

<https://doi.org/10.52256/2710-3560.98.2024.98.26>
УДК 37.047+331.548

Лідія Сліпчишин,
доктор психологічних наук, старший дослідник, професор,
Український державний університет імені Михайла Драгоманова, м.Київ
ORCID ID 0000-0001-9159-9458
lida.slipchyshyn@gmail.com

Марина Мелько,
кандидат педагогічних наук, заступник директора з НВР,
Державний професійний заклад освіти
«Самбірський професійний ліцей», м. Самбір
melkomarina84@gmail.com

РОЛЬ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В ОСОБИСТІСНОМУ І ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Стаття розглядає роль та функції центру розвитку професійної кар'єри як важливого компонента професійної орієнтації у контексті освітньої та професійної підготовки майбутніх фахівців. Наголошено, що готовність особи до пошуку і вибору професії передбачає наявність розвинутої навички приймати рішення, тому педагоги повинні звертати увагу на її формування в освітньому процесі. Наведено підходи до підготовки молоді до вибору кар'єри, які застосовують у розвинутих зарубіжних країнах. Розглянуто групи чинників, які впливають на нерішучість особи у виборі кар'єри. Для зменшення негативного впливу цих чинників застосовують різні інституційні та освітні інструменти, заходи. Важливим інструментом підготовки молоді до майбутньої професійної діяльності визнано центр професійної кар'єри. Встановлено, що центр можна розглядати як ключовий елемент для самопізнання, особистісного розвитку та ефективного взаємозв'язку між учасниками освітнього процесу та потенційними роботодавцями. Водночас центр створює можливості для залучення фінансових ресурсів та розширення партнерських зв'язків із стейкхолдерами. Зазначається, що, незважаючи на великий потенціал центру як структури, багато ресурсних та організаційних проблем виникає через недостатнє фінансування та нечітку локалізацію цих центрів. Проведене серед здобувачів освіти дослідження виявило спектр відповідей про професійні та кар'єрні перспективи, що свідчить про різноманітність потреб та уподобань молоді. Зокрема, вказується на необхідність допомоги здобувачам освіти у самопізнанні та виборі кар'єрного шляху. Автори роблять висновок про важливість створення та розвитку центрів для підтримки молоді у процесі професійного становлення, а також розглядати їх як важливий елемент економічного розвитку країни після війни.

Ключові слова: самовизначення, професійне становлення, професійна орієнтація, кар'єра, прийняття рішення, центр професійної кар'єри, фахівець.

Lidiia Slipchyshyn, Marina Melko. The role of professional career centers in the personal and professional development of future specialists

The following article discusses the importance of professional career development centers in the personal and professional development of individuals. These centers play a crucial role in providing guidance and support to students and professionals in their educational and professional training. The article highlights the significance of decision-making skills in choosing a career and the need for teachers to focus on developing these skills in students. Additionally, it presents different approaches to career preparation adopted in foreign countries. The article also discusses various factors that can affect an individual's decision-making process when selecting a career and identifies institutional and educational tools that can help mitigate these factors. The professional career center is recognized as an essential tool that can aid in self-discovery, personal development, and effective communication between students and

potential employers. It is also noted that these centers can attract financial resources and help establish partnership relations with stakeholders. However, due to insufficient funding and unclear localization of these centers, several resource and organizational problems arise. The article concludes by stressing the importance of creating and developing such centers to support individuals in their professional formation and as a vital element in the country's economic development.

Key words: *self-determination, professional formation, professional orientation, career, decision-making, professional career center, specialist.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. У період воєнного стану на ринку праці особливо гостро відчувається дефіцит кадрів через міграцію значної частини трудового потенціалу України. У найближчій перспективі повоєнної відбудови країни попит на кваліфікованих фахівців буде лише зростати в різних галузях економіки, водночас часу на адаптивний період буде вкрай мало. Своєрідним майданчиком для форсування інтеграції випускників освітніх закладів у ринок праці є центри кар'єри, які виконують роль кар'єрного інкубатора, дозволяють здобувачам освіти ще у період навчання набувати навички успішного працевлаштування та соціалізації.

