ЗМІСТ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Інститут професійної освіти НАПН України

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ЗМІСТ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Методичні рекомендації

КИЇВ – 2026

УДК 377.048:[331.548:331.108.4]:338.246.88(477)
З 69

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту професійної освіти НАПН України
(протокол № 9 від 24 вересня 2026 р.)

Р е ц е н з е н т и :

Ірина Андрощук, доктор педагогічних наук, професор кафедри технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва, завідувачка навчально-методичного відділу Хмельницького національного університету

Олена Загіка, кандидат педагогічних наук, директор Вищого професійного училища № 25 м. Хмельницького

З 69 **Зміст і методика підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри для повоєнного відновлення економіки України засобами професійної орієнтації: методичні рекомендації** / Базиль Л.О., Байдулін В.Б., Ваніна Н.М., Гриценок І.А., Закатнов Д.О., Орлов В.Ф., Романова Г.М.; за ред. Закатнова Д.О. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2026. – 150 с.

ISBN 978-617-9017-03-2

У методичних рекомендаціях визначено змістові, організаційні та методичні засади професійної орієнтації здобувачів професійної та фахової передвищої освіти, спрямованої на формування кар'єрних компетентностей, проєктування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, самостійного управління кар'єрою та адаптації до змін у сфері праці. Схарактеризовано особливості професійного становлення здобувачів різних рівнів освіти, представлено методики групової та індивідуальної профорієнтаційної роботи, інтерактивні форми й технології консультування з кар'єри, підходи до підготовки майбутніх фахівців до працевлаштування та професійної адаптації. Розкрито організаційно-методичні засади діяльності центрів кар'єри у закладах професійної та фахової передвищої освіти, зокрема щодо використання цифрових платформ і сервісів кар'єрної підтримки, налагодження співпраці з роботодавцями та службами зайнятості, моніторингу кар'єрних траєкторій випускників. Визначено роль кар'єрної компетентності та професійної агентності педагогічних працівників у забезпеченні ефективності профорієнтаційної діяльності. Запропоновано підходи до оцінювання її результативності на основі системи критеріїв і показників. Узагальнено європейський досвід безперервної професійної орієнтації та консультування з кар'єри, окреслено можливості адаптації відповідних практик до умов функціонування української системи професійної та фахової передвищої освіти.

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

ISBN 978-617-9017-03-2
https://doi.org/10.32836/978-617-9017-03-2/2026

© 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 1. ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ 7

1.1. Виклики повоєнного відновлення економіки України та потреби ринку праці 7

1.2. Мета, зміст та складники професійної орієнтації здобувачів професійної та фахової передвищої освіти 10

1.3. Формування професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти 11

1.4. Соціальне партнерство і організація ефективної взаємодії з роботодавцями як чинник формування кар'єрних орієнтацій 27

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 29

2.1. Методика професійної діагностики студентів закладів професійної освіти 29

2.2. Інтерактивні форми профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти 35

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ 50

3.1. Особливості кар'єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти 50

РОЗДІЛ 4. МЕТОДИКА ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ 75

4.1. Організаційні засади діяльності центру кар'єри 75

4.2. Використання цифрових платформ та сервісів кар'єрної підтримки в центрах кар'єри закладів професійної і фахової передвищої освіти 88

4.3. Співпраця з роботодавцями та службами зайнятості в умовах закладів професійної і фахової передвищої освіти 90

4.4. Моніторинг кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної і фахової передвищої освіти 92

РОЗДІЛ 5. АГЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ..... 95

5.1. Кар'єрна компетентність педагога як умова ефективної профорієнтаційної діяльності..... 95

5.2. Методика розвитку агентності педагогів у сфері професійної орієнтації та консультування з кар'єри 104

РОЗДІЛ 6. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ І ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ 112

6.2. Моніторинг профорієнтаційної діяльності закладів професійної та фахової передвищої освіти 122

РОЗДІЛ 7. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ..... 135

7.1. Сучасна політика консультування з кар'єри в країнах ЄС 135

7.2. Трансформація концептуальних підходів до розуміння кар'єрної компетентності в європейському освітньому просторі 139

ЗАКЛЮЧЕННЯ..... 148

ВСТУП

Повномасштабна збройна агресія проти України зумовила масштабні трансформації економіки, ринку праці, системи зайнятості населення та сфери професійної освіти. За таких обставин професійна освіта набуває особливого значення як стратегічний чинник формування людського капіталу, забезпечення кадрових потреб економіки та підготовки кваліфікованих працівників для відбудови й модернізації економіки України. За такого підходу особливої актуальності набуває розвиток системи професійної орієнтації та консультування з кар'єри, здатної забезпечувати не лише професійне самовизначення молоді, а й формування готовності особистості до усвідомленого вибору професії, планування освітньо-професійної траєкторії, самостійного управління кар'єрним розвитком, адаптації до змін на ринку праці та реалізації власного професійного потенціалу. Актуальність такого підходу підтверджується сучасними європейськими тенденціями розвитку політики безперервного кар'єрного консультування (lifelong guidance), відображеними в документах Європейського Союзу та рекомендаціях Cedefop.

Особливого значення професійна орієнтація та консультування з кар'єри набувають у закладах професійної та фахової передвищої освіти, оскільки саме на цьому етапі відбувається активне формування професійної ідентичності, набуття кваліфікації та підготовка до входження на ринок праці. Водночас здобувачі цих рівнів освіти потребують не лише якісної професійної підготовки, а й системної психолого-педагогічної підтримки у визначенні перспектив працевлаштування, оцінюванні власних професійних можливостей, виборі напрямів подальшого навчання, побудові кар'єрних планів та адаптації до реальних умов професійної діяльності.

У розділі «Зміст професійної орієнтації та консультування з кар'єри в закладах професійної та фахової передвищої освіти» (Орлов В.Ф.) розкрито **в**иклики повоєнного відновлення економіки України та потреби ринку праці, мета, завдання, принципи та зміст професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів професійної та фахової передвищої освіти, особливості

формування кар’єрних компетентностей здобувачів освіти, роль та місце соціального партнерства у цьому процесі.

У розділі «Методика професійної орієнтації та консультування з кар’єри здобувачів професійної освіти» (Байдулін В.Б.) висвітлено **м**етодику професійної діагностики студентів закладів професійної освіти, інтерактивні форми профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти, особливості формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії студентів закладів професійної освіти засобами професійної орієнтації

Особливості кар’єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти, методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти та методика **п**ідготовка здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації представлено у розділі «Методика професійної орієнтації та консультування з кар’єри здобувачів фахової передвищої освіти» (Гриценок І.А.).

Організаційні засади діяльності центру кар’єри, особливості використання цифрових платформ та сервісів кар’єрної підтримки, реалізація співпраця з роботодавцями та службами зайнятості, організація моніторингу кар’єрних траєкторій випускників закладів професійної та фахової передвищої освіти охарактеризовано у розділі «Методика діяльності центрів кар’єри у закладах професійної та фахової передвищої освіти» (Базиль Л.О.).

У розділі «Агентність педагогічних працівників у сфері професійної орієнтації та консультування з кар’єри**»** (Романова Г.М.) охарактеризовано кар’єрну компетентність педагога як умову ефективної профорієнтаційної діяльності та висвітлено методика розвитку агентності педагогів у сфері професійної орієнтації та консультування з кар’єри.

Систему показників ефективності профорієнтаційної діяльності у закладах професійної і фахової передвищої освіти та алгоритм здійснення моніторингу профорієнтаційної діяльності закладів професійної та фахової передвищої освіти конкретизовано у розділі «Оцінювання ефективності професійної орієнтації та консультування з кар’єри у закладах професійної і

фахової передвищої освіти» (Ваніна Н.М.).

У розділі «Європейський досвід професійної орієнтації та консультування з кар'єри в умовах суспільних трансформацій» (Закатнов Д.О.) охарактеризовано політику консультування впродовж життя та описано підходи щодо кар'єрні компетентності в країнах Європейського Союзу.

РОЗДІЛ 1. ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Виклики повоєнного відновлення економіки України та потреби ринку праці

Сучасний етап розвитку України, що характеризується викликами воєнного стану та масштабними завданнями повоєнного відновлення, висуває кардинально нові вимоги до вітчизняної системи освіти. Особливе стратегічне значення в цих умовах набувають заклади професійної та фахової передвищої освіти (ПО та ФПО), які є головним джерелом формування кадрового потенціалу для реального сектора економіки, будівельної індустрії, логістики, енергетики та оборонно-промислового комплексу.

Кар'єрне консультування в сучасній системі професійної освіти розглядається як індивідуалізований процес супроводу здобувача в питаннях планування професійного розвитку, вибору спеціальності, пошуку першого місця роботи та побудови довгострокової кар'єрної стратегії [1, 2]. На відміну від профорієнтації, яка має ширший виховний характер, консультування зосереджене на практичній підтримці та персональних траєкторіях [3].

Основні функції кар'єрного консультування включають:

[1] Сущенко Т. І (2022).. Кар'єрне консультування у фаховій передвищій освіті: концептуальні засади. *Педагогічний часопис*. № 4. С. 102–109.
[2] UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education.* https://www.unesco.org/en/articles/reimagining-our-futures-together-new-social-contract-education
[3] OECD. (2023). *The green transition and vocational education and training*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/4d29a34a-en

– виявлення потенціалу здобувача та його професійних інтересів;

– формування реалістичної кар'єрної стратегії;

– розвиток навичок самопрезентації, складання резюме, проходження співбесід;

– надання інформації про можливості стажувань, практик, дуальної освіти;

– підтримку в подоланні професійних сумнівів, криз чи змін кар'єрного вибору [4, 5].

Таким чином, консультування сприяє підвищенню готовності молоді до виходу на ринок праці, формує здатність усвідомлено керувати власною професійною траєкторією [6].

Система професійної орієнтації та кар'єрного консультування в закладах ПО та ФПО передбачає взаємодію таких компонентів як діагностика, інформаційна підтримка, засоби і форми накопичення практичного досвіду, здобуття кар'єрної освіти, індивідуальне та групове консультування [7].

Психолого-педагогічна діагностика визначає потреби, інтереси, здібності, особистісні типи, рівень мотивації та професійних компетентностей. Застосовуються тести, опитувальники, професіограми, портфоліо. Здобувачам ПО та ФПО потрібні моделі підтримки, орієнтовані на практичний досвід, швидке входження у професійну діяльність та можливість гнучко змінювати траєкторію розвитку [8]. Як компонент системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування особливо важлива інформаційна підтримка що забезпечує надання актуальних відомостей про тенденції на ринку праці,

[4] OECD. (2026). *PISA 2029 Media and Artificial Intelligence Literacy*. https://www.oecd.org/en/about/projects/pisa-2029-media-and-artificial-intelligence-literacy.html

[5] Сущенко Т. І. Кар'єрне консультування у фаховій передвищій освіті: концептуальні засади. *Педагогічний часопис*. 2022. № 4. С. 102–109.

[6] UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. https://www.unesco.org/en/articles/reimagining-our-futures-together-new-social-contract-education

[7] Радкевич, В., & Єршова, Л. (2022). Стан готовності системи професійної освіти до протидії реальним і потенційним загрозам національній безпеці та національним інтересам України в умовах зовнішніх і внутрішніх викликів. *Професійна педагогіка*, 1(24), 4-17. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.4-17

[8] Ілляшенко, С. М. (2021). Професійна орієнтація молоді в умовах трансформації ринку праці. *Освітологічний дискурс*, 3(1), 45–57. https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.311

затребувані навички, освітні та кар'єрні можливості, вимоги роботодавців [9, 10]. Це допомагає здобувачам приймати обґрунтовані рішення щодо вибору спеціальності, перекваліфікації чи працевлаштування.

Майстер-класи, тренінги, стажування, участь у дуальних програмах, практичні заняття в умовах реального виробництва, професійні проби, що дозволяють студентам «приміряти» професію та отримати досвід, наближений до реальних умов, є засобами і формами первинного накопичення практичного досвіду [11]. Систематичне формування soft skills, підприємницьких компетентностей, навичок самопрезентації, планування професійного розвитку та адаптації до змін сприяє оволодінню кар'єрною компетентністю.

Ефективність професійної орієнтації значно зростає в умовах партнерства закладу освіти з роботодавцями, центрами зайнятості, органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами, громадськими організаціями, регіональними радами стейкхолдерів [12]. Спільні програми дозволяють узгоджувати освітні стандарти з потребами ринку праці, організовувати практику, дуальне навчання, а також забезпечувати працевлаштування випускників [13].

Серед ключових викликів, що впливають на ефективність кар'єрної підтримки, є нестабільність ринку праці, поява нових професій і зникнення традиційних; зростання ролі цифрових компетентностей; недостатня обізнаність молоді щодо перспектив розвитку професій; перевантаження

[9] OECD. (2023). *The green transition and vocational education and training*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/4d29a34a-en
[10] Державна служба зайнятості України. Аналітична інформація та статистика. https://www.dcz.gov.ua/stat/stattrend
[11] Radkevych, V., Pryhodii, M., Kruchek, V., Voronina-Pryhodii, D., & Kravets, S. (2023). Standardisation of vocational teacher training in Ukraine. *Professional Pedagogics*, 1(26), 94–102. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.26.94-102
[12] Державна служба зайнятості України. Аналітична інформація та статистика. https://www.dcz.gov.ua/stat/stattrend
[13] OECD. (2023). *The green transition and vocational education and training*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/4d29a34a-en

інформацією та потреба у персоналізації освітнього та кар'єрного супроводу [14, 15].

1.2. Мета, зміст та складники професійної орієнтації здобувачів професійної та фахової передвищої освіти

Метою професійної орієнтації та кар'єрного консультування для здобувачів, які вже обрали спеціальність і у процесі навчання оволодівають своїм фахом, є сприяння їхній професійній адаптації, розвитку майстерності та успішному переходу до реальної трудової діяльності. На цьому етапі профорієнтація трансформується з «допомоги у виборі» на підтримку професійного становлення. Така допомога містить цілеспрямований психолого-педагогічний супровід, спрямований на усвідомлене коригування освітньої траєкторії, розвиток кар'єрних навичок та успішну адаптацію до реального ринку праці. Вона включає індивідуальне консультування, практичне стажування та мотиваційну підтримку. Основними складовими допомоги є консультативна підтримка: надання індивідуальних порад щодо вибору спеціалізації, суміжної кваліфікації чи місця виробничої практики; зв'язок із ринком праці: допомога у налагодженні контактів із майбутніми роботодавцями та зниження ризиків невпевненості при переході до трудової діяльності; управління кар'єрою: формування навичок планування подальшого професійного зростання та навчання впродовж життя [16].

За своїми завданнями і структурою процеси формування професійної і кар'єрної орієнтації багато в чому збігаються. Суттєвою є різниця у меті і завданнях, вікових особливостях та соціальному стані здобувачів освіти, етапах проведення такої роботи.

---

[14] OECD. (2021). *Career guidance for adults in a changing world of work. Getting Skills Right*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en

[15] UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. https://www.unesco.org/en/articles/reimagining-our-futures-together-new-social-contract education

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

Зміст професійної орієнтації здобувачів професійної та фахової передвищої освіти полягає у формуванні готовності до успішної професійної діяльності та кар'єрного зростання. Він охоплює систему знань, навичок та заходів, які допомагають студентам адаптуватися до ринку праці.

Ключовими складовими змісту профорієнтації є:

Професійна інформація (ознайомлення зі станом ринку праці, вимогами до професій та перспективами працевлаштування);

*професійне консультування (*виявлення нахилів, психологічних особливостей та допомога у плануванні індивідуальної кар'єри**);**

професійний відбір (добір) (визначення ступеня придатності особи до конкретної спеціальності за станом здоров'я та здібностями);

професійна адаптація (допомога у пристосуванні до умов праці, трудового колективу та технологічних процесів під час практики).

Ці *складники* найкраще реалізуються у таких практичних формах: створення студентами резюме, презентацій власних проєктів та збір сертифікатів; проведення екскурсій на підприємства, ярмарків вакансій та дуального навчання; навчання технікам пошуку роботи, проходження співбесід та самопрезентації.

1.3. Формування професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти

Процес підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри з метою повоєнного відновлення економіки України органічно пов'язаний з двома напрямами: формування професійної компетентності й розвиток кар'єрних орієнтацій. Формування професійної компетентності здобувачів передбачає засвоєння системи знань, розвиток практичних умінь і навичок, формування готовності до самостійної трудової діяльності. Цей процес охоплює теоретичну підготовку, виробниче навчання та розвиток професійно важливих якостей особистості. Одним із вирішальних тригерів формування професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти є уявлення студентів про *професійний успіх*.

Характеристика досягнення успіху має два принципово різних підходи. Це можуть бути успіхи у професійній кар'єрі, як сукупність об'єктивних і суб'єктивних результатів професійного розвитку особистості, що виявляються у професійних досягненнях, кар'єрному просуванні, підвищенні кваліфікації, розширенні професійних компетентностей, визнанні результатів діяльності та досягненні особистісно значущих кар'єрних цілей. А також досягнення людиною бажаних професійних цілей і результатів, які свідчать про її професійне зростання, компетентність, визнання та задоволеність професійною діяльністю

До успіхів у професійній кар'єрі можна віднести професійне та посадове зростання; набуття нових професійних компетентностей; підвищення кваліфікації та професійного рівня; отримання вищої посади або розширення професійних повноважень; успішне працевлаштування за професією; підвищення рівня доходу як результат професійного розвитку; професійне визнання, нагороди, сертифікації; участь у значущих професійних проєктах; розширення професійних контактів і професійної репутації; досягнення поставлених кар'єрних цілей; задоволеність власним професійним розвитком; відчуття професійної самореалізації.

Другий підхід – «професійний успіх» – відрізняється від першого внутрішньою мотивацією. Причому, це, як правило, навіть не прагнення до успіху. Успіх приходить як наслідок, побічний продукт. Діяльність визначається внутрішнім інтересом, творчим поривом, прагненням створити щось нове, бажанням самореалізуватися. Людина в цьому випадку зосереджена на змістовній, а не на зовнішній стороні професії. Шлях її при цьому є переважно складний і звивистий. Самопізнання, усвідомлення свого покликання і призначення – це дії, які вимагають від людини значних зусиль, пошуку правильних рішень, подолання наслідків розчарувань і концентрації своїх інтелектуальних можливостей на проектуванні перспектив і способах реалізації життєвих планів. Останні, не завжди ведуть до визнання у оточуючому середовищі і вже тим більше до матеріального благополуччя

(досить згадати великих художників, які не продали за життя ні єдиної картини, або вчених які отримали визнання лише після смерті). Такий вибір призводить до повноцінності, наповненості життя в тому числі і в плані професійної діяльності. Людина в цьому випадку проявляється цілісно у всіх сферах свого життя. Її цілі, способи їх досягнення, шляхи, які вона вибирає узгоджуються між собою, а неминучі в житті конфлікти вирішуються, сприяючи подальшому зростанню і розвитку.

Два ці підходи ґрунтуються на різних засадах і в певному сенсі протилежні один одному (хоча зовні можуть привести до однієї і тієї ж цілі), їх неможливо поєднувати. Кожний з цих шляхів передбачає свою рушійну силу, вимагає свою ціну і приносить свою винагороду [17].

Людина обираючи собі професію, має враховувати ряд факторів – власні побажання, психологічні особливості та можливості, а також потреби ринку праці. Щоб дійти до зваженого рішення пропонується зробити декілька кроків:

1. Скласти список бажаних професій, які подобаються і здаються цікавими, за якими Ви хотіли б працювати.

2. Скласти перелік суспільних і своїх вимог до професії, що обираєте:

3. Визначити, наскільки всі перераховані вимоги значимі.

4. Оцінити свою відповідність вимогам кожної з підходящих професій.

5. Підрахувати й проаналізувати, яка професія із усього списку більше інших підходить за всіма пунктами.

6. Порадитись із друзями, батьками, вчителями, психологом, профконсультантом, щоб переконатися у правильності прийнятого рішення.

7. Визначити основні практичні кроки до успіху.

Наступний крок – визначити: у якому закладі освіти зможете здобути бажану професію, як розвивати в собі професійно важливі якості, як отримати практичний досвід роботи з обраної спеціальності, а далі – як підвищити свою конкурентноздатність на ринку праці.

[17] Сохань, Л. В., Головаха, Е. И., Ануфриева, Р. А., & др. (1995). *Психология жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций*. Институт социологии НАН Украины.

Уявлення про професійний успіх тісно корелюють із системою цінностей, що характерна для майбутніх фахівців в цілому, але молодь неоднорідна в своїх уявленнях про успіх. Особливе значення має орієнтація на конкретні способи досягнення професійного й кар'єрного успіху, що є важливим фактором формування уявлення про успіх. Зокрема, саме цей фактор найчастіше використовується у міжособовому спілкуванні викладачів, майстрів виробничого навчання із здобувачами професійної освіти.

Причинами проблем щодо формування уявлень майбутніх фахівців про професійний успіх залишаються:

– відсутність нових методологічних підходів до осмислення процесів професійного становлення майбутніх фахівців, планування їх кар'єрного розвитку і формування уявлень про професійний;

– недостатній рівень теоретичної і методичної підготовки педагогічних працівників до формування уявлення про професійний успіх і необхідної мотивації щодо створення відповідних умов;

– недосконаліть системи підготовки майбутніх фахівців до вибору й реалізації професійної кар'єри та її моніторингу;

– значне уповільнення руху від узагальнення і наукового обґрунтування передового практичного досвіду викладачів до впровадження кращих напрацювань у освітній процес.

Вирішення зазначених проблем полягає в наступному:

1. У розробленні і впровадженні сучасних методологічних підходів. Перш за все маємо на увазі гуманістичний підхід, відповідно з якими осмислення процесу вибору професії, планування кар'єри формування уявлення про професійний успіх здійснюються в залежності від інтересів і можливостей конкретного майбутнього фахівця, а вже потім від потреб певної галузі виробництва.

2. Удосконаленні системи підготовки майбутніх фахівців до вибору й реалізації професійної кар'єри та її моніторингу:

– зміні підходів до формування державного замовлення на підготовку фахівців на основі впровадження прогнозу потреб громадян України в умовах війни і потреб вітчизняної економіки (регіону);

– здійснення єдиної освітньої політики, забезпечення наступності між рівнями професійної освіти;

– інформаційне забезпечення щодо соціально-економічної ситуації в Україні, певних галузях виробництва і тенденцій на ринку праці.

3. Удосконалення психолого-педагогічного супроводу, який передбачає вирішення наступних завдань:

– надання педагогічної і психологічної підтримки у формуванні уявлень студентів про професійне майбутнє і допомоги в кар'єрній самоідентифікації;

– формування кар'єрної компетентності студентів і викладачів на основі їх знань про можливості особистісного та професійного розвитку та їх ролі в успішній діяльності майбутніх фахівців;

– розвиток уміння вибудовувати життєві та професійні перспективи, визначати етапи професійного зростання і планувати кар'єру;

– вміння адекватно співвідносити свої професійні плани і можливості;

– сприяння усвідомленню майбутніми фахівцями своїх професійних намірів, прагнень і приведення їх у відповідність з ціннісними орієнтаціями;

– допомога майбутнім фахівцям у виявленні факторів схильності до обраної професійної діяльності (тобто у виявленні професійно важливих якостей, проблемних якостей, проблемних зон розвитку та ресурсів) тощо.

4. Системному плануванні особистісного кар'єрного розвитку майбутнього фахівця і його уявлень про професійний успіх.

5. Впровадженні у систему післядипломної освіти спеціальних курсів підготовки викладачів до формування уявлень у майбутніх фахівців про професійний успіх і підготовки їх до реалізації кар'єри.

6. Створенні на базі закладу професійної освіти і з участю роботодавців відповідної галузі виробництва професійних консультаційних пунктів

кар’єрного коучінгу з метою надання допомоги студентам у формуванні, уточненні, конкретизації та підвищенні реалістичності уявлень про професійну діяльність, розвитку кар’єрної компетентності, кар’єрної готовності та мобільності.

7. Розробленні інформаційних матеріалів (буклетів, плакатів, інформаційних листів, відеороликів) які рекламують професії, просуванні системи професійної освіти на ринку освітніх послуг, використовуючи ті можливості, які дозволяють зробити результати діяльності ЗПО більш відкритими для споживачів.

8. У своєчасному забезпеченні вибору особистісно-орієнтованих технологій формування уявлень студентів про професійний успіх, корекції професійно небажаних якостей особистості, зокрема:

– застосування активних корекційних методик;

– технології збагачення соціально-професійної спрямованості;

– діагностики професійно значущих характеристик;

– рефлексивно-інноваційних практикумів;

– професійно-педагогічних консиліумів;

– інтенсивної групової психологічної роботи, проведення консультацій, організаційно-діяльнісних ігор, тренінгів особистісного та професійного зростання, ділового спілкування.

Важливими категоріями для формування професійних і кар’єрних орієнтацій кожної людини є обдарованість, захопленість і моральна відповідальність. Система професійної підготовки відповідно до стандартів орієнтує майбутніх фахівців на виконання певних функцій. Приміром, якщо учень першого курсу стверджує: «Я хочу бути слюсарем, механіком або штукатуром», то це є орієнтація на виконання функцій слюсаря, механіка, штукатура. У вимірах індустріальної епохи це є закономірним явищем. Учень обрав професію, і в його уявленні формується провідна функція, яку виконує фахівець такої галузі. У економічно розвиненому інформаційному суспільстві обдарованість, захопленість, моральна відповідальність – три найважливіших

риси людини, які роблять фахівця справді конкурентоздатним і бажаним працівником. Виявити ці якості, розвинути їх у майбутнього робітника – складне, але важливе завдання педагогічних працівників, яке є основою формування кар'єрних орієнтацій фахівця у новому цивілізаційному просторі.

Сутність нового підходу до формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців і адаптації молодих фахівців на виробництві полягає в розумінні ними власної ролі у продуктивному розвитку виробництва, розв'язанні суперечливих питань. Тобто коли випускник приходить на роботу і питає не що я маю роботи, а чим я можу бути корисним для вирішення проблем, які стоять перед виробничим колективом і роботодавцем. Наприклад, правильно сформована кар'єрна орієнтація відображається у такому вислові: «я працюю на будівництві не лише заради того, щоб матеріально забезпечити себе і свою сім'ю, а реалізую свій людський потенціал заради того, щоб люди мали якісне, сучасне житло. У цьому моє покликання, це мій внесок у розвиток суспільства».

Кар'єрні орієнтації, які не корегуються внутрішньою відповідальністю фахівця, втрачають сенс. Якщо робота, яку людина виконує, суперечить її моральним переконанням, руйнує її цілісність, то ніякий успіх не компенсує розчарування в обраній професії. І навпаки, якщо результати праці відповідають моральним принципам і переконанням, то незалежно від посади, людина отримує задоволення, душевний спокій, насолоду від реалізації своїх потенційних можливостей і готова максимально віддати сили для досягнення мети. «Будете ви таксистом, кухарем або генеральним директором, – пише С. Кові, – ваша кар'єра може стати великою, якщо ви будете віддавати людям найкраще з того, що є у вас у душі. Ви не уникнете труднощів і проблем, але будете відчувати глибоке задоволення, ділячись своїми талантами, своєю пристрастю і схильністю своєї совісті» [18].

Важливо розуміти, що майбутній фахівець має бути не лише висококваліфікованим спеціалістом, але й мати сучасні кар'єрні орієнтації,

[18] Stephen R. Covey, & Jennifer Colosimo. (2009). *Great Work, Great Career: How to Create Your Ultimate Job and Make an Extraordinary Contribution*. Salt Lake City, Utah. FranklinCovey Publishing.

тобто орієнтуватися не лише на виконання функціональних обов'язків, а й сформувати впевненість у тому, що його конкурентоздатність серед інших претендентів на робоче місце буде залежати від того, що він зможе запропонувати для вирішення проблем, які є у роботодавця.

Студенти не повинні орієнтуватися на отримання будь-якої роботи. Наше завдання – орієнтувати їх на пошук «своєї справи». Робота – це те, що ми з вами робимо за гроші. «Своя справа» – це те, що кожного з нас захоплює. Люди зазвичай говорять про своє покликання, а не про кар'єру. Можливо тому в плануванні своєї кар'єри їм бажано орієнтуватися на свою обдарованість, захоплення і справу, за яку вони здатні нести моральну відповідальність.

Прагнення зробити кар'єру є одним із значущих бажань студентів, у яких вже під час навчання у закладі ПО сформувалося прагнення реалізувати свій особистісний потенціал і уявлення про професійний успіх. Тому кожному з них важливо усвідомлювати, які кар'єрні орієнтації у нього переважають, для того щоб знати де саме його чекає успіх, до чого прагнути в професійному розвитку. Різноманітність орієнтацій майбутнього кваліфікованого робітника в соціальній і професійній взаємодії дозволяє йому отримувати задоволення від своєї роботи, легше долати проблемні ситуації, більш активно особистісно самореалізовуватися.

У людини, яка обрала професію, має сформуватися уявлення про майбутній успіх у особистому житті і професійній діяльності. Формування такого уявлення відбувається через усвідомлення власних бажань, психологічні особливості та можливості, а також потреби ринку праці. Важливим кроком до успіху для випускника закладів ПО є відповідність кар'єрних орієнтацій, процесів становлення особистісних особливостей фахівця об'єктивній структурі майбутньої професійної діяльності.

Одним з найважливіших аспектів особистісного та професійного становлення є власна адекватна оцінка своїх можливостей у професійній діяльності. Слаборозвинене або спотворене уявлення про себе, що не відповідає сформованим кар'єрним орієнтаціям веде до порушення життєдіяльності,

нерозумінню своїх соціальних ролей («змішання» ролей), зривів у професійній підготовці і діяльності, підвищенню конфліктності, може супроводжуватися зниженням працездатності, погіршенням стану здоров'я.

Бесіда з майбутніми фахівцями щодо їх кар'єрних орієнтацій стане важливим кроком у формування світоглядних позицій, але ще кращим стимулом для цілеспрямованого розвитку кар'єрних орієнтацій і потреби у самовдосконаленні може стати психолого-педагогічний тренінг. Доведено на практиці, що він є найефективнішою формою корекції уявлення про себе, власний професійний і життєвий успіх, становлення Я-концепції, зниження конфліктності і стимулювання потреби у досягненнях. Зацікавити студентів, залучити їх до участі у такому тренінгу можна, розглянувши з ними питання щодо їх майбутнього і того як вони його собі уявляють.

Тренінг має використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням. Тобто, тренінг – це не лише метод розвитку здібностей, але й метод розвитку різноманітних психічних структур і особистості в цілому. Тренінги (навчальні ігри) поєднують в собі навчальну та ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій.

Педагогічний тренінг, у нашому розумінні – це елемент технології професійного становлення, орієнтований на те, щоб допомогти майбутнім і теперішнім фахівцям у формуванні їх уявлень про майбутній професійний успіх, допомогти планувати кар'єру, створити умови для розвитку їх професійної культури і професійного самовдосконалення. Термін «корекція» означає зовнішнє, стороннє втручання у ті чи інші прояви людської особистості. Мета такого втручання – змінити людину, «скоректувавши» її поведінку у бік відповідності соціальним стандартам [19].

[19] Закатнов, Д. (2015). Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*, (9), 86-94. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2015_9_15

Наша мета – допомогти утвердити своє власне професійне «Я», виробити свої принципи, свій стиль і уявлення про професійний успіх, розвинути потяг до творчості яка єднає у собі уявлення про ідеали. Викладач, який проводить тренінг виходить з того що кожний вихованець є унікальною, самоцінною особистістю і володіє власними внутрішніми джерелами особистісних перетворень та саморозвитку.

Тренінг ми розглядаємо як єдину систему вправ для зміни внутрішніх установок і поведінки людини, для ефективності якого важлива сама атмосфера проведення занять, де люди максимально розкриваються, по-іншому сприймають себе і оточуючих. Головна відмінність цієї форми навчання від інших полягає в тому, що ті, хто навчається у процесі занять задіюють весь свій життєвий досвід і потенціал. Тренінги допомагають людям швидше здобути необхідні здібності, які в звичайному житті формуються протягом багатьох років. Тобто, цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, відображаючи багатосторонність процесів, що відбуваються. Зокрема:

– дослідження психологічних проблем студента і надання допомоги у їх вирішенні;

– поліпшення суб’єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров’я;

– вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;

– розвиток самосвідомості і самодослідження майбутніх фахівців для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;

– сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя і успіху.

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

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

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

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

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

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

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

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

Найчастіше тренінг практикується як рольова гра і моделюється у певній педагогічній ситуації, але як правило цим і обмежується. На нашу думку психолого-педагогічний тренінг має значно більше можливостей – це форма і метод, в яких людина може переглянути свої світоглядні позиції і прийняти рішення щодо зміни манери поведінки в цілому. Тоді це вже буде не лише гра.

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

друге, сама по собі гра є «полем самовираженості», в якому і студенти, і викладачі найбільш природні, щирі, відкриті.

Бажано будувати заняття через «кар'єрний лінк» (як аспект професійної спрямованості). У загальній психології та теорії кар'єрного розвитку кар'єрний лінк означає міцний зв'язок між особистими мотивами людини, її цінностями та реальним вибором професійного шляху. Це місток між внутрішнім «я хочу/можу» та зовнішнім «де я працюю». Наявні джерела з теорії професійної спрямованості та психології кар'єри не містять вузького академічного терміну «кар'єрний лінк» як окремої класичної концепції, проте вказують на сутність цього процесу через взаємозв'язок професійної спрямованості та побудову кар'єрних траєкторій.

Що має робити педагог?:

Відмовтеся від абстрактного викладу теоретичного матеріалу. Кожне тема занять мають презентуватися студентам через призму їхньої майбутньої ринкової вартості та фінансової безпеки.

