувати себе у майбутнє.

Порівняльний аналіз систем професійної орієнтації та кар'єрного консультування у Франції та Україні виявляє як спільні стратегічні цілі, так і суттєві відмінності в інституційній зрілості, моделях управління та практичній реалізації. В обох країнах кар'єрна орієнтація визнається важливим механізмом підтримки громадян у процесі прийняття рішень щодо освіти, сприяння переходу від навчання до працевлаштування та заохочення навчання протягом усього життя. Однак ці дві системи розвивалися в різних історичних умовах та в рамках різних політичних стратегій, що вплинуло на їхні організаційні структури та рівні інституційного розвитку.

Французька система професійної орієнтації характеризується тривалою історичною еволюцією та складною інституційною мережею, що інтегрує освіту, політику зайнятості та регіональне управління. Професійна орієнтація у Франції вбудована в концепцію орієнтації протягом усього життя, послуги розроблені для підтримки осіб на різних етапах їхнього освітнього та професійного життя. Система організована на основі співпраці між національним урядом та

регіональними органами влади. Національні міністерства встановлюють політичні рамки та надають орієнтацію в рамках системи освіти, тоді як регіональні уряди координують послуги, пов'язані з навчанням, зайнятістю та орієнтацією дорослих, через регіональну державну службу орієнтації, відому як SPRO. Ця система забезпечує громадянам доступ до безкоштовної та об'єктивної інформації про професії, можливості навчання, кваліфікації та перспективи на ринку праці.

У французькій системі освіти професійна орієнтація безпосередньо інтегрована в шкільні навчальні програми. Учні починають отримувати структуровані профорієнтаційні заходи під час навчання в молодших класах середньої школи, і ці заходи інтенсифікуються під час навчання у старших класах середньої школи. У розкладі занять виділено спеціальні години для професійної орієнтації, що допомагає учням вивчати освітні шляхи, розуміти тенденції ринку праці та готуватися до майбутнього професійного вибору. Кількість годин, присвячених професійній орієнтації, значно збільшується в програмах професійної освіти, що відображає важливість підготовки до кар'єри в рамках професійних шляхів.

На інституційному рівні Франція розбудувала широку мережу спеціалізованих організацій, що підтримують орієнтацію та консультування. Серед найважливіших – інформаційно-орієнтаційні центри (CIO), які надають консультаційні послуги учням, батькам та дорослим, що потребують освітніх або професійних порад. Ці центри працюють під керівництвом Міністерства освіти та слугують місцевими осередками для орієнтаційних заходів. Вони співпрацюють з іншими установами, такими як молодіжні інформаційні центри, університетські служби орієнтації, агентства з працевлаштування та професійні організації [144].

Дослідження та професійна підготовка також відіграють важливу роль у французькій системі професійної орієнтації. Такі установи, як Національний

[144] Cedefop (2023). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France.* CareersNet national records. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0

інститут досліджень праці та професійної орієнтації (Institut national d’étude du travail et d’orientation professionnelle), проводять дослідження з питань розвитку кар’єри та забезпечують спеціалізовану підготовку фахівців з професійної орієнтації. Ця інституційна інфраструктура сприяє професіоналізації професійної орієнтаційної діяльності.

Ще однією характерною рисою французької системи є її тісний зв’язок з управлінням ринком праці та професійною підготовкою. Такі національні органи, як France Compétences, координують фінансування, регулювання та оцінку професійної підготовки та навчання на виробництві, забезпечуючи зв’язок професійної орієнтації з ширшими стратегіями розвитку трудових ресурсів.

Натомість система професійної орієнтації в Україні досі перебуває в процесі активної інституційної трансформації. Історично професійна орієнтація асоціювалася переважно з системою освіти й була зосереджена на допомозі учням у виборі професії під час навчання в школі. Школи, заклади професійної освіти та служби зайнятості організовували заходи з професійної орієнтації, такі як консультації з вибору професії, інформаційні заходи про професії та зустрічі з представниками різних професій. Хоча ці заходи забезпечували базову підтримку в орієнтації, системі бракувало повністю інтегрованої національної структури для професійної орієнтації протягом усього життя.