Аналіз основних досліджень і публікацій із зазначеної проблеми. Проблема становлення ефективного фахівця завжди була в центрі уваги науковців таких сфер, як філософія, психологія, психологія праці, професійна педагогіка та менеджмент управління людськими ресурсами з метою виявлення взаємозв'язків між людиною і працею. Теоретичний фундамент дослідження становлять праці вітчизняних учених – І. Баклицького, В. Баса, В. Беха, В. Воронкової, С. Занюка, І. Ігнатівич, В. Кременя, В. Лозовецької, В. Рибалки, Г. Таурової-Осики та ін.; зарубіжних учених – К. Корабйовської-Новацької, Т. Новацького, Е. Турської, Е. Штейна, Е. Цепуха та ін. Ефективність і доцільність функціонування центрів професійної кар'єри досліджують Л. Базиль, О. Ганенко, Т. Деркач, Л. Єршова, В. Орлов, М. Савченко, Н. Тілікіна та ін. Проте серед усіх аспектів проблеми на даний момент найменш дослідженою виявилась роль центрів професійної кар'єри в особистісному і професійному становленні майбутніх фахівців.

Мета статті: висвітлити роль центрів професійної кар'єри в особистісному і професійному становленні майбутніх фахівців. Для досягнення мети були поставлені завдання: окреслити соціально-психологічну базу для самореалізації майбутніх фахівців; ознайомити з досвідом зарубіжних країн щодо підготовки молоді до кар'єри; дослідити причини труднощів при виборі кар'єри; висвітлити результати моніторингу соціально-професійної позиції здобувачів освіти на прикладі ДПЗО «Самбірський професійний ліцей».

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У суспільстві функціонування людини забезпечують ключові компетентності, що створюють базу для її самореалізації. Як зазначає М. Ватковська, науковці поділяють ці компетентності на три категорії: *автономна діяльність, інтерактивне використання засобів, вміння функціонувати в неоднорідних групах*. Автономна діяльність передбачає: по-перше, здатність захищати і дбати про відповідальність, права, інтереси та потреби інших, вміння робити вибір як громадянин, член сім'ї, працівник, споживач тощо; по-друге, здатність визначати та обґрунтовувати життєві цілі, співвідносити їх з власними цінностями, складати і реалізувати плани й особисті проекти; по-третє, здатність діяти в широкому контексті, усвідомлювати функціонування різних систем (контекстів), мати власну позицію в них, передбачати наслідки дій, враховувати у діях вплив багатьох чинників. Інтерактивне використання засобів дозволяє розуміти світ, як функціонує суспільство, брати участь у діалогах. Уміння функціонувати в неоднорідних групах сприяють ефективному засвоєнню інформації, дають можливість використовувати її для своїх варіантів дій, прийняття рішення і взагалі пристосуватись до зовнішніх змін [1, с. 108–109].

Бажання мати успішне особистісне і професійне життя актуалізує важливість готовності особи до пошуку і вибору професії для себе, знаходження сенсу у певній сфері професійної діяльності. На думку В. Лозовецької, у контексті прийняття рішення щодо шляху професійного розвитку в класифікації стадій професійного становлення Е.Зеєра (виокремив сім стадій) особливе місце займають перші дві стадії – аморфна оптація (0-12 років) та оптація (12-16 років), на яких розвиваються навички прийняття рішення спочатку в контексті професійних інтересів і схильностей, а згодом професійних намірів, вибору шляху професійної освіти, навчального і професійного самовизначення [4, с. 16]. Враховуючи, що людина у житті часто змінює сфери діяльності, а значить

процес вибору повторюється, вона повинна володіти специфічними вміннями, переглядати і коригувати професійне життя і водночас свідомо розмірковувати про майбутнє [4, с. 21].

Під впливом техніко-технологічних змін в економіці відбуваються структурні перетворення, динамічні трансформації на ринку праці, збільшується потік інформації, з'являється більше можливостей щодо вибору освіти та кар'єри. Країни, які першими відчували ці зміни, почали шукати вихід, спираючись на практику та результати наукових досліджень.