Як це робити (алгоритм дій):

1. **Змініть назву початку уроку.** Замість фрази: *«Запишіть тему уроку: Будова та характеристики матеріалу/вузла...»*, почніть із формулювання реальної виробничої проблеми (кейсу). *Наприклад (:* «Сьогодні ми вивчаємо адгезію та дефекти ґрунтування. На практиці це знання коштує приблизно 20 000 гривень. Саме стільки ви заплатите з власної кишені за переробку фасаду, якщо оберете неправильний ґрунт під акрилову фарбу».

2. Впроваджуйте комерційні п'ятихвилинки. Під час пояснення складних теоретичних моментів робіть паузу і демонструйте реальні оголошення з вакансіями (Work.ua, Robota.ua) або прайси діючих компаній.

Дзеркальна дія для студента (самомотивація):

Що робить студент: Сприймає кожну теоретичну тезу як інвестицію в особистий капітал. На кожному занятті він веде внутрішній діалог: *«Яку конкретну проблему клієнта я зможу вирішити за допомогою цієї інформації і скільки це буде коштувати?»*.

Практичний крок: Створення власної цифрової «Бази факапів та рішень», куди студент записує не конспекти, а готові професійні лайфхаки та алгоритми дій під час кризових ситуацій.

Гейміфікація виробничого навчання **(Управління викликами)**

Що має робити педагог?:

Усуньте з практики монотонність та зрівнялівку. Створіть умови, за яких студент конкурує не з одногрупниками за суб'єктивну оцінку викладача, а з викликами самої професії, підвищуючи свій професійний «рівень» (Level-up).

Як це робити (алгоритм дій**):**

1. **Розділіть практичне завдання на три рівні складності.** Оголосіть їх на початку заняття в майстерні:

– Рівень «Підмайстер» (Базовий): виконання роботи чітко за інструкційно-технологічною картою під наглядом майстра. (Гарантує стандартний бал).

– Рівень «Профі» (Просунутий): самостійне виконання роботи з оптимізацією часу (швидше на 15-20% без втрати якості).

– Рівень «Шеф / Експерт» (Топ): Виконання завдання із внесенням раціоналізаторської пропозиції, виправленням навмисно внесеного майстром дефекту або наданням допомоги як наставник іншому студенту.

2. **Дайте право вибору.** дозвольте студенту самому обрати рівень, який він готовий «закрити» сьогодні. Якщо студент обрав базовий – не критикйте, але покажіть, що рівень «Профі» відкриває доступ до цікавішого обладнання чи складніших інструментів на наступному занятті.

Дзеркальна дія для студента (самомотивація):

Що робить студент: використовує навчання як безпечний полігон для тестування своїх можливостей. Він свідомо йде на виправданий ризик, обираючи складніші завдання.

Практичний крок: застосування принципу «Кайдзен» (щоденне покращення на 1%). Студент фіксує свій особистий прогрес: *«Вчора я робив цей вузол/процедуру за 40 хвилин, сьогодні зробив за 37. Моя особиста якість зросла»*.

Делегування суб'єктності через рольові виробничі ігри

***Що має робити педагог?*:**

Перестаньте бути єдиним джерелом контролю. Поки ви самі перевіряєте кожну гайку, страву чи рядок коду – студент залишається безвідповідальним виконавцем. Передайте функцію контролю безпосередньо у студентське середовище.

Як це робити (алгоритм дій):

1. **Введіть систему виробничих ролей.** Поділіть групу на малі мобільні бригади (по 3–4 особи). Щодня або щотижня призначайте серед студентів нові ролі: «Бригадир/Виконроб», «Інспектор з охорони праці», «Менеджер з контролю якості», «Постачальник».

2. **Пропишіть правила гри.** «Бригадир» отримує завдання від майстра, розподіляє роботу між членами бригади та несе відповідальність за загальний результат. «Менеджер з якості» перевіряє роботу колег за чек-листом перед тим, як показати її майстру.

3. **Етап приймання роботи:** Майстер приймає роботу тільки у «Бригадира». Якщо виявлено помилку, майстер запитує не виконавця, а «Менеджера з якості»: *«Який пункт чек-листа ти пропустив, коли підписував акт приймання роботи?»*.

Дзеркальна дія для студента (самомотивація):

Що робить **студент:** Активно розвиває Soft skills (лідерство, комунікацію, роботу в команді, стресостійкість), які є вирішальними під час призначення на керівні посади в реальному бізнесі.

Практичний крок: Студент вчиться аргументовано захищати результати своєї праці перед колегами, не переходячи на особистості, та сприймати зауваження як бізнес-процес, а не як особисту образу.

Мотиваційний фідбек та формування кар'єрної рефлексії

Що має робити педагог?:

Змініть підхід до оцінювання. Оцінка у вигляді сухої цифри в журналі демотивує як слабких, так і сильних студентів. Замініть її на розгорнутий фідбек за «методом сендвіча» та інструменти кар'єрного самоаналізу.

Як це робити (Алгоритм дій):

1. **Застосовуйте «Метод сендвіча» при кожному аналізі роботи:**

– Шар 1 (Позитив): Знайдіть те, що виконано ідеально. «Твій зварювальний шов / твоя презентація має чудову структуру і геометрію».

– Шар 2 (Зона росту): Конкретна вказівка на помилку та інструкція щодо виправлення. «Але отут є підріз / перевантаження текстом. Тобі потрібно зменшити швидкість ведення електроду на 5% / прибрати два речення».

– Шар 3 (Мотиваційний вектор): Висловлення впевненості у кваліфікації. «Виправи це — і роботу можна віддавати на конкурс або виставляти в портфоліо».

2. **Впроваджуйте «Хвилини кар'єрного скринінгу».** Наприкінці кожного місяця виділяйте 10 хвилин, щоб студенти заповнили коротку рефлексивну форму (можна в Google Forms) із трьох запитань:

– Що з вивченого цього місяця я вже вмію робити настільки добре, що мені за це заплатили б гроші?

– У чому моя головна слабкість на сьогодні і яка допомога майстра чи групи мені потрібна?

– Яку професійну ціль я ставлю собі на наступний місяць?

Дзеркальна дія для студента (самомотивація):

– **Що робить студент:** Перестає боятись помилок. Він починає розуміти, що помилка в ЗПО – це безкоштовний урок, тоді як помилка на виробництві – це штраф, звільнення або зіпсована репутація.

– **Практичний крок:** Студент самостійно аналізує свої результати через «Картку кар'єрного зростання». Він вчиться перетворювати критику майстра на чіткий покроковий план самовдосконалення.

Результат успішної синхронізації

Коли викладач та студент діють у цій синергії, заклад професійної освіти перетворюється на динамічний бізнес-інкубатор. Педагог отримує максимальну залученість групи та високі показники працевлаштування випускників. Студент виходить на ринок праці не розгубленим шукачем вакансій, а впевненим професіоналом із готовим портфоліо, сформованими лідерськими навичками та чітким планом підкорення кар'єрних вершин.

1.4. Соціальне партнерство і організація ефективної взаємодії з роботодавцями як чинник формування кар'єрних орієнтацій

Організація ефективної взаємодії закладів професійної освіти (ЗПО) з роботодавцями для формування кар'єрних орієнтацій випускників здійснюється через практично зорієнтовані партнерські заходи, діяльність центрів кар'єри, дуальну освіту, наставництво та залучення практиків до освітнього процесу, що допомагає молоді узгодити особисті цінності з вимогами сучасного ринку праці.

Партнерство через центри кар'єри: Створення спеціальних просторів у закладах освіти для організації стажувань, практик, тренінгів та надання прямих кар'єрних консультацій за участі підприємств.

Пряма участь роботодавців у навчанні: Проведення гостьових лекцій, воркшопів, майстер-класів та участь експертів-практиків у підсумковій атестації здобувачів освіти.

Дуальна форма навчання та наставництво: Поєднання навчання в закладі з роботою на виробництві, де за студентами закріплюються досвідчені фахівці-наставники.

Моніторинг потреб ринку праці: Узгодження освітніх програм та кар'єрних орієнтирів молоді з реаліями й актуальними вакансіями регіональних компаній.

Отже, головним чинником змісту профорієнтації та консультування з кар'єри вважаємо співпрацю закладів професійної освіти з роботодавцями. Так співпраця уможливлює успішне працевлаштування випускників, забезпечує відповідність навичок студентів реальним запитам ринку праці. Форматами

такої взаємодії є: дуальна форма навчання (студенти поєднують теоретичні заняття в закладі освіти з практичною роботою на підприємстві); виробнича практика (проходження обов'язкових етапів навчання безпосередньо на робочих місцях з реальним обладнанням); цільова підготовка (навчання студентів під конкретні робочі місця за попередньою домовленістю та фінансуванням бізнесу); оновлення програм (залучення роботодавців до розробки навчальних планів та професійних стандартів); спільні кваліфікаційні центри (оцінювання та сертифікація випускників за участю незалежних експертів від підприємств). Таким чином студентам гарантоване перше робоче місце, актуальні навички, швидкий заробіток та стаж під час навчання; для закладу освіти відкриваються нові можливості для осучаснення матеріально-технічної бази за рахунок бізнесу, зростання рейтингу та актуальність програм. Роботодавці отримують постійний приплив готових кадрів, зменшення витрат на перенавчання та вплив на якість освіти.

Отже, за своїм функціональним призначенням, механізмом і формою соціальне партнерство – це система суспільних відносин, яка базується на демократичних принципах взаємодії і співпраці всіх зацікавлених і об'єднаних єдиною метою суб'єктів. Формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку, є пріоритетним напрямом становлення соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти.

Основні проблеми соціального партнерства у закладах професійної освіти полягають у відсутності єдиної правової та економічної мотивації для бізнесу, слабкій зацікавленості роботодавців у дуальній освіті, застарілій матеріальній базі та розриві між потребами ринку праці й змістом навчання.

Зміст професійної орієнтації може бути збагачений такими інструментами кар'єрного супроводу: *ярмарки вакансій (*проведення регулярних зустрічей, де студенти презентують свої навички, а бізнес – вакансії); *дні відкритих дверей (*візити студентів на виробництва для ознайомлення з корпоративною

культурою та технологіями); *воркшопи та майстер-класи* (проведення практичних занять провідними фахівцями компаній для здобувачів освіти).

Сучасна профорієнтаційна робота активно інтегрує цифрові інструменти: платформи електронного кар'єрного портфоліо, онлайн-тестування, цифрові карти кар'єрних маршрутів, сервіси штучного інтелекту.

Комплексна система профорієнтації та кар'єрного консультування забезпечує такі результати: формування усвідомленої професійної ідентичності здобувачів; зростання успішності їх працевлаштування та адаптації в професійному середовищі; розвиток відповідальності за власну кар'єру; підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; зміцнення зв'язків між освітою та бізнесом; підвищення якості підготовки кадрів у закладах ПО та ФПО.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

2.1. Методика професійної діагностики студентів закладів професійної освіти

Професійна діагностика студентів закладів професійної освіти є важливим інструментом забезпечення ефективності освітнього процесу та підготовки конкурентоспроможних фахівців. У сучасних умовах трансформації ринку праці та зростання вимог до професійної мобільності особливого значення набуває своєчасне виявлення індивідуальних особливостей, професійних інтересів і здібностей здобувачів освіти.

Методика професійної діагностики спрямована на комплексне дослідження мотиваційної сфери, когнітивних характеристик, індивідуально-типологічних рис та рівня професійного становлення студентів. Вона поєднує психодіагностичні методи, анкетування, тестування та спостереження, що

дозволяє отримати цілісну картину готовності молодої людини до професійної діяльності.

Застосування професійної діагностики у закладах професійної освіти має подвійне значення: з одного боку, воно допомагає педагогам і психологам формувати індивідуальні освітні траєкторії, а з іншого – сприяє самопізнанню студентів, розвитку їхньої професійної ідентичності та усвідомленому вибору майбутньої кар'єри.

Таким чином, професійна діагностика виступає не лише як інструмент оцінювання, але й як засіб профілактики професійних криз, підвищення мотивації до навчання та адаптації до умов сучасного виробництва. Її методичне забезпечення потребує наукової обґрунтованості, комплексності та адаптації до українського соціально-економічного контексту [20].

Професійна діагностика являє собою систему методів і процесів, спрямованих на виявлення індивідуальних особливостей особистості, її здібностей, інтересів, ціннісних орієнтацій та психофізіологічних характеристик, що мають значення для вибору та успішного освоєння професії. Вона ґрунтується на комплексному підході, який поєднує психологічні, педагогічні та соціологічні інструменти, дозволяючи отримати цілісне уявлення про потенціал здобувача освіти. Сутність професійної діагностики полягає у створенні науково обґрунтованої основи для прийняття рішень щодо професійного самовизначення та побудови індивідуальної траєкторії розвитку кар'єри.

Для професійної освіти професійна діагностика має суттєве значення, оскільки забезпечує відповідність між можливостями особистості та вимогами ринку праці. Це важливо для початку освітнього процесу оскільки визначає оптимальні напрями навчання, спеціалізації та подальшої професійної діяльності. Завдяки цьому освітні заклади можуть ефективно формувати навчальні програми, а здобувачі освіти – уникати помилок у виборі професії. Професійна діагностика тісно пов`язана із профорієнтацією та професійним

[20] Заєць, І.В. (2025). *Сучасна профорієнтаційна діагностика*: практ. посіб. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747894/

консультування. Профорієнтація забезпечує загальне інформування про світ професій, тенденції ринку праці та можливості кар'єрного зростання. Професійна діагностика, у свою чергу, дає індивідуалізовану інформацію про особистісні ресурси та обмеження. Професійне консультування інтегрує ці дані, допомагаючи людині прийняти усвідомлене рішення щодо вибору професії та шляхів її реалізації. Таким чином, діагностика виступає науковою основою, профорієнтація – інформаційним полем, а консультування – практичним інструментом підтримки особистості у процесі професійного самовизначення.

Головне завдання професійної діагностики полягає у комплексному вивченні особистості для забезпечення її успішного професійного самовизначення. Головною метою діагностики є надати достовірну інформацію, що допоможе уникнути випадковості у виборі професійного шляху та зменшить ризик невідповідності між вимогами професії та індивідуальними можливостями людини.

Найістотнішими завданнями професійної діагностики можемо визначити оцінку відповідності особистісних якостей вимогам конкретних професій; визначення рівня професійної придатності та схильностей; прогнозування перспектив професійного розвитку; підготовку рекомендацій для профорієнтаційної роботи та консультування; виявлення можливих труднощів і пошук шляхів їх подолання.

Принципи організації професійної діагностики студентів закладів професійної освіти ґрунтуються на поєднанні наукової обґрунтованості, комплексності та практичної спрямованості. Передусім, діагностика має спиратися на валідні методики, що забезпечують достовірність результатів і їх відповідність сучасним вимогам професійної освіти. Важливим є принцип комплексності, який передбачає використання різних методів – тестування, анкетування, спостереження, інтерв'ю – для отримання багатовимірної картини професійних інтересів, здібностей та рівня готовності студентів до майбутньої діяльності. Принцип індивідуалізації означає врахування особистісних особливостей кожного здобувача освіти, його мотиваційної сфери та життєвих

планів. Не менш значущим є принцип практичної спрямованості: результати діагностики повинні використовуватися для корекції освітнього процесу, формування індивідуальних траєкторій навчання та надання рекомендацій щодо професійного самовизначення. Усі ці принципи забезпечують ефективність діагностичної роботи та сприяють гармонійному розвитку професійної ідентичності здобувачів професійної освіти [21].

Основу для якісного аналізу професійних інтересів здобувачів професійної освіти, здібностей та рівня готовності до майбутньої діяльності становлять методи та інструменти професійної діагностики. Одним із найпоширеніших інструментів є анкетування та опитувальники, які дозволяють дослідити мотивацію вибору професії, систему ціннісних орієнтацій та ставлення до навчання. Вони забезпечують швидке отримання інформації про внутрішні установки студентів і допомагають педагогам формувати індивідуальні освітні траєкторії.

Важливе місце займають психодіагностичні тести, що дають змогу оцінити темперамент, характер та інтелектуальні здібності. Використання таких методик дозволяє визначити індивідуально-типологічні особливості студентів, які можуть впливати на їхню професійну придатність. Наприклад, тести на визначення рівня комунікативних здібностей чи стійкості до стресу допомагають прогнозувати успішність у певних видах діяльності.

Окрему групу становлять методики професійного становлення, серед яких відома методика О. Столярчук, що дозволяє визначити рівень і тип професійного розвитку студентів. Вона дає змогу простежити етапи формування професійної ідентичності та співвіднести їх із завданнями освітнього процесу [22].

Для глибшого аналізу застосовуються проективні методики – малюнкові тести, асоціативні техніки, які відкривають приховані мотиви та внутрішні

[21] Там саме.
[22] Столярчук, О. А. (2016). *Опис та психометричні характеристики психодіагностичної методики «Рівень і тип професійного становлення студентів». Вища освіта України*, (3), 237–251.

переживання студентів. Вони особливо корисні у випадках, коли пряме опитування не дає достатньої інформації.

Не менш значущими є спостереження та інтерв'ю, що виступають додатковими інструментами. Вони дозволяють отримати якісні дані про поведінку студентів у навчальних і виробничих ситуаціях, а також про їхні комунікативні навички та рівень адаптації.

Комплексне використання зазначених методів забезпечує багатовимірний підхід до професійної діагностики, дозволяє врахувати як об'єктивні показники, так і суб'єктивні переживання студентів. Це створює умови для ефективного професійного консультування, корекції освітнього процесу та підготовки конкурентоспроможних фахівців [23].

Результати професійної діагностики студентів закладів професійної освіти мають практичне значення для організації освітнього процесу та формування індивідуальних траєкторій навчання. Насамперед, вони застосовуються для розроблення індивідуальних освітніх програм, які враховують рівень підготовки, професійні інтереси та здібності кожного здобувача освіти. Це дозволяє підвищити ефективність навчання та сприяти розвитку професійної ідентичності.

Важливим напрямом використання діагностичних даних є профілактика професійних криз. Завдяки своєчасному виявленню труднощів у мотиваційній сфері чи невідповідності між індивідуальними особливостями та вимогами професії можна здійснювати корекційні заходи, спрямовані на підтримку студентів у процесі професійного становлення.

Результати діагностики також сприяють підвищенню мотивації до навчання, адже студенти отримують можливість усвідомити власні сильні сторони та перспективи професійного розвитку. Це формує позитивне ставлення до освітнього процесу, підвищує рівень залученості та відповідальності за власне майбутнє.

---

[23] Лєснікова, М. В., Денисюк, О. Я., та ін. (2023). *Організація проведення моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. Київ: Інститут освітньої аналітики

Не менш важливим є використання діагностичних даних для адаптації студентів до умов виробництва. Виявлені особливості особистості та професійні схильності допомагають організувати виробничу практику таким чином, щоб вона максимально відповідала можливостям і потребам здобувачів освіти. Це забезпечує швидшу інтеграцію у професійне середовище та підвищує конкурентоспроможність випускників.

Сучасні тенденції розвитку професійної освіти зумовлюють необхідність удосконалення методики професійної діагностики. Одним із ключових напрямів є інтеграція цифрових технологій. Використання онлайн-тестування, електронних портфоліо та спеціалізованих програмних платформ дозволяє автоматизувати процес збору та аналізу даних, забезпечити доступність діагностики для широкого кола студентів, а також підвищити точність результатів [24].

Суттєвим є також використання міжнародного досвіду, зокрема, адаптація зарубіжних моделей професійної орієнтації та діагностики до українських реалій. Це сприяє гармонізації освітніх стандартів, розширює можливості для академічної мобільності та інтеграції українських студентів у європейський освітній простір.

Особливого значення набуває адаптація методики до потреб повоєнного відновлення економіки України. У сучасних умовах важливо не лише готувати кваліфікованих фахівців, а й формувати у студентів здатність до професійної мобільності, підприємливості та готовності працювати у нових секторах економіки. Професійна діагностика має враховувати ці виклики та сприяти розвитку компетентностей, необхідних для відбудови країни.

Таким чином, використання результатів професійної діагностики та перспективи розвитку методики утворюють єдину систему, спрямовану на забезпечення якісної підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних

[24] Лєснікова, М. В., Денисюк, О. Я., та ін. (2023). *Організація проведення моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. Київ: Інститут освітньої аналітики

ефективно діяти в умовах сучасного ринку праці та соціально-економічних трансформацій.

2.2. Інтерактивні форми профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти

Сучасна профорієнтаційна робота у закладах професійної освіти дедалі більше спирається на інтерактивні методи, що відповідають потребам молоді та викликам ринку праці. Інтерактивність у цьому контексті означає активну участь студентів у процесі самопізнання та професійного самовизначення, коли вони не лише отримують інформацію, а й залучаються до практичних дій, що моделюють реальні життєві та виробничі ситуації. Такий підхід сприяє формуванню відповідальності за власний вибір, розвитку критичного мислення та комунікативних навичок, необхідних для успішної інтеграції у професійне середовище.

Інтерактивні форми профорієнтаційної роботи дозволяють поєднувати освітні та виховні завдання, створюючи умови для розвитку професійної ідентичності студентів. Вони забезпечують практичну спрямованість навчання, підвищують мотивацію та інтерес до майбутньої діяльності, а також формують навички співпраці й командної роботи. Використання тренінгів, рольових ігор, майстер-класів, квестів та цифрових платформ робить профорієнтаційний процес більш динамічним, доступним і наближеним до реальних умов виробництва.

Таким чином, інтерактивні методи стають важливим інструментом модернізації профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти, адже вони поєднують інформаційно-освітню функцію з практичним досвідом, сприяють формуванню готовності студентів до професійної діяльності та відповідають сучасним тенденціям розвитку освіти[25].

До основних інтерактивних форм профорієнтаційної роботи можемо віднести тренінги та майстер-класи, ділові та рольові ігри, профорієнтаційні

[25] Пахомов, І. В. (2023). Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739437/1/

квести та конкурси, використання онлайн-платформ і цифрових інструментів. Саме вони створюють умови для ефективного професійного самовизначення студентів та їхньої адаптації до сучасного ринку праці.

Тренінги є однією з найбільш поширених інтерактивних форм профорієнтаційної роботи. Вони моделюють реальні професійні ситуації, розвивають навички командної роботи, комунікації та самостійного прийняття рішень. Майстер-класи, які проводять фахівці-практики, дозволяють студентам ознайомитися з особливостями конкретної професії, отримати практичні поради та спробувати себе у виконанні професійних завдань. Освітній результат таких форм полягає у формуванні професійних компетентностей, підвищенні рівня готовності до майбутньої діяльності та розвитку впевненості у власних силах.

В якості прикладів наведемо тренінг «Командна взаємодія» – студенти виконують завдання у малих групах, що моделюють виробничі ситуації, навчаються розподіляти ролі та відповідальність, розвивають навички співпраці; тренінг «Прийняття рішень в умовах невизначеності» – учасники аналізують проблемні кейси, пропонують варіанти рішень, обговорюють наслідки та вчаться діяти у складних умовах; тренінг «Управління стресом у професійній діяльності» – вправи на саморегуляцію, розвиток психологічної стійкості та формування навичок подолання професійних криз; майстер-клас «Техніка професійної презентації» – студенти готують короткі виступи про власні професійні інтереси, отримують поради щодо самопрезентації та комунікації з роботодавцями.

Ділові ігри дозволяють студентам моделювати процеси управління, прийняття рішень та взаємодії у професійному середовищі. Рольові ігри, у свою чергу, дають можливість приміряти на себе різні професійні ролі, відчути специфіку роботи у команді та зрозуміти вимоги до певних професій. Освітні переваги цих методів полягають у розвитку гнучкості мислення, здатності адаптуватися до нових умов, формуванні навичок співпраці та відповідальності за результати діяльності.

Можна використати наступні кейси: ділові ігри «Виробниче підприємство» – студенти розподіляють ролі (керівник, технолог, маркетолог, бухгалтер), приймають рішення щодо організації виробництва та збуту продукції, аналізують результати діяльності; «Управління проєктом» – група студентів отримує завдання реалізувати умовний освітньо-виробничий проєкт, визначає ресурси, строки та відповідальних осіб; «Маркетингова стратегія» – студенти створюють план просування послуги чи продукту, презентують його та отримують оцінку від групи. Рольові ігри «Співбесіда з роботодавцем» – один студент виступає у ролі кандидата, інший – роботодавця; учасники відпрацьовують навички самопрезентації та комунікації; «Конфлікт у колективі» – учасники моделюють ситуацію професійного конфлікту та шукають шляхи його вирішення, розвиваючи навички переговорів і толерантності.

Квести та конкурси поєднують елементи гри та навчання, що робить процес профорієнтації більш захопливим і мотивуючим. Вони стимулюють інтерес до професійної сфери, розвивають навички пошуку інформації, аналізу та прийняття рішень. Участь у конкурсах сприяє формуванню здорової конкуренції, підвищує самооцінку та дозволяє студентам оцінити власні можливості у порівнянні з іншими. Освітній результат полягає у розвитку креативності, ініціативності та здатності працювати в умовах обмеженого часу чи ресурсів. Як приклад можна використати профорієнтаційний квест «Моє професійне майбутнє», в якому студенти проходять серію завдань, що моделюють різні професійні ситуації: від вибору інструментів для роботи до вирішення виробничих проблем. Квест завершується створенням «карти професійних інтересів», яка допомагає учасникам усвідомити власні схильності та можливості. В конкурсі «Краща професійна презентація» – студенти готують короткі виступи або міні-проєкти, у яких презентують обрану професію, її перспективи та власну мотивацію. Конкурс сприятиме розвитку навичок самопрезентації, публічного виступу та аргументації, а також формує впевненість у власному виборі.

Цифрові технології відкривають нові можливості для профорієнтаційної роботи. Онлайн-платформи дозволяють проводити тестування, створювати електронні портфоліо, організовувати віртуальні консультації та майстер-класи. Використання цифрових інструментів робить профорієнтацію більш доступною, сучасною та наближеною до реальних умов ринку праці. Освітні переваги полягають у розвитку цифрової грамотності, формуванні навичок самопрезентації та здатності використовувати сучасні технології для професійного розвитку. До таких ресурсів належать: «Дія. Освіта» (https://osvita.diia.gov.ua/), що є ресурсом Міністерства цифрової трансформації України, який пропонує освітні серіали, профорієнтаційні тести, кар'єрну студію для підготовки резюме та тренування співбесід. Платформа Державної служби зайнятості, яка містить профорієнтаційні тести, консультації, профілі професій та поради щодо планування кар'єри. Проєкт «Профорієнтатор Україна» (https://careerinstitute.com.ua/education/testovi-metodiki-profkar-iera-ta-proforiientator) – це комплексна платформа Українського інституту кар'єри та профорієнтації, яка містить освітні програми з підготовки кар'єрних радників і фахівців з профорієнтації – з сучасними інструментами, методологією та менторським супроводом; працює над розробкою професійних стандартів, практичних інструментів та етичних принципів у сфері кар'єрного консультування і профорієнтації; розвиває культуру свідомого вибору професії та управління кар'єрою через публічні заходи, лекції, вебінари, дослідження та інформаційні ресурси.

Prometheus (https://prometheus.org.ua/) – українська платформа онлайн-курсів, що пропонує програми професійного розвитку, курси від провідних університетів і роботодавців, а також можливості для кар'єрного зростання. Jobbingo, IRYOU, «Стажери» – онлайн-тестування та індивідуальні консультації з експертами, що допомагають визначити професійні інтереси, здібності та побудувати кар'єрну стратегію.

Освітніми перевагами інтерактивних форм профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти є формування практичних навичок адже тренінги,

майстер-класи, рольові ігри чи квести, забезпечують можливість відпрацювання конкретних професійних дій у безпечному навчальному середовищі. Студенти мають змогу виконувати завдання, що відповідають реальним виробничим процесам: планування роботи, розподіл ролей, прийняття рішень, аналіз результатів. Це сприяє розвитку навичок командної взаємодії, організації праці та відповідальності за виконання професійних завдань. Практична спрямованість інтерактивних методів дозволяє підготувати здобувачів професійної освіти до швидкої адаптації у виробничому середовищі та підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Відбувається розвиток критичного мислення та комунікативних здібностей, завдяки тому, що інтерактивні методи передбачають активний діалог, дискусії, аналіз проблемних ситуацій та пошук рішень. Участь у таких заходах формує здатність оцінювати альтернативи, аргументувати власну позицію, вести переговори та працювати у команді. Рольові ігри та ділові симуляції допомагають студентам навчитися бачити проблему з різних точок зору, прогнозувати наслідки рішень та знаходити оптимальні шляхи їх реалізації. Це сприяє розвитку критичного мислення, гнучкості у прийнятті рішень та комунікативної культури, що є важливими складовими професійної мобільності та успішної кар’єри.

Результатом також є підвищення мотивації та інтересу до професійної діяльності, бо ігрові та змагальні елементи інтерактивних методів створюють атмосферу зацікавленості та спільної участі. Студенти отримують можливість оцінити власні сильні сторони, відчути успіх у виконанні завдань та усвідомити перспективи професійного розвитку. Це формує позитивне ставлення до навчання, підвищує рівень відповідальності та стимулює прагнення до самовдосконалення. Важливим є й те, що інтерактивні методи дозволяють

студентам бачити практичну цінність здобутих знань, що значно підсилює їхню мотивацію до навчання та професійного самовизначення [26].

Таким чином, інтерактивні форми профорієнтаційної роботи забезпечують комплексний вплив на особистість студента. Вони сприяють формуванню практичних навичок, розвитку критичного мислення та комунікативних здібностей, а також підвищують мотивацію до навчання й інтерес до майбутньої професійної діяльності. У результаті інтерактивні методи стають дієвим інструментом підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно діяти в умовах сучасного ринку праці та соціально-економічних трансформацій.

В сучасних екстремальних умовах функціонування професійної освіти особливого значення набуває співпраця закладів освіти з роботодавцями та бізнесом. Вона забезпечує практичну спрямованість навчального процесу, сприяє формуванню реалістичного уявлення про вимоги ринку праці та допомагає студентам адаптуватися до професійного середовища. Інтерактивні заходи, що проводяться у партнерстві з підприємствами, стають важливим інструментом профорієнтаційної роботи, адже вони поєднують освітні та виробничі завдання, створюють умови для безпосереднього контакту здобувачів освіти з майбутніми роботодавцями.

Однією з поширених форм співпраці є організація зустрічей студентів із керівниками та фахівцями підприємств. Такі заходи проводяться у форматі відкритих лекцій, презентацій, дискусій чи майстер-класів. Вони дозволяють студентам отримати актуальну інформацію про тенденції розвитку галузі, вимоги до професійних компетентностей, перспективи кар’єрного зростання. Важливим освітнім результатом є формування у здобувачів освіти реалістичного бачення професійних можливостей, розуміння специфіки роботи у конкретній сфері та усвідомлення необхідності постійного професійного розвитку.

[26] Пахомов, І. В. (2023). *Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739437/1/

Інтерактивним майданчиком для безпосереднього спілкування студентів із роботодавцями є ярмарки вакансій. Вони поєднують елементи презентації, консультацій та індивідуальних співбесід. Участь у таких заходах дає студентам можливість ознайомитися з пропозиціями ринку праці, отримати поради щодо складання резюме, пройти пробні співбесіди та оцінити власні шанси на працевлаштування. Для закладів освіти ярмарки вакансій є важливим інструментом моніторингу потреб роботодавців, що дозволяє коригувати зміст освітніх програм відповідно до актуальних вимог. Освітня перевага полягає у формуванні навичок самопрезентації, комунікації та професійної мобільності студентів.

Найбільш ефективною формою співпраці є реалізація спільних освітньо виробничих проєктів. Вони можуть включати дуальне навчання, стажування, участь у виробничих практиках, виконання реальних завдань підприємств у рамках освітнього процесу. Такі проєкти дозволяють студентам отримати практичний досвід роботи, сформувати професійні навички та зрозуміти специфіку діяльності у конкретній галузі. Для роботодавців співпраця з освітніми закладами є можливістю підготувати майбутніх працівників відповідно до власних потреб, а також залучити молодь до вирішення актуальних виробничих проблем. Освітній результат полягає у формуванні готовності студентів до професійної діяльності, розвитку відповідальності та здатності працювати у команді.

Співпраця з роботодавцями у форматі інтерактивних заходів забезпечує комплексний вплив на процес професійного самовизначення студентів. Вона сприяє формуванню практичних навичок, розвитку комунікативних здібностей, підвищенню мотивації до навчання та професійної діяльності. Завдяки зустрічам із представниками підприємств, участі у ярмарках вакансій та реалізації спільних освітньо-виробничих проєктів студенти отримують можливість поєднати теоретичні знання з практичним досвідом, що є необхідною умовою для успішної інтеграції у сучасний ринок праці.

Таким чином, інтерактивні форми співпраці з роботодавцями стають важливим елементом модернізації професійної освіти в умовах перебудови економіки з урахуванням потреб воєнного стану. Вони забезпечують практичну спрямованість освітнього процесу, формують у студентів реалістичне уявлення про професійні перспективи та створюють умови для їхнього успішного працевлаштування.

2.3. Формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії студентів закладів професійної освіти засобами професійної орієнтації

Формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії здобувачів освіти у закладах професійної освіти являє собою ключовий напрям модернізації освітнього процесу. Така траєкторія визначається поєднанням освітніх цілей із професійними інтересами та здібностями студентів, що забезпечує їхню цілеспрямовану підготовку до майбутньої діяльності. Засоби професійної орієнтації виступають інструментом діагностики та корекції індивідуальних освітніх потреб, сприяючи розробці персоналізованих програм навчання й створенню умов для ефективної інтеграції молоді у сучасний ринок праці [27].

Індивідуальна освітньо-професійна траєкторія визначається як цілеспрямований, персоналізований шлях здобувача освіти, що інтегрує його освітні потреби, професійні інтереси та здібності з актуальними вимогами ринку праці. Вона охоплює вибір навчальних дисциплін, форм і методів навчання, а також поступове набуття компетентностей, необхідних для майбутньої професійної діяльності. Такий підхід забезпечує не лише засвоєння знань, але й формування індивідуальної стратегії професійного розвитку, що відповідає особистісним ресурсам і життєвим планам студента.