Проте в останні роки Україна провела значні реформи, спрямовані на модернізацію професійної орієнтації та її приведення у відповідність до європейських стандартів. Ці реформи тісно пов’язані з ширшими процесами модернізації освіти та реструктуризації ринку праці. Українські вчені дедалі більше наголошують на ролі професійної орієнтації у розвитку людського капіталу, підвищенні якості професійної освіти та підтримці економічної конкурентоспроможності. Як результат, з’явилися нові інституційні ініціативи,

зокрема створення служб професійної орієнтації в закладах освіти та розробка професійних стандартів для консультантів з професійної орієнтації [145].

Одна з основних відмінностей між цими двома системами стосується управління та інституційної координації. У Франції професійна орієнтація здійснюється через налагоджену мережу спеціалізованих установ, які діють у рамках чітко визначеної національної та регіональної політики. Ця система спирається на багаторічний досвід інституційного розвитку, програми професійної підготовки та наукову підтримку. Україна, з іншого боку, все ще будує комплексну інфраструктуру для професійної орієнтації. Хоча школи та служби зайнятості відіграють важливу роль, координація між закладами освіти, організаціями ринку праці та регіональними органами влади залишається у процесі розвитку.

Інша важлива відмінність стосується професіоналізації кар'єрного консультування. У Франції професійна орієнтація підтримується спеціалізованою професійною спільнотою, до якої входять кваліфіковані психологи, консультанти та дослідники. Офіційні програми підготовки та науково-дослідні інститути сприяють розвитку професійних компетентностей та методологічних підходів. В Україні професія кар'єрного консультанта лише нещодавно почала отримувати офіційне визнання, і зараз докладаються зусилля для створення програм підготовки та рамок компетентностей для фахівців з професійної орієнтації.

Інтеграція професійної орієнтації у стратегії навчання протягом усього життя також відрізняється у цих двох країнах. У Франції створено комплексну систему професійної орієнтації протягом усього життя, яка обслуговує не лише учнів, а й дорослих, що прагнуть професійного розвитку, перепідготовки або зміни кар'єри. Послуги з професійної орієнтації надаються через різноманітні канали, зокрема школи, університети, служби зайнятості та спеціалізовані

[145] Basil L., Orlov V., Pryhodii M. Professional development of vocational teachers in the context of society digitalization. In O. Blaha, I. Ostopolets (Eds) Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives. The University of Technology in Katowice Press, Katowice. 2024. (p. 796-818). https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741638

консультаційні центри. В Україні, хоча концепція навчання протягом усього життя дедалі частіше підкреслюється в наукових дискусіях, послуги з професійної орієнтації для дорослих та переходу на нову посаду в середині кар'єри все ще перебувають на стадії розвитку [146].

Незважаючи на ці відмінності, обидві системи мають кілька важливих спільних рис. Обидві країни визнають важливість професійної орієнтації для підтримки освітніх переходів та інтеграції на ринок праці. Обидві системи передбачають співпрацю між закладами освіти та службами зайнятості, і на обидві впливають європейські політичні рамки, що сприяють навчанню протягом усього життя, мобільності та адаптивності до ринку праці. Крім того, і Франція, і Україна працюють над зміцненням партнерських відносин між освітою та промисловістю, щоб забезпечити відповідність навчальних програм мінливим потребам економіки [147].

Слід зазначити, що системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування у Франції та Україні перебувають на різних етапах інституційного розвитку, але мають спільні стратегічні цілі. Франція має зрілу та високоінституціоналізовану систему орієнтації, яка характеризується потужною регіональною координацією, професійною компетентністю та інтеграцією з політикою ринку праці. Водночас Україна активно реформує свої структури орієнтації з метою створення сучасної системи, що відповідає європейським стандартам і здатна підтримувати громадян протягом усього їхнього освітнього та професійного життя. Отже, досвід Франції надає цінну інформацію для України, яка продовжує розвивати власну комплексну систему професійної орієнтації та

[146]Titova O., Luzan P., Mosia I. The concept of college teacher's professional competence development. In: O. Blaha, I. Ostopolets (Eds), Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives, 2024. (pp. 819–829). Digital Economy And Digital Society (DEDS2024). Academy of Silesia, Katowice, https://doi.org/10.54264/M036 . https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742383/

[147]Eurydice (2023). France overview. https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/france/overview

посилювати роль консультаційних служб у сфері освіти, зайнятості та навчання протягом усього життя [148].