Дослідження ролі шведської школи у розвитку знань про ринок праці і вмінь учнів приймати рішення щодо вибору професії показало, що молодь має своє бачення ефективності профорієнтаційної роботи у закладі освіти. Опитані учні вважають, що ефективність буде більшою, якщо профорієнтаційна робота проводитиметься у груповій та індивідуальній формах на різних рівнях: групова діяльність – надання загальної інформації, її обговорення, відвідування різних виставок; індивідуальна робота – особиста інформація та її обговорення. Між учнями, педагогами і консультантами має відбуватися взаємодія для виявлення ролі і очікувань кожного [9].

Сьогодення потребує оновленого розуміння структури труднощів прийняття рішень щодо кар'єри та чинників, які впливають на різні категорії здобувачів освіти. Відповідно, це вимагає багатогранних підходів до дослідження, використання різних стратегій впливу, тому немає універсального підходу для подолання різних форм труднощів. Невизначеність робочих місць і нестабільність ринку праці зростають разом із глобалізацією і диверсифікацією економіки, що актуалізує тему вибору професії та прийняття рішень щодо кар'єри. Традиційно під час профорієнтаційних заходів звертають увагу здобувачів на мету раціонального вибору професії – благополуччя.

У контексті філософії екзистенціалізму психологічне благополуччя характеризує стан та особливості внутрішнього світу людини, які визначають, по-перше, переживання благополучності, і, по-друге, формують поведінку, яка продукує і виявляє благополуччя. Це може допомогти зрозуміти психологічні основи розвитку людини. Зокрема, як зазначає Н. Каргіна, порівняння власних цінностей із вимогами та пропозиціями зовнішнього світу дає людині розуміння екзистенціального сенсу і як з його урахуванням коригувати власні потреби та інтереси з обставинами, перебувати в діалозі з контекстом життя [3, с.133]. Становлення особистості у діалозі з зовнішнім світом передбачає «постійний екзистенційний пошук, усвідомлення внутрішньої свободи й відповідальності, саморозвитку через механізм трансценденції, здатності до саморозвитку та самоактуалізації, наявність сенсу життя, відчуття власної психологічної цілісності, що впливають на її психологічне благополуччя» [3, с.135–136]. Для справжнього благополуччя людина має брати відповідальність за життєвий вибір, знаходити сили боротися з труднощами, вірити в свої сили.

З метою вивчити чинники, які впливають на нерішучість у виборі кар'єри, автори статті [10] здійснили огляд літератури бази даних Scopus за період 2000-2021 рр. Було проаналізовано 38 журналів, знайдено 118 статей з 27 країн. На основі проведеного аналізу дослідники виокремили чотири основні доміанти нерішучості щодо вибору кар'єри, які були провідними за цей період: 1 – труднощі прийняття рішень, пов'язаних з кар'єрою; 2 – відмінності між підлітками; 3 – індивідуальні та ситуативні профілі прийняття кар'єрних рішень; 4 – рівень індивідуальної готовності до вибору професії. Водночас виявлено також ще три інших чинника, які доповнюють згадані вище. Зокрема, доповнювальну групу становлять такі чинники, як: 1– індивідуальні відмінності; 2 – чинники контексту і середовища; 3 – соціальні чинники. Отже, виокремлені сім чинників впливають на остаточний результат, тобто на суб'єктивне благополуччя особи.

У кожній із зазначених вище доміант дослідники за ключовими словами встановили види чинників, відсутність позитивної відповіді на які викликає нерішучість. Зокрема це такі доміанти:

1. Труднощі прийняття рішень, пов'язаних з кар'єрою: невміння оцінити кар'єру, вибрати кар'єру, проконсультуватись з питань кар'єри викликає труднощі прийняття кар'єрних рішень. Консультування надає ефективні стратегії для подолання нерішучості: емоційний пошук інформації, інструментальний пошук інформації гнучкість, вирішення проблем, адаптація та саморегуляція. Підтримка має включати емоційну та інструментальну підтримку і делегування. Труднощі можна зменшити за рахунок розвитку самоефективності прийняття кар'єрних рішень.

2. Відмінності між підлітками: підлітковий вік, пошук кар'єри, особистісні особливості (рівень розвитку мотивації, емоційного інтелекту, стійкість якостей, самоконтроль, ступінь невротизму і сумлінності, особистісні проблеми).