Професійна орієнтація виступає ключовим чинником у формуванні індивідуальної траєкторії, оскільки забезпечує діагностику інтересів, здібностей та ціннісних орієнтацій здобувачів освіти. Використання профорієнтаційних

[27] Кулалаєва, Н., Бахтіярова, Х., & Артюшина, М. (2023). Методика формування індивідуальної освітньої траєкторії майбутніх бакалаврів з професійної освіти. *Професійна педагогіка*, 1(26). https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.26.74-83

методик, тестів, консультацій та інтерактивних заходів дозволяє визначити сильні сторони студентів і спрямувати їх у відповідні професійні сфери. Це створює умови для адресності освітнього процесу, підвищує його ефективність та сприяє усвідомленому вибору майбутньої професії. Профорієнтаційна робота, інтегрована у навчальний процес, забезпечує гармонізацію освітніх програм із реальними потребами економіки та суспільства особливо в умовах воєнного стану.

Формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії передбачає узгодження освітніх і кар'єрних цілей. Освітній процес має розглядатися як засіб досягнення професійного успіху, а не як самоціль. Вибір навчальних дисциплін, участь у практиках, інтерактивних заходах та співпраця з роботодавцями повинні бути спрямовані на реалізацію майбутніх кар'єрних планів. Таким чином, індивідуальна траєкторія стає інструментом професійного самовизначення, що забезпечує готовність студента до інтеграції у виробниче середовище та підвищує його конкурентоспроможність на ринку праці.

Отже, загальні засади формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії полягають у поєднанні освітніх потреб і професійних інтересів студентів, використанні засобів професійної орієнтації для діагностики та корекції їхнього розвитку, а також у гармонізації освітніх і кар'єрних цілей. Такий підхід створює умови для цілеспрямованої підготовки здобувачів освіти до майбутньої діяльності та забезпечує їхню успішну інтеграцію у сучасне професійне середовище.

Професійна орієнтація виконує фундаментальну функцію у процесі формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, оскільки саме вона забезпечує виявлення інтересів, здібностей та потенціалу здобувачів освіти. Діагностичні методики, що застосовуються у закладах професійної освіти, дозволяють визначити рівень мотивації, схильності до певних видів діяльності, а також відповідність особистісних характеристик вимогам конкретних професій. Прикладом таких методик можуть бути: тест професійних інтересів Джога Голланда, що дозволяє визначити домінуючий тип особистості

(реалістичний, інтелектуальний, соціальний, підприємницький, артистичний чи конвенційний) та співвіднести його з відповідними професійними сферами; опитувальник мотивації до навчання та професійної діяльності (за методикою К. Замфіра у модифікації А. Реана), який дозволяє оцінити співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації, визначити рівень зацікавленості у майбутній професії, а також виявити чинники, що впливають на ефективність навчання; методика «Карта інтересів» (О. Столярчук). Використовується для діагностики професійних уподобань студентів, допомагає визначити сфери діяльності, які викликають найбільший інтерес, та співвіднести їх із можливостями освітньої програми.

Результати діагностики стають основою для подальшого вибору освітніх програм і напрямів професійної підготовки, сприяючи індивідуалізації навчального процесу. Отримані дані мають практичне значення для побудови освітньої траєкторії студента. Профорієнтаційні тести та консультації дозволяють не лише визначити професійні інтереси, але й співвіднести їх із реальними можливостями та перспективами ринку праці. Консультаційна робота спрямована на формування у студентів здатності до самопізнання, усвідомлення власних сильних і слабких сторін, а також на розвиток навичок прийняття рішень щодо майбутньої професійної діяльності. Таким чином, результати профорієнтаційної діагностики стають інструментом корекції освітнього процесу та забезпечують його відповідність індивідуальним потребам здобувачів освіти.

Важливим етапом є розроблення індивідуальних освітніх програм, що враховують результати діагностики та консультацій. Такі програми передбачають вибір навчальних дисциплін, форм організації освітнього процесу, практичних завдань і виробничих практик, які відповідають професійним інтересам та здібностям студента. Індивідуалізація навчання сприяє підвищенню його ефективності, формуванню професійної ідентичності та готовності до майбутньої діяльності. Освітні програми, побудовані на основі профорієнтаційних даних, забезпечують гармонійне поєднання освітніх і

кар’єрних цілей, що є необхідною умовою для успішної інтеграції молоді у професійне середовище.

Формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії студентів закладів професійної освіти потребує використання сучасних методів, що поєднують навчання з практичним досвідом і сприяють розвитку компетентностей, необхідних для успішної інтеграції у професійне середовище. У цьому контексті особливого значення набувають інтерактивні форми роботи, які забезпечують активну участь здобувачів освіти у процесі самопізнання та професійного самовизначення. В якості інтерактивних методів підтримки індивідуальної освітньо-професійної траєкторії студентів закладів професійної освіти, як і в інноваційному процесі модернізації профорієнтаційної роботи у закладах професійної освіти, що робить її більш наближеною до реальних умов виробництва, також ефективно використовувати тренінги, майстер-класи, ділові та рольові ігри, профорієнтаційні квести, конкурси та цифрові платформи

Тренінги та майстер-класи виступають дієвим інструментом розвитку компетентностей. Вони моделюють реальні виробничі ситуації, формують навички командної взаємодії, комунікації та прийняття рішень. Майстер-класи, що проводяться практиками-виробничниками, дозволяють студентам ознайомитися з особливостями конкретної професії, отримати практичні поради та спробувати себе у виконанні професійних завдань. Це сприяє формуванню впевненості у власних силах та підвищує готовність до майбутньої діяльності. Прикладом може бути тренінг «Кар’єрна стратегія: планування професійного майбутнього», під час проведення якого, шляхом виконання тестів і вправ для визначення професійних інтересів, сильних сторін та ціннісних орієнтацій, ознайомлення з актуальними тенденціями, ключовими галузями відбудови економіки України, вимогами роботодавців, складання особистого плану навчання та професійного розвитку з урахуванням власних здібностей і потреб ринку, учасники тренінгу набувають практичних навичок

планування кар’єри, розвивають критичне мислення, комунікативні здібності та підвищують мотивацію до навчання й професійної діяльності.

Майстер-клас «Цифрове портфоліо як інструмент кар’єрного розвитку» навчить студентів створювати та використовувати електронне портфоліо для представлення власних компетентностей, досягнень і професійних інтересів. В ході проведення здобувачі професійної освіти зможуть ознайомитись з платформами для створення портфоліо (Google Sites, Canva, спеціалізованими освітніми сервісами); сформують структуру власного порт фоліо в розділах «Освіта», «Практичні навички», «Проєкти», «Досягнення»; попрацюють над візуальним оформленням та інтеграцією мультимедійних матеріалів (фото, відео, презентації).

Ділові та рольові ігри створюють умови для моделювання професійних ситуацій, що максимально наближені до реальних умов виробництва. Участь у таких іграх розвиває критичне мислення, здатність аргументувати власну позицію, вести переговори та працювати у команді. Важливим освітнім результатом є формування професійної мобільності та гнучкості у прийнятті рішень. В якості такої ділової гри можна використати гру «Виробниче рішення – шлях до успіху», за сценарієм якої студенти організовують роботу умовного підприємства, на якому виникла виробнича проблема (наприклад, затримка постачання матеріалів чи несправність обладнання). Учасники розподіляють ролі («керівник відділу», «інженер», «логіст», «економіст», «роботодавець»), пропонують своє бачення вирішення проблеми з урахуванням професійних компетентностей, обговорюють варіанти, оцінюють ризики та приймають спільне рішення, яке має бути реалістичним і економічно обґрунтованим. Завдяки цьому студенти отримають практичний досвід вирішення виробничих завдань, навчаться працювати в команді, аргументувати власні рішення та усвідомлять значення професійних компетентностей у реальних умовах.

Профорієнтаційні квести, конкурси та цифрові платформи поєднують елементи гри та сучасних технологій, що робить процес більш динамічним і доступним. Квести та конкурси стимулюють інтерес до навчання, створюють

атмосферу змагання та мотивації, а використання онлайн-платформ забезпечує індивідуалізацію освітнього процесу, дозволяючи студентам формувати власні портфоліо, проходити тестування та отримувати рекомендації щодо професійного розвитку. З метою реалізації цього завдання ефективно використати інтерактивні квести – «Територія рівності» (навчальний квест-симулятор, присвячений інклюзивності, толерантності та безбар'єрності); «Кар'єрний навігатор: шлях до професії» – інтерактивний профорієнтаційний квест, у якому студенти проходять серію завдань, що моделюють етапи професійного самовизначення; конкурс Student Tech Challenge 2025 (Huawei Україна) – конкурс для студентів технічних спеціальностей, що моделює реальні виробничі завдання у сфері телекомунікацій, хмарних технологій та кіберзахисту; цифрові платформи «Дія. Освіта» (https://osvita.diia.gov.ua/) – державна освітня платформа, Career Hub (https://www.facebook.com/CareerHubUkraine/?locale=uk_UA) – цифрова платформа для кар'єрного консультування, що надає студентам можливості тестування, створення портфоліо та отримання рекомендацій щодо професійного розвитку [28].

Таким чином, інтерактивні методи підтримки індивідуальної траєкторії поєднують освітню та виховну функції, сприяють формуванню професійної ідентичності, розвитку ключових компетентностей та підвищенню мотивації до навчання. Їх застосування відповідає сучасним тенденціям розвитку освіти та потребам повоєнного відновлення економіки України, адже дозволяє готувати конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно діяти в умовах ринку праці.

Ефективне формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії студентів закладів професійної освіти неможливе без тісної взаємодії з роботодавцями. Саме вони є джерелом актуальної інформації про потреби

[28] Пахомов, І. В. (2023). *Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України

ринку праці, сучасні вимоги до кваліфікації та компетентностей майбутніх фахівців.

Зустрічі з представниками підприємств дозволять студентам отримати безпосереднє уявлення про реалії професійної діяльності, ознайомитися з новітніми технологіями та стандартами виробництва. Такі заходи сприятимуть формуванню мотивації до навчання. Участь у ярмарках вакансій відкриває можливості для налагодження контактів із потенційними роботодавцями, ознайомлення з пропозиціями працевлаштування та вимогами до кандидатів. Це допоможе студентам орієнтуватися у професійному середовищі та коригувати власні освітні траєкторії відповідно до актуальних потреб ринку.

Найбільш результативною формами співпраці з роботодавцями є спільні освітньо-виробничі проєкти та дуальне навчання. Вони поєднують теоретичну підготовку з практичним досвідом, забезпечують формування професійних компетентностей у реальних умовах виробництва. Наприклад, в процесі здійснення освітньо-виробничого проєкту «Будівельна практика: від теорії до виробництва» студенти будівельних спеціальностей закладу професійної освіти проходять навчання за дуальною формою, поєднуючи заняття в аудиторіях з практичною діяльністю на базі будівельної компанії. Здобувачі професійної освіти вивчають технології будівництва, норми безпеки, сучасні матеріали. Беруть участь у реальних виробничих процесах таких як підготовка майданчика, виконання монтажних робіт, контроль якості. Разом із наставниками від підприємства можуть виконати проєкт із будівництва невеликого об’єкта (наприклад, соціальної інфраструктури — дитячого майданчика чи елементів благоустрою). Дуальна форма навчання як освітня модель інтегрує теоретичну підготовку у закладі професійної освіти з практичною діяльністю на підприємстві. Такий підхід забезпечує формування професійних компетентностей у реальних виробничих умовах, сприяє адаптації студентів до сучасного ринку праці та підвищує їхню конкурентоспроможність. Важливою перевагою дуальної освіти є залучення роботодавців до процесу

підготовки кадрів, що дозволяє узгоджувати освітні програми з актуальними технологічними та економічними потребами суспільства [29].

Все це дозволить здобувачам професійної освіти швидше адаптуватися до професійного середовища та підвищить їхню конкурентоспроможність.

Формування індивідуальної траєкторії навчання має низку освітніх переваг, які визначають її стратегічну значущість. Завдяки інтеграції навчання з практичною діяльністю на виробництві студенти отримують реальний досвід, що відповідає сучасним вимогам ринку праці. Індивідуальна траєкторія передбачає активну участь студента у виборі напрямів навчання, що стимулює його до аналізу, прийняття рішень та відповідальності за власний розвиток. Усвідомлення практичної значущості здобутих знань та навичок формує позитивне ставлення до освітнього процесу, сприяє прагненню здобувача професійної освіти до самореалізації.

Таким чином, індивідуальна освітньо-професійна траєкторія у поєднанні зі співпрацею з роботодавцями створює умови для підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно діяти в умовах сучасного ринку праці навіть в умовах воєнного стану та брати участь у відбудові економіки України [30].

Перспективи розвитку індивідуальних освітньо-професійних траєкторій студентів закладів професійної освіти визначаються сучасними тенденціями цифровізації, глобалізації та потребами повоєнного відновлення економіки України.

Інтеграція цифрових технологій у процес формування траєкторії відкриває нові можливості для персоналізації навчання. Використання електронних портфоліо, онлайн-платформ та систем моніторингу дозволяє здійснювати постійний контроль за освітнім прогресом, забезпечувати доступ до індивідуальних рекомендацій та формувати гнучкі маршрути професійного

[29] Ковальчук, В. І. (2022). Дуальна освіта як інноваційна форма підготовки фахівців у закладах професійної освіти. *Професійна педагогіка*, (1 (24)), 13–21. https://jrnls.ivet.edu.ua/1/article/view/914

[30] Півторацька, Н. В., & Чуйкова, О. М. (2025). Індивідуалізація навчання та побудова індивідуальної професійної траєкторії у підготовці майбутніх фахівців. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи.*. Хмельницький: Хмельницький національний університет. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747479

розвитку. Це сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу та адаптації студентів до вимог цифрової економіки.

Використання міжнародного досвіду та його адаптація до українських реалій є важливим чинником модернізації професійної освіти. Зарубіжні моделі індивідуальних траєкторій, що базуються на компетентнісному підході та дуальній освіті, можуть бути інтегровані у вітчизняну практику з урахуванням соціально-економічних умов України. Це сприятиме гармонізації освітніх стандартів, розширенню можливостей академічної мобільності та підвищенню конкурентоспроможності випускників на європейському ринку праці.

Таким чином професійна орієнтація та кар'єрне консультування являють собою ключовий чинник підготовки конкурентоспроможних фахівців для повоєнного відновлення економіки України. Професійна діагностика забезпечує комплексне вивчення індивідуальних особливостей студентів, сприяє формуванню освітньо-професійних траєкторій та профілактиці кризових явищ. Інтерактивні форми роботи (тренінги, майстер-класи, рольові ігри, квести тощо) підвищують мотивацію, розвивають комунікативні навички і відповідальність за вибір професії. Поєднання діагностики, консультування та інтерактивних методів створює цілісну систему підтримки студентів, орієнтовану на реальні потреби ринку праці та стратегічні пріоритети відбудови країни.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Особливості кар'єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти

Особливості кар'єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти визначаються специфічними освітніми та соціальними умовами, в яких ця категорія студентської молоді здобуває професійні знання, формує кар'єрні

наміри та готується до виходу на ринок праці. На відміну від учнів загальної середньої освіти, ці студенти вже зробили попередній вибір щодо напряму навчання, проте їхня професійна ідентичність часто залишається динамічною та підлягає перегляду під впливом особистого досвіду, навчальних досягнень, тенденцій на ринку праці та мінливих життєвих обставин. Отже, розвиток кар'єри на цьому етапі слід розуміти не як одноразовий акт вибору професії, а як безперервний, багатогранний процес самопізнання, адаптації та професійного зростання.

Однією важливою особливістю є постійне формування професійної ідентичності. Професійна ідентичність – це сприйняття людиною себе як майбутнього фахівця та її відчуття приналежності до певної професійної спільноти. Хоча студенти вже обрали напрям навчання, багато хто з них продовжує сумніватися у своїй придатності до цієї професії та порівнює її з альтернативними кар'єрними можливостями. Тому освітнє середовище відіграє значну роль у підтримці самоусвідомлення, зміцненні впевненості у професійних здібностях та заохоченні до рефлексії щодо особистих сильних сторін і обмежень. Успішний кар'єрний розвиток значною мірою залежить від здатності студентів поєднувати знання про себе із знаннями про професійний світ, тим самим формуючи цілісну професійну самооцінку [31].

Розвиток кар'єри у сфері фахової передвищої освіти також характеризується зростаючим значенням практичного досвіду. Участь у лабораторних заняттях, професійних симуляціях, стажуванні, виробничій практиці та інших формах навчання на робочому місці дає студентам змогу перевірити теоретичні припущення на тлі реальних вимог професії. Завдяки практичній діяльності вони розвивають професійні компетентності, одночасно переоцінюючи свої кар'єрні наміри. Позитивний досвід може зміцнити відданість обраній професії, тоді як труднощі, з якими стикаються під час практики, можуть спонукати студентів переглянути свої плани або визначити

[31] Гриценок, І.А. (2026). Концептуальні засади професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженко*, Вип. 1 (60). С. 97-106. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/749472/

сфери, що потребують подальшого розвитку. Таким чином, практичний досвід виконує як освітню, так і діагностичну функції в процесі розвитку кар'єри.

Ще одна характерна риса полягає у взаємодії між індивідуальними прагненнями та реаліями ринку праці. Від студентів очікується не лише розуміння власних уподобань та здібностей, а й ознайомлення з економічними тенденціями, можливостями працевлаштування, технологічними інноваціями та динамічними вимогами до кваліфікації. Сучасні ринки праці характеризуються швидкими перетвореннями, спричиненими глобалізацією, цифровізацією, автоматизацією та змінами демографічних тенденцій. Як наслідок, професійний розвиток дедалі більше вимагає адаптивності, гнучкості та готовності до навчання протягом усього життя. Студенти повинні навчитися сприймати кар'єрні траєкторії як шляхи, що постійно розвиваються, а не як фіксовані пункти призначення, усвідомлюючи, що професійний успіх часто передбачає перекваліфікацію, спеціалізацію або переходи між суміжними професійними сферами [32].

Розвиток кар'єрної зрілості є ще одним важливим аспектом цього етапу. Кар'єрна зрілість охоплює готовність приймати обґрунтовані професійні рішення, брати на себе відповідальність за ці рішення та ефективно їх реалізовувати. Вона включає такі якості, як компетентність у прийнятті рішень, орієнтованість на цілі, здатність до планування, самостійність та реалістична оцінка альтернатив. У фаховій передвищій освіті формування кар'єрної зрілості є особливо важливим, оскільки студенти наближаються до свого першого значного вступу на ринок праці. Тому заклади освіти несуть відповідальність за створення умов, що сприяють автономії та заохочують студентів активно брати участь у формуванні свого професійного майбутнього, а не пасивно реагувати на зовнішні очікування [33], [34], [35].

---

[32] Гриценок, І.А. (2026, травень 8, 14). Професійна орієнтація як механізм соціально-педагогічної підтримки здобувачів фахової передвищої освіти. *Професійна освіта в умовах цифрової трансформації та технологічної модернізації: виклики та перспективи розвитку*: *матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції,* м. Київ, С. 481-487. https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/uk/issue/view/30/37

[33] 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,*

Психологічні фактори відіграють значну роль у формуванні кар'єрного розвитку. Самоефективність, мотивація, стійкість, орієнтація на досягнення та емоційна регуляція впливають на те, як студенти реагують на виклики та можливості, з якими вони стикаються протягом навчання. Особи, які вірять у свою здатність успішно виконувати професійні завдання, як правило, більш активно прагнуть досягти кар'єрних цілей та долати перешкоди. І навпаки, низька впевненість у собі, тривога щодо перспектив працевлаштування або страх невдачі можуть перешкоджати кар'єрному орієнтуванню та прийняттю рішень. Тому заходи з кар'єрної підтримки повинні враховувати не лише інформаційні потреби, а й емоційні та мотиваційні ресурси студентів [36].

У сучасному освітньому середовищі кар'єрний розвиток дедалі більше відображає принципи навчання протягом усього життя та у всіх його сферах. Студентів заохочують усвідомлювати, що професійне зростання триває й після закінчення навчання та охоплює досвід формального, неформального та інформального навчання. Постійний розвиток компетентностей, відкритість до інновацій та готовність адаптуватися до нових професійних вимог стали невід'ємними складовими сталого кар'єрного успіху. Такий підхід зміщує акцент з підготовки студентів до однієї конкретної професії на надання їм ресурсів, необхідних для орієнтування у численних перехідних періодах протягом усього їхнього трудового життя [37], [38].

проблеми якості, інновації: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, С. 354-359. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746786/

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

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

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

[37] 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. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/748168/

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

Вплив професійної підготовки на розвиток кар'єри також заслуговує на глибше вивчення. Практична участь у реальних професійних ситуаціях дає змогу студентам вийти за межі ідеалізованих уявлень про професії. Завдяки безпосередній участі в діяльності на робочому місці вони знайомляться з організаційною культурою, етичними стандартами, міжособистісною динамікою та очікуваннями щодо результатів роботи, пов'язаними з обраною ними сферою. Цей досвід сприяє формуванню реалістичних уявлень про професію та розвитку професійного судження. Студенти починають розуміти не лише те, чим займаються фахівці, а й те, як вони мислять, спілкуються, вирішують проблеми та адаптуються на робочому місці. Такі уявлення сприяють прийняттю більш обґрунтованих кар'єрних рішень та зміцнюють зв'язок між теоретичною підготовкою та практичним застосуванням [39].

Не менш важливою є роль рефлексії в процесі розвитку кар'єри. Рефлексія дає змогу студентам аналізувати свій досвід, визначати набуті компетентності, оцінювати досягнення та труднощі, а також формулювати майбутні цілі. Завдяки рефлексивним практикам здобувачі освіти краще усвідомлюють фактори, що впливають на їхні рішення, та здатні чіткіше розпізнавати закономірності у своїх інтересах і поведінці. Рефлексія перетворює досвід на навчання, спонукаючи здобувачів освіти знаходити сенс як у успіхах, так і в невдачах. Під час кар'єрного консультування рефлексійні вправи можуть допомогти студентам чітко сформулювати свої професійні цінності, переоцінити нереалістичні очікування та розробити практичні плани розвитку.

Ще однією характерною рисою кар'єрного розвитку в цьому освітньому середовищі є зростаюча актуальність працевлаштованості. Традиційно підготовка до кар'єри зосереджувалася переважно на отриманні кваліфікації, необхідної для вступу на певну посаду. Сучасні підходи виходять за межі набуття кваліфікації та охоплюють ширше поняття працевлаштованості, яке

[39] Лузан, П. Г., Лапа, О. В., Каленський, А. А., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., Ваніна, Н. М., Остапенко, А. В., Ямковий, О. Ю., & Курок, Р. О. (2024). *Методичні засади оцінювання якості підготовки фахівців у закладах фахової передвищої освіти: монографія.* https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744027

розуміється як здатність знайти роботу, утриматися на ній та просуватися по кар'єрних сходах. Працевлаштованість включає технічну компетентність, комунікативні здібності, вміння працювати в команді, навички вирішення проблем, адаптивність, ініціативність та готовність до безперервного навчання. Для студентів, які здобувають фахову передвищу освіту, розвиток цих універсальних компетентностей є особливо важливим, оскільки ринки праці дедалі більше цінують універсальність та стійкість в умовах економічних і технологічних змін [40].

Цифрова трансформація є ще одним фактором, що суттєво впливає на розвиток кар'єри студентів. Технологічний прогрес змінив як саму природу праці, так і методи, за допомогою яких здобувачі освіти досліджують кар'єрні можливості та керують своєю кар'єрою. Зараз студенти отримують доступ до інформації про професії через онлайн-платформи, беруть участь у віртуальних професійних спільнотах, проходять цифрові навчальні модулі та використовують електронні системи підбору персоналу. Отже, цифрова грамотність стала невід'ємною складовою кар'єрної компетентності. Уміння критично оцінювати інформацію в Інтернеті, створювати професійні цифрові профілі та адаптуватися до робочих місць, де використовуються технології, підвищує конкурентоспроможність студентів і розширює їхні можливості для професійного зростання [41].

Концепція кар'єрного успіху зазнала значних змін. Раніше успіх часто ототожнювали зі стабільною роботою, просуванням по службі та фінансовими досягненнями. Сучасні погляди враховують суб'єктивні аспекти успіху, зокрема задоволеність роботою, баланс між роботою та особистим життям, психологічне благополуччя, відповідність особистим цінностям та можливості для самореалізації. Студенти, які навчаються у закладах фахової передвищої

[40] Гриценок, І. (2024). Державна підтримка молодіжного підприємництва в умовах воєнного стану. Інноваційна професійна освіта. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія*. Київ: ІПО НАПН України, 399-408. https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/issue/view/21/26

[41] Байдулін, В.Б., Ваніна, Н.М., Гриценок, І.А., Закатнов, Д.О., Єршова, Л.М., & Савченко, М. О. (2023). *Консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва для повоєнного відновлення економіки України: методичний посібник*. Київ: ІПО НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/738714/

освіти, дедалі частіше прагнуть обрати професії, що надають сенс їхньому життю та відповідають бажаному стилю життя.

Особливу увагу слід також приділити питанню професійної адаптивності. Професійна адаптивність – це психосоціальні ресурси, які дають змогу особистості справлятися з професійними завданнями, перехідними періодами та несподіваними змінами. Вона включає турботу про майбутнє, контроль над прийняттям рішень, цікавість до професійних можливостей та впевненість у власній здатності ефективно реалізовувати свої прагнення. Ці аспекти є особливо актуальними для студентів, які готуються вийти на ринки праці, що характеризуються мінливими професійними структурами та непередбачуваними економічними умовами. Розвиток адаптивності дає змогу здобувачам освіти конструктивно реагувати на невдачі, використовувати нові можливості та коригувати плани у разі зміни обставин.

Розвиток кар'єри в закладах фахової передвищої освіти слід розглядати як цілісний процес, що поєднує професійні, особистісні та соціальні аспекти розвитку особистості. Підготовка студентів до майбутнього працевлаштування не обмежується лише викладанням професійних навичок або сприянням працевлаштуванню. Вона також передбачає формування самосвідомості, етичної відповідальності, адаптивності, стійкості та здатності до навчання протягом усього життя. Підтримуючи студентів у формуванні змістовної професійної ідентичності та наділяючи їх компетентностями, необхідними для орієнтування у дедалі складнішому світі праці, заклади освіти сприяють не лише підвищенню конкурентоспроможності випускників на ринку праці, а й їхній ширшій особистій самореалізації та активній участі в житті суспільства [42].

Таким чином, особливості професійного розвитку студентів у закладах фахової передвищої освіти свідчать про його складний, динамічний та контекстуально-залежний характер. Він передбачає поступове формування

[42] 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/

професійної ідентичності, набуття практичного досвіду, розвиток професійної зрілості та управлінських компетентностей, адаптацію до змін на динамічному ринку праці, а також взаємодію особистісних, соціальних та психологічних чинників. Розуміння цих особливостей забезпечує важливу теоретичну основу для вибору ефективних методів професійної орієнтації та кар'єрного консультування, спрямованих на підтримку студентів у побудові змістовних, реалістичних та гнучких кар'єрних траєкторій.

3.2. Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти

Професійна орієнтація та кар'єрне консультування здобувачів фахової передвищої освіти є найбільш ефективними, коли поєднують як групові, так і індивідуальні форми роботи. Ці взаємодоповнюючі підходи охоплюють різні аспекти професійного розвитку студентів і відповідають різноманітним потребам, що виникають у процесі вибору професії, професійного самовизначення та підготовки до працевлаштування. Оскільки здобувачі фахової передвищої освіти перебувають у перехідному періоді між підлітковим віком та ранньою дорослістю і водночас готуються до виходу на ринок праці або до подальшого навчання, заходи з професійної орієнтації повинні сприяти не лише отриманню інформації про професії, а й формуванню професійної ідентичності, компетентності у прийнятті рішень та адаптивності до кар'єри. Використання як групових, так і індивідуальних методів дає змогу закладам освіти створювати комплексні системи підтримки, що враховують унікальність кожного здобувача фахової передвищої освіти, водночас сприяючи колективному навчанню та соціальній взаємодії.

Методи групової професійної орієнтації ґрунтуються на припущенні, що на професійний розвиток впливає соціальний досвід і ще багато компетентностей, пов'язаних із кар'єрою, які можна ефективно розвивати через взаємодію з однолітками. Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти надають студентам можливість досліджувати питання, пов'язані з професією, у

середовищі співпраці, обмінюватися думками, порівнювати досвід та розвивати комунікативні навички, які є необхідними для майбутньої професійної діяльності. Завдяки участі в груповій роботі студенти часто виявляють, що їхні занепокоєння та сумніви щодо кар'єрних рішень поділяють й інші, що зменшує тривогу та допомагає сприймати труднощі, пов'язані з вибором професії, як цілком нормальні [43].

Семінари та тематичні дискусії є більш інтерактивними формами групового консультування. Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти створюють простір, у якому студенти аналізують теми, пов'язані з кар'єрою, обговорюють етичні дилеми, що виникають у професійній практиці, досліджують стереотипи, пов'язані з професіями, та розглядають фактори, що впливають на вибір професії. Підходи, засновані на дискусіях, стимулюють критичне мислення та допомагають студентам усвідомити різноманітність цінностей, мотивацій та очікувань, що існують у їхньому оточенні. Знайомство з різними точками зору розширює розуміння студентами професійного життя та сприяє прийняттю більш зважених рішень [44].

Навчальні програми та семінари посідають особливо важливе місце серед методів групового консультування. Тренінги з розвитку кар'єри зосереджуються на зміцненні конкретних компетентностей, необхідних для успішного управління кар'єрою. Завдяки методиці групової та методиці індивідуальної професійної орієнтації здобувачі фахової передвищої освіти відпрацьовують навички самопрезентації, постановки цілей, прийняття рішень, вирішення конфліктів, командної роботи, управління стресом та комунікації. Практичні вправи дають здобувачам фахової передвищої освіти змогу застосовувати отримані знання в реалістичних сценаріях та отримувати

[43] Гриценок, І.А. (2025, березня 27-28). Концептуальні засади професійної орієнтації й консультування з кар'єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти. В: *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XIX Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ, 27-28 березня. С. 328-334. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746785/

[44] 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/

зворотний зв’язок від фасилітаторів та однокурсників. Таке активне залучення сприяє глибшому засвоєнню знань, ніж суто теоретичне навчання, оскільки студенти на власному досвіді відчувають практичні наслідки своєї поведінки та ставлення [45].

Методи рольових ігор та симуляцій є особливо цінними у професійній орієнтації для студентів, які готуються до вступу до закладів вищої освіти, оскільки вони заповнюють прогалину між освітньою підготовкою та реаліями робочого місця. Завдяки методиці групової та методиці індивідуальної професійної орієнтації здобувачі фахової передвищої освіти можуть брати участь у модельних співбесідах при прийомі на роботу, імітованих взаємодіях із клієнтами, вправах із вирішення професійних проблем або ситуаціях прийняття рішень, що віддзеркалюють реальну професійну діяльність. Цей досвід заохочує експериментувати з різними професійними ролями та моделями поведінки, водночас даючи змогу здобувачам освіти розвивати впевненість у собі в сприятливому середовищі. Симуляції також допомагають викладачам виявляти сфери, в яких може знадобитися додаткова підтримка або розвиток навичок [46].

Ігри, присвячені кар’єрі, та інтерактивні заходи становлять ще один ефективний груповий підхід. Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти передбачає навчальні ігри, які заохочують студентів досліджувати професійні інтереси, стикатися з професійними викликами та аналізувати наслідки різних кар’єрних виборів у цікавій формі. Мотиваційна привабливість ігрових методів часто підвищує рівень участі та сприяє засвоєнню навчальних результатів. Такі заходи можуть стимулювати цікавість, розвивати креативність та перетворювати абстрактні уявлення про кар’єру на конкретний досвід, який легше зрозуміти та запам’ятати.

---

[45] Тітова, О.А. (2024). Концепція розвитку професійної компетентності педагогічних працівників фахових коледжів. *Інноваційна професійна освіта*, *1*(14), 367-371. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742413

[46] Алєксєєва, С.В., Гриценок, І.А., Закатнов, Д.О., Кузьмінська, Л.Д. & Орлов, В.Ф. (2019). *Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар’єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: навчальний посібник*. Житомир: «Полісся». https://lib.iitta.gov.ua/717525

Зустрічі з роботодавцями, випускниками та представниками різних професій також виконують важливі функції групового орієнтування. Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти передбачає пряме спілкування з людьми, які мають практичний досвід, знайомить студентів з реальними історіями про професійні шляхи, очікування на робочому місці та кар'єрний ріст. Ці зустрічі допомагають розвіяти міфи про професії та надають розуміння, яке неможливо отримати виключно з підручників або онлайн-ресурсів. Студенти отримують можливість задавати питання, розвіювати хибні уявлення та налагоджувати професійні контакти, які можуть сприяти майбутньому працевлаштуванню [47].

Проєктна діяльність додатково сприяє професійному розвитку, заохочуючи спільне вивчення професійних тем. Завдяки методиці групової та методиці індивідуальної професійної орієнтації здобувачі фахової передвищої освіти можуть досліджувати потреби ринку праці, аналізувати нові професійні тенденції або розробляти пропозиції щодо вирішення реальних викликів у своїй галузі навчання. Участь у таких проєктах розвиває ініціативність, відповідальність, вміння працювати в команді та навички вирішення проблем, одночасно поглиблюючи розуміння професійного середовища. Завдяки проєктній роботі здобувачі фахової передвищої освіти стають активними творцями знань, а не пасивними споживачами інформації.

Методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти передбачає кар'єрні співбесіди. За допомогою цілеспрямованих запитань консультанти збирають інформацію щодо освітнього досвіду студентів, впливу сім'ї, попереднього досвіду роботи, досягнень, викликів та очікувань на майбутнє. Процес співбесіди дає змогу виявити фактори, які можуть сприяти або перешкоджати кар'єрному розвитку. Вона також допомагає виявити приховані переконання та припущення щодо роботи,

[47] Алєксєєва, С.В., Базиль, Л.О., Байдулін, В.Б., Гриценок, І.А., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф., & Сохацька, Г.М. (2021). *Основи економічної грамотності та підприємництва: навчальний посібник*. Житомир: Полісся. http://lib.iitta.gov.ua/729005/

які впливають на професійну поведінку. Завдяки діалогу студенти часто отримують нові уявлення про свої мотивації та пріоритети.

