МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

співпраця з німеччиною
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

KFW

unicef
для кожної дитини

КАР'ЄРНА ОСВІТА В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ:

міжнародний досвід і рекомендації для системи шкільної освіти в Україні



АНОТАЦІЯ

Повномасштабна війна, вимушена міграція, соціально-економічна нестабільність і зміни на ринку праці суттєво ускладнюють для українських підлітків планування освітнього та професійного майбутнього. За цих умов особливого значення набуває розвиток системної та доступної кар'єрної освіти, яка допомагатиме учням усвідомлено обирати власну освітню траєкторію та формувати навички управління кар'єрою впродовж життя. Ця потреба посилюється в контексті впровадження реформи «Нова українська школа» на рівні профільної середньої освіти, що передбачає вибір учнями подальшого напряму навчання після 9 класу.

Міністерство освіти і науки України спільно з партнерами здійснює кроки з розбудови системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, зокрема запровадження ролі кар'єрного освітнього радника. Мета цього дослідження – на основі міжнародних наукових даних, аналізу освітніх політик і практик запропонувати рекомендації щодо подальшого розвитку кар'єрної освіти в Україні з урахуванням національного контексту.

У звіті розглянуто підходи до організації кар'єрної освіти на рівні базової та профільної середньої освіти, підготовки й професійного розвитку кар'єрних освітніх радників, співпраці закладів освіти з роботодавцями та громадами, використання цифрових ресурсів, забезпечення рівного доступу й подолання гендерних стереотипів, а також моніторингу та оцінювання результатів.

Запропоновані рекомендації спрямовані на формування ефективної, ресурсно обґрунтованої та справедливої системи кар'єрної освіти, яка допомагатиме всім учням розвивати навички управління власною кар'єрою та готуватися до освітніх і професійних переходів в умовах тривалої нестабільності.

Дослідження проведено ЮНІСЕФ у співпраці з Міністерством освіти і науки України за фінансової підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ), наданої через державний банк розвитку KfW.

Про автора

Д-р Ентоні Манн — міжнародний консультант ЮНІСЕФ в Україні. Раніше, у 2019–2025 роках, він започаткував і очолював проєкт ОЕСР «Кар'єрна готовність» (Career Readiness), у межах якого співпрацював із багатьма країнами та керував масштабним аналізом нових і вже наявних великих масивів даних довготривалих досліджень. Ця робота дала змогу суттєво поглибити розуміння зв'язків між кар'єрним розвитком у підлітковому віці та результатами працевлаштування в дорослому житті. До цього він багато років працював над розробленням освітньої політики в Міністерстві освіти Великої Британії та був одним із засновників і директорів британської неурядової організації «Освіта і роботодавці» (Education and Employers).

ЗМІСТ

Про проєкт 4

Мета документа 5

Основні терміни документа 6

Частина 1.
Загальна картина: професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) в особливих умовах України 7

Частина 2.
Питання щодо подальшого впровадження нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) в Україні 22

Узагальнення основних висновків і рекомендацій 76

Додаток 1.
Аналіз 172 довготривалих когортних досліджень зв'язку між кар'єрним розвитком у підлітковому віці та кращими результатами працевлаштування 82

Додаток 2.
Належні практики забезпечення професіоналізму фахівців, визначені в Рамковій системі ЄС з професійної орієнтації впродовж життя (2026) 84

Додаток 3.
Співвідношення кількості кар'єрних освітніх радників та учнів у системі середньої освіти 87

Додаток 4.
Приклад посадової інструкції кар'єрного освітнього радника на основі міжнародного досвіду 90

Додаток 5.
Документи, з якими працює кар'єрний освітній радник: ведення, використання та звітність 93

ПРО ПРОЄКТ

Міністерство освіти і науки України реалізує реформу «Нова українська школа», одним із ключових етапів якої є запровадження трирічної профільної середньої освіти. Після завершення 9 класу та здобуття базової середньої освіти (орієнтовно у віці 14–15 років) учні обиратимуть подальший напрям навчання: **академічний** — в академічному ліцеї, де зможуть поглиблено вивчати предмети відповідно до обраного профілю та готуватися до здобуття вищої освіти, або **професійний** — у закладі професійної чи фахової передвищої освіти, де здобуття профільної середньої освіти поєднуватиметься з професійною підготовкою. При цьому вибір професійного напряму не обмежуватиме можливостей подальшого здобуття вищої освіти. В академічних ліцеях 10 клас матиме адаптаційний характер, що дозволить учням уточнити або змінити обраний профіль навчання відповідно до своїх інтересів, здібностей та освітніх планів.