3. Індивідуальні та ситуативні профілі прийняття кар'єрних рішень: прийняття рішень про кар'єру, профіль прийняття кар'єрних рішень. Профіль прийняття рішень щодо кар'єри показує, як приймається рішення з 12 можливих варіантів (внутрішній локус контролю, більша швидкість прийняття рішень, менше бажання догоджати іншим тощо), тобто враховуючи ситуації або внутрішній поклик.

4. Рівень індивідуальної готовності до вибору професії: самоефективність прийняття рішень, зрілість (здатність і стабільність) кар'єри.

5. Індивідуальні відмінності: рівень мотивації, перфекціонізм, готовність до кар'єри, стратегії і стилі подолання труднощів, прокрастинація прийняття рішень, тривожність, занепокоєння кар'єрою, дисфункціональне мислення.

6. Вплив контексту і середовища: академічна схильність до певної професійної сфери, перешкоди до реалізації кар'єри, рівень визначеності кар'єри.

7. Соціальні чинники: емоційна підтримка батьків і консультантів. До цієї групи можна додатково віднести інституційну та технологічну підтримку, а також культурні цінності.

Результатом позитивного впливу виокремлених чинників є благополуччя, до якого прагне кожна людина, займаючись професійною діяльністю [10].

Дослідженню взаємозв'язку між завершенням державної освітньої програми підготовки молоді до кар'єри та її вибором навчання в професійних технічних закладах присвячена стаття групи американських учених [8]. Ця програма передбачена федеральним законодавством у США, орієнтована на молодь від старшої середньої до вищої групи і спрямована на регулювання технічної освіти. Було виокремлено три категорії учнівської молоді: випускники закладів середньої освіти, які пройшли і закінчили програму; випускники середньої закладів середньої освіти, які пройшли кілька курсів у конкретній професійній сфері; випускники, які у закладах середньої освіти ймовірно пройшли 1-2 курси з різних професійних сфер. Результати дослідження показали, що випускники першої групи, навчаючись у коледжі брали більше кредитів STEM ніж інші студенти та показували вищий середній бал. На їхню думку, ці результати свідчать про те, що ґрунтовна підготовка молоді до майбутньої кар'єри за допомогою спеціальних програм сприяє розумінню особливостей функціонування ринку праці, його зв'язку з економікою країни і добробутом кожного громадянина.

Останніми роками в Україні спостерігається інтенсивний процес відкриття і розвитку центрів кар'єри при закладах професійної освіти. Такій ініціативі сприяло ухвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [7]. В листі МОН України 1/19107-21 від 04.11.2021 «Про методичні рекомендації щодо створення центрів кар'єри» були окреслені основні практичні завдання, які передбачають здійснення різнопланової діяльності: консультування здобувачів і випускників закладів П(ПТ)О щодо планування та розвитку їх професійної кар'єри; здійснення просвітницької роботи серед здобувачів П(ПТ)О з питань правової компетентності в трудовому законодавстві; підтримка розвитку підприємницької активності серед здобувачів П(ПТ)О; стимулювання активної соціальної та громадянської позиції; професійне удосконалення шляхом залучення до участі в майстер-класах, бізнес тренінгах, професійних конкурсах, сертифікованих програмах, проектах соціальної підтримки здобувачів освіти; співпраця зі стейкхолдерами; дослідження і розповсюдження інформації щодо тенденцій на ринку праці, попиту на відповідні професії; проведення заходів із популяризації робітничих професій та мотивування учнівської молоді до здобуття робітничої кваліфікації [6].

Із вище зазначеного можна зробити висновки, що в цілому Центр розвитку професійної кар'єри (далі ЦРПК) - це простір для самопізнання, особистісного розвитку та самопрезентації; кошик бізнес ідей і молодіжного підприємництва; комунікативний майданчик між здобувачами освіти та роботодавцями; осередок для фандрейзингової діяльності та співпраці з партнерами (органами місцевого самоврядування, центром зайнятості, громадськими організаціями, благодійними фондами тощо).