Застосування індивідуального планування кар'єри є особливо цінним на пізніх етапах фахової передвищої освіти. Планування кар'єри передбачає спільну розробку реалістичних короткострокових і довгострокових цілей, а також стратегій їх досягнення. Завдяки методиці індивідуальної професійної орієнтації здобувачі фахової передвищої освіти визначають бажані результати навчання, професійний досвід та цілі працевлаштування, водночас враховуючи можливі перешкоди та альтернативні шляхи. Індивідуальні плани стимулюють цілеспрямовані дії, зміцнюють відданість поставленим цілям та забезпечують рамки для моніторингу прогресу з плином часу.

Наставництво також може виступати в ролі індивідуалізованих методів орієнтації. Наставники – чи то викладачі, досвідчені фахівці-практики, чи випускники – надають підтримку, що ґрунтується на професійному досвіді та особистій заохочувальній підтримці. Завдяки постійній взаємодії студенти отримують поради щодо кар'єрних переходів, очікувань на робочому місці та можливостей для професійного зростання. Наставництво сприяє не лише набуттю практичних знань, а й формуванню професійної ідентичності та почуття приналежності до певної професійної спільноти [48].

Методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти передбачає використання технік коучингу, спрямованих на розвиток у студентів здатності до самостійного управління власною кар'єрою. Кар'єрний коучинг зосереджується на визначенні цілей, мобілізації особистих ресурсів, подоланні перешкод та підтримці мотивації. Завдяки структурованим бесідам студенти вчаться самостійно знаходити рішення, критично оцінювати альтернативи та втілювати наміри в конкретні дії. Цей орієнтований на

[48] Гриценок, І.А., Базиль, Л.О., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф., Ваніна, Н.М., Закатнов, Д.О. (Ред.), & Байдулін, В.Б. (2025). *Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти*: методичний посібник. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України.. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747720/1/%D0%9C%D0%9F_2025_101125pop_merged.pdf

майбутнє підхід є особливо актуальним на сучасних ринках праці, які вимагають ініціативності та здатності до адаптації.

Ефективність методики групової та методики індивідуальної професійної орієнтації здобувачів освіти в закладах фахової передвищої освіти можна глибше зрозуміти, якщо розглядати ці підходи крізь призму розвиткових, психологічних, педагогічних та соціальних чинників, що впливають на їх професійне формування. Професійна орієнтація — це не просто сукупність технік, покликаних допомогти здобувачам освіти у виборі професії. Це цілеспрямований освітній процес, який допомагає сприянню професійному самовизначенню, стимулюванню особистісного зростання та підготовці молоді до орієнтування у дедалі складніших і непередбачуваних професійних середовищах. У цих рамках групові та індивідуальні методи виконують взаємодоповнюючі розвивальні функції, що виходять за межі безпосереднього прийняття рішень щодо вибору професії [49], [50].

Психологічні аспекти методики індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти заслуговують на більш глибоке вивчення. Рішення щодо кар'єри часто викликають сильні емоційні реакції, оскільки пов'язані з надіями на майбутнє, занепокоєнням щодо власних компетенцій та страхом припуститися помилок. Студенти можуть відчувати тривогу щодо перспектив працевлаштування, невпевненість у своїх здібностях, розчарування, спричинене незадовільним практичним досвідом, або конфлікт між особистими прагненнями та зовнішніми очікуваннями. Індивідуальне консультування надає можливість безпосередньо розібратися з цими емоційними переживаннями. Допомагаючи студентам розпізнавати та регулювати емоції, долати переконання, що обмежують їхні можливості, та

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

[50] 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. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746786/

зміцнювати ресурси для подолання труднощів, консультанти сприяють не лише прийняттю рішень щодо професійного вибору, а й загальному психологічному благополуччю [51], [52].

Технологічний прогрес також змінив методи надання профорієнтаційних послуг. Цифрові платформи дедалі частіше доповнюють традиційні підходи, що передбачають особистий контакт, надаючи доступ до тестів на визначення професійної орієнтації, віртуальних сесій консультування, баз даних ринку праці, електронних портфоліо та онлайн-спільнот фахівців. Методика групової професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти передбачає групові заходи, які можуть включати вебінари за участю експертів галузі, спільні проєкти, що реалізуються за допомогою цифрових інструментів, та інтерактивні ресурси для орієнтації у виборі професії. Індивідуальне консультування може використовувати електронні засоби комунікації для забезпечення безперервності підтримки та полегшення доступу для студентів, які в іншому випадку могли б зіткнутися з перешкодами для участі. Проте технологічні інновації повинні доповнювати, а не замінювати міжособистісні стосунки, які залишаються центральним елементом ефективної практики професійної орієнтації [53].

Ефективність методики групової та методики індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти не слід оцінювати виключно за такими безпосередніми показниками, як кількість студентів, які працевлаштувалися після закінчення навчання. Уваги заслуговують також більш широкі результати розвитку. Успішні заходи сприяють підвищенню самоусвідомлення, більшій впевненості у прийнятті рішень щодо кар’єри,

[51] Гриценок, І.А. (2025, березня 27-28). Концептуальні засади професійної орієнтації й консультування з кар’єрного розвитку здобувачів фахової передвищої освіти. В:*Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XIX Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ, 27-28 березня. С. 328-334. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746785/

[52] Гриценок, І.А. (2025, квітень 4). Сучасний стан та перспективи розвитку теорії і методики професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції,* м. Глухів, С. 82-85. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746784/

[53] Алєксєєва, С. В., Базиль, Л. О., Гриценок, І. А., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, В. Ф., & Сохацька, Г. В. (2020). *Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика: монографія*. Житомир: Полісся.. http://lib.iitta.gov.ua/724963/

покращенню адаптивності, зміцненню навичок працевлаштування та підвищенню готовності до навчання протягом усього життя. Студенти, які володіють цими якостями, краще підготовлені не лише до першого виходу на ринок праці, а й до управління подальшими переходами та конструктивного реагування на майбутні зміни в професійному середовищі [54].

Методика групової та методика індивідуальної професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти постають не просто як практичні прийоми, а як взаємопов'язані освітні стратегії, що сприяють професійному самовизначенню, зміцнюють психологічні ресурси, сприяють соціальній інклюзії та розвивають компетентності з управління кар'єрою протягом усього життя. Їхнє продумане застосування дає змогу здобувачам фахової передвищої освіти пройти перехід від навчання до професійної практики з більшою обізнаністю, впевненістю, адаптивністю та цілеспрямованістю, тим самим покращуючи як їхні безпосередні кар'єрні перспективи, так і довгострокову здатність до змістовної участі у постійно мінливому ринку праці [55].

У закладах фахової передвищої освіти продумане застосування методики групової та методики індивідуальної професійної орієнтації здобувачів освіти сприяє формуванню кар'єрної зрілості, професійної компетентності та готовності до навчання протягом усього життя. Здобувачі освіти стають краще підготовленими до того, щоб розуміти себе, орієнтуватися на мінливих ринках праці, приймати обґрунтовані рішення та впевнено долати майбутні перехідні етапи. Отже, поєднання цих методів є однією з фундаментальних умов успішної професійної орієнтації та кар'єрного консультування, що сприяє не лише безпосереднім результатам у навчанні та працевлаштуванні, а й довгостроковому професійному та особистому розвитку здобувачів фахової передвищої освіти.

---

[54] Basil, L., Orlov, V., & Pryhodii, M. (2024). 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. (p. 796-818). https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741638

[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/

3.3. Методика підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації

Підготовка здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та успішної професійної адаптації є одним із центральних компонентів професійної орієнтації та кар'єрного консультування. На відміну від професійної орієнтації, спрямованої на підтримку вибору професії та професійного самовизначення, підготовка до працевлаштування зосереджується на розвитку готовності студентів до виходу на ринок праці, успішного працевлаштування, адаптації до умов робочого місця та побудови стабільної професійної кар'єри. У сучасних системах освіти цей процес виходить за межі набуття професійних знань та практичних навичок, охоплюючи формування психологічної готовності, соціальної компетентності, умінь з управління кар'єрою та налаштованості на навчання протягом усього життя. Методика підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації поєднує освітні, психологічні, педагогічні, організаційні та практичні підходи, покликані сприяти плавному переходу від навчання до професійної практики.

Методологічна основа підготовки до працевлаштування ґрунтується на компетентнісному підході, який наголошує на розвитку компетентностей, що сприяють працевлаштуванню, а не лише на професійних кваліфікаціях. Сучасні роботодавці дедалі частіше очікують від випускників не лише технічних знань, а й комунікативних навичок, уміння працювати в команді, адаптивності, критичного мислення, емоційного інтелекту, відповідальності, ініціативності та цифрової компетентності. Тому методики професійної орієнтації та кар'єрного консультування спрямовані на формування комплексу професійних та особистісних компетентностей, що підвищують конкурентоспроможність випускників на динамічних ринках праці [56].

Важливим компонентом підготовки до кар'єри є розвиток навичок

[56] Гриценок, І.А. (2026). Концептуальні засади професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженко*, Вип. 1 (60). С. 97-106. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/749472/

самопрезентації. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації ефективна професійна орієнтація ґрунтується на розумінні того, що успіх у працевлаштуванні залежить не лише від професійної компетентності, а й від здатності особи переконливо презентувати свої особисті якості. Студенти беруть участь у модельованих співбесідах, презентаціях, вправах з публічних виступів та семінарах з професійної комунікації, спрямованих на вдосконалення вербальної та невербальної комунікації. Ця методика підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації підвищує впевненість студентів, навчаючи їх чітко формулювати свої професійні досягнення, демонструвати мотивацію, ефективно відповідати на запитання під час співбесіди та налагоджувати конструктивні міжособистісні стосунки з потенційними роботодавцями.

Створення кар'єрного портфоліо є ще одним широко застосовуваним методом методики підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації. Протягом навчання студенти поступово збирають докази своїх академічних досягнень, практичного досвіду, сертифікатів, проєктів, рекомендацій, рефлексивних аналізів та позанавчальної діяльності. Портфоліо слугує низці педагогічних цілей. Методика підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації заохочує студентів стежити за своїм професійним розвитком, сприяє самооцінці, полегшує планування кар'єри та надає конкретні докази компетентностей під час процесів працевлаштування. Все частіше цифрові портфоліо доповнюють традиційну документацію, даючи випускникам можливість презентувати мультимедійні приклади професійних досягнень, практичних проєктів та технологічних компетентностей, що є актуальними для сучасних роботодавців [57].

[57] Titova, O., Luzan, P., & Mosia, I. (2024). The concept of college teacher's professional competence development. In: *Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives*). Digital Economy And Digital Society (DEDS2024). Academy of Silesia, Katowice. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742383/

Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації навчання на основі симуляцій стало ефективним педагогічним методом підготовки студентів до працевлаштування. Симуляції відтворюють реальні ситуації під час підбору персоналу та на робочому місці в безпечному освітньому середовищі, де студенти можуть відпрацьовувати професійну поведінку без ризиків, пов'язаних із реальною роботою. Імітаційні співбесіди, вправи в оцінювальних центрах, робочі сценарії, симуляції переговорів, вправи з вирішення конфліктів, взаємодія з клієнтами та вправи з професійної комунікації дають студентам змогу зіткнутися з реалістичними професійними викликами, отримуючи при цьому конструктивні відгуки від викладачів, консультантів з кар'єри, однокурсників та представників роботодавців. Використання даної методики підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації значно зменшує тривогу, пов'язану з працевлаштуванням, одночасно зміцнюючи адаптивні здібності студентів.

Не менш важливим методом є структурована співпраця з роботодавцями протягом усього освітнього процесу. Замість того, щоб обмежувати участь роботодавців лише наглядом за стажуванням, сучасна професійна орієнтація наголошує на постійному партнерстві між закладами фахової передвищої освіти та зацікавленими сторонами. Представники роботодавців беруть участь у розробці навчальних програм, проведенні гостьових лекцій, наставницьких програм, відвідуванні робочих місць, практичних семінарах, заходах з підбору персоналу та оцінюванні компетентностей. Така співпраця дає змогу студентам ще до закінчення навчання ознайомитися з вимогами роботодавців, організаційною культурою, технологічними інноваціями та можливостями працевлаштування. Водночас роботодавці отримують можливість виявляти перспективних майбутніх співробітників та сприяти підготовці кадрів [58].

[58] Гриценок, І.А. (2026, травень 8, 14). Професійна орієнтація як механізм соціально-педагогічної підтримки здобувачів фахової передвищої освіти. *Професійна освіта в умовах цифрової трансформації та технологічної модернізації: виклики та перспективи розвитку*: *матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції,* м. Київ, С. 481-487.

Навчання на робочому місці є одним із найефективніших методів підготовки до працевлаштування. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації під час таких заходів студенти засвоюють професійні навички, формують професійну ідентичність, зміцнюють комунікацію з колегами та керівниками, а також ознайомлюються з організаційними процедурами, професійною етикою, обов'язками на робочому місці та стандартами якості. Рефлексійні заходи, що супроводжують навчання на робочому місці, заохочують студентів критично аналізувати свій досвід, визначати напрямки для вдосконалення та інтегрувати практичні знання у свою професійну компетентність, що формується.

Менторство є ще одним цінним методологічним підходом. Студенти отримують постійне керівництво від досвідчених фахівців, викладачів, випускників або представників роботодавців, які надають кар'єрні поради, емоційну підтримку, професійні відгуки та практичні рекомендації щодо працевлаштування та адаптації на робочому місці. Менторські відносини сприяють передачі неявних професійних знань, які важко здобути лише за допомогою формального навчання. Ментори допомагають студентам зрозуміти очікування організації, розвинути професійну впевненість, подолати труднощі адаптації та приймати обґрунтовані кар'єрні рішення під час переходу до трудової діяльності [59].

Професійний коучинг дедалі частіше доповнює традиційне наставництво в системах професійної орієнтації. Тоді як наставництво часто наголошує на передачі знань від досвідчених фахівців, коучинг заохочує студентів виявляти особисті сильні сторони, уточнювати кар'єрні цілі, розробляти стратегії вирішення проблем та брати на себе відповідальність за власний професійний розвиток. За допомогою структурованих запитань, рефлексивного діалогу, визначення цілей та планування дій кар'єрні коучі допомагають студентам

[59] Hrytsenok, I. (2021). Pedagogical technology of entrepreneurial competence development of future qualified personnel in the project activity process. *Professional Pedagogics*, 1(22). http://lib.iitta.gov.ua/728129/

зміцнити компетентності з самоуправління кар'єрою, які залишаються цінними протягом усього професійного розвитку.

Психологічна підготовка до працевлаштування є не менш важливим аспектом методології професійної орієнтації. Багато випускників під час переходу від навчання до роботи відчувають невпевненість, тривогу, страх невдачі або зниження впевненості в собі. Завдяки даній методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації консультанти з питань кар'єри застосовують психологічні методи, спрямовані на зміцнення емоційної стійкості, самоефективності, управління стресом, регулювання емоцій та адаптивних стратегій подолання труднощів. Індивідуальні консультації, групові дискусії, вправи на рефлексію, техніки когнітивної реструктуризації та тренінги з розвитку стійкості дають змогу студентам підходити до викликів працевлаштування з більшою впевненістю та психологічною стабільністю [60].

Інформаційні системи ринку праці відіграють дедалі важливішу методологічну роль. За допомогою методики підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації студенти вчаться аналізувати статистику зайнятості, прогнози щодо професій, тенденції в оплаті праці, регіональний попит на робочу силу, рамки кваліфікацій та вимоги до професійної сертифікації. Доступ до достовірної інформації про ринок праці дає змогу випускникам приймати обґрунтовані рішення щодо працевлаштування, водночас розпізнаючи нові кар'єрні можливості в обраних ними професіях. Цифрові платформи ринку праці надають студентам додаткову підтримку у пошуку вакансій, визначенні очікувань роботодавців та ознайомленні з регіональними умовами працевлаштування [61].

[60] Гриценок, І. (2024). Державна підтримка молодіжного підприємництва в умовах воєнного стану. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства: монографія*. Київ: ІПО НАПН України, С. 399-408. https://conference.ivet.edu.ua/index.php/1/issue/view/21/26

[61] Байдулін, В.Б., Ваніна, Н.М., Гриценок, І.А., Закатнов, Д.О., Єршова, Л.М., & Савченко, М. О. (2023). *Консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва для повоєнного відновлення економіки України: методичний посібник*. Київ: ІПО НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/738714/

Інтеграція цифрових технологій суттєво змінила методику підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації. Професійна орієнтація дедалі частіше включає онлайн-інструменти оцінки кар'єри, віртуальне кар'єрне консультування, цифрові симуляції співбесід, електронні портфоліо, платформи планування кар'єри з використанням штучного інтелекту, онлайн-системи підбору персоналу та віртуальні заходи із залучення роботодавців. Студенти розвивають цифрові компетентності, необхідні для працевлаштування, які включають ефективну онлайн-комунікацію, віртуальну співпрацю, цифровий професіоналізм та управління своєю професійною цифровою ідентичністю. Ці компетентності стають дедалі важливішими, оскільки гібридні та дистанційні форми зайнятості продовжують поширюватися в різних сферах професійної діяльності.

Використовуючи методику підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації консультанти з питань кар'єри усвідомлюють, що студенти відрізняються за професійними прагненнями, освітніми досягненнями, психологічними особливостями, соціальним походженням та рівнем готовності до кар'єри. Методи консультування адаптуються до індивідуальних потреб за допомогою персоналізованих кар'єрних планів, індивідуальних консультацій, індивідуальних стратегій працевлаштування та диференційованих заходів з розвитку. Такий індивідуалізований підхід підвищує мотивацію та водночас збільшує ефективність підготовки до працевлаштування [62], [63].

Методи оцінювання супроводжують кожен етап підготовки до працевлаштування. За допомогою методики підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації консультанти з кар'єри оцінюють компетентності студентів у сфері працевлаштування, їхню

[62] Гриценок, І.А. (2026, травень 14). Методика професійної орієнтації здобувачів фахової передвищої освіти. *Технологічна і професійна освіта: проблеми і перспективи: матеріали V міжнародної науково-практичної конференції,* м. Глухів, С. 175-179. https://drive.google.com/file/d/1bzcf4wUqejrY2NvKJ7dLiB03nfGnKBhE/view

[63] Гриценок, І.А. (2024, березня 7). Особливості формування змісту консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ. https://lib.iitta.gov.ua/741112

готовність до кар’єри, комунікативні навички, професійну впевненість, здатність до адаптації та вміння керувати власною кар’єрою, використовуючи оцінювання компетентностей, спостереження за поведінкою, інструменти самооцінювання, відгуки роботодавців, рефлексивний аналіз та оцінювання результатів під час стажування. Постійне оцінювання надає цінну інформацію для вдосконалення індивідуальних стратегій підтримки, водночас даючи студентам можливість об’єктивно відстежувати свій професійний розвиток.

Методи, спрямовані на розвиток професійної відповідальності, також займають центральне місце у підготовці до працевлаштування. Відповідальність виходить за межі виконання завдань і включає відповідальність за якість роботи, дотримання етичних стандартів, повагу до трудових норм, відданість безперервному навчанню та усвідомлення ширшого соціального значення професійної діяльності. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації консультанти з питань кар’єри заохочують студентів усвідомлювати, що роботодавці дедалі більше цінують надійність, ініціативність, чесність та професійну відповідальність поряд із технічною кваліфікацією. Тому навчальні заходи включають обговорення професійної етики, аналіз конкретних ситуацій, пов’язаних з етичними дилемами, аналіз професійних стандартів та рефлексію щодо прийняття відповідальних рішень у професійному контексті.

У методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти особлива увага приділяється підготовці студентів до професійної адаптації під час випробувального терміну, який часто є найскладнішим етапом працевлаштування. Консультанти з питань кар’єри пояснюють, що адаптація – це поступовий процес розвитку, а не миттєве досягнення. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації студенти вчаться передбачати типові ситуації, такі як збільшення обсягу роботи, нові обов’язки, оцінка результатів діяльності, конструктивна критика, невизначеність щодо очікувань організації та емоційний стрес, пов’язаний із прийняттям професійних обов’язків.

Обговорюючи ці виклики ще до закінчення навчання, професійна орієнтація допомагає зменшити нереалістичні очікування та сприяє психологічній підготовці до переходу від статусу студента до статусу працівника [64].

Методи управління стресом стають дедалі важливішою складовою підготовки до працевлаштування. Вихід на ринок праці часто супроводжується психологічним тиском, пов'язаним із пошуком роботи, співбесідами, переїздом, адаптацією до нових колег, очікуваннями щодо результатів роботи та пошуком балансу між особистими та професійними обов'язками. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації професійне консультування включає техніки, що зміцнюють емоційну регуляцію, стійкість до стресу, управління часом, стратегії подолання труднощів та практики самодогляду. Студенти вчаться розпізнавати симптоми стресу, застосовувати адаптивні механізми подолання труднощів, звертатися за професійною допомогою за потреби та підтримувати психологічне благополуччя під час періодів професійного переходу [65].

Сучасні ринки праці характеризуються технологічними інноваціями, професійною мобільністю, цифровою трансформацією та швидкозмінними вимогами до кваліфікації. Відповідно, у професійній орієнтації дедалі більший акцент робиться на працевлаштованості як динамічній здатності, що дає змогу здобувачам фахової передвищої освіти отримувати роботу, зберігати її та успішно змінювати місце роботи протягом усього професійного шляху. Студентів заохочують формувати навички безперервного професійного навчання, самостійного розвитку компетентностей, рефлексивної практики, адаптивності та відкритості до інновацій. Така орієнтація зміщує акцент з підготовки випускників до їхньої першої роботи на підготовку їх до стабільної

[64] Гриценок, І.А. (2024, 29-31 травня). Механізми зворотного зв'язку в консультуванні здобувачів професійної освіти з питань молодіжного підприємництва. *Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, м. Запоріжжя, С. 422-427. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744960/

[65] Ваніна, Н.М. (2026). Інструменти кар'єрного розвитку як засіб соціально-економічної та педагогічної ефективності професійної орієнтації здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. In: *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації: зб. матеріалів V Всеукр. наук.-практ. конф.,* 27 листопада 2025 р., м. Київ, С. 23-27. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/749549/

професійної кар’єри.

Хоча багато випускників прагнуть знайти традиційну роботу, інші можуть відкривати власні професійні практики, створювати малі підприємства, займатися фрілансом або брати участь в інноваційних підприємницьких ініціативах. Тому професійна орієнтація знайомить здобувачів фахової передвищої освіти із принципами підприємництва, бізнес-планування, фінансової грамотності, управління інноваціями, розпізнавання можливостей, основ маркетингу, взаємодії з клієнтами та правових аспектів самозайнятості. Навіть випускники, які обирають роботу за наймом, отримують користь від підприємницького мислення, оскільки роботодавці дедалі більше цінують ініціативність, креативність, вміння вирішувати проблеми та налаштованість на інновації [66], [67].

Фінансова грамотність також суттєво сприяє успішній підготовці до працевлаштування. Студенти, які виходять на ринок праці, часто стикаються з фінансовими зобов’язаннями, пов’язаними із заробітною платою, оподаткуванням, трудовими договорами, страхуванням, пенсіями, складанням бюджету та особистим фінансовим плануванням. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації консультанти з питань кар’єри включають у свою роботу освітні заходи, що підвищують фінансову обізнаність і дає змогу випускникам приймати обґрунтовані рішення щодо пропозицій про працевлаштування, компенсаційних пакетів, інвестицій у кар’єру, подальшої освіти та довгострокової фінансової безпеки. Фінансова грамотність сприяє професійній незалежності, водночас зменшуючи тривогу під час переходу до дорослого трудового життя [68].

---

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

[67] Алєксєєва, С.В., Базиль, Л.О., Байдулін, В.Б., Гриценок, І.А., Єршова, Л.М., Орлов, В.Ф., & Сохацька, Г.М. (2021). *Основи економічної грамотності та підприємництва: навчальний посібник*. Житомир: Полісся. http://lib.iitta.gov.ua/729005/

[68] Алєксєєва, С. В., Базиль, Л. О., Гриценок, І. А., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, В. Ф., & Сохацька, Г. В. (2020). *Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика*: *монографія.* Житомир: Полісся. http://lib.iitta.gov.ua/724963/

Цифрова трансформація суттєво розширила методологічні можливості підготовки до працевлаштування. Рекрутинг із використанням штучного інтелекту, автоматизовані системи відстеження кандидатів, онлайн-оцінювання компетентностей, віртуальні співбесіди, платформи для професійного нетворкінгу та цифрові рекрутингові заходи стали невід'ємними складовими сучасних ринків праці. Отже, професійна орієнтація надає студентам компетентності, необхідні для орієнтування в цифрових середовищах працевлаштування. Завдяки методиці підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації студенти вчаться оптимізувати цифрові документи для подання заяв, ефективно брати участь у віртуальних співбесідах, підтримувати професійний імідж в Інтернеті, критично оцінювати цифрові можливості працевлаштування та використовувати онлайн-платформи для розвитку кар'єри та навчання протягом усього життя [69].

Ефективність методики підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до працевлаштування та професійної адаптації залежить від її систематичної інтеграції в освітній процес, а не від її застосування як окремих заходів безпосередньо перед закінченням навчання. Успішна професійна орієнтація створює безперервні траєкторії розвитку, що починаються з професійної орієнтації, проходять через розвиток компетентностей та набуття практичного досвіду і завершуються успішним працевлаштуванням та стійкою професійною інтеграцією. Такі комплексні методологічні системи дають змогу випускникам не лише знайти роботу, а й ефективно адаптуватися до умов робочого середовища, забезпечувати безперервний професійний розвиток та зберігати довгострокову конкурентоспроможність на ринку праці, що стає дедалі динамічнішим.

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

РОЗДІЛ 4. МЕТОДИКА ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

4.1. Організаційні засади діяльності центру кар'єри

На нинішньому етапі українського державотворення, ускладненому реаліями повномасштабної війни, існує об'єктивна потреба в підготовці професійно мобільних фахівців, здатних адаптуватися в складних умовах цивілізаційної й середовищної невизначеності. Адже сучасний ринок праці динамічно змінюється: з'являються нові професії, трансформуються вимоги до професійних компетентностей працівників із традиційних професій, особливо зростає роль цифрової грамотності й здатності до безперервного навчання [70, 71]; має місце значний дисбаланс між попитом і пропозицією практично в усіх сферах суспільного поступу. Вкрай значущою стає підготовка студентської молоді до усвідомленого професійного самовизначення, поміркованого планування кар'єри, віднайдення роботи, успішної адаптації на робочому місці та подальшого професійного зростання. Одним із дієвих механізмів розв'язання цих завдань є створення центрів кар'єри, діяльність яких концентрується на розвитку кар'єрних компетентностей здобувачів професійної освіти, випускників закладів ПО і ФПО, представників вразливих категорій населення, а також налагодженні системної конструктивної співпраці з роботодавцями та сприянні працевлаштуванню. Натепер в Україні офіційно функціонують понад 260 центрів кар'єри, діяльність яких набуває стратегічного значення в умовах тривалого воєнного стану, виконання завдань повоєнного відновлення економіки, усунення наслідків кадрового дефіциту та масштабних структурних трансформацій ринку праці. Зауважимо, що масштабне відкриття центрів кар'єри в закладах професійної освіти зумовлювалося виконанням завдань

[70] OECD. (2026). PISA 2029 Media and Artificial Intelligence Literacy. https://www.oecd.org/en/about/projects/pisa-2029-media-and-artificial-intelligence-literacy.html
[71] UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education.* https://www.unesco.org/en/articles/reimagining-our-futures-together-new-social-contract-education

Листа Міністерства освіти і науки України від 04.11.2021 № 1/19107-21, адресованого департаментам (управлінням) освіти і науки обласних, Київської міської державних адміністрацій [72].

Створенню центру кар'єри передує аналіз ресурсного забезпечення закладу освіти, контингенту здобувачів ПО (ФПО), потреб регіонального ринку праці, реалій співпраці з партнерами. З цією метою необхідно: проаналізувати контингент здобувачів освіти та випускників за професіями й спеціальностями; узагальнити інформацію про проходження майбутніми фахівцями виробничої практики і працевлаштування випускників закладу ПО (ФПО); з'ясувати типові труднощі молоді під час пошуку роботи; провести бесіди з викладачами і майстрами виробничого навчання про кар'єрні потреби, наміри й очікування здобувачів освіти; проаналізувати актуальні вимоги роботодавців до рівня компетентностей фахівців.

Маючи наявні аналітичні і фактичні матеріали, що аргументують необхідність створення центру кар'єри в закладі освіти, необхідно визначити його організаційну модель ураховуючи масштаб діяльності закладу, контингент здобувачів освіти, кадровий потенціал, наявні матеріально-технічні ресурси і джерела фінансування. Залежно від зазначених чинників центр кар'єри може функціонувати за однією з таких організаційних форм:

– *структурний підрозділ закладу освіти* з керівником і командою фахівців, підпорядкований директору закладу освіти або визначеному директором заступнику (Центр кар'єрного консультування та розвитку професійної кар'єри Вищого професійного училища № 25 м. Хмельницького (https://sites.google.com/view/careeravpu25/);

– *служба в складі наявного структурного підрозділу* (навчально-методичного, виховної роботи, організації практичної підготовки тощо), яка реалізує визначені напрями кар'єрного консультування, профорієнтаційної роботи та взаємодії з роботодавцями (наприклад, Центр професійної кар'єри

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

Ужгородського ВПУ торгівлі та технологій харчування (https://centr-profesjno-karri.mozellosite.com/);

– *мережева модель центру кар'єри*, доцільна для великих закладів освіти або закладів із відокремленими підрозділами, що передбачає координаційний центр і відповідальних осіб на локальному рівні (наприклад, Центр кар'єри «Слов'янський кампус» Слов'янського фахового коледжу ДНП «Державний університет «Київський авіаційний інститут» (https://sfknau.org.ua/page/career_center.html?utm_source).

Обираючи модель функціонування центру кар'єри, варто передбачити три необхідні й взаємопов'язані компоненти його діяльності:

– *фізичний простір* для проведення консультацій, зустрічей і кар'єрних заходів у доступному для користувачів послугами центру кар'єри місці (робоче місце координатора/консультанта, зону індивідуальних консультацій, місце для групових занять і зустрічей, інформаційний стенд, комп'ютерну техніку з доступом до мережі Інтернет, місце для розміщення матеріалів про вакансії, професії, стажування й кар'єрні заходи); якщо окремого приміщення немає, центр може функціонувати на базі наявного придатного простору (бібліотека, навчальний кабінет тощо), важливо забезпечити можливість конфіденційної розмови і проведення групових заходів;

– *віртуальний простір* для дистанційного консультування, поширення актуальної інформації та надання цифрових послуг (сторінка на офіційному сайті закладу ПО / ФПО, окремий розділ на освітній платформі / сторінка в соціальній мережі з даними про контакти, графік роботи, порядок запису на консультації, анонси заходів і перевірені пропозиції роботодавців);

– *команду фахівців*, відповідальних за планування, реалізацію й оцінювання результатів роботи центру кар'єри (для великого закладу освіти – координатор, кар'єрні консультанти, відповідальний за комунікації; у невеликому – деякі функції можуть виконувати працівники за сумісництвом або в межах розподілених обов'язків відповідно до встановленого порядку).

Рекомендуємо враховувати можливість поєднання різних організаційних форм і поступового розширення діяльності центру кар'єри відповідно до потреб закладу освіти. Обрану організаційну модель, її місце в загальній структурі закладу ПО/ФПО, підпорядкування, мету, завдання, відповідальну особу, основні напрями діяльності й необхідні кадрові, матеріально-технічні та фінансові ресурси необхідно закріпити у відповідних локальних нормативних документах закладу освіти (наказ про створення центру або розпорядження, положення про центр кар'єри, наказ про введення в дію положення тощо).

Відсутність окремих штатних посад фахівців з кар'єрного консультування у чинних «Типових штатних нормативах» вимагає від керівництва закладів професійної і фахової передвищої освіти гнучких управлінських рішень. Отже, для забезпечення належної організації роботи центру кар'єри рекомендується розробити й затвердити локальне «Положення про центр кар'єри», у якому визначити: мету, основні завдання, функції та принципи діяльності центру; місце центру в організаційній структурі закладу освіти, порядок підпорядкування та взаємодії з іншими структурними підрозділами; повноваження керівника, функціональні обов'язки працівників, розподіл відповідальності та порядок звітування; основні напрями взаємодії з роботодавцями, центрами зайнятості, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та іншими партнерами; порядок ініціювання, укладання й реалізації меморандумів та угод про співпрацю; механізми планування роботи, ресурсного забезпечення, моніторингу діяльності й оцінювання її результативності; порядок ведення документації, обробки персональних даних і забезпечення конфіденційності під час надання консультацій, як це зроблено, наприклад, в Центрі кар'єри Київського професійного коледжу артдизайну (https://jewelart.com.ua/).

Відповідно до затвердженого Положення рекомендується щороку розробляти план роботи центру кар'єри, узгоджений зі стратегією розвитку закладу професійної чи фахової передвищої освіти, навчальними планами професійно-теоретичної та практичної підготовки здобувачів освіти й

актуальними потребами регіонального ринку праці. Під час планування бажано визначати конкретні заходи, вказувати строки їх реалізації, відповідальних осіб, цільові групи й очікувані результати, як це зроблено, наприклад, у Центрі професійної кар'єри Колківського ЦПУ Волинської області (https://kvpu.info/tsentr-profesiynoyi-karyery/plan-roboti/).