2.12. Система та практики професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя у Швейцарській Конфедерації

Закон про професійну підготовку 1978 року передбачав підтримку професійного консультування у Швейцарській конфедерації (далі – Швейцарія) через фінансові внески кантонів та інші заходи. У 2002 році набув чинності новий Закон про професійну та професійну освіту та навчання (VPETA) відповідно до якого припинялося фінансування професійного консультування федеральним урядом і передавалася відповідальність за ці послуги виключно кантонам, а також було визначено набір завдань кантональних центрів консультування впродовж життя (LLG – Lifelong Guidance centres). Зазначалося, що у співпраці з партнерами фахівці професійної, освітньої та кар'єрної орієнтації допомагають особам готуватися, обирати та формувати свою кар'єру. Рекомендації охоплюють надання загальної інформації про існуючі освітні та навчальні програми, а також конкретної інформації та порад, що враховують індивідуальні потреби. Особиста порада покликана допомогти особам, які шукають поради, приймати обґрунтовані професійні, освітні та кар'єрні рішення на основі їхніх специфічних навичок і здібностей, а також потреб ринку праці.

З впровадженням VPETA у 2004 році спостерігалося різке зменшення присутності та впливу довічного консультування на національному рівні. VPETA з 2002 року описує кантональний мандат у надзвичайно загальних термінах і передає виключну компетенцію для впровадження LLG кантональним органам. Внаслідок цього загальні умови та спектр послуг, що застосовуються до LLG, можуть суттєво відрізнятися від кантону до кантону.

[148] Гриценок, І.А. (2025, 11 грудня). Вимоги ринку праці щодо сформованості кар'єрної компетентності здобувачів фахової передвищої освіти В В.О. Радкевич (Ред.). *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XX Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ, С. 386-395. Взято з: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/748168/

У 2014 році Державний секретаріат освіти, досліджень та інновацій (SERI) запустив проєкт «VPET 2030» з метою підготовки швейцарської системи VPET до майбутнього [149]. Відповідно до бачення та стратегічних настанов, розроблених з 2018 року, було підкреслено актуальність ефективного професійного, освітнього та кар'єрного консультування. Стало зрозуміло, що інформація та рекомендації щодо початкової та подальшої освіти і навчання знову стали важливими завдяки зростаючій гнучкості професійної освіти та навчання, більш надійній підтримці проникливості в швейцарській системі освіти та потребі в навчанні протягом усього життя. Водночас стала більш очевидною розбіжність між національним розвитком швейцарської системи VPET з одного боку та гетерогенними підходами до керівництва та інформації на кантональному рівні з іншого. Для вирішення цієї проблеми Конференція кантональних міністрів освіти (Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen EDK) доручила Конференції керівників офісів кар'єрного та освітнього консультування (Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB) – нині Швейцарській конференції з довічного керівництва – розробити національну стратегію довічного консультування. Ці роботи розпочалися наприкінці 2018 року, і EDK ухвалила отриману стратегію у 2021 році. Відтоді Швейцарська конфедерація довічного керівництва та кантони впроваджують цю стратегію. Мета – досягти певного ступеня міжкантональної гармонізації.

Попри цей прогрес, між кантонами все ще існують значні відмінності у структурі кантональних центрів довічного консультування та у спектрі напропонованих послуг. Відповідні розділи інвентаризації для країни не нададуть повного огляду всіх кантональних відмінностей; Натомість акцент робиться на ключових елементах, які можна знайти у всіх кантонах, підкреслюючи деякі особливо цікаві кантональні особливості.

[149] An important milestone for twelve projects carried out in partnership between research institutes and companies https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/phys/quantum-electronics/optical-nanomaterials-dam/documents/Extracted_2_18_SBFI-NEWS_en.pdf

У Швейцарії термін професійне, академічне та кар'єрне консультування (VACC) зазвичай використовується в законах і постановах. Термін професійне консультування зазвичай стосується консультування підлітків і молодих дорослих у їхньому першому освіті чи кар'єрному виборі. Академічне консультування стосується вибору вищої освіти. Кар'єрне консультування використовується для консультування дорослих у питаннях кар'єри. Для простоти в цьому документі використовується міжнародно вживаний термін «довічне керівництво».