Попри невичерпаний важливий перелік завдань і потенційних можливостей ЦРПК, на даний час є багато невідповідностей щодо забезпечення ресурсами такої вагової ділянки роботи. Повністю погоджуємося з думкою науковців [5, с. 13]), що: «Відсутність стабільного фінансування й чіткої локалізації Центру ускладнює комунікацію штатних працівників між собою, зі здобувачами освіти та з партнерськими організаціями, знижує статусність і престижність підрозділу, відображає

ставлення до нього суб'єктів освітнього процесу як до певної міри маргінального утворення». Водночас звертаємо увагу на те, що навантаження додатковими обов'язками педагогічних працівників щодо реалізації плану діяльності ЦРПК, не сприяє його ефективності, оскільки якісне виконання запланованого обсягу завдань вимагає відповідного рівня підготовки і часу. З огляду на значущість і обсяг повноважень ЦРПК, доцільно на цей напрям роботи виділити окрему штатну одиницю, основною діяльністю якої буде планування, організація, реалізація та звітування за роботу підрозділу.

У ситуації, коли є гостра необхідність результативного функціонування ЦРПК і за відсутності окремої штатної одиниці та відведеного часу на роботу в центрі, можливим варіантом вирішення проблеми може бути створення гуртка, в програмі якого будуть включені теми і заходи ЦРПК за розкладом у спеціально відведеному приміщенні. При складанні навчального плану гурткової роботи можливо врахувати програми з предметів на кшталт «Основи трудового законодавства», «Основи правових знань», «Охорона праці», «Основи ринкової економіки та підприємництва», «Техніка пошуку роботи» тощо і доповнити їх необхідними темами. Робота із здобувачами освіти у неформальній обстановці та невеликих групах надає більше можливостей їх пізнання, розкриття потенціалу і потреб.

Важливим етапом складання плану роботи центрів кар'єри є аналіз реального стану на ринку праці та виявлення актуальних потреб здобувачів освіти. До прикладу, у контексті моніторингу на базі Державного професійного закладу освіти «Самбірський професійний ліцей» (далі ДПЗО «Самбірський ПЛ») ЦРПК було проведено анкетування здобувачів освіти. Серед питань анкети було дослідження думок респондентів щодо задоволення обраною професією, достатнього рівня освіти для здійснення професійної діяльності, ставлення до гендерних стереотипів у фахах, а також про майбутнє – чи планують вони відкривати власну справу і ким себе бачать у подальшому.

На основі аналізу відповідей здобувачів освіти можна зробити певні висновки. Обнадійливими є дані, що 75% респондентів першого-третього курсів задоволені обраною професією, проте 21% ще не визначилися. Водночас 54% опитаних вважають, що майбутній фах дасть можливість для самореалізації. Кожен бачить свій шлях, про що свідчать відповіді на питання щодо достатнього рівня освіти. Думки розділилися таким чином: 31% вважає достатньою професійну освіту; 18% – потрібна вища освіта; 9% вважають, що достатньо курсів; 42% не мають однозначної відповіді.

У питанні щодо гендерної рівності 74% учнівської молоді вважає, що кар'єрний успіх не залежить від статі. Проте 53% респондентів визнають, що найбільше вдається досягнути успіху чоловікам, а 14% впевнені, що можливості однакові.

Коли питання стосувалося майбутнього працевлаштування і пошуку роботи, то респонденти надали перевагу Інтернет ресурсам і порадам друзів на протиположну сторону порад батьків і центрів зайнятості.

Започаткувати власну справу хочуть 47%, а 49% респондентів ще не визначилися. Серед відповідей на питання «Як і ким ви будете через 5-10 років, окрім роботи за професією», респонденти визначили, що бачать себе військовослужбовцем, бізнесменом, бровистом, психологом, тренером, дизайнером, художником, ІТ фахівцем, а також були відповіді соціального характеру: хорошою дружиною, мамою, успішною людиною тощо. Багато респондентів не змогли надати відповіді, а декілька висловлювали думку, що нам спочатку потрібно вижити.