Щоб підтримати цей процес, ЮНІСЕФ замовив проєкт, метою якого є надання Міністерству освіти і науки України науково обґрунтованої, гендерно чутливої та цілісної рамкової основи для впровадження системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування в загальній середній освіті. Проєкт передбачає:

- проведення комплексного кабінетного дослідження міжнародних передових практик організації професійної орієнтації та кар'єрного консультування у школах, приділяючи особливу увагу подоланню гендерних стереотипів під час вивчення кар'єрних можливостей, а також підготовку рекомендацій для України;

- аналіз чинних законодавчих і нормативно-правових документів України та їх узгодження з цими практиками для забезпечення відповідності міжнародним стандартам.

У межах проєкту було проведено огляд:

1. Українських і міжнародних даних, що стосуються кар'єрного розвитку учнів в Україні.

2. Міжнародної наукової літератури про сучасні підходи до професійної орієнтації та кар'єрного консультування, передусім щодо професійної підготовки кар'єрних освітніх радників у сфері освіти та організації відповідної підтримки. У межах кабінетного дослідження також проаналізовано міжнародний досвід розроблення та реалізації політики у сфері кар'єрної освіти, зокрема в Болгарії, Естонії, Фінляндії, Франції, Ірландії, Німеччині, Норвегії, Румунії та Сполученому Королівстві.[1]

3. Висновків, отриманих за результатами інтерв'ю із 17 ключовими зацікавленими сторонами, пов'язаними з організацією професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у базовій середній освіті. Серед них — представники МОН і підпорядкованих йому установ, органів влади регіонального рівня та рівня громад, неурядових організацій, шкіл та інших закладів освіти.

[1] Окрім ресурсів, що стосуються окремих країн, у дослідженні використано результати та матеріали міжнародних порівняльних джерел, зокрема: приклади політики та практики, представлені Міжнародним центром розвитку кар'єри та державної політики (ICCDPP) (https://www.iccdpp.org/); описи національних систем професійної орієнтації, представлені мережею Euroguidance (https://euroguidance.eu/); національні огляди європейських систем професійної орієнтації впродовж життя, підготовлені Європейським центром розвитку професійної підготовки (Cedefop) (https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices); огляди національних систем професійної орієнтації, проведені Європейським фондом освіти (https://www.etf.europa.eu/en) та Міжнародною організацією праці (https://www.ilo.org/); дослідження окремих країн і ресурси Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), зокрема матеріали Обсерваторії цифрових технологій у професійній орієнтації молоді (https://www.oecd.org/en/toolkits/odicy.html) та дані Програми міжнародного оцінювання учнів (PISA) щодо кар'єрного розвитку підлітків (https://www.oecd.org/en/data/dashboards/teenage-career-readiness.html).

МЕТА ДОКУМЕНТА

Україна має досвід організації професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) в закладах середньої освіти. Водночас повномасштабна війна, вимушена міграція, нестабільність ринку праці та зміни, пов'язані з впровадженням реформи «Нова українська школа», посилюють потребу в розвитку системної та доступної кар'єрної освіти, яка допомагатиме учням усвідомлено обирати подальшу освітню траєкторію та розвивати навички управління кар'єрою.

Мета документа – на основі аналізу міжнародних досліджень, освітніх політик і практик, з урахуванням українського контексту та пріоритетів Міністерства освіти і науки України запропонувати науково обґрунтовані рекомендації щодо подальшого розвитку системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній освіті.

Особливу увагу приділено забезпеченню ефективності, справедливості та раціонального використання ресурсів під час розвитку цієї системи, а також її здатності відповідати різноманітним потребам учнів в умовах тривалої нестабільності.



ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ДОКУМЕНТА

У цьому документі часто вживаються наведені нижче терміни в таких значеннях:

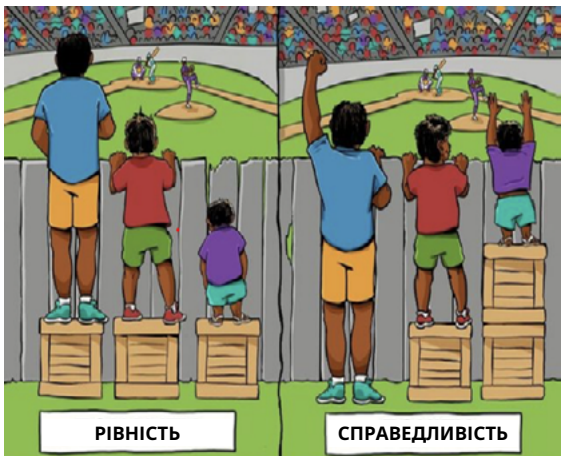
- **Кар'єрне консультування** — індивідуальна та групова підтримка учнів, яка допомагає їм робити інформований вибір і ухвалювати рішення щодо своїх освітніх і професійних траєкторій.