Кантональні та державні установи у Швейцарії відповідальні за впровадження кар'єрного консультування. Їх традиційно називають «центрами кар'єрної інформації» (Berufsinformationszentren) або «центрами кар'єрного консультування та інформації» (Berufsberatungs und Informationszentren). Щоб підкреслити, що центри охоплюють весь спектр професійного консультування, академічного консультування та кар'єрного консультування, у цьому документі використовується термін «центри довічного консультування» (німецькою «Schweizerische Konferenz für Berufs, Studien- und Laufbahnberatung» – SK BSLB). Позначення SC BLLG було введено у 2023 році і замінило позначення «Конференція керівників офісів кар'єрного та академічного консультування» (KBSB). Для ясності нижче використовується нове позначення Швейцарська конференція з довічного керівництва, навіть якщо текстові уривки посилаються на твердження або документи з часів, коли старе позначення ще використовувалося.

У Швейцарії кантони відповідають за консультування з кар'єри. Федеральний акт VPETA від 2002 року та відповідний ординанс VPETO лише вказують вимоги до підготовки та кваліфікації, які мають мати практики довічного консультування, і надають приблизний огляд предметних напрямків, які мають охоплюватися кантональними центрами довічного консультування, які обслуговують користувачів усіх вікових категорій у різних контекстах освіти, навчання та ринку праці. У всіх 26 кантонах Швейцарії є державні Lifelong Guidance centres. За винятком одного кантону (Ааргау), це державні послуги, які

надаються відповідним кантональним департаментом освіти, зазвичай через відділення кантонального офісу VET. У деяких кантонах (наприклад, Фрібур, Юра, Швіц, Урі, Цуг) центри довічного консультування організовані як окремий орган під прямим наглядом політичної влади або кантонального міністра освіти. Оскільки VPETA не визначає детально обов'язки кантональних органів, послуги та стратегії довічного консультування кантональних органів можуть суттєво відрізнятися. Швейцарська конференція з довічного консультування відповідає за забезпечення належної координації. У цій ролі вона сприяє взаємодії між директорами кантонів, керує спільними проєктами та координує з EDK на національному рівні.

У кожному кантоні центри довічного консультування зазвичай тісно співпрацюють зі школами нижчих шкіл для надання професійного консультування. У більшості кантонів існують рамки, яка чітко визначає ролі та обов'язки шкіл нижчої середньої школи та центрів довічної консультації. Це робиться для забезпечення універсального доступу всіх молодих людей до послуг професійного консультування, як приклад, політична рамка професійної орієнтації, встановлена кантоном Берн. Крім того, основні навчальні плани також передбачають, що школи відповідають за підготовку учнів до професійного вибору.

У більшості кантонів центри довічних консультацій також систематично співпрацюють із старшими середніми школами для надання освітніх консультацій. Сюди належать Gymnasien (бакалаврські школи) та Fachmittelschulen (спеціалізовані школи), які є двома типами загальноосвітніх шкіл, що існують у Швейцарії. Освітнє консультування покликане допомогти учням цих шкіл приймати обґрунтовані рішення щодо майбутнього вибору університету. Хоча співпраця з центрами довічного консультування також поширюється на

професійні школи, загалом вона менш структурована. На рівні вищої освіти деякі університети мають власні освітні консультаційні служби [150].

Різноманітні послуги, особливо пов'язані з інформацією, безперервною освітою, навчанням і діагностикою, надаються Швейцарським сервісним центром професійної освіти та професійної, освітньої і кар'єрної орієнтації (SDBB). Ця організація фінансується Конфедерацією та кантонами. Окрім виконання завдань, пов'язаних із професійною освітою та навчанням, SDBB переважно розробляє та розповсюджує інформаційні матеріали про професії та варіанти навчання. SDBB керує вебсайтом berufsberatung.ch, який слугує інформаційним порталом для державних центрів довічної консультації. Цей вебсайт надає повну документацію щодо професій, навчальних програм та можливостей подальшого навчання, доступних у Швейцарії. Також ведеться список компаній, які пропонують стажування. Окрім цього вебсайту, існують приватні платформи, які також доступні для всього населення безкоштовно, але фінансуються компаніями або бізнес-організаціями, наприклад Yousty.ch Gateway.one. Платформи зазвичай фінансуються організаціями у сфері праці та компаніями, тому існує ризик з точки зору об'єктивності, наприклад, надаючи переваги інформації про платне навчання, однак доступ безкоштовний для всіх.