Аналіз анкетних даних засвідчив як позитивні ознаки, так і прогалини в соціально-професійній позиції здобувачів освіти. На нашу думку, найбільшої уваги під час планування роботи в ЦРПК потребують здобувачі, які не лише на першому, а й на третьому курсі не можуть визначитися щодо того чи подобається їм обрана професія, який рівень освіти вони вважають достатнім, чи хочуть започаткувати власну справу та інше, адже саме під час занять в ЦРПК здобувачі освіти «опановують засоби пізнання себе, майбутньої професії, можливостей кар'єрного розвитку, досягають підвищення своєї самооцінки, впевненості у собі, розвитку своїх здібностей та соціальних навичок» [2, с. 60]. Отже, створення та впровадження центрів кар'єри в заклади професійної освіти є не лише актуальним, а й важливим у подальшій перспективі економічного післявоєнного поступу нашої країни. Адже серед основних функцій центрів професійної кар'єри є: *консультування та підтримка здобувачів освіти і випускників щодо планування кар'єри, розробки резюме, підготовки до співбесід; надання доступу до інформаційно-ресурсної бази, де учнівська*

молодь має можливість дізнатися про стажування, робочі місця та подальше навчання; *організація та проведення різноманітних заходів і тренінгів* для розвитку навичок пошуку роботи, спілкування та лідерства; *посередництво з роботодавцями* через організацію ярмарків вакансій, зустрічей з представниками підприємств і бізнесу; *налагодження і розвиток мережі зв'язків* між здобувачами освіти, випускниками, педагогами та фахівцями відповідних галузей; *моніторинг кар'єрного успіху випускників* на ринку праці аналіз зворотного зв'язку закладу освіти для покращення програм навчання.

Спираючись на функції ЦРПК при закладах П(ПТ)О і враховуючи аналіз реальних потреб здобувачів освіти, прогалини у професійній і соціальній адаптації випускників, потреби ринку праці у кваліфікованих мотивованих фахівцях, можна дійти висновку про значний потенціал центрів кар'єри під час воєнного стану і тим більше у повоєнній відбудові України. ЦРПК не лише сприяють адаптації молодих фахівців, але й підвищують шанси випускників на високооплачувану роботу, що сприяє економічному відновленню країни, відкривають молоді перспективу впевненого майбутнього.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у визначеному напрямі. Соціально-психологічною базою для самореалізації майбутніх фахівців є набуття ключових компетентностей, пов'язаних з автономною (самостійною) діяльністю, інтерактивним використанням засобів та умінням функціонувати в різних колективах. Як показує практика, недостатня обізнаність особи про функціонування суспільства та низька комунікативна компетентність призводять до виникнення проблеми з захистом своїх прав, реалізацією життєвих і професійних планів. Увага педагогів до найбільш уразливих стадій професійного становлення (до 16 років) може допомогти уникнути проблем і труднощів з вибором професійної кар'єри ще на початку професійного самовизначення.

Виявлено, що дослідження зарубіжних учених спрямовані на розуміння структури труднощів прийняття рішень щодо кар'єри та вивчення чинників, які впливають на різні категорії здобувачів. Подолання труднощів сприяє саморозвитку та самореалізації, створює фундамент для благополуччя, яке залежить від адекватного вибору професійної кар'єри відповідно до можливостей особи. У багатьох розвинутих країнах запроваджуються державні програми для підвищення обізнаності в світі професій та допомоги з вибором професійної кар'єри. Важлива увага також приділяється системній роботі з зменшенням негативного впливу основних чинників на нерішучість у виборі майбутньої професії і кар'єри.

На прикладі роботи Центру розвитку професійної кар'єри ДПЗО «Самбірський професійний ліцей» наведено результати моніторингу соціально-професійної позиції здобувачів освіти і виявлено напрями профорієнтаційної роботи, які потребують більшої уваги. Встановлено, що Центри розвитку професійної кар'єри при освітніх закладах є простором для самопізнання і особистісного розвитку, місцем випробовування бізнес ідей та молодіжного підприємництва, важливим майданчиком для комунікації здобувачів освіти та роботодавців, осередком для фандрайзингової діяльності та співпраці з партнерами.

У подальших дослідженнях плануємо дослідити професійну долю випускників з метою виявлення особистісної професійної траєкторії та джерел професійного успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ватковська М.Г. Філософсько-освітні засади самореалізації особистості у суспільстві сталого розвитку. ФПО. 2011. №1. С.99–111.
2. Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. Кар'єрне консультування: практичний посібник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.
3. Каргіна Н. Теоретичні аспекти психологічного благополуччя в екзистенційному розумінні. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 127–138. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-127-138>.
4. Лозовецька В.Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці : монографія. Київ: ПТГО НАПН України, 2012. 157 с.
5. Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: довідник / автори-упорядники: Базиль Л.А., Байдулін В.Б., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Орлов В.Ф.,

Савченко М.О., Теловата М.Т., Тітова О.А. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. 196 с.