Отже, центр кар'єри закладу професійної освіти доцільно розглядати, як організаційно-методичний осередок, відкритий інституційний хаб, що забезпечує системний і постійний взаємозв'язок між професійною підготовкою майбутніх фахівців, їхнім особистісно-професійним розвитком та реаліями працевлаштування. Організаційна модель функціонування центрів кар'єри в закладах ПО і ФПО має відтворювати синергію між освітнім процесом, психолого-педагогічним супроводом здобувачів освіти і стратегічним менеджментом. Тому неприпустимо обмежувати діяльність таких підрозділів розміщенням оголошень про вакансії або проведенням разових зустрічей із роботодавцями. Діяльність центру кар'єри має бути системною, передбачати послідовний супровід здобувача освіти від усвідомлення власних професійних можливостей до побудови індивідуальної кар'єрної траєкторії. Оскільки, такий осередок може функціонувати як своєрідний відкритий хаб, тому його *кадрове забезпечення* має бути командою. Водночас зауважимо, що віртуальний центр розвитку кар'єри включає всі мережеві ресурси (сторінка на сайті закладу освіти, у соціальних мережах (Facebook, Telegram, Instagram тощо) і чат-боти для спілкування). Його завданням є забезпечити своєчасну взаємодію студентів із фахівцями центру і запропонувати актуальні онлайн-послуги з підготовки до працевлаштування або пошуку можливостей щодо стажування / роботи (наприклад, Центр кар'єри Слов'янського фахового коледжу Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут»» (https://sfknau.org.ua/page/career_center.html?utm_source). Оскільки діяльність таких центрів характеризується масштабністю, то варто до його команди залучати заступника директора з навчально-виробничої роботи, практичних психологів, викладачів, соціальних педагогів, майстрів виробничого

навчання, фахівця з юридичних питань, а також працівників із державної, обласних і регіональних служб занятості, кар'єрних радників, роботодавців.

Конкретизуємо основні завдання членів команди центру кар'єри.

Керівник центру кар'єри координує роботу підрозділу, планує його діяльність, розподіляє завдання між іншими працівниками, представляє центр у взаємодії з адміністрацією закладу освіти та зовнішніми партнерами.

Кар'єрний консультант організовує і проводить індивідуальні й групові консультації зі студентами й слухачами центру, допомагає майбутнім фахівцям визначати професійні інтереси, сприяє діагностуванню й оцінюванню власних ресурсів і можливостей усіх слухачів центру, забезпечує психолого-педагогічний супровід у плануванні кар'єрного розвитку й вибору стратегії пошуку роботи. Саме кар'єрний консультант має бути першою контактною особою для відвідувачів Центру кар'єри, організатором всіх основних заходів. Надаючи консультації, він спрямовує і навчає молодих людей, які приходять до Центру за консультацією.

Фахівець із взаємодії з роботодавцями налагоджує партнерські відносини з підприємствами й організаціями, сприяє організації виробничої практики студентів, стажувань, дуальної форми здобуття професійної освіти та працевлаштуванню випускників. У межах діяльності центру кар'єри партнерські відносити налагоджуються, здебільшого, з компаніями приватного сектора з метою здійснення ефективних спільних дій для забезпечення якісної підготовки конкурентоспроможних фахівців, також до них можуть залучатися представники громадськості або наукових установ, пов'язаних із професійною та фаховою передвищою освітою.

Методист або аналітик розробляє методичні матеріали, узагальнює результати діяльності центру, аналізує потреби здобувачів освіти й роботодавців, здійснює моніторинг методів, прийомів і показників працевлаштування випускників закладів освіти та тривалість пошуку роботи.

Фахівець із комунікацій та адміністрування забезпечує інформаційний супровід діяльності центру кар'єри, ведення документації, оновлення

інформаційних ресурсів, організацію заходів і роботу з відповідними цифровими сервісами.

Комплектування команди, розподіл функціональних обов'язків і затвердження відповідних організаційних рішень здійснюються керівником закладу освіти в установленому порядку, відповідно до його повноважень, штатного розпису та локальних нормативних документів. Під час добору працівників рекомендується враховувати їхню обізнаність із тенденціями ринку праці, володіння методами професійного консультування, навичками комунікації, фасилітації та організації групової роботи, здатність до аналітичної діяльності, партнерської взаємодії й використання цифрових технологій. Доцільно також передбачати можливості професійного розвитку команди, зокрема участь у тематичних тренінгах, семінарах, професійних спільнотах і програмах обміну досвідом. Важливо не створити складну структуру, а визначити відповідальних за кожен напрям роботи.

Центри кар'єри закладів професійної і фахової передвищої освіти надають свої послуги для таких категорій населення: учні закладів загальної середньої освіти – потенційні абітурієнти училищ, коледжів, центрів професійної освіти; здобувачі освіти першого року навчання закладів професійної і фахової передвищої освіти, які адаптуються до обраної професії; студенти середніх курсів закладів професійної і фахової передвищої освіти, які формують професійні компетентності та збагачують практичний досвід; майбутні фахівці останніх курсів навчання, які готуються до виходу на ринок праці; випускники закладів професійної і фахової передвищої освіти попередніх років, у т.ч. представники вразливих категорій населення (ВПО, ветерани, особи з інвалідністю), які потребують допомоги в пошуку роботи або професійному розвитку; роботодавці, зацікавлені в доборі підготовлених працівників; педагогічні й науково-педагогічні працівники закладів професійної і фахової передвищої освіти, які інтегрують кар'єрну тематику у викладання навчальних дисциплін і професійну підготовку майбутніх фахівців.

Організація основних напрямів діяльності центру кар'єри. Методика діяльності центрів кар'єри передбачає реалізацію шести основних функціональних складників, що охоплюють увесь цикл кар'єрного супроводу здобувачів освіти: від вступу в заклад професійної і фахової передвищої освіти – до працевлаштування й подальшої професійної адаптації під час робочого процесу. Детальний зміст та інструментарій основних функціональних блоків діяльності центру кар'єри закладу професійної і фахової передвищої освіти наведено нижче, в таблиці 4.1.

Таблиця 4.1.

Функціональні блоки, основні завдання й інструментарій діяльності центрів кар'єри в закладах професійної та фахової передвищої освіти

Функціональний блок	**Ключові завдання**	**Методичний інструментарій**
Аналітико-прогностичний	Виявлення індивідуально-особистісних якостей, потенційних ресурсів здобувачів ПО і ФПО; узагальнення інформації про потреби здобувачів освіти, запити роботодавців; збір і систематизація актуальних відомостей про бази й реалії проходження виробничих практик, працевлаштування випускників; аналіз результативності заходів центрів кар'єри; моніторинг кар'єрних орієнтацій і намірів студентів і випускників.	Психодіагностичні методики («Професійна діагностика за моделлю RIASEC Дж. Голланда», методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна), опитувальники щодо професійної схильності; методи самооцінювання здобувача; спостереження педагога; аналіз навчальних і виробничих досягнень та результатів професійно орієнтованих завдань
Інформаційно-просвітницький	Ознайомлення здобувачів ПО і ФПО з реаліями регіонального й локального ринків праці, конкретними вимогами роботодавців; інформування про професії, галузі зайнятості, вакансії, стажування, виробничу практику, можливості працевлаштування під час навчання та після його завершення; Засвоєння суті професійної діяльності з нових професій	Інформаційні бюлетені та кар'єрні дайджести, інформаційно-тематичні професійні години, на кшталт: «Від навчальної майстерні до першого робочого місця», «Атлас професій», галузеві огляди, презентації, тематичні лекції, профорієнтаційні портали, екскурсії, інтерактивні заняття із залученням роботодавців, успішних підприємців, працівників служб зайнятості

Функціональний блок	Ключові завдання	Методичний інструментарій
Профорієнтаційно-консультаційний	Робота з абітурієнтами; дієва допомога у визначенні професійних інтересів, сильних сторін, кар'єрних цілей, напрямів професійного розвитку; своєчасна психологічна підтримка кожного зі здобувачів у проєктуванні траєкторій кар'єрного становлення й планування подальшого професійного зростання; профдіагностика, формування усвідомленого вибору; індивідуальний супровід у складанні резюме та підготовці до співбесіди; коригування дій, кар'єрний консалтинг і коучинг.	Консультаційні сесії, кар'єрні треки, метафоричні карти, методика SMART, електронна дошка кар'єрних можливостей, індивідуальні консультації.
Освітньо-розвивальний	Актуалізація і розвиток soft skills, зокрема навичок пошуку роботи, складання «дорожньої карти» розвитку soft та hard skills; створення стартапів і бізнес-ініціатив; особлива увага приділяється кар'єрному супроводу здобувачів із числа ВПО, ветеранів та осіб з інвалідністю (адаптація робочих місць, психологічна реінтеграція)	Тренінги із CV/Letter, проведення воркшопів із написання CV, симуляційні співбесіди, воркшопи з підприємництва, супровідних листів, підготовки до співбесід (зокрема, техніки самопрезентації).
Партнерсько-інтеграційний	Налагодження й організація виробничої практики студентів закладів ПО і ФПО, стажувань, дуального навчання й конструктивної співпраці з службами зайнятості та ринком праці	Ярмарки вакансій, Дні кар'єри, круглі столи з представниками бізнесу, договори про дуальну форму здобуття освіти
Супровідно-моніторинговий	Відстеження реалій працевлаштування випускників закладів ПО і ФПО, адаптація на робочому місці, аналіз KPI	Електронний банк випускників, фокус-групи, Power BI, дашборди, опитування

Методика діяльності центрів кар'єри закладів професійної та фахової передвищої освіти ґрунтується на таких фундаментальних принципах:

– *системності і безперервності*, що передбачає здійснення психологічного супроводу особистості кожного зі здобувачів освіти в кар'єрному становленні впродовж усього періоду професійної підготовки, виробничого навчання, а також випускників закладів ПО і ФПО у їхньому

професійному становленні, розвитку і кар'єрному зростанні, а не тільки в останній місяць навчання, тобто перед випуском;

– *індивідуалізації* – спрямований на врахування індивідуально-психологічних властивостей (задатків, здібностей, інтересів тощо), особистісних цілей, кар'єрних намірів і освітніх потреб користувачів послугами центрів кар'єри;

– *практичної спрямованості й зорієнтованості на результат*, що забезпечує формування і розвиток окремих умінь, навичок чи розв'язання окремого, чітко визначеного кар'єрного завдання під час конкретного заходу (заняття) й оцінювання змін у рівнях підготовленості молоді до працевлаштування, професійного розвитку і кар'єрного зростання, а не кількості проведених працівниками центру кар'єри заходів;

– *гнучкості й адаптивності*, що вможливлює швидку адаптацію програм консультування студентської молоді закладів професійної і фахової передвищої освіти до безпекових і економічних викликів воєнного стану, а також актуальних вимог роботодавців до майбутніх фахівців;

– *доступності й інклюзивності* – зорієнтований на забезпечення рівного доступу та додаткової підтримки для представників вразливих категорій населення (ВПО, ветеранів, осіб з інвалідністю) і врахування різних освітніх потреб, можливостей і життєвих обставин користувачів послугами центру кар'єри.

Відповідно до цих принципів ключовими векторами *змісту роботи центрів кар'єри в закладах професійної і фахової передвищої освіти* є такі: профорієнтаційний (робота з абітурієнтами (профдіагностування, формування у майбутніх студентів закладів професійної і фахової передвищої освіти усвідомленого вибору конкретної професії)); кар'єрний консалтинг (індивідуальні консультації студентів закладів ПО і ФПО, складання «дорожньої карти» розвитку soft і hard skills); тренінговий (проведення воркшопів із написання CV, супровідних листів, підготовки до співбесід, зокрема техніки самопрезентації); інклюзивний (увага до забезпечення

кар’єрного супроводу здобувачів із числа ВПО, ветеранів та осіб з інвалідністю, зокрема, адаптація робочих місць, психологічна реінтеграція).

Методика консультування здобувачів у центрі кар’єри реалізується упродовж чотирьох послідовних етапів.

Перший етап – діагностувальний (оцінно-аналітичний): комп’ютерна та психологічна діагностика професійних інтересів, цінностей, кар’єрних намірів, сформованості soft skills майбутніх фахівців та виявлення психологічних бар’єрів у здобутті професії. На початковому етапі роботи доцільно організовувати збір інформації про професійні інтереси, мотиви, освітні потреби, індивідуальні сильні сторони та кар’єрні очікування здобувачів освіти. Для цього рекомендується використовувати анкетування, індивідуальні бесіди, структуровані інтерв’ю, методи самооцінювання, професійні проби та психодіагностичні методики, застосування яких відповідає меті оцінювання й компетентності фахівця.

За результатами вивчення потреб необхідно надавати здобувачам освіти індивідуальний зворотний зв’язок, допомагати їм усвідомлювати власні ресурси й визначати напрями подальшого професійного розвитку. Результати діагностування слід використовувати для планування кар’єрного консультування, а не для необґрунтованого обмеження освітніх чи професійних можливостей особистості.

Другий етап: теоретичний (просвітницько-орієнтаційний): ознайомлення здобувача з можливостями ринку праці, вимогами до професій та функціоналом центру кар’єри. З метою наближення професійної підготовки майбутніх фахівців до актуальних потреб ринку праці рекомендується систематично залучати роботодавців до діяльності центру кар’єри. До основних форм співпраці доцільно віднести: проведення ярмарків вакансій, презентацій підприємств і професій, зустрічей із представниками роботодавців, екскурсій на виробництво, професійних проб, майстер-класів, гостьових лекцій, стажувань і програм наставництва.

Важливо забезпечувати взаємодію з роботодавцями не лише на етапі організації практичної підготовки та працевлаштування, а й під час визначення актуальних вимог до професійних компетентностей випускників. Для цього рекомендується проводити опитування роботодавців, організовувати робочі зустрічі, аналізувати відгуки про рівень підготовки випускників і передавати відповідні пропозиції педагогічним працівникам та адміністрації закладу освіти для врахування під час удосконалення освітніх програм.

Третій етап: практичний (розвивально-тренінговий): участь у тренінгах із самопрезентації, підготовки CV, проходження симуляційних співбесід і формування кар'єрного плану. Здійснюючи супровід планування індивідуальної кар'єрної траєкторії, рекомендується залучати здобувачів освіти до розроблення індивідуальних планів професійного розвитку, кар'єрограм і планів досягнення професійних цілей. Під час консультування доцільно допомагати їм визначати бажані професійні результати, зіставляти власні компетентності з вимогами обраної професії, встановлювати пріоритети, окреслювати можливості додаткового навчання та формувати послідовність кроків для реалізації кар'єрних намірів.

Індивідуальні плани рекомендується періодично переглядати з урахуванням результатів навчання, досвіду практичної підготовки, зміни професійних інтересів і ситуації на ринку праці. Особливу увагу варто приділяти формуванню готовності до професійної мобільності, опанування суміжних компетентностей і безперервного професійного навчання.

Для підготовки здобувачів освіти до виходу на ринок праці рекомендується проводити індивідуальні консультації, групові заняття, тренінги, практикуми та майстер-класи. Їхній зміст доцільно спрямовувати на розвиток умінь: шукати й аналізувати інформацію про вакансії, вимоги роботодавців, можливості стажування та професійного навчання; складати резюме, мотиваційний лист і портфоліо професійних досягнень; презентувати власні компетентності під час співбесіди, проходити відбіркові процедури та комунікувати з роботодавцями; користуватися цифровими платформами пошуку роботи й професійними

мережами; взаємодіяти в команді, ефективно комунікувати, розв'язувати проблеми, адаптуватися до змін і відповідально приймати рішення; дотримуватися норм професійної етики, трудового законодавства та принципів безпечної праці.

Заняття рекомендується будувати на практичних завданнях і моделюванні реальних ситуацій працевлаштування. Наприклад, можна організувати тренувальну співбесіду з подальшим зворотним зв'язком, практикум зі створення резюме на основі конкретної вакансії або ділову гру з вибору оптимальної стратегії пошуку роботи.

Четвертий етап: рефлексивно-аналітичний (узагальнювально-корекційний): аналіз досягнутих результатів, корекція кар'єрної траєкторії, оцінювання задоволеності та виходу на ринок праці.

Для оцінювання результативності діяльності центру кар'єри рекомендується налагодити систематичний моніторинг професійних траєкторій випускників. Він може передбачати опитування випускників через визначені проміжки часу після завершення навчання, аналіз інформації про їхнє працевлаштування, продовження навчання, проходження додаткової професійної підготовки та відповідність отриманої кваліфікації виконуваній роботі.

Результати моніторингу доцільно використовувати для виявлення труднощів переходу від навчання до праці, визначення потреб у додатковій підтримці, оцінювання ефективності кар'єрних заходів і підготовки пропозицій щодо вдосконалення освітнього процесу. Збір та використання інформації про випускників необхідно здійснювати з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних.

За згодою випускників можна формувати й актуалізувати базу професійних контактів, використовувати її для поширення інформації про вакансії, стажування та можливості професійного розвитку. Така взаємодія сприяє зміцненню партнерських зв'язків, передаванню професійного досвіду й формуванню позитивного іміджу закладу освіти.

4.2. Використання цифрових платформ та сервісів кар'єрної підтримки в центрах кар'єри закладів професійної і фахової передвищої освіти

Цифровізація профорієнтації та кар'єрного консультування в центрах кар'єри закладів професійної і фахової передвищої освіти є критично важливою умовою забезпечення доступності, гнучкості та безперервності сервісів центру кар'єри. Особливо відчутною ця потреба є у режимі змішаного або дистанційного навчання, зумовленого безпековими обмеженнями. Сучасна методика вимагає повної відмови від паперового та застарілого формату обліку вакансій на користь екосистеми цифрових інструментів.

– Внутрішні цифрові рішення: створення інтерактивних кар'єрних портфоліо студентів на базі LMS-платформ закладу (Moodle, Google Classroom) або спеціалізованих CRM-систем для відстеження прогресу.

– Національні та партнерські платформи: інтеграція роботи ЦК із державними сервісами (наприклад, застосунок «Дія. Освіта», Єдиний портал вакансій Державної служби зайнятості) та комерційними агрегаторами (Work.ua, Robota.ua, Jooble).

– AI-інструменти: використання нейромереж для автоматизованого скринінгу резюме студентів, оптимізації їх під вимоги конкретних вакансій (ATS-фільтри) та симуляції співбесід за допомогою чат-ботів.

– Цифровий бренд випускника: навчання студентів культурі ведення професійних профілів у LinkedIn та інших професійних мережах як інструменту пасивного рекрутингу.

Для підвищення доступності послуг центру кар'єри рекомендується створити й систематично оновлювати його інформаційний простір, який може включати окрему вебсторінку на сайті закладу освіти, сторінки в соціальних мережах, цифрові канали комунікації, електронну базу вакансій і календар кар'єрних заходів.

Інформаційні ресурси мають містити відомості про послуги центру, графік консультацій, можливості проходження практики та стажування, актуальні

вакансії, освітні й професійні можливості, правила підготовки до працевлаштування та контакти відповідальних фахівців. Доцільно також передбачати можливість дистанційного запису на консультації й отримання інформаційної підтримки.

У 2026 році пріоритетним є використання таких інструментів та платформ: Національна екосистема «Обрій» та сервіс «Обрій. Робота» – це провідна державна цифрова IT-платформа ринку праці, що інтегрована безпосередньо у застосунок Дія. Вона слугує єдиною точкою доступу до вакансій, державних послуг та освітніх можливостей. Центри кар'єри використовують її як головний інструмент для моніторингу актуальних потреб економіки, а також для залучення студентів до отримання державних грантів на професійний розвиток і рекваліфікацію. Кар'єрна студія зі штучним інтелектом на базі «Дія. Освіта» – це Національний інструмент формату one-stop-shop. Методика функціонування центрів кар'єри передбачає обов'язкове залучення здобувачів освіти до роботи з цією платформою, де за допомогою AI-алгоритмів студенти можуть: виконати комплексний профорієнтаційний тест «Дія.Освіта» для визначення кар'єрних схильностей; згенерувати оптимізоване CV та супровідні листи під вимоги роботодавців (з урахуванням ATS-фільтрів); повправлятися в інтерв'ю за допомогою спеціалізованого симулятора співбесіди із ШІ; Спеціалізована платформа «Кар'єра ветерана»: створена Українським ветеранським фондом Мінветеранів, ця цифрова інфраструктура містить десятки тисяч адаптованих вакансій і навчальних відеокурсів. Центри кар'єри використовують її у методичній роботі для кар'єрного супроводу та швидкої реінтеграції ветеранів, ветеранок та демобілізованих здобувачів освіти до цивільного ринку праці.

Цифрові сервіси Державної служби зайнятості: мобільний застосунок «Державна служба зайнятості» інтегрує державну базу вакансій із найбільшими комерційними агрегаторами (Work.ua, Robota.ua, Jooble) та дозволяє студентам віддалено замовляти довідки чи подавати заявки на додаткове навчання; «Єдине вікно послуг» – це онлайн-простір для координації програм підтримки

(наприклад, урядового проєкту безкоштовних ваучерів на навчання для підвищення кваліфікації випускників).

Професійні платформи та LMS-системи: LinkedIn – застосовується в методиці центру як обов'язковий інструмент формування «цифрового бренду випускника» ПО/ФПО, навичок ведення професійного профілю та мережевої взаємодії (нетворкінгу); Prometheus і Всеукраїнська школа онлайн використовуються для підсилення soft та hard skills здобувачів освіти через проходження суміжних сертифікованих онлайн-курсів (наприклад, з фінансового менеджменту, цифрової безпеки та основ підприємництва); онлайн-платформа «Реформа професійної освіти» – це запущений МОН України спеціалізований ресурс, який центри кар'єри використовують для моніторингу оновлень законодавства, нових стандартів освіти та найкращих кейсів побудови співпраці коледжів із великим бізнесом.

Системне використання зазначеного цифрового інструментарію дозволяє Центрам кар'єри трансформувати пасивний облік випускників у проактивний цифровий рекрутинг.

4.3. Співпраця з роботодавцями та службами зайнятості в умовах закладів професійної і фахової передвищої освіти

Ефективність функціонування центру кар'єри закладів ПО і ФПО безпосередньо залежить від глибини його інтеграції в регіональне екосистемне партнерство з роботодавцями, державною й регіональними службами зайнятості, територіальними громадами та бізнес-асоціаціями.

Центр кар'єри виступає головним комунікаційним містком між закладом освіти та стейкхолдерами. Сучасна модель партнерства передбачає перехід від разових ознайомлювальних заходів до стратегічного повноформатного залучення бізнесу до управління якістю освіти та створення спільних освітньо-виробничих просторів. Наприклад, дуальна форма здобуття освіти: центр кар'єри координує узгодження навчальних планів із практичними потребами підприємств-партнерів, організує тристоронні договори (заклад – студент – роботодавець).

Так, важливим елементом правового забезпечення дуальної освіти є застосування норм Закону України «Про професійну освіту» та оновленого «Кодексу законів про працю України» щодо підписання Студентського трудового договору, що забезпечує офіційне поєднання навчання майбутніх фахівців в закладах ПО і ФПО з трудовою діяльністю та гарантує соціальні права здобувачів.

Основні формати взаємодії з бізнесом:

– проведення Speed Dating (швидких співбесід) між випускниками та роботодавцями;

– організація хакатонів, професійних воркшопів і бінарних занять безпосередньо на виробництві;

– створення наглядових чи індустріальних рад при центрах кар'єри для актуалізації освітньо-професійних програм (ОПП).

Партнерство з Державною службою зайнятості: спільні заходи, отримання актуальної аналітики щодо регіонального ринку праці, залучення студентів до державних програм грантової підтримки («Власна справа») та програм реквалiфікації.

Детальний опис рівнів взаємодії та механізмів співпраці центрів кар'єри закладів професійної і фахової передвищої освіти з партнерами наведено у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Форми та рівні взаємодії центру кар'єри закладу професійної освіти з партнерами ринку праці

№	Рівень співпраці	Зміст та механізми реалізації	Результат для закладу та здобувача
1.	Ознайомлювальний	Дні кар'єри, ярмарки вакансій, мотиваційні зустрічі, «жива бібліотека»	Первинна орієнтація здобувачів на ринку праці, вибір підприємств
2.	Змістовий	Спільне розроблення та експертиза освітніх програм, робота в Наглядових радах	Актуалізація змісту освіти під реальні вимоги виробництва
3.	Практичний	Виробниче навчання та	Закріплення професійних

		практика на робочих місцях із наставниками	навичок, адаптація до колективу
4.	Дуальний	Навчання за дуальною формою	на підставі студентського трудового договору офіційне працевлаштування, стаж, заробітна плата під час навчання
5.	Інфраструктурний	Створення Навчально-практичних та Кваліфікаційного центрів	спільне обладнання, сучасна матеріально-технічна база, незалежна сертифікація

4.4. Моніторинг кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної і фахової передвищої освіти

Моніторинг кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної і фахової передвищої освіти є головним інструментом верифікації якості освітніх послуг закладу ПТО/ФПО і неодмінним елементом внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах освіти. Методологія збору даних: поєднання кількісних методів (автоматизоване анкетування через Google Форми, чат-боти у Viber/Telegram) та якісних методів (глибинні інтерв'ю з випускниками через 1, 3 та 5 років після випуску). Специфіка методики відстеження полягає у розмежуванні поточного, підсумкового та відтермінованого моніторингу.

1. Первинний зріз (0–3 місяці після випуску): фіксація першого робочого місця, реєстрація статусу самозайнятості (ФОП, гіг-контракт) або продовження навчання у закладі вищої освіти.

2. Проміжний зріз (1 рік після випуску): оцінювання стабільності працевлаштування, кар'єрної адаптації та відповідності посади отриманій кваліфікації.

3. Стратегічний зріз (3 та 5 років після випуску): аналіз кар'єрного зростання (вертикальна чи горизонтальна мобільність), оцінювання довгострокового впливу освіти на життєвий успіх.

Збір даних автоматизується за допомогою цифрових опитувальників та інтеграції з державними реєстрами. Основними інструментами є:

- Цифрові анкети-тригери: тематичні форми (на базі Google Forms, Typeform або внутрішніх модулів LMS Moodle), посилання на які надсилаються

випускникам автоматизовано через чат-боти (Viber, Telegram) та електронну пошту.

– Інтеграція з ЄДЕБО та реєстрами: моніторинг офіційного працевлаштування через взаємодію закладу з Пенсійним фондом України та Єдиною державною електронною базою з питань освіти (ЄДБО) для фіксації відсотка випускників, що сплачують ЄСВ або продовжили навчання.

– Глибинні інтерв'ю (Focus Groups): напівструктуровані онлайн-зустрічі (Zoom, MS Teams) з випускниками-лідерами думок та роботодавцями для виявлення дефіциту конкретних навичок (hard/soft skills).

Оцінювання результативності роботи центру кар'єри та закладу освіти спирається на чітко визначену систему ключових показників ефективності (KPI), поданих у таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

Ключові показники ефективності (KPI) та інструменти моніторингу

№	Показник ефективності (KPI)	Методика розрахунку / цільовий орієнтир	Інструмент збору даних
1.	Частка працевлаштованих за спеціальністю (%)	Відсоток випускників, працевлаштованих протягом 12 місяців (Орієнтир > 75%)	Реєстр працевлаштування, звіти ПФУ / ДСЗ, електронне опитування
2.	Рівень підтвердження кваліфікацій (%)	Частка випускників, які склали кваліфікаційний іспит у Кваліфікаційній установі з першої спроби	Протоколи кваліфікаційних центрів, бази даних атестацій
3.	Індекс задоволеності роботодавців (NPS)	Середня оцінка роботодавцями hard & soft skills випускників за 5-бальною шкалою (Орієнтир: > 4.2)	Анкетування роботодавців (Google/Microsoft Forms), фокус-групи
4.	Частка випускників-підприємців (%)	Відсоток випускників, які відкрили власну справу / ФОП протягом 3 років (Орієнтир > 5-10%)	Єдиний державний реєстр (ЄДР), бізнес-інкубатор закладу
5.	Охоплення здобувачів заходами Центру (%)	Відсоток здобувачів освіти, залучених до профорієнтаційних та кар'єрних сесій (Орієнтир: 100%)	Журнал обліку консультацій, аналітика LMS та веб-сайту

Отже, моніторинг кар'єрних траєкторій випускників закладу професійної та фахової передвищої освіти – це циклічний процес збору, систематизації та аналізу даних про професійний розвиток молодих фахівців. Метою моніторингу є верифікація актуальності освітніх послуг, оцінювання рівня адаптації випускників на ринку праці та отримання зворотного зв'язку від роботодавців.

Управлінські висновки та рекомендації

Для забезпечення системного вдосконалення роботи центру рекомендується визначати показники результативності відповідно до його завдань, ресурсів і цільових груп. До таких показників можуть належати: кількість здобувачів освіти, охоплених індивідуальним і груповим кар'єрним консультуванням; кількість проведених тренінгів, практикумів, зустрічей із роботодавцями та інших кар'єрних заходів; кількість роботодавців і партнерських організацій, залучених до співпраці; кількість організованих місць виробничої практики, стажувань і можливостей професійного навчання; результати оцінювання задоволеності здобувачів освіти послугами центру; результати опитування роботодавців щодо підготовленості здобувачів освіти та випускників до професійної діяльності; наявні дані про працевлаштування випускників, продовження ними навчання й подальший професійний розвиток.

Перелік показників необхідно адаптувати до конкретних умов закладу освіти. Кількісні дані доцільно доповнювати якісним аналізом відгуків здобувачів освіти, випускників, роботодавців і педагогічних працівників. За результатами моніторингу рекомендується готувати аналітичні матеріали, визначати пріоритети подальшої роботи й вносити зміни до плану діяльності центру кар'єри.

Отже, організація діяльності центру кар'єри має ґрунтуватися на системному підході, який передбачає належне нормативне забезпечення, визначення доцільної організаційної моделі, формування команди фахівців, розвиток партнерства з роботодавцями, використання сучасних методів кар'єрного консультування та регулярне оцінювання результатів роботи. Центр кар'єри доцільно розглядати як координаційний осередок професійного

розвитку здобувачів освіти, який забезпечує взаємозв'язок між їхніми індивідуальними професійними прагненнями, змістом професійної підготовки та актуальними потребами ринку праці. Ефективність його діяльності значною мірою залежить від інтеграції кар'єрного супроводу в освітній процес, послідовності взаємодії з усіма заінтересованими сторонами та здатності оперативно реагувати на зміни соціально-економічного середовища.

РОЗДІЛ 5. АГЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ

5.1. Кар'єрна компетентність педагога як умова ефективної профорієнтаційної діяльності

Ефективність професійної орієнтації та консультування з кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) і фахової передвищої освіти визначається не лише досконалістю використовуваних методик роботи зі здобувачами освіти, а передусім – особистісною і фаховою готовністю самого педагога виконувати цю діяльність. Викладач, який супроводжує здобувача освіти в його професійному самовизначенні, повинен насамперед сам бути свідомим суб'єктом власної кар'єри: розуміти логіку професійного розвитку, вміти проєктувати індивідуальну освітньо-професійну траєкторію та демонструвати зразок проактивної, а не реактивної позиції щодо власного фахового зростання. Педагог, позбавлений досвіду усвідомленого кар'єрного проєктування, не здатний повноцінно виконувати функцію кар'єрного фасилітатора для здобувачів освіти, оскільки транслює лише декларативні знання, а не власну дієву модель поведінки. Саме тому кар'єрна компетентність педагога є не додатковою, а базовою умовою якісної профорієнтаційної роботи закладу освіти в цілому.

Кар'єрна компетентність педагога є двоєдиним феноменом. З одного боку, це турбота педагога про власну кар'єру – усвідомлена здатність

проєктувати й реалізовувати власний професійний розвиток. З іншого – це здатність кваліфіковано сприяти аналогічному процесу в здобувачів освіти. Ці дві площини нерозривні: педагог не може ефективно формувати в здобувача освіти вміння, яких не має сам. Кар'єрна компетентність педагога – це інтегрована здатність фахівця усвідомлено проєктувати й реалізовувати власний професійний розвиток, а також кваліфіковано супроводжувати аналогічний процес у здобувачів освіти, спираючись на знання закономірностей кар'єрного розвитку особистості, володіння відповідними методиками й технологіями та сформовану суб'єктну (агентну) позицію [73].

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях агентність педагога розглядається не як фіксована особистісна риса, а як процесуальне досягнення, що стає можливим завдяки взаємодії індивідуальних зусиль викладача з культурними та структурними ресурсами освітнього середовища [74]. У межах реалізації професійної ідентичності й життєвого шляху агентність тлумачиться як спосіб, у який фахівець конструює власну кар'єру та професійне «Я» протягом часу, приймаючи стратегічні рішення в конкретних історичних обставинах [75], а її темпоральна природа виявляється в тому, що педагог постійно узгоджує свою професійну позицію з динамічними вимогами зовнішнього середовища [76]. Фундаментальним підґрунтям такого розуміння є теорія самоефективності А. Бандури, згідно з якою віра особистості у власну спроможність діяти визначає її мотивацію та реальні дії [77], а також концепція суб'єктно-продуктивного підходу до проєктування освітнього процесу, що передбачає розвиток суб'єктності педагога як активного творця власного професійного буття [78]. Ідеї безперервного професійного розвитку особистості в

[73] Романова, Г. М. (2026). *Розвиток агентності викладачів закладів професійної освіти у кризових ситуаціях: монографія*. Видавництво Людмила. https://doi.org/10.32751/MonoAgent2026
[74] Priestley, M., Biesta, G., & Robinson, S. (2015). *Teacher agency: An ecological approach. Bloomsbury*. https://books.google.com/books/about/Teacher_Agency.html?id=09hbCgAAQBAJ
[75] Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001
[76] Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.11.006
[77] Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1
[78] Романова, Г. М. (2012). *Суб'єктно-продуктивний підхід до проєктування освітнього процесу: монографія*.

кризових умовах дають підстави розглядати кар'єрну компетентність не як сформовану незмінну якість, а як таку, що потребує постійного вдосконалення протягом усього професійного шляху педагога [79].