У більшості кантонів центри довічних консультацій тісно співпрацюють із регіональними центрами зайнятості (REC) для надання кар'єрного консультування. REC допомагають безробітним знайти роботу і можуть направляти шукачів роботи до практиків з постійного консультування. У більшості кантонів офіси страхування інвалідності (Invalidenversicherung) мають власних фахівців з довічного консультування, тоді як у деяких кантонах ця роль делегується кантональному центру довічної консультації або приватним провайдерам.

[150] Inventory of lifelong guidance systems and practices – Cedefop.
https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-switzerland

Співпраця з соціальними службами варіюється від кантону до кантону. У деяких випадках соціальні служби можуть направити своїх клієнтів до кантональних центрів довічної консультації для уточнення питань, пов'язаних із кар'єрою. Однак часто немає систематичного обміну між довічними консультантами та соціальними працівниками щодо результатів консультування. У 2024 році Швейцарська конференція соціального забезпечення (SKOS) та Швейцарська конференція з довічного консультування підписали «Лист про наміри», щоб забезпечити отримувачам соціальної допомоги у всіх кантонах доступ до безкоштовних послуг довічного консультування.

Поряд із державними центрами довічної консультації існує багато невеликих і дуже малих приватних консультаційних центрів. Крім того, деякі приватні школи та професійні асоціації надають послуги кар'єрного консультування. Витрати на їхні послуги зазвичай покривають самі клієнти або фінансуються членськими внесками чи шкільними внесками. Взаємодія між цими приватними провайдерами та державними центрами довічного консультування зазвичай є нерегулярною та неструктурованою. У 2024 році Швейцарська конференція з довічного консультування ухвалила позиційний документ, в якому виклали основні принципи, намагаючись прояснити позицію державних центрів довічного консультування щодо приватних провайдерів [151]. У ньому зазначено, що кантональні центри довічної консультації діють у суспільних інтересах і тому зобов'язані виконувати свої юридичні повноваження, тому надають більшість послуг безкоштовно для громадськості. Водночас ці послуги не доступні безстроково, але довічний консультант визначає обсяг послуги на основі потреби у консультаціях. Приватні постачальники доповнюють ці пропозиції для тих, хто готовий платити за більш широкі послуги, або пропозиціями, які подібні до державних довічних консультацій, але працюють за альтернативними підходами.

[151] Swiss Conference for Lifelong Guidance. (2024). https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-switzerland

Консультації з кар'єрних орієнтацій у Швейцарії є фундаментальною частиною системи професійної освіти та навчання. Вони забезпечують високий рівень працевлаштування та гнучкість освітніх маршрутів завдяки дуальній системі та комплексній підтримці. Основними аспектами кар'єрної орієнтації є:

- Доступність та розгалуженість: У Швейцарії діє понад 300 консультаційних служб, що забезпечує щільну мережу підтримки для молоді та дорослих.
- Діяльність центрів (BIZ/OP/CIO)*:* кантони зобов'язані утримувати центри професійної, навчальної та кар'єрної інформації (Berufsinformationszentrum – BIZ), які надають безкоштовні консультації, інформаційні ресурси та діагностичні інструменти.
- Кар'єрне консультування в VET-школах: консультанти допомагають студентам у виборі спеціальності, підготовці до співбесід, створенні кар'єрного плану та вирішенні професійних криз.
- Індивідуалізація*:* консультації включають оцінку особистих інтересів, навичок та потреб ринку праці.

Ключовими особливостями системи є:

1. Дворічні та чотирирічні програми**:** консультанти допомагають вибрати між 2-річними програмами (сертифікат EBA) для людей з академічними труднощами та 3-4 річними програмами (диплом VET).
2. Постійний супровід**:** підтримка надається не тільки під час вибору професії, а й протягом навчання, допомагаючи адаптуватися до робочого середовища.
3. Перехідність (Permeability): кар'єрне консультування допомагає молоді побачити шлях від базової професійної освіти до вищої професійної освіти (PET) або університетів прикладних наук (через федеральний професійний бакалаврат).

4. Професіоналізація консультантів: консультанти – це фахівці з вищою освітою (MAS-ступінь), що забезпечує високу якість послуг.

Роль партнерів полягає в тому, що швейцарська система кар'єрної орієнтації базується на співпраці між школами, роботодавцями (які пропонують стажування) та кантональними органами влади [152].