- **Кар'єрний розвиток** — зміни в уявленнях, прагненнях і навичках молодих людей у процесі підготовки до подальшої освіти й професійної підготовки та/або переходу на ринок праці як у межах формальної освіти, так і поза нею.

- **Кар'єрна освіта** — система педагогічних заходів і ресурсів, спрямованих на розвиток в учнів навичок самостійного управління власною кар'єрою та життєвою траєкторією.

- **Професійна орієнтація** — система інформаційних та освітніх заходів, спрямованих на ознайомлення учнів зі світом праці й професій, а також із можливостями у сфері освіти та на ринку праці.

Ефективна система. За наявними даними, ефективною можна вважати таку систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), яка забезпечує найкращі можливі результати для всіх зацікавлених сторін. У кінцевому підсумку ці результати стосуються: (i) успішного проходження учнями етапів освіти й професійної підготовки, подальшого навчання та зрештою працевлаштування; (ii) спроможності роботодавців успішно добирати необхідних працівників; (iii) прагнення держави забезпечити низький рівень безробіття серед молоді та належне функціонування ринку праці, зокрема у стратегічно важливих секторах. Для політики й практики головне питання таке: чи отримують ті учні, яким це потрібно, належну підтримку належної якості та в належний час?



Справедлива система на засадах рівних можливостей. Чи враховує система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) те, що можливості учнів нерівні: декому складніше отримати в школі ресурси, необхідні для кар'єрного розвитку, а згодом — успішно продовжити освіту та вийти на ринок праці? Додаткові бар'єри можуть бути пов'язані з місцем проживання, статтю, соціально-економічним становищем, етнічною належністю, інвалідністю, сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю.

Раціональна система. Чи можна забезпечити ефективну й справедливу систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) з якомога меншими витратами державних коштів? Для цього держава має виявляти й мінімізувати дублювання заходів на рівні школи, громади, регіону та країни, а також залучати ресурси зовнішніх зацікавлених сторін. Також важливо мати чітке уявлення про те, яких результатів можна обґрунтовано очікувати від вкладених коштів, щоб ухвалювати комплексні й стратегічно виважені рішення щодо подальших інвестицій.

Частина 1.

ЗАГАЛЬНА КАРТИНА: ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ (КАР'ЄРНА ОСВІТА) В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ УКРАЇНИ



Українське бачення нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній освіті багато в чому відповідає визнаним європейським підходам. Водночас необхідно враховувати особливості українського контексту, які створюють додаткові виклики.

Перш ніж перейти до ситуації в Україні, доцільно коротко розглянути основні засади європейських підходів. Сучасні європейські підходи до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) сформувалися у відповідь на дедалі більшу нестабільність і непередбачуваність процесів дорослішання молоді та її освітніх і кар'єрних переходів. Саме ці умови лежать в основі відповідних підходів і формують їхню концептуальну базу, яка є особливо актуальною для значно складніших обставин, у яких сьогодні перебуває Україна.

У Європі професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) визнають невіддільним елементом середньої освіти

У Європі та інших країнах із високим рівнем доходу сьогодні широко визнано, що професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) є необхідним елементом середньої освіти й мають супроводжувати людину впродовж усього життя. Особливо чітко ця позиція сформульована у двох нещодавніх документах.

Міжвідомча група з питань кар'єрного консультування (Inter-Agency Group on Career Guidance, IAG) об'єднує експертів із питань політики з Європейського центру розвитку професійної підготовки (Cedefop), Європейської комісії, Європейського фонду освіти, МОП, ОЕСР, ЮНІСЕФ і Світового банку. Ці організації отримують фінансування від різних країн та надають їм рекомендації щодо ефективної політики, що ґрунтуються на надійних даних і дослідженнях. Починаючи з 2019 року IAG опублікувала серію коротких матеріалів, у яких послідовно обґрунтовано необхідність **інвестувати в розвиток професійної орієнтації та кар'єрного консультування**. Така чітка спільна позиція є доволі нетиповою для міжнародних організацій. В останній публікації 2025 року організації зазначають таке:

> *«Ефективна система професійної орієнтації та кар'єрного консультування має суттєве значення, оскільки дає людям змогу успішно переходити від навчання до роботи та надалі впевнено орієнтуватися на ринку праці. Система професійної орієнтації та кар'єрного консультування допомагає людям реалізувати свій потенціал, сприяє ефективнішому функціонуванню економіки та формуванню більш справедливого суспільства».*[2]

Отже, професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) треба розглядати не лише як важливий напрям роботи міністерств освіти та один з елементів життя молодих людей, які проходять різні етапи освітньої системи. Не менш важливо визнавати їхнє значення для багатьох інших напрямів державної політики.