Подібний підхід до тлумачення кар'єрної компетентності як складової професійної компетентності особистості, що супроводжується рефлексивним баченням себе й адекватною самооцінкою, обґрунтовано і в дослідженні Л. Базиль та Л. Єршової [80]. Докладну структуру кар'єрної компетентності педагога (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний компоненти) розроблено Т. Олефіренко на прикладі підготовки майбутніх учителів[81]. У структурі кар'єрної компетентності педагога закладу професійної та фахової передвищої освіти ми об'єднуємо мотиваційний і рефлексивний аспекти в межах особистісно-суб'єктного компонента, оскільки внутрішня мотивація й рефлексивна самооцінка є проявами суб'єктності педагога – ключової складової його професійної агентності.

Структура кар'єрної компетентності педагога охоплює три взаємопов'язані компоненти. Контент-аналіз засвідчує структурну ізоморфність підходів: когнітивний і операційний (діяльнісний/креативно-праксеологічний) компоненти повторюються практично в усіх моделях, тоді як мотиваційно-ціннісний, телеологічний і рефлексивний аспекти в нашій структурі поглинаються особистісно-суб'єктним компонентом, узгодженим із трикомпонентною структурою професійної агентності педагога. Особливо показовим є соціологічний підхід В. С. Біскупа, який наголошує, що кар'єрна компетентність – це не сума знань і вмінь, а їх дієва інтеграція через практичний досвід [82], що додатково підтверджує обране нами трактування

---

[79] Ничкало, Н. Г. (2003). *Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: монографія*. Наукова думка.

[80]Базиль, Л. О., & Єршова, Л. М. (2019). *Організація консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів*. Полісся. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717592/

[81]Олефіренко, Т. О. (2022). Формування компетентності з розвитку професійної кар'єри майбутніх учителів трудового навчання та технологій: науково-експериментальний підхід. *Педагогічні науки*, 79, 75–81. https://doi.org/10.33989/2524-2474.2022.79.264553

[82] Біскуп, В. С. (2012). Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету*. Серія соціологічна, 6, 217–226. https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/Біскуп В.С..pdf

особистісно-суб’єктного (агентного) компонента як ключового елемента кар’єрної компетентності педагога (рис. 6.1).



Рис. 6.1. Структура кар’єрної компетентності педагога та її зв’язок із профорієнтаційною діяльністю

Когнітивний компонент передбачає обізнаність педагога з понятійним апаратом профорієнтації та кар’єрного консультування (кар’єра, кар’єрна траєкторія, кар’єрна компетентність, кар’єрне менторство, е-портфоліо), знання етапів і закономірностей професійного самовизначення особистості, а також розуміння сучасних вимог регіонального та національного ринку праці, зокрема потреб повоєнного відновлення економіки України.

Операційно-технологічний компонент охоплює практичне володіння методиками діагностики професійних інтересів, схильностей і психотипологічних особливостей здобувачів освіти, інструментами індивідуального й групового консультування з кар’єри, сучасними цифровими платформами та сервісами кар’єрної підтримки, а також уміння вибудовувати системне кар’єрне менторство замість епізодичних, формально проведених профорієнтаційних заходів.

Особистісно-суб'єктний компонент є визначальним і полягає у сформованості в педагога інтернального локусу контролю, проактивної позиції щодо власного професійного розвитку та стійкої внутрішньої установки «викладач як кар'єрний фасилітатор». Педагог із розвиненою агентністю здатний не декларувати, а особистим прикладом демонструвати здобувачам освіти модель усвідомленого управління власною кар'єрою, що суттєво підвищує довіру здобувачів освіти до нього як консультанта та підсилює їхню власну суб'єктність у професійному самовизначенні [83].

Практика засвідчує, що недостатній рівень кар'єрної компетентності педагога виявляється у феномені так званої «адаптивної надійності» – сумлінного, але суто виконавського ставлення до профорієнтаційної роботи, коли вона зводиться до формального проведення поодиноких заходів без стратегічного бачення кар'єрного розвитку конкретного здобувача освіти. Домінування екстернального локусу контролю в педагога неминуче транслюється й на здобувачів освіти, які переймають пасивну, реактивну модель ставлення до власного кар'єрного вибору [84].

Особистісно-суб'єктний компонент кар'єрної компетентності педагога за своєю сутністю збігається з феноменом його професійної агентності: суб'єктність, проактивність і самозарадність є водночас і психологічною основою здатності педагога свідомо керувати власною кар'єрою. Тому оцінювання рівня сформованості саме цього компонента доцільно здійснювати на основі рівнів агентності педагога, обґрунтованих і емпірично перевірених за авторською експрес-методикою «Професійна агентність педагога» [85]. Когнітивний та операційно-технологічний компоненти оцінюються за традиційними критеріями обізнаності й практичного володіння методиками профорієнтаційної роботи. Однак визначальним для цілісної сформованості кар'єрної компетентності є саме рівень агентності: педагог із високим його

[83] Goller, M., & Paloniemi, S. (2017). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and developmen*t. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0
[84] Романова, Г. М. (2026). *Розвиток агентності викладачів закладів професійної освіти у кризових ситуаціях: монографія*. Видавництво Людмила. https://doi.org/10.32751/MonoAgent2026
[85] Там саме

рівнем здатний компенсувати часткові прогалини в методичній чи цифровій обізнаності проактивним самонавчанням, тоді як педагог із низьким рівнем агентності не реалізує кар'єрну компетентність повною мірою навіть за наявності відповідних знань і навичок.

Взаємозв'язок між рівнем кар'єрної компетентності педагога та якістю профорієнтаційної діяльності закладу освіти простежується на кожному з рівнів її реалізації. На інституційному рівні кар'єрно компетентний педагог є природним партнером Центру кар'єри закладу освіти (за його наявності) або ініціатором налагодження системної співпраці з роботодавцями, галузевими стейкхолдерами й територіальною громадою для врахування поточних і прогностичних потреб ринку праці [86]. Зв'язок тут двобічний: Центр кар'єри є для педагога інституційним ресурсом розвитку власної кар'єрної компетентності (доступ до цифрових платформ, аналітики ринку праці, фахових контактів), яким педагог з несформованою суб'єктною позицією просто не користується. На суб'єктно-професійному рівні кар'єрна компетентність педагога забезпечує перехід від традиційної, здебільшого інформаційно-просвітницької профорієнтації до системного кар'єрного менторства здобувачів освіти з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей, використанням е-портфоліо, проведенням інтерактивних професійних проб і бінарних занять із залученням фахівців виробництва.

Розвиток кар'єрної компетентності педагога – безперервний процес, який реалізується у трьох взаємодоповнюваних формах здобуття освіти, визначених Законом України «Про освіту».

Формальна освіта охоплює: курси підвищення кваліфікації за програмами з питань профорієнтації та кар'єрного консультування; акредитовані сертифікатні програми і тренінг-курси; навчання за програмами другого

[86] Базиль, Л. О., Єршова, Л. М., Орлов, В. Ф., Ваніна, Н. М., Гриценок, І. А., Закатнов, Д. О., & Байдулін, В. Б. (2025). *Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти*: методичний посібник. Інститут професійної освіти НАПН України. https://doi.org/10.32835/978-617-8167-31-8/2025

(магістерського) чи третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти психолого-педагогічного профілю.

Неформальна освіта включає: участь у тренінгах, вебінарах і фахових школах з кар'єрного консультування; членство в мережевих професійних спільнотах педагогів-практиків; наставництво (менторство) з боку колег із розвиненою кар'єрною компетентністю; співпрацю з Центром кар'єри закладу освіти в межах спільних проєктів і заходів.

Інформальна освіта передбачає: систематичну рефлексію власного професійного й кар'єрного досвіду; ведення е-портфоліо як інструменту фіксації власної кар'єрної траєкторії; самостійне опрацювання цифрових платформ і сервісів кар'єрного консультування; спостереження за практикою колег і трансфер успішного досвіду.

Оптимальним є поєднання всіх трьох форм: формальна освіта забезпечує систематичні знання, неформальна – практичні навички у взаємодії з колегами, інформальна – стійку особистісну рефлексію й підтримання агентної позиції педагога між періодами формального навчання.

Щоб показати, як описані шляхи розвитку кар'єрної компетентності працюють в реальній педагогічній практиці, наведемо умовний приклад: він ілюструє, як самооцінювання допомагає педагогу виявити конкретний дефіцит і усвідомлено обрати відповідну форму навчання для його подолання.

Викладач закладу професійної освіти проводив профорієнтаційну роботу формально: раз на семестр – класна година «Обери професію». Після самооцінювання за наведеним нижче чек-листом він виявив дефіцит у двох компонентах – обізнаності з цифровими платформами кар'єрного консультування та системності менторства. Педагог пройшов короткий вебінар із застосування студентських е-портфоліо (неформальна освіта), домовився з кількома здобувачами про регулярні індивідуальні зустрічі протягом семестру замість одноразового заходу, а результати фіксував у власному е-портфоліо.

Педагогу доцільно регулярно оцінювати власний рівень кар'єрної компетентності через такі кроки: здійснити самооцінювання за трьома

компонентами кар’єрної компетентності (чек-лист навдено нижче) та визначити 1–2 пріоритетні дефіцити; зафіксувати власну кар’єрну траєкторію та найближчі цілі професійного розвитку в е-портфоліо; обрати для пріоритетних дефіцитів конкретну форму навчання – формальну, неформальну або інформальну (див. вище) – і визначити термін виконання; узгодити власний профорієнтаційний інструментарій із діяльністю Центру кар’єри закладу освіти; раз на рік переглядати результати самооцінювання й коригувати пріоритети відповідно до змін у власній педагогічній практиці.

Педагог, який сам не має усвідомленої кар’єрної траєкторії, навряд чи зможе переконливо допомагати вибудовувати її здобувачам освіти. Тому робота над власною кар’єрною компетентністю – не приватна справа педагога, а елемент якості профорієнтаційної діяльності закладу освіти в цілому.

ЧЕК-ЛИСТ САМООЦІНЮВАННЯ КАР’ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Позначте твердження, які відповідають Вашій поточній практиці:

☐ Я можу чітко описати власну освітньо-професійну траєкторію за останні 3–5 років

☐ Я регулярно оновлюю знання про тенденції регіонального й національного ринку праці

☐ Я обізнаний(-а) з понятійним апаратом профорієнтації та кар’єрного консультування (кар’єра, кар’єрна траєкторія, кар’єрна компетентність, кар’єрне менторство, е-портфоліо)

☐ Я володію хоча б однією цифровою платформою чи сервісом кар’єрного консультування

☐ Я застосовую системне кар’єрне менторство здобувачів освіти, а не поодинокі профорієнтаційні заходи

☐ Я веду власне е-портфоліо або аналогічний інструмент фіксації професійного розвитку

☐ Я вважаю власні кар'єрні невдачі й досягнення результатом моїх дій, а не лише зовнішніх обставин

☐ Я маю власний, хоча б орієнтовний, план професійного розвитку на найближчий рік

☐ Я співпрацюю з Центром професійної кар'єри закладу освіти (або ініціюю його створення, якщо його ще немає)

Перші три твердження відповідають когнітивному компоненту кар'єрної компетентності, наступні три – операційно-технологічному, останні три – особистісно-суб'єктному. Результат чек-листа дає змогу орієнтовно визначити загальний рівень кар'єрної компетентності педагога: поодинокі позначки (0–3) відповідають низькому рівню – фрагментарній обізнаності з профорієнтацією та кар'єрним консультуванням і переважно реактивній позиції щодо власної кар'єри; 4–6 позначок – достатньому (функціональному) рівню, коли педагог уже практично володіє окремими методиками й інструментами профорієнтаційної та кар'єрно-консультаційної діяльності, однак ще не сформував цілісної, усвідомленої суб'єктної позиції щодо власного кар'єрного розвитку; 7–9 позначок – високому (агентному) рівню, що засвідчує сформованість усіх трьох компонентів кар'єрної компетентності – когнітивного, операційно-технологічного й особистісно-суб'єктного – в їх системній єдності.

Отже, кар'єрна компетентність педагога є цілісним особистісно-професійним утворенням, у якому знання й уміння профорієнтаційної діяльності (когнітивний та операційно-технологічний компоненти) реалізуються повною мірою лише за умови сформованої суб'єктної, агентної позиції педагога щодо власної кар'єри. Оскільки саме особистісно-суб'єктний

компонент є визначальним для кар’єрної компетентності педагога в цілому, механізми, етапи та психологічний інструментарій цілеспрямованого розвитку агентності педагогів у сфері професійної орієнтації та консультування з кар’єри розглянуто в наступному підрозділі.

5.2. Методика розвитку агентності педагогів у сфері професійної орієнтації та консультування з кар’єри

Особистісно-суб’єктний компонент кар’єрної компетентності педагога, як показано в підрозділі 5.1, за своєю сутністю тотожний його професійній агентності.

Методика її розвитку ґрунтується на розробленій моделі фасилітації розвитку агентності педагогічних працівників «Лицар агентності» [87], положення якої застосовано до профорієнтаційної та кар’єрно-консультаційної діяльності педагога. Модель розкриває агентність через триєдність Щита (суб’єктність), Меча (проактивність) і Опори (самозарадність), яка у профорієнтаційній та кар’єрно-консультаційній діяльності набуває конкретного змістового наповнення (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Прояв триєдиної структури агентності у профорієнтаційній та кар’єрно-консультаційній діяльності педагога

Складник	Сутність	Типовий прояв у профорієнтації/консультуванні	Індикатор сформованості
Щит (суб’єктність)	усвідомлена авторська позиція щодо власної кар’єри	педагог не транслює готові рішення, а допомагає здобувачу побачити себе автором вибору; водночас усвідомлює власну кар’єрну траєкторію	педагог формулює власне професійне кредо консультування; вирізняє позицію «супроводжую вибір» від позиції «нав’язую рішення»
Меч (проактивність)	ініціативність, дія на випередження	педагог першим порушує складну тему (невизначеність, страх помилки, тиск родини),	педагог систематично (щонайменше 2–3

[87]Романова, Г. М. (2026). *Розвиток агентності викладачів закладів професійної освіти у кризових ситуаціях: монографія.* Видавництво Людмила. https://doi.org/10.32751/MonoAgent2026

Складник	Сутність	Типовий прояв у профорієнтації/консультуванні	Індикатор сформованості
		не чекаючи запиту; ініціює співпрацю з Центром професійної кар'єри	рази на семестр) ініціює та реалізовує профорієнтаційні контакти/заходи
Опора (самозарадність)	здатність спиратися на наявні ресурси в нетипових ситуаціях	педагог самостійно компонує інструментарій консультування під конкретний випадок, а не обмежується єдиною типовою методикою	педагог обґрунтовано добирає й комбінує щонайменше 2–3 інструменти під конкретний кейс

Розвиток окресленої триєдності забезпечується на трьох рівнях освіти дорослих – формальному, неформальному та інформальному.

Інформальний рівень реалізується передусім через саморозвиток педагога, що є не факультативним доповненням, а етичним обов'язком фахівця, який супроводжує кар'єрний вибір інших людей. Його методи – рефлексивний моніторинг власної консультаційної практики (регулярні короткі записи про складні випадки й власну реакцію на них) та практика усвідомленого емоційного «Щита» – свідомого відмежування ролі консультанта від особистих переживань, що вбезпечує педагога від емоційного виснаження в роботі зі складними профорієнтаційними запитами здобувачів. Форми саморозвитку – ведення е-портфоліо, щоденник саморефлексії, самостійне опрацювання фахових джерел з профорієнтації та кар'єрного консультування. Індикатором успішності є регулярність записів (не рідше разу на місяць), наявність конкретних коригувань власної практики за результатами рефлексії та позитивна динаміка за повторною експрес-діагностикою «Професійна агентність педагога».

Неформальний рівень реалізується через активність педагога поза межами акредитованих програм: участь у методичних об'єднаннях і тематичних вебінарах з профорієнтаційної проблематики, обмін кейсами консультування з колегами та фахівцями Центрів професійної кар'єри інших

закладів освіти, менторську підтримку з боку досвідченіших колег, участь у професійних спільнотах. Індикатором успішності тут є кількість відвіданих або проведених заходів за навчальний рік, представлення власного кейсу на методичному об'єднанні, надана чи отримана менторська підтримка.

Формальний рівень забезпечується тренінг-курсом «Розвиток агентності педагогів у сфері професійної орієнтації та консультування з кар'єри», який залежно від організаційного рішення закладу освіти може реалізовуватися і як акредитоване підвищення кваліфікації (формальне навчання), і як тематичний захід методичного об'єднання (неформальне навчання).

В основу курсу покладено ідею освітнього дизайну, що ґрунтується на індивідуальних стилях педагогічної діяльності й актуалізації суб'єктної позиції фахівця [88]; предметом є розвиток тріади «суб'єктність – проактивність – самозарадність» у профорієнтаційній та кар'єрно-консультаційній діяльності. Програма розрахована на 1 кредит ЄКТС (30 год) і структурована за п'ятьма модулями, кожен з яких реалізується як окрема тренінгова сесія.

Сесія модуля 1 «Педагог як суб'єкт профорієнтаційної діяльності» (80 хв.) побудована за логікою поступового занурення. Вона розпочинається з моніторингу емоційного стану (кольорова самодіагностика) і вправ на «розігрів», що актуалізують особистий досвід профорієнтаційної взаємодії, після чого проводиться вхідна експрес-діагностика за методикою «Професійна агентність педагога». Центральне місце в сесії посідає техніка «Трансформаційна казка», адаптована до профорієнтаційного контексту й розгорнута в п'ять етапів.

1. «Вхід у казку» (діагностично-підготовчий етап) –визначення актуального профорієнтаційного запиту через ідентифікацію себе як героя подорожі й окреслення мети («Хто я в цій казці? Чого я боюся?»).

2. «Казкове дзеркало» (аналітичний етап) – візуалізація й аналіз обмежень, що гальмують розвиток агентності, через створення образу

[88] Романова, Г. М. (2026). *Розвиток агентності викладачів закладів професійної освіти у кризових ситуаціях: монографія.* Видавництво Людмила. https://doi.org/10.32751/MonoAgent2026

«дракона» як уособлення професійних страхів і бюрократичних перешкод у профорієнтаційній роботі.

3. «Пошук скарбу» (творчий етап) – пошук ресурсів за допомогою метафоричних карт або асоціацій; знаходження «чарівних предметів» (нових методик, знань, підтримки колег, партнерства з Центром професійної кар'єри) для подолання кризи.

4. «Трансформація» (рефлексивно-діяльнісний етап) – моделювання нової історії, де педагог виступає активним суб'єктом, що трансформує перешкоди на можливості (наприклад, використання наявних регламентів для реалізації власних профорієнтаційних ініціатив).

5. «Вихід у реальність» (інтеграційний етап, 15 хв) – перенесення казкового досвіду в практичну площину через формування конкретного плану супроводу конкретного здобувача, підсумкову рефлексію й повторний моніторинг емоційного стану; перший запис досвіду вноситься в е-портфоліо як початок «Дорожньої карти».

Очікуваними результатами застосування техніки є усвідомлення педагогами власних обмежень у профорієнтаційній діяльності, розвиток креативності, підвищення відчуття контролю над ситуацією та формування чіткої дорожньої карти професійної суб'єктності. Ефективність техніки оцінюється через спостереження за динамікою учасників і якістю сформованих ними планів супроводу; кінцевим критерієм її успішності є реалізація цих планів у практичній профорієнтаційній роботі, що забезпечує перехід від пасивної, реактивної позиції до стійкої професійної агентності педагога, здатної відповідати на виклики повоєнного відновлення системи освіти.

Сесія модуля 2 розпочинається з рекапу тріади агентності та моніторингу емоційного стану, далі – інтерактивна міні-лекція про зв'язок психотипу (за Юнгом/Кейрсі) зі стилем профорієнтаційного консультування. У діагностичному блоці педагоги проходять типологічну діагностику й аналізують типологічний портрет групи. Практичний блок доповнено аналізом

архетипових позицій (Мудрець, Опікун, Дослідник, Герой) [89]: через розбір типових профорієнтаційних діалогів педагоги вчаться впізнавати, яку архетипову роль вони мимоволі займають у розмові зі здобувачем, і коли варто свідомо змінити позицію. Завершується сесія підсумковою рефлексією й повторним моніторингом стану.

Сесія модуля 3, після рекапу й моніторингу емоційного стану, розкриває кейс «Ефект IKEA», перенесений у контекст профорієнтаційної роботи закладу професійної освіти з абітурієнтами. У класичному дослідженні цей ефект означає, що людина схильна цінувати результат власної праці вище за подібний результат, отриманий без власних зусиль [90]: якщо щось частково створено власними руками, воно психологічно «дорожчає» навіть тоді, коли об'єктивно не краще за готовий аналог.

У профорієнтації вступників (зокрема учнів 9-х класів під час Днів відкритих дверей) цей ефект є ключовим для трансформації пасивного споглядання на свідомий вибір професії. Якщо під час заходу викладачі чи майстри виробничого навчання лише показують готовий продукт, демонструють майстер-класи або роздають інформаційні буклети, школяр залишається відстороненим спостерігачем, а інформація сприймається як формальна. Натомість коли абітурієнт залучається до активної професійної проби – під керівництвом наставника сам виготовляє кондитерський виріб, створює елемент інтер'єру чи збирає електронне реле, – укладена власна праця кардинально змінює сприйняття професії. Зроблений власними руками результат («мій перший продукт») створює емоційну прихильність і високу суб'єктивну цінність, що істотно підвищує мотивацію до вступу саме на цей напрям.

Практичний блок сесії спирається на наявний досвід педагогів і реалізується у формі командного проєктного практикуму «Від пасивного

[89] Юнг, К. Г. (2018). *Архетипи і колективне несвідоме* (пер. з нім. К. Котюк). Астролябія. https://astrolabium.com.ua/arhetypy_i_kolektyvne_nesvidome-jung_karl_gustav_196.html

[90] Norton, M. I., Mochon, D., & Ariely, D. (2012). The IKEA effect: When labor leads to love. *Journal of Consumer Psychology*, 22(3), 453–460. https://doi.org/10.1016/j.jcps.2011.08.002

майстер-класу до імерсивного кейсу профорієнтації». Педагоги, аналізуючи власний досвід проведення Днів відкритих дверей, працюють над розробленням інноваційного формату інтерактивної професійної проби для учнів 9-х класів. Результатом цієї роботи має стати генерація інноваційної ідеї профорієнтаційного кейсу (наприклад, інтерактивного майстер-класу з елементами співтворення та розробленням матеріального «чеку успіху» / авторського виробу, який вступник забирає із собою).

Завершується сесія рефлексією «Мої інсайти щодо застосування Ефекту IKEA в залученні вступників».

Сесія модуля 4 присвячена огляду й практичному опануванню цифрових інструментів та генеративних технологій штучного інтелекту (ChatGPT, Claude, Canva Magic Studio тощо) для моделювання профорієнтаційної роботи. Педагоги опановують алгоритми формулювання промптів для генерації індивідуальних освітньо-професійних траєкторій, розроблення інтерактивних кейсів і сценаріїв професійних проб, а також візуалізації кар'єрних треків за допомогою цифрових платформ (інтелект-карти, Padlet/Miro/Mural, е-портфоліо).

Практичний блок охоплює два інтегровані завдання:

1. проєктно-цифровий практикум: розроблення за допомогою інструментів ШІ та візуалізація (на онлайн-дошці чи у вигляді інтелект-карти) розширеного картографування власного профорієнтаційного інструментарію;

2. інституційне партнерство: перегляд і формалізація алгоритму взаємодії педагога з Центром професійної кар'єри закладу освіти з використанням спільних цифрових ресурсів та ШІ-аналітики ринку праці.

Завершується сесія підсумковою рефлексією «Мої цифрові інструменти й ресурси: від ідеї до практики».

Заключна сесія модуля 5 «Командна практика профорієнтаційного супроводу» починається з рекапу всього курсу й моніторингу емоційного стану.

Основний блок – проходження веб-квесту «Мапа фасилітатора» [91] у малих групах, де розподіл ролей спирається на архетипи, опрацьовані в модулі 2.

Вебквест розроблений як інтерактивний інструмент для практичного відпрацювання ролі фасилітатора в профорієнтаційній та кар'єрно-консультаційній діяльності. Його суть – це шлях «Лицаря агентності» через чотири станції випробувань, де немає готових відповідей, а є формування суб'єктної позиції та опирання на власні ресурси.

Методика проведення реалізується через систему п'яти функціональних вкладок сайту:

- *Головна (Легенда квесту):* занурює учасників у професійно-ігровий контекст, формує суб'єктну позицію педагога як «Лицаря агентності», який супроводжує кар'єрний вибір інших, та окреслює загальну рамку й цілі проходження маршруту;
- *Ролі:* дозволяє учаснику обрати або прийняти конкретну професійну позицію в межах фасилітаційної сесії (наприклад, фасилітатор-діагност, модератор дискусії, коуч-супровідник тощо), що визначає кут зору на розв'язання ситуативних задач.
- *Завдання (Чотири станції випробувань):* центральний практичний блок квесту. Учасники послідовно проходять 4 етапи-станції, де розв'язують кейс, роблять вправи та презентують рішення.
- *Ресурси:* містить систематизовану підбірку цифрових інструментів (онлайн-дошки, шаблони, коучингові алгоритми, інструкції), які слугують «зброєю та обладунками» учасника для виконання практичних завдань на станціях.
- *Оцінювання:* прозора матриця (рубрикатор) самооцінки та експертного оцінювання, де чітко розписані критерії успішності проходження кожної станції та рівні прояву фасилітаційної агентності педагога.

Далі педагоги виконують вихідну експрес-діагностику за методикою «Професійна агентність педагога», що дозволяє побачити власну динаміку

[91] https://claude.ai/artifact/NVAKVGjBhTRLK8E64Wyb7n

порівняно з входом у курс. Сесія завершується формуванням «Дорожньої карти розвитку агентності у профорієнтації і кар'єрному консультуванні» – індивідуального документа, що конвертує здобутий досвід у конкретний план дій, – та фінальною рефлексією.

Загальну структурно-логічну матрицю змісту, інструментарію та цифрових технологій розробленого тренінг-курсу систематизовано в табл. 5.2.

Таблиця 5.2

Зміст модулів тренінг-курсу

Модуль	Профорієнтаційний зміст модуля	Технології та інструменти
1. Педагог як суб'єкт профорієнтаційної діяльності	усвідомлення авторської позиції в консультуванні; зв'язок з портфоліо	«Трансформаційна казка», е-портфоліо
2. Типологічні особливості педагога в консультуванні	розпізнавання архетипових позицій у профорієнтаційній взаємодії	діагностика психотипу (Юнг/Кейрсі), аналіз архетипів
3. Індивідуальний стиль профорієнтаційного консультування	генерація інноваційної ідеї профорієнтаційного кейсу	кейс «Ефект ІКЕА»
4. Інструменти й ресурсність	розроблення інтелект-карти власного профорієнтаційного інструментарію, взаємодія з Центром професійної кар'єри закладу освіти	інтелект-карти, Padlet/Miro/Mural, ШІ-технології
5. Командна практика	закріплення тріади в командній роботі	веб-квест «Мапа фасилітатора»

Для методистів і адміністрації закладу освіти впровадження методики передбачає: включення тренінг-курсу до плану підвищення кваліфікації (у форматі формального навчання) або до плану методичних заходів (у форматі неформального навчання); забезпечення технічних умов для його проходження; узгодження графіка неформальних заходів на навчальний рік; визначення формату фіксації результатів (е-портфоліо педагогів, база кейсів закладу); планування повторної діагностики агентності педагогів через рік для оцінки динаміки.

Отже, кар’єрна компетентність педагога є самостійним, обґрунтованим структурним утворенням, особистісно-суб’єктний компонент якого ґрунтується на його професійній агентності. Розвиток кар’єрної компетентності педагога забезпечується методикою розвитку агентності, зорієнтованою на завдання профорієнтації та кар’єрного консультування, а модель «Лицар агентності» (Щит/Меч/Опора) є продуктивною рамкою для опису профорієнтаційної та кар’єрно-консультаційної діяльності педагога.

РОЗДІЛ 6. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР’ЄРИ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ І ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

6.1. Система показників ефективності профорієнтаційної діяльності у закладах професійної і фахової передвищої освіти

Профорієнтація та консультування з кар’єри у закладах професійної та фахової передвищої освіти пов’язує інтереси вступника, можливості закладу, потреби громади, очікування роботодавців і розвиток регіонального ринку праці. Тому звіту про кількість днів відчинених дверей, зустрічей у школах чи рекламних матеріалів недостатньо. Ефективність виявляється тоді, коли учасник розуміє зміст професії, співвідносить її зі своїми здібностями й цінностями, знає вимоги навчання та праці, отримує підтримку і робить обґрунтований наступний крок.

Оцінювання має охоплювати три взаємопов’язані аспекти: процес (цільові групи, форми, регулярність і доступність заходів), якість (достовірність, практичність, зрозумілість та неупередженість інформації) і результативність (обізнаність, усвідомленість вибору, адаптація першокурсників та освітньо-професійні траєкторії випускників). Зручно застосовувати логіку «ресурси – процеси – результати – ефекти». Ресурси характеризують кадрові, матеріальні, цифрові й партнерські можливості;

процеси – регулярність, охоплення та зміст; результати – участь, консультації, професійні проби й вибір програми; ефекти – сталість мотивації, збереження контингенту, працевлаштування і продовження освіти. Розрахунки доцільно подавати як прості алгоритми із зазначенням величин, одиниць і правил тлумачення.

Розглядаючи принципи формування показників, першим принципом є *цільова відповідність*. Принцип відповідності обраної професії інтересам, здібностям, талантам особистості й водночас потребам суспільства (району, регіону) у кадрах необхідних професій виражає зв'язок особистісного та суспільного аспектів вибору професії [92].

Другим принципом є *поєднання кількісних і якісних даних*. Кількісні показники – ті, які можна виміряти в конкретних одиницях. Якісні показники – ті, які не можна виміряти, але для яких можна чітко прописати критерії досягнення результату [93]. Кількісні показники відображають масштаб: кількість учасників, консультацій, заходів, заявників та переглядів. Якісні показники оцінюють ефективність: корисність консультацій, вирішення питань, допомогу у виборі та актуальність інформації.

Третім принципом є *порівнюваність*. Дані потрібно збирати за однаковою методикою у визначені періоди, щоб заклад міг бачити динаміку за семестрами, навчальними роками, освітніми програмами, громадами і цільовими групами.

Четвертий принцип – *доказовість*: дані мають походити з реєстраційних форм, журналів консультацій, анкет, протоколів, матеріалів приймальної комісії, адаптаційного моніторингу, відгуків роботодавців, опитувань випускників і цифрової аналітики [94].

---

[92] Шиделко, А. В. (2017). *Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти. Навч. посіб*. ЛьвДУВС. https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2207/1/%d1%88%d0%b8%d0%b4%d0%b5%d0%bb%d0%ba%d0%be%20%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%84%d0%be%d1%80%d1%96%d1%94%d0%bd%d1%82%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%8f.pdf

[93] Базиль, Л. О., Єршова, Л. М., Орлов, В. Ф., Ваніна, Н. М., Гриценок, І. А., Закатнов, Д. О., & Байдулін, В. Б. (2025). *Професійна орієнтація та консультування з кар'єри здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. Метод. посіб.* Інститут професійної освіти НАПН України.

[94] Робертсон, П. Дж. (2021). Практика розвитку кар'єри, що базується на доказах. В П. Дж. Робертсон, Т. Хулі, & П. Маккеш (Ред.), *Оксфордський довідник з розвитку кар'єри* (с. 353–370). Видавництво Оксфордського університету. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.26

П’ятий принцип – *етичність*. Інформацію про інтереси, наміри, сімейні обставини, здоров’я чи труднощі учасника використовують лише для його підтримки, а для аналізу – в узагальненому вигляді. Оцінювання не повинно спричиняти стигматизацію, дискримінацію, тиск або нав’язування професії [95].

Шостим принципом є *управлінська придатність*, кожен показник має підказувати дію. Низьке охоплення віддалених громад потребує виїзних або онлайн-заходів, низька практична користь – професійних проб, а розчарування першокурсників – реалістичнішого ознайомлення з професією до вступу.Систему показників доцільно групувати за блоками (рис. 6.1).

Стратегічна узгодженість профорієнтаційної діяльності показує, чи має заклад план, відповідальних осіб, календар заходів і зв’язок профорієнтації з планом прийому, освітніми програмами, потребами роботодавців та результатами попереднього моніторингу. Високий рівень означає неперервність роботи, а не разову кампанію перед вступом.

Охоплення цільових груп. До них належать учні шкіл, потенційні вступники, батьки, педагогічні працівники шкіл, молодь, яка не визначилася з подальшим навчанням, дорослі, які планують перекваліфікацію, а також здобувачі освіти самого закладу, які потребують кар’єрного супроводу. Базовий показник охоплення доцільно подавати як частку осіб із визначеної цільової групи, які отримали профорієнтаційний контакт із закладом.

Доступність та інклюзивність відображають можливість отримати інформацію і підтримку незалежно від місця проживання, здоров’я, соціальних обставин або цифрових можливостей. Вимірюють частку заходів у різних форматах, онлайн-консультації, виїзди в громади, час відповіді, наявність адаптованих матеріалів, зрозумілість мови, простоту запису й можливість індивідуальної відповіді.

Якість змісту профорієнтаційних заходів означає реалістичне, а не лише рекламне представлення професії: типові завдання, умови праці, інструменти,

[95] Барчі, Б. В. (2025). *Профорієнтація та профвідбір: опорний конспект лекцій з дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія* (с. 57). МДУ.

безпеку, вимоги, складнощі, перспективи й можливості зростання. Показниками є частка заходів із практичним компонентом, професійні проби, зустрічі з роботодавцями та випускниками, актуальність матеріалів і оцінка корисності.