Berufsberatung (з нім. – профорієнтація, консультація з вибору професії) – це комплексна система професійної орієнтації, навчання та працевлаштування, розроблена спеціально для допомоги молоді та дорослим у Швейцарії, зокрема для біженців (наприклад, з України), у виборі майбутньої професії та пошуку роботи. Основними її елементами є:

BIZ (Berufsberatungs und Informationszentren): Центри профорієнтації та інформації, де можна отримати консультацію щодо вибору професії.

Schnupperlehre (Ознайомча практика): Можливість пройти стажування протягом 2-3 днів, щоб спробувати себе в різних професіях.

Brückenangebote (Перехідні програми): Державні програми, які допомагають подолати розрив між школою та професійним навчанням [153].

Спеціалізований портал Berufsberatung (https://www.berufsberatung.ch/de) є ресурсом, який допомагає знайти відповіді на запитання: «Куди піти вчитися?», «Яку професію обрати?», «Як знайти місце для навчання?», «Як працює швейцарська система освіти?». Він також стосується спеціалізованих консультацій для дорослих або осіб зі статусом тимчасового захисту, що надаються державними службами. Така консультація зазвичай включає:

– Вибір професії: допомога у пошуку напрямку серед понад 200 доступних професій.

[152] Примітка: Досвід Швейцарії зараз активно адаптується в Україні в рамках проєктів, таких як Edup та DECIDE, для покращення системи профосвіти та навчання ка'єрних радників

[153] Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. https://www.berufsberatung.ch/

– Пошук навчання (Ausbildung): допомога у пошуку підприємств для практичного навчання або місця у вищому навчальному закладі.

– Визнання дипломів: інформація про те, як підтвердити свою іноземну освіту для роботи на місцевому ринку.

– Практика (Schnupperlehre): організація короткострокових стажувань (2–3 дні), щоб «спробувати» професію на практиці.

Портал Berufsberatung також спрямовано на надання відповідних послуг українцям, яким Швейцарія надала тимчасовий захист. На порталі українською мовою розміщено інформацію щодо системи освіти Швейцарії та професій, якими можуть оволодіти біженці з України.

ЗАКЛЮЧЕННЯ

Проведений у посібнику аналіз європейської політики та національних практик професійної орієнтації й кар'єрного консультування впродовж життя засвідчує зростання стратегічного значення цієї сфери для розвитку людського капіталу, модернізації освіти, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення стійкості суспільства в умовах соціально-економічних трансформацій та воєнного стану. За сучасних умов професійна орієнтація та кар'єрне консультування набувають значення не лише як інструменти допомоги у виборі професії, а й як системні механізми підтримки людини у визначенні освітніх і професійних цілей, плануванні кар'єри, розвитку компетентностей, адаптації до змін на ринку праці та реалізації особистісного потенціалу впродовж життя.

Узагальнення еволюції політики Європейського Союзу у сфері консультування впродовж життя дає змогу констатувати поступове розширення її змісту – від переважно профорієнтаційної підтримки молоді під час вибору професії та освітнього маршруту до комплексної системи послуг, спрямованих на супровід освітніх і професійних переходів людини на різних етапах її життя.

Важливими складниками цього процесу стали посилення взаємозв'язку між політиками освіти, зайнятості та навчання впродовж життя, розвиток підходів до формування навичок управління кар'єрою, удосконалення механізмів інформування про освітні можливості й перспективи працевлаштування, а також розширення доступу до консультаційних послуг для різних категорій населення.

Концепція *lifelong guidance* – консультування впродовж життя (або довічне консультування) – відображає сучасне розуміння професійної орієнтації та кар'єрного консультування як безперервного процесу підтримки людини в управлінні власною освітньою і професійною траєкторією. Її реалізація передбачає поєднання інформування, консультування, оцінювання компетентностей, розвитку здатності до професійного самовизначення, прийняття обґрунтованих кар'єрних рішень і планування подальшого навчання. Такий підхід дає змогу розглядати професійний розвиток не як одноразовий вибір професії, а як послідовність взаємопов'язаних рішень, що потребують усвідомлення особистих інтересів і можливостей, аналізу змін у світі праці та готовності до навчання, професійної мобільності й адаптації.