6. Про методичні рекомендації щодо створення центрів кар'єри. Лист Міністерства освіти і науки України 1/19107-21 від 04.11.2021. URL: <https://drive.google.com/file/d/1eAQjadBixTd4tgcKEA-QOwLPVbKZaUJd/view>.

7. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 419-р від 12.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>.

8. Castellano M., Ewart Sundell K., Richardson G.B. Achievement outcomes among high school graduates in college and career readiness programs of study. *Peabody journal of education*. 2017. 92 (2), P. 254–274. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0161956X.2017.1302220>.

9. Eriksson H., Högdin S., Isaksson A. Education and Career Choices: How the School Can Support Young People to Develop Knowledge and Decision-making Skills. *Universal Journal of Educational Research*. 2018. Vol. 6. Issue 9, P. 1900–1908. URL: <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060907>.

10. Priyashantha K.G., Dahanayake W.E., Maduwanthi M.N. Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. 2023. Vol. 5. Issue 2, P. 79–101. URL: <https://doi.org/10.1108/JHASS-06-2022-0083>.

REFERENCES

1. Vatkovska M.H. Filosofsko-osvitni zasady samorealizatsii osobystosti u suspilstvi staloho rozvytku. FPO. 2011. №1. S.99–111. [in Ukrainian].

2. Ihnatovych O.M., Zaiets I.V., Tataurova-Osyka H.P., Shevenko A.M. Karierne konsultuvannia: praktychnyi posibnyk. Kropyvnytskyi : Imeks-LTD, 2020. 282 s. [in Ukrainian].

3. Karhina N. Teoretychni aspekty psykholohichnoho blahopoluchchia v ekzystentsiinomu rozuminni. Psykholohichni perspektyvy. 2019. Vyp. 33. S.127–138. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-127-138> [in Ukrainian].

4. Lozovetska V.T. Profesiina oriientsatsiia molodi v umovakh suchasnoho rynku pratsi : monohrafiia. Kyiv: IPTO NAPN Ukrainy, 2012. 157 s. [in Ukrainian].

5. Pidhotovka maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv do molodizhnoho pidpriemnytstva: dovidnyk / avtory-uporiadnyky: Bazyl L.A., Baidulin V.B., Hrytsenok I.A., Yershova L.M., Orlov V.F., Savchenko M.O., Telovata M.T., Titova O.A. Kyiv: Instytut profesiinnoi osvity NAPN Ukrainy, 2022. 196 s. [in Ukrainian].

6. Pro metodychni rekomendatsii shchodo stvorennia tsentriv kariery. Lyst Ministerstva osvity i nauky Ukrainy 1/19107-21 vid 04.11.2021. URL: <https://drive.google.com/file/d/1eAQjadBixTd4tgcKEA-QOwLPVbKZaUJd/view> [in Ukrainian].

7. Pro skhvalennia Kontseptsii realizatsii derzhavnoi polityky u sferi profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity «Suchasna profesiina (profesiino-tekhnichna) osvita» na period do 2027 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy № 419-r vid 12.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>. [in Ukrainian].

8. Castellano M., Ewart Sundell K., Richardson G.B. Achievement outcomes among high school graduates in college and career readiness programs of study. *Peabody journal of education*. 2017. 92 (2), P. 254–274. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0161956X.2017.1302220>. [in English].

9. Eriksson H., Högdin S., Isaksson A. Education and Career Choices: How the School Can Support Young People to Develop Knowledge and Decision-making Skills. *Universal Journal of Educational Research*. 2018. Vol. 6. Issue 9, P. 1900–1908. URL: <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060907>. [in English].

10. Priyashantha K.G., Dahanayake W.E., Maduwanthi M.N. Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. 2023. Vol. 5. Issue 2, pp. 79–101. URL: <https://doi.org/10.1108/JHASS-06-2022-0083>. [in English].

Матеріал надійшов до редакції 03.07.2024