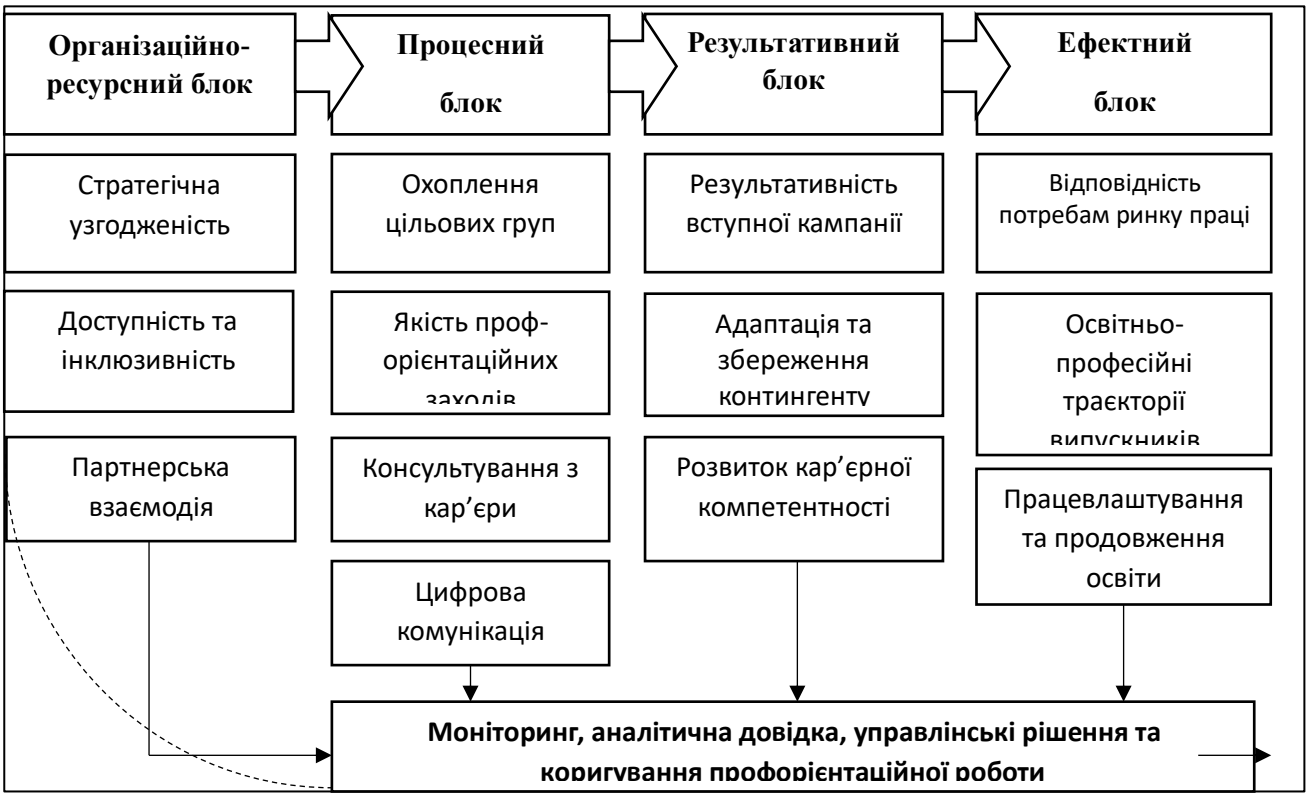

Рисунок 6.1. Блоки системи показників ефективності профорієнтаційної діяльності

Індивідуальне та групове консультування з кар'єри допомагає осмислити інтереси, здібності, цінності, обставини та можливі рішення. Обліковують індивідуальні й групові консультації, тривалість, тематику, повторні звернення, частку опрацьованих запитів і час очікування. Якість визначають через анонімний зворотний зв'язок: зрозумілість інформації, врахування ситуації, повагу до вибору та визначення наступного кроку.

Відповідність профорієнтації потребам ринку праці передбачає збалансовану інформацію про попит, вимоги роботодавців, умови роботи, розвиток і ризики. У ринковій економіці профорієнтація сприяє узгодженню

індивідуальних здібностей із потребою держави у кваліфікованих кадрах[96]. До показників належать заходи з роботодавцями, актуальні професійні профілі, проби на підприємствах або в навчально-практичних центрах, матеріали з описом реальних трудових завдань і відгуки роботодавців.

Партнерська взаємодія – організована, цілеспрямована співпраця на засадах рівності, діалогу, взаємовизнання і співтворчості [97]. Партнерами можуть бути роботодавці, школи, громади, центри зайнятості, молодіжні центри, асоціації та випускники. Оцінюють не формальні угоди, а спільні заходи, екскурсії, проби, менторські зустрічі, консультації, відгуки й допомогу в оновленні матеріалів.

Цифрова профорієнтація – система онлайн-інструментів і педагогічних технологій для формування професійної визначеності, кар'єрної самоефективності та готовності до професійної реалізації [98]. Вона охоплює сайт, соціальні мережі, онлайн-консультації, відео, реєстраційні форми, вебінари й віртуальні екскурсії. Вимірюють відвідуваність, перегляди, запити, час відповіді та переходи до консультації або заходу; якісно оцінюють актуальність, повноту, навігацію, мобільну доступність, контакти й зрозумілий наступний крок.

Результативність вступної кампанії аналізують як шлях вступника до рішення: частку заявників із попереднім контактом, учасників професійних проб серед зарахованих, вплив консультації чи заходу та джерела інформації. Перехід від заходу до заяви це частка заявників серед його учасників. Показник тлумачать обережно: усвідомлена відмова від невідповідної професії також знижує ризик випадкового вступу.

Адаптація та збереження контингенту показують відкладений ефект профорієнтації. Частку збереження визначають як відношення кількості

[96] Черушева, Г. Б., & Синяков, А. В. (2020). Актуальні проблеми профорієнтаційної роботи закладів вищої освіти: соціально-економічний контекст. *Статистика України*, *89/90*(2-3), 107–116.
[97] Починок, Є. А. (2023). Партнерська взаємодія як інноваційний компонент Нової української школи. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*, (1), 95–102.
[98] Непша, О., Крупіна, Л., Олексенко, К., & Солонина, В. (2026). Цифрова профорієнтація як чинник формування професійної визначеності та кар'єрної самоефективності студентів. *Вісник науки та освіти*, *2*(44), 2431–2444. https://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/38557

здобувачів, які продовжили навчання після контрольного періоду, до числа зарахованих на програму. Значення аналізують разом із причинами вибуття: невідповідність очікувань потребує зміни матеріалів, консультацій і проб, тоді як соціальні чи сімейні причини – інших видів підтримки.

Розвиток кар'єрної компетентності здобувачів професійної і фахової передвищої освіти. Кар'єрна компетентність є поліструктурним утворенням із мотиваційно-ціннісним, когнітивним, діяльнісним та рефлексивно-оцінним компонентами[99]. Вона охоплює самопізнання, пошук інформації, планування кар'єри, резюме, портфоліо, самопрезентацію, співбесіду й розуміння вимог роботодавця. Оцінюють кар'єрні плани, резюме, портфоліо, мотиваційні листи, карти роботодавців, тренінги, ярмарки вакансій і готовність до працевлаштування.

Освітньо-професійні траєкторії випускників характеризують частку охоплених опитуванням, працевлаштованих, зайнятих за здобутою або спорідненою професією, тих, хто продовжив освіту, а також залучених як наставники чи спікери. Профільне працевлаштування обчислюють серед випускників, щодо яких є достовірні дані, і доповнюють історіями професійного розвитку. Зворотний зв'язок після заходу доцільно збирати за 5–7 запитаннями про зрозумілість, корисність, отримані відповіді, розуміння професії, наступний крок і можливі поліпшення.

Ресурсна ефективність показує раціональність використання часу, кадрів, матеріалів, цифрових інструментів та партнерств. Вона не означає мінімізацію витрат: глибокі формати (наприклад, консультація, екскурсія, професійна проба тощо) [100] потребують більше ресурсів, ніж лекції, але є більш дієвими. Тому в методичних рекомендаціях доцільно оцінювати не фінанси, а співвідношення ресурсів до кількості та якості контактів, тому як якісний контакт – це

[99]Орлов, В. Ф., & Закатнов, Д. О. (2019). Консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти: результати дослідження. *Професійна освіта, 2*(83), 58–60. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717820/1/

[100] Якимович, Т. (2022). Професійні проби як компонент практичної підготовки майбутніх педагогів профільного і професійного навчання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, (87), 175–184. https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f0b5b20-0909-439b-aa77-a3c21058af15/content

взаємодія, що допомагає самовизначенню. Такий аналіз допомагає порівнювати формати, але не має бути приводом для скорочення глибоких форм роботи.

Для узагальнення результатів доцільніше використовувати таблицю підсумкової оцінки. У ній кожен блок оцінюють за трьома рівнями: високий, достатній та такий, що потребує поліпшення. За потреби заклад може надавати окремим блокам більшу вагу (наприклад, якості консультацій чи траєкторіям випускників). Проте підсумкова оцінка обов'язково має супроводжуватися коротким поясненням про зміну показників та необхідні управлінські рішення.

Надійність оцінювання залежить від точності, цілісності, простежуваності, своєчасності, повноти й формату даних. Закладу доцільно вести єдину електронну таблицю або дашборд для збору та візуального представлення важливих даних в одному місці [101] і фіксації параметрів заходів (від дати й учасників до результатів та відгуків) – це полегшить аналіз і підготовку рішень. Графік збору даних залежить від їхнього типу: щомісяця (консультації, звернення, цифрова комунікація); після події та щокварталу: дані про заходи; після основних етапів: вступна кампанія; на початку, через місяць і в кінці семестру: адаптація першокурсників; через кілька місяців та рік після випуску: моніторинг випускників.

Для закладу професійної і фахової передвищої освіти, який упроваджує системне оцінювання вперше, доцільно почати з основного набору показників, щоб не перевантажувати відповідальних за профорієнтаційну роботу. Цей стартовий перелік має бути простим для регулярного збору даних і водночас достатньо змістовним, щоб відображати реальний стан справ. До нього пропонується включити кілька базових індикаторів: частка повторних контактів (глибина взаємодії); середня оцінка корисності заходів; кількість унікальних учасників за цільовими групами; кількість індивідуальних консультацій; частка консультацій із визначеним наступним кроком; частка заходів із практичним компонентом (професійні проби); кількість активних партнерів; частка

[101] GoIT. (2024, 30 жовтня). *Що таке дашборд, як працює і як зробити самому*. Retrieved from https://goit.global/ua/articles/shcho-take-dashbord-iak-pratsiuie-i-iak-zrobyty-samomu/

заявників із попереднім профорієнтаційним контактом; рівень адаптації та збереження контингенту першокурсників; частка випускників із відомою подальшою траєкторією (працевлаштування/навчання).

Перевага обмеженого набору полягає в тому, що він формує культуру доказового управління без надмірного бюрократичного навантаження. Великі обсяги анкет і таблиць на старті швидко перетворюють моніторинг на формальність. Натомість фокус на ключових метриках дає змогу налагодити регулярність, навчити команду працювати з даними, побачити перші закономірності й лише після 1–2 циклів розширювати систему (додавати показники цифрової комунікації, інклюзивності, ресурсної ефективності тощо).

Кожен обраний показник має супроводжуватися коротким описом (паспортом): що саме вимірюється, джерело інформації, відповідальний за збір, періодичність аналізу, цільове значення та алгоритм дій у разі відхилення. Наприклад, якщо фіксується низька частка практичного компонента, управлінським рішенням має стати розроблення сценаріїв профпроб із залученням майстрів виробничого навчання. Якщо ж падає результативність консультацій — необхідно переглянути методику їх проведення та форму фіксації підсумків.

Оцінювання завершується управлінською дією: оновленням презентацій, додаванням проб, розширенням партнерств, поліпшенням сайту, зміною графіка консультацій, навчанням фахівців або підтримкою першокурсників. Корисним є цикл Демінга (PDCA) «планування – виконання – оцінювання – дія (поліпшення)» [102]. Аналіз показників допомагає закладу професійної і фахової передвищої освіти визначити необхідні зміни: від оновлення презентацій і впровадження професійних проб до розширення партнерств, коригування графіків, навчання консультантів чи посилення комунікації з батьками та роботодавцями. Для пошуку причин і практичних рішень дані слід спільно обговорювати з тими, хто безпосередньо впливає на профорієнтацію:

[102] Dropbox. (2025, 9 січня). Що таке «планування-виконання-перевірка-дія» (PDCA)? https://www.dropbox.com/uk_UA/resources/pdca

адміністрацією, викладачами, майстрами, кураторами, приймальною комісією, психологами, самоврядуванням, роботодавцями та випускниками. Якщо результати залишаються лише в адміністративному звіті, вони не змінюють якість роботи.

Щоб моніторинг був ефективним, необхідно уникати типових помилок: ототожнення кількості заходів з їхньою ефективністю; аналізу лише вступних показників та відсутності сегментації аудиторії; формального анкетування й подвійного підрахунку учасників; ігнорування негативного зворотного зв'язку. Кожен показник потрібно тлумачити в контексті, зіставляти з іншими даними та трансформувати в конкретний план поліпшення.

Для порівнянності показники варто переводити у трирівневу шкалу: *високий* (досягнуто цілі, є позитивна динаміка), *достатній* (базові вимоги виконано, але є зони розвитку) та такий, що *потребує поліпшення* (низька результативність або ненадійність даних). Для якісних індикаторів доцільно застосовувати чотири рівні оцінювання практики: *фрагментарна*: заходи ситуативні, цілі розмиті, дані не аналізуються; *базова*: є загальний план і заходи, але аналіз обмежений кількісним звітом; *системна*: діяльність орієнтована на потреби аудиторії, є зворотний зв'язок і корекція роботи; *розвивальна*: профорієнтація інтегрована з освітніми програмами, партнерством та кар'єрним супроводом.

Інтерпретувати показники потрібно комплексно й у динаміці, доповнюючи цифри контекстом. Наприклад, високе охоплення за низької корисності свідчить про проблеми зі змістом заходів. Висока якість консультацій за малої кількості звернень вказує на слабке інформування. Навіть низький перехід від заходу до заяви може бути прийнятним наслідком усвідомленого вибору абітурієнтом іншої траєкторії. Під час аналізу важливо оцінювати тенденції та уникати усереднення. Загальний формально високий результат закладу може приховувати серйозну нерівномірність: успішні освітні програми на тлі проблемних напрямів або активні громади поруч із повністю неохопленими групами.

Результати оцінювання доцільно оформлювати у коротку аналітичну довідку, яка містить мету й період моніторингу, стислий виклад основних показників у вигляді ключових таблиць або діаграм, опис сильних сторін (успішні формати, охоплені цільові групи, змістовні партнерства), проблемні зони та причини відхилень, а також конкретні управлінські рішення із зазначенням відповідальних осіб і термінів виконання. Довідка має бути зрозумілою для всього колективу – від адміністрації та приймальної комісії до майстрів виробничого навчання й партнерів. Головне це не перевантажувати її цифрами, а пояснити їхнє практичне значення. Наприклад, якщо професійні проби стимулюють більше подальших консультацій, ніж презентації, то у плані на наступний рік слід збільшити кількість проб і підготувати для них матеріальну базу. Також важливо фіксувати позитивні зміни від раніше ухвалених рішень, як-от оновлення сайту чи впровадження онлайн-запису, та їхній вплив на поточні результати. Це підтримує мотивацію команди й замикає безперервний управлінський цикл: «дані – рішення – дія – повторне вимірювання».

Приклад практичного використання показників

Припустимо, що навчальний заклад провів зустрічі для дев’ятикласників і отримав високе охоплення за низького запису на професійні проби, причинами можуть бути занадто загальний формат, відсутність чіткого наступного кроку чи незручний графік. Тоді управлінське рішення має стосуватися не збільшення кількості заходів, а зміни їхньої структури: додавання практичних завдань, QR-кодів для швидкого запису або демонстрації робіт здобувачів. Інший приклад: достатня кількість заяв до приймальної комісії на тлі низької мотивації та сумнівів першокурсників щодо вибору професії. Тут позитивні вступні показники маскують проблеми з усвідомленістю, на що вказують адаптаційні метрики. Рівень усвідомленості можна підвищити через реалістичний опис складних аспектів професії, обов’язкове консультування невизначених абітурієнтів та залучення випускників до розмов про реальний досвід навчання.

У цифровій комунікації висока кількість переглядів сторінки

спеціальності без конверсії в запити свідчить про неефективність загального контенту чи відсутність кнопки запису. У цьому разі аналізують увесь шлях користувача: доступність умов вступу, зрозумілість змісту навчання, наявність прикладів професійних завдань і можливість швидкого зв'язку. Такі приклади доводять, що система показників є механізмом постійного вдосконалення. Вона допомагає перейти від формального висновку «профорієнтацію проведено» до точного розуміння, які саме дії реально впливають на вибір, які аудиторії потребують підтримки, які формати варто розвивати та які партнерства мають найбільшу практичну цінність. Щоб система показників не залишалася формальним додатком, у закладі варто затвердити простий порядок її впровадження: визначити мету, обов'язкові індикатори, джерела даних, відповідальних осіб, строки звітування та регламент обговорення висновків. Це робить моніторинг прозорим і забезпечує чіткий розподіл ролей: координатор профорієнтації узагальнює дані, організатор заходу реєструє учасників, кар'єрний консультант обліковує запити, приймальна комісія надає інформацію про заяви, куратори фіксують адаптаційні ризики, відповідальні за веб-ресурси аналізують трафік, а роботодавці та випускники оцінюють практичну релевантність роботи. Для уникнення хаотичного збору даних доцільно створити єдину систему гнучких шаблонів – від форм реєстрації до анкет випускників. Головне – сформувати довіру команди до моніторингу: працівники мають сприймати оцінювання не як інструмент покарання чи додаткову звітність, а як механізм розвитку, що допомагає бачити реальні потреби вступників, підсилювати ефективні формати та обґрунтовувати управлінські рішення.

6.2. Моніторинг профорієнтаційної діяльності закладів професійної та фахової передвищої освіти

Важливою складовою будь-якого заходу, зокрема профорієнтаційного, є якісний моніторинг та оцінка результатів. Саме вони дають можливість відстежити ефективність роботи, рівень залученості молоді та динаміку

професійного самовизначення учасників [103].

Моніторинг профорієнтаційної діяльності – це систематичне відстеження якісних і кількісних показників, які характеризують якусь діяльність та/або поточну ситуацію [104] та інтерпретація даних про те, як заклад освіти допомагає людині зробити усвідомлений освітньо-професійний вибір. Сутність концепції моніторингу полягає у синхронності процесів спостереження, вимірювання, вироблення на цій основі нових знань про стан об'єкта з подальшим моделюванням, прогнозуванням та прийняттям відповідного управлінського рішення [105].

Моніторинг охоплює весь шлях від першого інформаційного контакту й професійної проби до вступу, адаптації, завершення навчання та переходу до зайнятості або подальшої освіти. Його призначення полягає не в накопиченні звітних цифр, а в своєчасному виявленні змін, причин відхилень і точок, у яких управлінське рішення може підвищити якість роботи.

Методологічною основою такого підходу є положення Закону України «Про освіту», відповідно до якого моніторинг якості освіти спрямований на виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, оцінювання причин відхилень від цілей[106].

Для закладів фахової передвищої освіти моніторинг профорієнтації є складовою внутрішньої системи забезпечення якості, а для закладів професійної освіти інструментом узгодження освітньої пропозиції з потребами здобувачів, громад і регіонального ринку праці. Основними вимогами є систематичність, доцільність, прозорість процедур, об'єктивність аналізу,

[103] Будуємо Україну Разом. (2025, 30 грудня). *Практичні інструменти профорієнтації: жива бібліотека, метод Тіні та кар'єрне планування*. https://www.bur.org.ua/praktychni-instrumenty-proforiyentacziyi-zhyva-biblioteka-metod-tini-ta-karyerne-planuvannya/

[104] Оцінювання прогресу навчальних досягнень учнів. (б. д.). В *Модуль 5. Моніторинг та оцінка результатів*. Взято з http://multycourse.com.ua/ua/print_page/module/21

[105] Козбур, М. (б. д.). *Моніторинг навчальної діяльності* (Презентація). Кафедра інформатики ТНПУ. http://kafinf.tnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/

[106] Про затвердження Порядку проведення моніторингу якості освіти. Наказ МОН України № 54. (2020). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0154-20#Text

захист персональних даних і відповідальність учасників.

Метою моніторингу профорієнтації у закладах професійної та фахової передвищої освіти є безперервний аудит поточного стану діяльності, прогнозування її розвитку та фіксація відхилень від плану. Виявлення розбіжностей дозволяє вчасно реагувати на виклики та блокувати негативні тенденції. Результатом моніторингу є якісна й оперативна аналітика, що стає основою для вдосконалення профорієнтаційної роботи.

Досягнення цієї мети передбачає виконання ключових завдань: визначення ступеня охоплення цільових груп (вступників, здобувачів освіти, роботодавців, батьківської спільноти та вразливих категорій населення), а також доступності й якості комплексу профорієнтаційних послуг; відстеження переходів «контакт – зацікавлення – консультація або професійна проба – заява – вступ – адаптація»; виявлення професій, програм, територій та груп, які потребують посиленого супроводу; оцінювання результативності партнерської взаємодії та актуальності профорієнтаційних матеріалів; аналіз причин відмови від вступу, зміни освітньої траєкторії чи дострокового припинення навчання; формування доказової бази для ефективного розподілу ресурсів і коригувальних дій.

Своєчасна фіксація деструктивних відхилень від цільових орієнтирів є підґрунтям для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та оперативного коригування векторів профорієнтаційної роботи.

Моніторинг виконує інформаційну, аналітичну, прогностичну та інші функції[107]: показує поточний стан, допомагає оцінити майбутні ризики, забезпечує обговорення зі стейкхолдерами й переводить висновки у зміни змісту, форматів, ресурсів і партнерств.

Ефективність моніторингу профорієнтаційної діяльності закладів освіти забезпечується дотриманням низки базових методологічних принципів:

Принцип цілеспрямованості показників полягає в орієнтації кожного

[107] Коновалюк, І. В. (2023). *Формування та розвиток системи моніторингу діяльності бізнес-структур* (Дис. доктора філософії). Національний університет «Львівська політехніка», Львів. https://ena.lpnu.ua/items/2cb4acf2-5fab-4027-a46b-e8c6811c9117

обраного індикатора на оцінювання конкретного та практично значущого результату роботи.

Принцип систематичності та порівнюваності даних передбачає регулярний збір інформації за єдиними критеріями задля ефективного відстеження динаміки профорієнтаційних процесів у часі.

Принцип пропорційної доцільності визначає відповідність масштабу й складності моніторингових процедур реальним кадровим, часовим та технічним можливостям конкретного закладу освіти.

Принцип комплексності джерел реалізується через збалансоване поєднання кількісних статистичних показників та якісних аналітичних методів збору інформації.

Принцип верифікації висновків вимагає обов'язкової перевірки й підтвердження отриманих результатів шляхом зіставлення даних із кількох незалежних джерел.

Принцип інклюзивності та партнерства забезпечує активне залучення до процесу оцінювання всіх зацікавлених сторін, зокрема здобувачів освіти, батьківської спільноти, педагогічних працівників та представників роботодавців.

Принцип доступності та недискримінації гарантує забезпечення рівних прав та безбар'єрного доступу всіх учасників до процедур оцінювання.

Принцип конфіденційності регламентує суворе дотримання етичних і правових норм щодо захисту персональних даних та результатів соціологічних опитувань.

Принцип управлінської завершеності передбачає обов'язкове завершення кожного моніторингового циклу ухваленням конкретного рішення із визначенням термінів виконання, відповідальних осіб та способів контролю.

Моніторинг слід відрізняти від контролю. Моніторинг передбачає збір та аналіз даних, зібраних у рамках проекту. Контролінг використовує ці висновки

для внесення змін [108].

Місце моніторингу доцільно закріпити у внутрішньому положенні, визначивши мету, об’єкти, періодичність, показники, джерела, правила доступу до даних, відповідальних осіб, форми звітності та порядок ухвалення рішень. Координацію варто доручити робочій групі, до складу якої можуть входити заступник керівника, відповідальний за профорієнтацію, кар’єрний консультант, представники приймальної комісії, психологічної служби, педагогів, студентського самоврядування, цифрових комунікацій і роботодавців.

Розподіл функцій має бути чітким: координатор формує програму й календар та готує звіт; організатори заходів реєструють унікальних учасників і збирають короткий зворотний зв’язок; консультант веде знеособлений облік звернень; приймальна комісія узагальнює дані про заяви, зарахування і відмови; куратори та психологічна служба відстежують адаптацію; фахівець із комунікацій аналізує цифрові канали; роботодавці оцінюють реалістичність описів професій і проб; адміністрація затверджує рішення та ресурси.

Кожен показник повинен мати «власника», відповідального за його визначення, своєчасне оновлення і пояснення, але не за саме значення. Причини низьких або високих результатів встановлюються колегіально, що забезпечує баланс відповідальності та довіри до системи моніторингу.

Кожен річний або тематичний цикл варто починати з підготовки Програми (Плану) моніторингу [109], що забезпечує єдине розуміння того, навіщо, для кого, коли й як збираються дані.

Скороченим практичним форматом програми може бути паспорт моніторингу обсягом дві–чотири сторінки. У ньому фіксуються ключові елементи, що роблять систему зрозумілою та керованою: проблема або

[108] *Що таке система моніторингу та система контролю*. (б. д.). https://such.voda.cx.ua/ukraincyam/shho-take-sistema-monitoringu-ta-sistema-kontrolyu.html

[109] Порядок проведення моніторингу якості освіти. Проєкт наказу МОН України. (2019). https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2019/05/28/poryadok-na-obgovorennya-1.docx?__cf_chl_tk=qWFibr9PoKoLNDgQEUUI8Ay.Cye.3Wqp6TxQiUSywqk-1793100196-1.0.1.1-JDcr3xmltYAhMJynnZKUabj.FzleiLEPiemYPSc8r_4

управлінське запитання, яке потрібно дослідити; мета й конкретні завдання; об’єкти моніторингу та цільові групи; показники й критерії їх інтерпретації; джерела даних та методи збирання; генеральна сукупність, вибірка або правило суцільного обліку; строки, етапи й контрольні точки; відповідальні виконавці та необхідні ресурси; правила інформування, отримання згоди, знеособлення, зберігання й видалення даних; форма представлення результатів, коло користувачів та порядок ухвалення рішень. Такий паспорт забезпечує прозорість, чіткий розподіл ролей і дозволяє уникнути надмірної бюрократії, водночас створюючи основу для системного аналізу та ухвалення управлінських рішень.

Моніторинг доцільно організовувати як безперервний цикл із шести етапів.

Підготовчий етап: аналіз підсумків минулого року, визначення пріоритетів, оновлення карти партнерів, погодження показників і календаря. Перевіряється зрозумілість запитань та реалістичність строків; пілотування анкети допомагає уникнути помилок.

Стартова діагностика: на початку кампанії чи навчального року фіксується чисельність і структура цільових груп, їхня обізнаність, бар’єри та вихідні показники. Це дозволяє порівнювати результати «до» і «після» та коригувати план.

Поточне відстеження: дані збираються одразу після події. Реєструються дата, формат, охоплення, партнери, оцінка корисності та запити; для цифрових каналів — щомісячна статистика. Використовуються прості інструменти: електронні форми, довідник заходів, автоматичні обчислення.

Проміжний аналіз: щосеместрово або щомісяця під час вступної кампанії порівнюються факти з планом, аналізуються відгуки та запити. Це дає змогу своєчасно скоригувати графік чи формат роботи.

Підсумкове оцінювання: наприкінці року дані узагальнюються в цілісну картину. Визначаються досягнуті цілі, динаміка, результативність форматів, внесок партнерів та співвідношення ресурсів і результатів. Окремо оцінюється

адаптація першокурсників.

Управлінська реакція та повторний контроль: формулюються конкретні дії з відповідальними, строками й ресурсами. Новий цикл починається з аналізу виконання цих рішень, що перетворює моніторинг на механізм розвитку.

Для оцінювання змін обізнаності застосовують дизайн «до – після»: учасники перед заходом і після нього відповідають на однакові питання щодо професії, умов праці та траєкторій розвитку. Різниця середніх оцінок показує напрям змін, але не гарантує довгострокового ефекту. Тому через один–три місяці доцільно провести повторне опитування (що запам’яталося, які дії здійснено та які питання залишилися).

Інтерв’ю та фокус-групи застосовують для пояснення причин, які не видно у кількісних даних. Доцільно окремо працювати з різними групами (учні, батьки, педагоги, випускники та роботодавці), щоб уникнути домінування однієї позиції. Основні теми: джерела інформації про заклад, альтернативи вибору, чинники довіри чи сумнівів, бар’єри, реалістичність очікувань та потреба у підтримці. Відповіді слід систематизувати за повторюваними категоріями, а не подавати як випадкові цитати.

Спостереження й експертне оцінювання потрібні для аналізу якості процесу. За єдиною картою фіксують: чи визначена мета, чи відповідає зміст віку й потребам, чи показано не лише переваги, а й реальні вимоги професії, чи є практична взаємодія та участь усіх, чи було уникнено стереотипів, чи запропоновано зрозумілий наступний крок. Щоб зменшити суб’єктивність, критерії мають містити поведінкові описи, а частину заходів варто оцінювати незалежно двома експертами.

Контент-аналіз – метод кількісного вивчення великих обсягів текстів в широкому розумінні (документів, відео-, аудіоматеріалів, зображень). Даний метод є провідним у дослідженні змісту повідомлень засобів масової інформації, записів на сайтах соціальних мереж, відповідей на відкриті питання

опитувань тощо [110]. За його допомогою перевіряють актуальність назв професій і програм, відповідність вступним правилам, повноту опису трудових завдань, інформацію про умови навчання й праці, можливості кар'єрного розвитку, доступність контактів, читабельність, інклюзивність образів та наявність дати оновлення. Важливо зіставляти повідомлення закладу з даними роботодавців, професійними стандартами та реальним досвідом випускників.

Цифрова аналітика – це системний підхід до збору, обробки та візуалізації даних, що дозволяє швидко виявляти проблеми, відстежувати динаміку й прогнозувати результати [111]. Цифрова аналітика відображає поведінку користувачів, але її слід тлумачити обережно: кількість переглядів чи вподобань не дорівнює реальному інтересу. Важливіше відстежувати послідовність дій – від перегляду опису програми до участі чи звернення до приймальної комісії. Якщо переглядів багато, а переходів мало – проблема у змісті чи навігації. Якщо форму починають, але не завершують – слід перевірити її складність, технічну роботу та обсяг запитуваних даних.

Відстеження кар'єрних шляхів випускників/ць є базовим елементом системи забезпечення якості освіти [112] і дозволяє оцінити віддалені результати навчання. Через 6–12 місяців після завершення освіти заклад може з'ясовувати статус зайнятості, відповідність роботи кваліфікації, продовження навчання, тривалість пошуку роботи, корисність кар'єрних послуг і потребу в підтримці. Такі дані варто поєднувати з офіційними статистичними показниками та інформацією партнерів. Водночас працевлаштування залежить від економічної ситуації, безпекових умов, мобільності та особистих обставин, тому його не можна пояснювати лише якістю профорієнтації.

Моніторинг має враховувати різні траєкторії та потреби учасників: школярів, випускників, батьків, педагогів, молодь поза навчанням і роботою,

---

[110] Київський міжнародний інститут соціології. (б. д.). *Контент-аналіз*. https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=content_analysis

[111] Weltix. (б. д.). *Автоматизація та цифрова аналітика*. https://www.weltix.com.ua/avtomatizacziya-ta-czifrova-analitika/

[112] Рудзінська, В. (2026, 29 січня). *Результати масштабного дослідження кар'єрних шляхів випускників профтехів*. https://vchysia.media/news/rezultaty-masshtabnoho-doslidzhennia-karyernykh-shliakhiv-vypusknykiv-proftekhiv

дорослих, що планують перенавчання, ВПО, ветеранів, роботодавців і громади. Для кожної групи визначаються окремі запитання, канали контакту та критерії доступності. Невеликі групи охоплюють повністю, для великих застосовують репрезентативну вибірку. Опитування лише активних учасників не відображає думок тих, хто не долучився, тому дані слід доповнювати інформацією шкіл, онлайн-учасників та тих, хто не завершив реєстрацію. У звіті обов'язково зазначають частку відповідей, адже надійність висновків залежить від їх кількості.

Сегментація потрібна для виявлення прихованої нерівності: середня оцінка може бути високою, але окремі групи (віддалені громади, особи з інвалідністю, дорослі користувачі) мають гірший досвід. Мінімально дані аналізують за аудиторією, віком, територією, форматом участі, професією чи програмою та етапом взаємодії. Інші ознаки збирають лише за потреби, щоб уникнути ризику ідентифікації; у малих групах результати об'єднують. Особливу увагу приділяють тим, хто не скористався послугою або припинив взаємодію. Задоволені учасники частіше відповідають на анкети, тому оцінка лише серед присутніх завищує результат. Коротке нейтральне запитання про причину неучасті чи незавершеної реєстрації дає більше інформації, ніж опитування лояльної аудиторії. Причини групують: зміна інтересів, вибір іншого закладу, транспортні чи фінансові обмеження, безпекова ситуація, незручний графік, недостатня інформація, технічні проблеми, сімейні обставини, стан здоров'я, працевлаштування (табл. 6.1).

Таблиця 6.1.

Орієнтовний календар моніторингу

Період	Основні дії	Результат
Серпень–вересень	Аналіз попереднього циклу, паспорт моніторингу, аудит матеріалів, карта цільових груп і партнерів	Затверджені пріоритети, календар, інструменти та відповідальні
Жовтень–грудень	Стартова діагностика, реєстрація заходів і консультацій, опитування після професійних проб	Перші дані про охоплення, потреби, якість змісту й бар'єри
Січень	Проміжний аналіз і обговорення з робочою групою	Коригування форматів, графіків, каналів і партнерської роботи
Лютий–	Поточне відстеження, фокус групи, аналіз	Пояснення причин динаміки та

квітень	цифрового шляху, повторні контакти	підготовка до вступної кампанії
Травень–серпень	Моніторинг переходів від інтересу до заяви, вступу й зарахування; аналіз причин втрат	Дані про результативність кампанії за програмами і групами
Вересень–грудень	Адаптаційні опитування першокурсників, аналіз раннього вибуття, опитування випускників	Оцінка усвідомленості й стійкості вибору, віддалених результатів
Грудень	Підсумковий звіт, план поліпшення та публічне узагальнення	Рішення із відповідальними, строками й показниками повторної перевірки

Календар моніторингу має бути гнучким: у разі змін безпекових умов, правил вступу, структури мережі чи ринку праці заклад проводить «швидкий цикл», що формулює 1–2 ключові запитання, збирає мінімально достатні дані, ухвалює тимчасове рішення й визначає дату його перегляду. Це особливо важливо у кризових ситуаціях, коли річні дані швидко втрачають актуальність.