Важливим чинником становлення європейського простору професійної орієнтації та кар'єрного консультування є діяльність міжнародних мереж, які забезпечують обмін інформацією, поширення інноваційних підходів, професійне навчання фахівців і розвиток співпраці між державами та заінтересованими сторонами. Їхня діяльність сприяє формуванню спільних орієнтирів щодо доступності, якості та результативності консультаційних послуг, удосконаленню науково-методичного забезпечення, а також поширенню практик, спрямованих на розвиток навичок управління кар'єрою та підвищення самостійності людини у прийнятті освітніх і професійних рішень.

Порівняльний аналіз національних систем Австрійської Республіки, Італійської Республіки, Королівства Данія, Королівства Швеція, Республіки Ірландія, Республіки Польща, Сполученого Королівства Великої Британії та

Північної Ірландії, Турецької Республіки, Федеративної Республіки Німеччини, Фінляндської Республіки, Французької Республіки та Швейцарської Конфедерації дає підстави стверджувати, що універсальної моделі організації професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя не існує. Національні системи відрізняються розподілом повноважень між державними установами, закладами освіти, службами зайнятості та іншими суб'єктами, організаційними механізмами надання послуг, ступенем залучення роботодавців і соціальних партнерів, а також методами супроводу різних категорій населення. Водночас у розглянутих країнах можна виокремити спільні тенденції, що відображають загальні напрями розвитку європейської політики у цій сфері.

По-перше, простежується тенденція до інтеграції професійної орієнтації та кар'єрного консультування в політики освіти, зайнятості й розвитку людського капіталу. Це передбачає координацію діяльності освітніх установ, державних і недержавних консультаційних служб, роботодавців та інших учасників професійного розвитку людини. Ефективність такої взаємодії залежить від чіткого розподілу функцій, доступності актуальної інформації, узгодженості послуг і забезпечення наступності підтримки під час переходу від навчання до праці, зміни професії або повернення до освітнього процесу.

По-друге, важливим напрямом є забезпечення доступності професійної орієнтації та кар'єрного консультування для різних вікових і соціальних груп. Поряд із підтримкою учнівської та студентської молоді розвиваються практики консультування дорослого населення, працівників, які потребують оновлення компетентностей, осіб, що змінюють професійну траєкторію, та громадян, які стикаються з перешкодами у працевлаштуванні. Особливого значення набуває адресність послуг, що передбачає врахування індивідуальних потреб, життєвих обставин, попереднього освітнього й професійного досвіду та перспектив зайнятості.

По-третє, посилюється увага до розвитку навичок управління кар'єрою, які

забезпечують здатність людини усвідомлювати власні інтереси й можливості, визначати професійні цілі, аналізувати інформацію про ринок праці, планувати освітні та професійні кроки, приймати рішення й оцінювати їхні результати. Формування таких навичок розглядається як важлива умова самостійності особистості у професійному самовизначенні та готовності до змін. Відповідно, професійна орієнтація й кар'єрне консультування мають передбачати не лише надання рекомендацій, а й розвиток здатності людини самостійно управляти власною освітньо-професійною траєкторією.

По-четверте, значного поширення набувають цифрові інструменти професійної орієнтації та кар'єрного консультування. Електронні платформи, інформаційні ресурси про професії, освітні програми та ринок праці, засоби дистанційного консультування, цифрові інструменти оцінювання компетентностей і технології на основі штучного інтелекту розширюють можливості доступу до відповідних послуг. Водночас цифровізація актуалізує питання достовірності інформації, захисту персональних даних, цифрової інклюзії та збереження професійної ролі консультанта у складних ситуаціях, що потребують індивідуального підходу.

По-п'яте, важливим напрямом удосконалення національних систем є розвиток професійної компетентності фахівців, які надають послуги з професійної орієнтації та кар'єрного консультування. Якість їхньої діяльності залежить від володіння сучасними методами консультування, знання освітніх можливостей і тенденцій ринку праці, здатності працювати з різними категоріями населення, використовувати цифрові ресурси та забезпечувати індивідуальний супровід. Не менш значущими є розроблення стандартів якості послуг, моніторинг їхньої результативності та застосування доказових підходів до оцінювання потреб і досягнутих результатів.

Узагальнений європейський досвід засвідчує, що результативність професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя

визначається не лише наявністю відповідних установ або інформаційних ресурсів, а й узгодженістю їхньої діяльності, доступністю послуг, якістю методичного забезпечення, компетентністю фахівців і здатністю системи реагувати на зміни освітнього середовища та ринку праці. Важливими умовами її розвитку є міжвідомча координація, партнерство державних і недержавних суб'єктів, участь роботодавців, регулярне оновлення інформаційних ресурсів і використання результатів досліджень для вдосконалення практик консультування.

Для України результати аналізу європейського досвіду становлять підґрунтя для визначення перспективних напрямів модернізації професійної орієнтації та кар'єрного консультування з урахуванням національних освітніх, соціальних та економічних потреб. Актуальність цього завдання посилюється в умовах воєнного стану, структурних змін на ринку праці, негативних демографічних тенденцій та майбутнього повоєнного відновлення. Руйнування інфраструктури, вимушене переміщення населення, зміни професійної структури зайнятості, потреба у відновленні виробництва та розвитку нових секторів економіки зумовлюють необхідність ефективної підтримки людини у виборі професії, здобутті затребуваних кваліфікацій, перекваліфікації та поверненні до трудової діяльності.

Особливої уваги потребує розвиток професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів освіти, зокрема учнів закладів професійної освіти, які одночасно опановують програми профільної середньої освіти та здобувають професійну кваліфікацію. Застосування європейських підходів у цій сфері може сприяти узгодженню освітніх і професійних цілей, формуванню навичок управління кар'єрою, усвідомленому вибору подальших освітніх маршрутів, розвитку підприємницької ініціативи та готовності до професійної мобільності. Важливим є створення умов для взаємодії закладів загальної середньої та професійної освіти, роботодавців, служб зайнятості, територіальних громад і фахівців із кар'єрного консультування.

Водночас адаптація зарубіжних практик потребує врахування особливостей

української системи освіти й зайнятості, нормативно-правових умов, кадрових та організаційних ресурсів, а також потреб різних категорій населення. Пріоритетним завданням є не механічне відтворення окремих національних моделей, а критичний відбір і творче переосмислення підходів, які можуть забезпечити підвищення якості, доступності та результативності послуг в Україні. Такий підхід передбачає поєднання міжнародних орієнтирів із національними традиціями, результатами вітчизняних наукових досліджень і практичним досвідом закладів освіти та установ, що здійснюють підтримку професійного розвитку людини.

Перспективними напрямами подальшого розвитку професійної орієнтації та кар'єрного консультування в Україні є вдосконалення нормативно-методичного забезпечення, формування узгодженої взаємодії між суб'єктами надання послуг, розвиток професійної компетентності фахівців, упровадження сучасних діагностичних і цифрових інструментів, розширення доступу до інформації про професії, кваліфікації та перспективи зайнятості. Необхідним є також розроблення механізмів моніторингу якості й результативності консультування, посилення зв'язків між закладами освіти та роботодавцями, підтримка професійного самовизначення молоді й створення можливостей для навчання та професійного розвитку дорослого населення.

Отже, європейський досвід професійної орієнтації та кар'єрного консультування впродовж життя засвідчує важливість переходу до цілісної, доступної та гнучкої системи підтримки людини в управлінні освітньою і професійною траєкторією. Її ефективність забезпечується поєднанням державної політики, діяльності освітніх інституцій, консультаційних служб, роботодавців і соціальних партнерів, розвитком навичок управління кар'єрою, використанням сучасних інформаційних технологій та постійним удосконаленням професійної діяльності фахівців.

Виробничо-практичне видання

Автори
Байдулін Валерій Борисович
Ваніна Наталія Миколаївна
Гриценок Інна Антонівна
Закатнов Дмитро Олексійович
Орлов Валерій Федорович

Професійна орієнтація та розвиток кар'єри: європейські практики.

Практичний посібник

[Електронне видання]

Науковий редактор – Д.О. Закатнов
Технічний редактор – Н.М. Ваніна
Комп'ютерна верстка та обкладинка – Л.О. Шестерікова [154]

Формат 60х84/16.
Авт. арк. 6,0.

Видавець і виготівник Інститут професійної освіти НАПН України.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:
серія ДК № 3805 від 21.06.2010 року

[154] У дизайні палітурки використано фото з мережі Інтернет:https://www.vecteezy.com/free-vector/career-counselor?page=2