Якість моніторингу залежить від первинних даних. Основні вимоги: точність (відповідність фактам), повнота (усі обов’язкові поля), своєчасність (дані внесені вчасно), узгодженість (єдине розуміння категорій), унікальність (запобігання повторному обліку) та придатність (відповідність меті). Для цього створюється Довідник показників якості, де визначаються ключові поняття: профорієнтаційний контакт, унікальний учасник, консультація, професійна проба, повторний контакт, заява, перехід, партнерський захід, раннє вибуття. Наприклад, перегляд допису в соцмережі не слід об’єднувати з участю у професійній пробі під загальною назвою «охоплено» – це різні рівні взаємодії, які мають відображатися окремо.

Перед збором даних виконавці отримують інструкцію, а електронні форми мають перевірку обов’язкових полів і форматів. Раз на місяць відповідальна особа переглядає пропуски, дублікати й аномалії. Якщо підрозділи ведуть власні таблиці, потрібні стабільний ідентифікатор події та єдині довідники. Об’єднання даних не слід відкладати до кінця року, щоб уникнути невиправних помилок. Обробка персональних даних здійснюється відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» [113]. Основні

[113] Про захист персональних даних. Закон України № 2297-VI. (2010). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text

правила: мінімізація, цільове використання, обмежений доступ, визначений строк зберігання та безпечне видалення. Для більшості завдань достатньо знеособлених або агрегованих даних; контактні відомості зберігають окремо від чутливої інформації.

Учасників слід інформувати про мету, добровільність, час, використання результатів і контакти відповідальної особи; для неповнолітніх у визначених випадках потрібна згода батьків. Відмова від опитування не впливає на доступ до послуг. Запитання мають бути нейтральними й не вимагати надмірно чутливих відповідей. Публічний звіт має уникати повторної ідентифікації: не показувати комбінацій ознак, очищати відкриті відповіді від імен та зайвих деталей. Робочі файли захищаються паролями й правами доступу; передавання через особисті месенджери чи відкриті посилання заборонене.

Аналіз починається з перевірки даних: повноти, частки відповідей, пропусків, дублікатів, суперечностей і змін методики. Будь-які зміни визначення показника чи способу охоплення слід зазначати у звіті. Динаміка показників визначається як різниця або темп зміни порівняно з базовим періодом, але зростання не завжди означає поліпшення. Показники слід тлумачити у взаємозв’язку.

Якісний аналіз передбачає кодування відповідей за темами (зміст професії, умови праці, вартість і логістика навчання, довіра до джерела, вплив батьків, безпека, доступність, технічні бар’єри, потреба у практичному досвіді). Далі визначаються частота, відмінності між групами та приклади, що пояснюють кількісні тенденції. Окремі історії можуть ілюструвати проблему, але не замінюють системний висновок.

Для комплексної інтерпретації доцільно застосовувати тріангуляцію – зіставлення щонайменше двох або трьох джерел. Тріангуляція даних передбачає збір інформації з різних джерел у різний час, у різних місцях або від різних осіб (акцентується на диверсифікації джерел даних для досягнення

цілісного розуміння) [114]. Висновки мають бути обґрунтованими: якщо учасники високо оцінюють захід, спостерігачі підтверджують його практичність, а через місяць значна частина здійснює запланований крок – результат достовірний. Якщо ж оцінки високі, але змін у поведінці немає, слід перевірити соціально бажані відповіді, зовнішні бар'єри чи відсутність механізму продовження взаємодії.

Результати доцільно подавати у вигляді інформаційної панелі з чотирма рівнями: ресурси, процес, результат, ефект. Для кожного блоку зазначаються поточне й попереднє значення, ціль, коментар і статус («досягнуто», «позитивна динаміка», «потребує уваги», «даних недостатньо»).

Цільові значення формуються на основі власної базової лінії та реалістичних очікувань, а не запозичуються з інших закладів. Можливий внутрішній бенчмаркінг між програмами чи форматами, але без рейтингу працівників. Моніторинг має враховувати контекст: безпекові загрози, міграцію, руйнування інфраструктури, доступність транспорту, тривалість тривог чи перехід в онлайн. Порівняння показників без цього може бути хибним.

До Програми моніторингу слід включати реєстр ризиків: недоступність аудиторії, низька частка відповідей, переривання заходів, втрата даних, зміна правил вступу, кадрові ротації, технічні збої, упередженість вибірки. Для кожного ризику визначаються запобіжні заходи — резервні онлайн-матеріали, кілька каналів збору анкет, резервне копіювання, спільні інструкції та журнал рішень.

Онлайн та офлайн участь аналізують окремо. Онлайн-формат розширює доступність, але не гарантує рівної участі через якість зв'язку, пристрої, цифрові навички та домашні умови. Важливо фіксувати не лише факт підключення, а й тривалість, доступ до запису, можливість поставити запитання, виконати практичне завдання та отримати індивідуальну відповідь.

[114] Вівек, Р. (2023). Комплексний огляд тріангуляції середовищ у якісних дослідженнях: методологія, застосування та перспективи. *Журнал європейської економіки*, *22*(4). https://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1719

Для професій, де ключовим є контакт з обладнанням, онлайн-ознайомлення не замінює професійну пробу.

Моніторинг має враховувати зміни ринку праці: щорічно узагальнювати вакансії, прогнози, дані служби зайнятості, запити роботодавців, технологічні зміни й нові стандарти. Ця інформація використовується для актуалізації консультацій, щоб учасники розуміли можливості, ризики та альтернативні траєкторії. Профорієнтація залишається особистісно орієнтованою, навіть з урахуванням економічних потреб.

Результатом циклу є стислий аналітичний звіт із чіткою структурою: мета й період, методика, характеристика учасників, ключові результати, відмінності між групами, пояснення причин, сильні сторони, проблеми, ризики, рекомендації, план дій та додатки. Основна частина не повинна перетворюватися на перелік чисел. Формати звітів різняться: адміністрації — аналітична записка з пріоритетами й ризиками; педагогічній раді – обговорення причин і змін; організаторам – конкретний зворотний зв’язок; роботодавцям – результати партнерства; учням, батькам і громаді – коротке узагальнення простою мовою. Публікація містить лише агреговані безпечні дані.

Рекомендація є виконуваною, якщо відповідає на п’ять запитань: що змінити, чому, хто відповідає, до якого строку, як перевірити результат. Пріоритетність визначається значущістю проблеми, кількістю осіб, терміновістю, очікуваним впливом і ресурсами. Корисна матриця «вплив – складність»: прості дії з високим ефектом виконуються першими, складні системні зміни плануються поетапно, низьковпливові дії не відволікають команду.

Алгоритм упровадження моніторингу здійснюється поступово. Перший етап – мінімальне ядро: реєстрація учасників, короткий зворотний зв’язок, облік консультацій, дані про переходи й заяви, адаптаційне опитування першокурсників. Паралельно призначаються відповідальні та створюється словник визначень. Другий етап – додаються сегментація, цифрова аналітика, оцінювання якості заходів, тематичні фокус-групи; команда навчається

пояснювати дані. Третій етап – інтеграція відомостей вступної кампанії, адаптації, руху контингенту та працевлаштування випускників; формуються довші траєкторії для стратегічного планування й перегляду партнерств. Послідовність зменшує ризик створення громіздкої системи. Закладу, який лише розпочинає системний моніторинг, доцільно впроваджувати його поступово.

Типовими помилками є надмірна кількість показників, зміна методики без документування, подвійний підрахунок, збирання даних лише серед найактивніших учасників, ототожнення популярності з результативністю, публікація малих груп, використання анкети як реклами, ігнорування негативного зворотного зв'язку та підготовка звіту без плану дій. Запобігання цим помилкам потребує не складного програмного забезпечення, а чітких визначень, коротких інструментів, розподіленої відповідальності та регулярного обговорення.

РОЗДІЛ 7. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

7.1. Сучасна політика консультування з кар'єри в країнах ЄС

Політика професійної орієнтації та консультування з кар'єри впродовж усього життя (lifelong guidance) у країнах Європейського Союзу є складником політики навчання впродовж життя (lifelong learning), зайнятості, освіти дорослих, розвитку людського капіталу та забезпечення соціальної інклюзії. Її основна мета полягає у створенні умов, за яких кожна людина незалежно від віку, соціального становища чи етапу професійного розвитку може отримувати інформацію, консультаційну підтримку й освітні можливості для усвідомленого вибору/зміни освітньо-професійної траєкторії професії, адаптації до трансформацій ринку праці.

На відміну від розуміння профорієнтації як допомоги людині у виборі майбутньої професії, сучасний європейський підхід передбачає безперервний процес розвитку кар'єрної компетентності людини впродовж усього життя. Він охоплює періоди навчання, першого працевлаштування, професійного розвитку, зміни роботи, перекваліфікації, повернення до зайнятості та переходу до пенсійного віку.

Політика професійної орієнтації та консультування з кар'єри в ЄС формується на перетині загальноєвропейських стратегічних пріоритетів і національних систем освіти, професійної підготовки та зайнятості. При цьому Європейський Союз визначає спільні орієнтири, рекомендації та інструменти співпраці, тоді як держави-члени самостійно організовують надання релевантних послуг відповідно до власних інституційних моделей і потреб населення.

Важливим етапом становлення спільного європейського підходу стала Резолюція Ради ЄС від 21 листопада 2008 року щодо кращої інтеграції професійної орієнтації протягом усього життя до стратегій навчання впродовж життя. У документі професійну орієнтацію визначено як безперервний процес, що допомагає людям різного віку визначати власні здібності, компетентності та інтереси, приймати обґрунтовані освітні й професійні рішення та управляти індивідуальними життєвими траєкторіями [115].

Підходи до мети та змісту консультування впродовж життя неодноразово модифікувалися, а у 2026 році цей підхід отримав подальший розвиток у новій європейській рамці консультування впродовж життя. Документ містить 18 рекомендацій для розвитку політики та систем профорієнтації і кар'єрного консультування, акцентуючи увагу на координації державних та недержавних інституцій, які її здійснюють, забезпеченні якості відповідних послуг,

[115] Council of the European Union. (2008). *Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2008_319_R_0004_01

цифровізації та соціальній інклюзії [116]. Сучасний розвиток цієї політики пов'язаний також із реалізацією ініціативи Європейської комісії «Союз навичок» (Union of Skills), представленої у 2025 році. Для сучасної європейської політики професійної орієнтації ця ініціатива важлива тим, що розглядає розвиток навичок не як одноразовий результат здобуття освіти, а як безперервний процес, який охоплює все життя людини. У межах цієї концепції професійна орієнтація та кар'єрне консультування допомагають визначати актуальні й перспективні компетентності, обирати освітні програми, планувати підвищення кваліфікації та здійснювати перехід до нової професії [117].

Європейський підхід передбачає перехід від епізодичних консультацій до системи безперервної підтримки професійного розвитку особистості. Його зміст розкривається через такі принципи:

безперервність – професійна орієнтація та кар'єрне консультування здійснюється на різних етапах життя: під час вибору освітньої програми, переходу від навчання до праці, зміни професії, повернення на ринок праці після перерви та планування подальшого професійного розвитку;

доступність та інклюзивність – послуги мають бути доступними не лише учням і студентам, а й дорослим, безробітним, працівникам, людям із низьким рівнем кваліфікації, особам з інвалідністю та іншим групам, які стикаються з перешкодами в освіті й зайнятості;

особистісна орієнтованість – консультування враховує здібності, інтереси, цінності, попередній досвід, життєві обставини та професійні цілі людини;

зв'язок із ринком праці – інформація про професії, кваліфікації, перспективи зайнятості й актуальні вимоги роботодавців поєднується з оцінюванням індивідуальних можливостей;

---

[116] *Cedefop*. (2026). *An EU reference framework for lifelong guidance. 18 guidelines for policy and systems development*. Cedefop reference series; 128. Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3098

[117] European Commission. (2025). *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The Union of Skills* (COM(2025) 90 final). Brussels, 5 March 2025. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52025DC0090&utm_source=chatgpt.com

розвиток кар'єрної компетентності – людина має не лише отримувати рекомендації фахівця, а й навчатися самостійно аналізувати професійні можливості, приймати рішення, планувати кар'єру та управляти переходами між освітою і зайнятістю;

міжсекторальна взаємодія – заклади освіти, державні служби зайнятості, роботодавці, соціальні партнери, органи влади та громадські організації співпрацюють для забезпечення послідовної підтримки людини [118].

Станом на 2026 рік можна виокремити кілька взаємопов'язаних напрямів розвитку європейської системи профорієнтації:

Цифровізація послуг. Розвиваються онлайн-платформи, цифрові ресурси про професії, інструменти самооцінювання та дистанційне консультування. Водночас цифрові рішення мають доповнювати, а не повністю замінювати професійну взаємодію з консультантом.

Підтримка професійних переходів. Профорієнтація стає особливо важливою під час зміни роботи, автоматизації професійних завдань, технологічних трансформацій і переходу до екологічно орієнтованої економіки.

Розвиток кар'єрної грамотності. Люди мають навчатися визначати власні компетентності, оцінювати можливості ринку праці, обирати програми навчання й ухвалювати рішення щодо професійного розвитку.

Індивідуалізація освітніх маршрутів. Консультування допомагає поєднувати формальну освіту, неформальне навчання, короткі програми підвищення кваліфікації та мікрокваліфікації з індивідуальними кар'єрними цілями.

Професіоналізація консультантів. Зростає значення спеціальної підготовки фахівців, безперервного професійного розвитку, стандартів якості та оцінювання результативності послуг.

[118] Cedefop. (2026). *An EU reference framework for lifelong guidance: 18 guidelines for policy and systems development.* Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e45e61a1-2730-11f1-a7dd-01aa75ed71a1?utm_source=chatgpt.com

Подолання нерівності в доступі. Особлива увага приділяється людям із низькою кваліфікацією, мешканцям сільських і віддалених територій, молоді, яка не навчається і не працює, та іншим групам із підвищеним ризиком соціального виключення [119].

7.2. Трансформація концептуальних підходів до розуміння кар'єрної компетентності в європейському освітньому просторі

Метою професійної орієнтації та консультування з кар'єри є формування у здобувачів освіти кар'єрної компетеності. Проте, у нормативно-правовому полі України консультування з кар'єри не має визначення і, як наслідок, досить важно досягати визначеної вище мети засобом, поняття якого можна трактувати по різному. За такого підходу цінним для України є досвід Європейського Союзу, в якому унормованості понять «консультування з кар'єри» і «кар'єрна компетентність» приділяється знаючої уваги.

Кар'єрні компетентності (Career Management Skills, CMS) є одним із ключових понять сучасної європейської політики професійної орієнтації та консультування протягом усього життя (Lifelong Guidance). У європейському освітньому просторі кар'єрні компетентності розглядаються як сукупність знань, умінь, ставлень і практичних здатностей, необхідних людині для усвідомлення власних можливостей, прийняття освітніх і професійних рішень, планування кар'єри, управління професійними переходами та адаптації до змін ринку праці. Важливо, що європейський підхід не обмежує кар'єрні компетентності здатністю обрати професію (вітчизняний аналог – готовність до професійного самовизначення). Йдеться про формування здатності людини самостійно управляти власною кар'єрною траєкторією впродовж життя, постійно оцінювати свої компетентності, визначати потреби в навчанні та використовувати можливості професійного розвитку.

[119] Cedefop. (2026). A new framework for lifelong guidance: Enabling learning and career development for all. https://www.cedefop.europa.eu/en/news/new-framework-lifelong-guidance-enabling-learning-and-career-development-all

У країнах ЄС розвиток кар'єрних компетентностей пов'язаний із концепцією Career Management Skills (CMS), тобто навичок управління кар'єрою. Ця концепція передбачає формування в особистості здатності:

– усвідомлювати власні інтереси, здібності, цінності та професійні можливості;

– отримувати, аналізувати й використовувати інформацію про професії та ринок праці;

– визначати освітні й професійні цілі;

– приймати обґрунтовані рішення щодо навчання та працевлаштування;

– планувати й реалізовувати індивідуальну кар'єрну траєкторію;

– адаптуватися до змін професійного середовища;

– управляти переходами між освітою, зайнятістю та різними професійними сферами;

– здійснювати самооцінювання й безперервно розвивати власні компетентності.

У європейській практиці CMS розглядаються не як ізольована група компетентностей, а як результат взаємодії особистісного розвитку, навчання, професійного самовизначення та соціально-економічного середовища [120].

Принагідно зазначимо, що впродовж XXI століття відбувалася еволюція підходів до визначення змісту кар'єрної компетентності людини.

До 2004 року зміст професійної орієнтації та кар'єрного консультування переважно ототожнювалося з допомогою людині у виборі професії відповідно до її індивідуальних здібностей, інтересів, нахилів та потреб ринку праці. Алгоритм дій особи відповідно до цього підходу: самопізнання → професійна інформація → вибір професії.

З 2004 року розпочалося формування концепції безперервного кар'єрного розвитку. Нормативно-правовим підґрунтям цього процесу можна вважати Резолюцію Ради ЄС від 28 травня 2004 року щодо посилення політики, систем і

[120] 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

практик професійної орієнтації впродовж життя [121]. Подальший розвиток концепції ініційовано Резолюцією Ради ЄС від 21 листопада 2008 року «Посилення інтеграції консультування впродовж життя у стратегії навчання впродовж життя» [122]. Цей документ визначив необхідність сприяти безперервному набуттю кар'єрних компетентностей, до змісту яких було включено: знання щодо економічного середовища, підприємств і професій; самооцінювання, самопізнання та визначення набутих компетентностей; розуміння систем освіти, професійної підготовки та кваліфікацій; орієнтування у власних освітніх і професійних можливостях; управління переходами між навчанням і працею. Тобто, відбувся перехід від одноразового професійного вибору до усвідомлення необхідності постійного розвитку кар'єрних компетентностей.

На наступному етапі відбувалося концептуальне оформлення поняття Career Management Skills. У цьому процесі визначальну роль відіграла діяльність Європейської мережі політики безперервного кар'єрного консультування European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), яка функціонувала у 2007–2015 роках. У методологічних матеріалах ELGPN кар'єрні компетентності розглядалися як сукупність знань, умінь і ставлень, що забезпечують здатність людини управляти освітньою та професійною траєкторією [123].

На наступному етапі відбувалося посилення міждисциплінарного характеру кар'єрних компетентностей.

Важливим орієнтиром стала Рекомендація Ради ЄС від 22 травня 2018 року щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя [124]. У

[121] Council of the European Union. (2004, May 28). *Resolution on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe* (9286/04, EDUC 109, SOC 234). https://www.cedefop.europa.eu/files/954-att1-1-Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf?utm_source=chatgpt.com

[122] Council of the European Union. (2008). *Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (2008/C 319/02). Official Journal of the European Union, C 319. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2008_319_R_0004_01

[123] European Lifelong Guidance Policy Network. (2015). Designing and implementing policies related to career management skills (CMS) (ELGPN Tools No. 4). University of Jyväskylä.

[124]

базовому переліку з 8 ключових компетентностей кар'єрні навички є частиною п'ятої компетентності «Особиста, соціальна компетентність та вміння вчитися» (Personal, Social and Learning to Learn Competence). Вона передбачає формування наступних здатностей: визначати власні освітні та професійні цілі; організовувати й оцінювати власне навчання; управляти часом та інформацією; працювати з іншими людьми; адаптуватися до змін; планувати професійний та особистісний розвиток. Також кар'єрні цілі перетинаються з сьомою компетентністю – «Підприємницька компетентність» (Entrepreneurship), яка вимагає від людини ініціативності, стратегічного планування та здатності перетворювати ідеї у практичні дії на ринку праці. Таким чином, кар'єрні компетентності починають розглядатися в ширшому контексті ключових компетентностей, необхідних для особистісної реалізації, соціальної інтеграції та професійної мобільності.

У 2026 році важливим орієнтиром для визначення змісту кар'єрних компетентностей у Європейському Союзі стала нова публікація Європейського центру розвитку професійної освіти (Cedefop) «An EU Reference Framework for Lifelong Guidance: 18 Guidelines for Policy and Systems Development» (переклад ШІ – «Європейська рамка безперервного кар'єрного консультування: 18 рекомендацій щодо формування політики та розвитку систем») [125] . У документі кар'єрні компетентності визначаються як сукупність знань, умінь і ставлень (knowledge, skills and attitudes), що дають змогу людям будь-якого віку та на будь-якому етапі розвитку проактивно управляти власною кар'єрою, навчанням, професійним життям і кар'єрним розвитком. При цьому акцент робиться не стільки на здатності пристосовуватися до змін, скільки на здатності активно формувати власну професійну траєкторію в умовах невизначеності. Рекомендації спрямовані на формування цілісної системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, яка охоплює всі вікові групи й етапи життя людини. Основною метою їх реалізації є перехід від епізодичної

[125] 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/files/3098_en.pdf

профорієнтації до безперервного супроводу особистості в процесах навчання, професійного самовизначення, працевлаштування та розвитку кар'єри.

У контексті цього документа кар'єрна компетентність тісно пов'язана з поняттям навичок управління кар'єрою (career management skills). За такого підходу людина має не лише володіти професійними знаннями, а й уміти: усвідомлювати власні здібності, інтереси та компетентності; знаходити й критично оцінювати інформацію про навчання та працевлаштування; приймати обґрунтовані рішення щодо професійного розвитку; планувати переходи між освітою, роботою та перекваліфікацією; пристосовуватися до змін і визначати потребу в новому навчанні [126].

Рекомендації групуються за трьома напрямами.

1. Трансверсальні (наскрізні) напрями.

Ці рекомендації визначають загальні умови функціонування системи кар'єрного консультування незалежно від віку, соціального статусу чи освітньої ситуації людини.

1. Розвиток навичок управління кар'єрою (Career Management Skills, CMS) – формування здатності людини усвідомлювати власні здібності, інтереси й компетентності, планувати професійний розвиток, приймати кар'єрні рішення та управляти переходами між навчанням і роботою.

2. Забезпечення доступності безперервного кар'єрного консультування, що передбачає створення рівних можливостей отримання профорієнтаційних послуг упродовж життя, зокрема за допомогою цифрових і дистанційних каналів.

3. Забезпечення якості послуг кар'єрного консультування – запровадження стандартів, механізмів оцінювання, моніторингу та вдосконалення послуг.

4. Розвиток системи кар'єрного консультування на основі доказових даних – використання досліджень, статистики, моніторингу та оцінювання

[126] Ключові компетентності для навчання протягом життя. (2021). https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c0580f9-6f6b-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-uk

результативності для формування політики.

5. Управління та стратегічне лідерство: співпраця і координація – узгодження діяльності органів влади, закладів освіти, роботодавців, соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін.

6. Інформаційне забезпечення кар'єрного консультування – надання актуальної, достовірної та доступної інформації про професії, ринок праці, освітні можливості, кваліфікації та перспективи працевлаштування.

7. Професіоналізація сфери кар'єрного консультування – забезпечення належної професійної підготовки, кваліфікації, дотримання етичних стандартів і безперервного професійного розвитку кар'єрних консультантів.

8. Фінансування послуг безперервного кар'єрного консультування – формування стабільних механізмів фінансування, ефективне використання ресурсів і залучення різних джерел підтримки.

9. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у кар'єрному консультуванні – упровадження цифрових платформ, онлайн-сервісів, інструментів самооцінювання та інших технологічних засобів підтримки кар'єрного розвитку.

2. Секторальні напрями

Визначають особливості організації кар'єрного консультування для різних категорій населення на окремих етапах життя.

10. Кар'єрне консультування учнів закладів загальної середньої освіти та студентів – розвиток кар'єрної обізнаності, професійного самовизначення, підтримка освітнього й професійного вибору.

11. Кар'єрне консультування здобувачів професійної освіти – сприяння професійному становленню, узгодженню освітніх траєкторій із потребами ринку праці та переходу від навчання до зайнятості.

12. Кар'єрне консультування здобувачів вищої освіти – підтримка професійного самовизначення, розвитку кар'єрних компетентностей, працевлаштування та побудови професійної кар'єри.

13. Кар'єрне консультування дорослих здобувачів освіти – підтримка

навчання впродовж життя, перекваліфікації, підвищення кваліфікації та зміни професійної траєкторії.

14. Кар'єрне консультування працівників – сприяння професійному розвитку, мобільності, адаптації до змін на ринку праці та управлінню кар'єрними переходами.

15. Кар'єрне консультування безробітних – підтримка повернення до зайнятості, професійної переорієнтації, набуття нових компетентностей і пошуку роботи.

16. Кар'єрне консультування людей старшого віку – підтримка продовження трудової діяльності, професійної адаптації, участі в навчанні та переходу до нових форм зайнятості.

3. Напрями соціальної інклюзії

Ці рекомендації акцентують увагу на необхідності врахування особливих потреб соціальних груп, які можуть мати обмежений доступ до освіти, професійного розвитку та ринку праці.

17. Кар'єрне консультування молоді групи ризику – забезпечення цільової підтримки молодих людей, які перебувають у складних соціально-економічних обставинах або мають ризик соціального виключення.

18. Кар'єрне консультування вразливих груп населення – створення інклюзивних можливостей професійного самовизначення, навчання, працевлаштування та професійної самореалізації для осіб, які потребують додаткової підтримки.

З урахуванням підходу Cedefop до Career Management Skills структуру кар'єрних компетентностей можна представити через такі взаємопов'язані компоненти.

1. Особистісне управління (Personal management)

Компетентності, пов'язані з пізнанням себе, усвідомленням власних можливостей та особистісним саморозвитком.

- самопізнання та самооцінювання;
- визначення власних здібностей, інтересів, цінностей і потреб;

- усвідомлення сильних сторін і набутих компетентностей;
- критичне мислення та рефлексія;
- гнучкість, адаптивність і здатність долати труднощі;
- соціальна взаємодія та комунікація;
- планування особистісного розвитку.

2. Управління навчанням (Learning management)

Компетентності, що забезпечують свідоме управління власною освітньою траєкторією та використання навчання як ресурсу кар'єрного розвитку.

- усвідомлення взаємозв'язку між особистістю, навчанням і працею;
- визначення освітніх потреб;
- пошук і використання можливостей формального, неформального та інформального навчання;
- вибір освітніх програм і кваліфікацій;
- здатність до навчання впродовж життя;
- оновлення та розвиток професійних компетентностей;
- подолання перешкод у навчанні та досягненні освітніх цілей.

3. Управління кар'єрою (Career management)

Компетентності, які забезпечують орієнтування у світі праці, прийняття кар'єрних рішень і реалізацію професійних намірів.

- пошук, аналіз та оцінювання інформації про ринок праці;
- визначення професійних можливостей і перспектив зайнятості;
- співвіднесення власних компетентностей із вимогами професій;
- планування та реалізація кар'єрних цілей;
- прийняття обґрунтованих кар'єрних рішень;
- здійснення переходів між освітою, професійною підготовкою та зайнятістю;
- управління професійними змінами й ризиками;
- формування професійної ідентичності;

– розвиток мереж професійних контактів [127].

Принагідно зазначимо, що у європейській системі ключових компетентностей кар'єрна компетентність не визначається як окрема самостійна ключова компетентність, а розглядається як інтегрована складова особистісної, соціальної компетентності та компетентності навчання впродовж життя. Її змістове наповнення розкривається через здатність особистості управляти власною кар'єрою, здійснювати професійне самовизначення, планувати освітньо-професійний розвиток, приймати кар'єрні рішення та адаптуватися до змін у сфері праці. Водночас концепція Career Management Skills (CMS) конкретизує компетентнісні характеристики, необхідні для самостійного управління кар'єрною траєкторією впродовж життя.

Для України досвід країн ЄС має практичне значення в контексті модернізації професійної освіти, відновлення ринку праці, розвитку освіти дорослих і підтримки людей, які змушені змінювати професійну траєкторію.

Доцільними напрямами використання цього досвіду є:

– розроблення узгодженої національної політики професійної орієнтації та консультування з кар'єри протягом усього життя;

– інтеграція кар'єрного консультування в діяльність закладів освіти;

– розширення доступу дорослих до відповідних послуг через служби зайнятості та центри професійного розвитку;

– розвиток регіональних партнерств між закладами освіти, роботодавцями, органами місцевого самоврядування й громадськими організаціями;

– упровадження цифрових платформ, які поєднують інформацію про професії, освітні програми, кваліфікації та можливості працевлаштування;

– підготовка кар'єрних консультантів і розроблення інструментів оцінювання результативності їхньої роботи;

– забезпечення адресної підтримки ветеранів, внутрішньо

[127] 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/files/3098_en.pdf

переміщених осіб, молоді та дорослих, які потребують професійної адаптації.

Водночас перенесення європейських практик потребує адаптації до українських умов: демографічних змін, наслідків війни, регіональних диспропорцій, потреб відбудови економіки країни та особливостей національної системи освіти й зайнятості.

ЗАКЛЮЧЕННЯ

Одним із пріоритетних результатів професійної орієнтації та консультування з кар'єри є формування кар'єрних компетентностей здобувачів освіти. Їх розвиток забезпечує готовність особистості до усвідомлення власних професійних інтересів, здібностей і можливостей, аналізу інформації про професії та ринок праці, визначення перспектив професійного зростання, планування освітньо-професійної діяльності, прийняття обґрунтованих кар'єрних рішень і реалізації індивідуальної кар'єрної траєкторії. Важливим орієнтиром у цьому контексті є європейська концепція навичок управління кар'єрою (Career Management Skills, CMS), яка розглядає здатність управляти власною кар'єрою як необхідну передумову навчання впродовж життя, професійної мобільності та успішної адаптації до динамічного ринку праці.

Ефективність професійної орієнтації та консультування з кар'єри значною мірою залежить від доцільного поєднання традиційних та інноваційних методів, форм і засобів профорієнтаційної роботи. Застосування професійної діагностики, індивідуального та групового консультування, інтерактивних занять, тренінгів, професійних проб, проєктної діяльності, зустрічей із роботодавцями, кар'єрних заходів і цифрових сервісів створює можливості для активного залучення здобувачів освіти до процесу професійного самопізнання, дослідження світу професій і проєктування власного професійного майбутнього. Водночас використання зазначених методів має ґрунтуватися на врахуванні індивідуальних освітніх потреб, професійних інтересів, життєвого досвіду та кар'єрних орієнтирів здобувачів професійної та фахової передвищої освіти освіти.

Важливою організаційно-методичною умовою системного забезпечення кар'єрного розвитку здобувачів освіти визначено функціонування центрів кар'єри у закладах професійної та фахової передвищої освіти. Їхня діяльність має забезпечувати координацію профорієнтаційної роботи, надання інформаційно-консультаційної підтримки, сприяння працевлаштуванню випускників, розвиток партнерських відносин із роботодавцями та службами зайнятості, використання цифрових платформ і сервісів кар'єрної підтримки. Особливого значення набуває моніторинг кар'єрних траєкторій випускників, результати якого можуть використовуватися для оцінювання відповідності професійної підготовки потребам ринку праці та вдосконалення освітніх програм.

Узагальнення європейського досвіду засвідчує тенденцію до розвитку інтегрованих систем безперервної професійної орієнтації та консультування з кар'єри, що ґрунтуються на принципах доступності, інклюзивності, партнерства, якості послуг, доказовості та цифровізації. Важливими орієнтирами для модернізації української системи професійної освіти є розвиток навичок управління кар'єрою, забезпечення наступності профорієнтаційної підтримки на різних етапах життя людини, розширення доступу до кар'єрної інформації, професіоналізація діяльності кар'єрних консультантів і посилення взаємодії між освітою, ринком праці та соціальними партнерами. Адаптація відповідних європейських практик до національного контексту має враховувати особливості повоєнного відновлення України, регіональні потреби економіки, демографічні зміни та необхідність професійної інтеграції різних категорій населення.

Отже, професійна орієнтація та консультування з кар'єри у закладах професійної та фахової передвищої освіти мають стати невіддільною складовою підготовки конкурентоспроможних, професійно мобільних і соціально відповідальних фахівців, здатних до самостійного управління кар'єрою, безперервного професійного розвитку та продуктивної діяльності в умовах трансформації економіки. Їхня ефективна реалізація потребує системної

взаємодії здобувачів освіти, педагогічних працівників, адміністрації закладів освіти, роботодавців, представників професійних спільнот, служб зайнятості та інших соціальних партнерів.

Практичне впровадження запропонованих методичних підходів і рекомендацій сприятиме вдосконаленню змісту та організації професійної орієнтації, розвитку кар'єрних компетентностей здобувачів освіти, посиленню професійної агентності педагогічних працівників, інституційному зміцненню центрів кар'єри та підвищенню якості взаємодії закладів освіти з роботодавцями. У стратегічній перспективі це створюватиме передумови для узгодження професійної підготовки з кадровими потребами економіки, ефективного використання людського потенціалу та формування кадрового забезпечення повоєнного відновлення, модернізації й сталого розвитку України.

Виробничо-практичне видання

Автори
Базиль Людмила Олександрівна
Байдулін Валерій Борисович
Ваніна Наталія Миколаївна
Гриценок Інна Антонівна
Закатнов Дмитро Олексійович
Орлов Валерій Федорович
Романова Ганна Миколаївна

ЗМІСТ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Методичні рекомендації

[Електронне видання]

Науковий редактор – Д.О. Закатнов
Технічний редактор – Н.М. Ваніна
Комп'ютерна верстка та обкладинка – Л.О. Шестерікова [128]

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

[128] У дизайні палітурки використано фото з мережі Інтернет: https://depositphotos.com/ua/photos/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.html