Особливо виразно цей підхід простежується в Європі, де ЄС заохочує держави-члени розглядати професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) як важливий стратегічний інструмент державної політики та створює для цього відповідні умови. У цьому контексті Cedefop, профільне агентство ЄС, нещодавно опублікувало Рамкову систему ЄС з професійної орієнтації впродовж життя (EU Reference Framework for Lifelong Guidance), яка охоплює, зокрема,

[2] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8900#group-downloads

підтримку учнів шкільного віку.[3] Цей документ пропонує надзвичайно корисну й актуальну рамкову основу, з якою можна зіставити заплановану в Україні систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування. Ані IAG, ані Cedefop не стверджують, що існує єдиний правильний спосіб організації такої системи: підходи в різних країнах Європи та світу істотно відрізняються. Водночас обидві організації наголошують, що уряди мають визнавати важливість професійної орієнтації та кар'єрного консультування на всіх етапах життя, а також погоджуються, що можна визначити основні елементи ефективної практики і (певною мірою) практики, що забезпечує справедливі можливості.

Загальновизнано, що ефективна професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) мають ґрунтуватися на розвитку навичок управління кар'єрою

Якщо раніше основним завданням професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній школі було допомогти учням наприкінці навчання обрати професію, орієнтуючись на їхні психологічні характеристики та попит на професії на місцевому ринку праці, то сьогодні цей підхід уже не відповідає сучасним потребам. Існує міжнародний консенсус щодо того, що ефективна система має сприяти розвитку в молодих людей навичок управління кар'єрою (НУК). У своїй новій рамковій системі Cedefop зазначає таке:

> *«Навички управління кар'єрою — це сукупність кар'єрних компетентностей (знань, умінь і ставлень), які дають людині в будь-якому віці та на будь-якому етапі розвитку змогу проактивно керувати власною кар'єрою, навчанням, професійною траєкторією та кар'єрним розвитком. Навички управління кар'єрою охоплюють не лише вміння шукати роботу й подаватися на вакансії, знаходити, добирати та тлумачити інформацію про ринок праці й кар'єрні можливості (кар'єрну інформацію), а й розвиток здатності долати складні виклики, зокрема завдяки адаптивності та стійкості. Це допомагає людині краще використовувати наявні можливості, розуміти свої права, орієнтуватися в різноманітних мережах і використовувати їх для планування кар'єри, усвідомлювати культурні обмеження та краще розуміти себе».*[4]

Чому ЄС сьогодні надає такого великого значення навичкам управління кар'єрою

Перехід від підбору професії до розвитку НУК відображає зміни в характері освіти й зайнятості, панівних політичних підходах, а також посилення орієнтації на суспільну рівність. Коли в середині XX століття у країнах ОЕСР почали розвиватися системи професійної орієнтації, виробництво та промисловість були великими й стабільними секторами зайнятості. Більшість молодих людей завершували освіту після закінчення обов'язкового навчання, а сфера зайнятості була значною мірою сегрегована за статтю, соціальним класом, а в деяких країнах і за етнічною належністю.[5]

[3] https://www.cedefop.europa.eu/files/3098_en.pdf
[4] https://www.cedefop.europa.eu/files/3098_en.pdf
[5] ОЕСР (2004). «Професійна орієнтація та державна політика: подолання розриву» (Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap). Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/9789264105669-en; Tomlinson, M. (2013). «Освіта, робота та ідентичність» (Education, Work and Identity). Bloomsbury Academic, London and New York.



За останні 40–50 років ринки праці в багатьох європейських країнах стали менш стабільними й значно складнішими. Цей період іноді характеризують як кінець епохи «однієї роботи на все життя» і початок епохи «багатьох робіт упродовж життя». Передусім унаслідок автоматизації та глобалізації частка зайнятих у виробництві та промисловості в Європейському Союзі скоротилася з 34% у 1991 році до 24% у 2025 році.[6] Подальші технологічні зміни, послаблення впливу профспілок і трудових гарантій, а також поширення нестабільних форм зайнятості та роботи через цифрові платформи, як-от Uber, сприяли подальшій фрагментації ринків праці. Очікується, що ця тенденція зберігатиметься й надалі.[7] Водночас під впливом потреб ринку праці та дедалі більшої орієнтації суспільства на рівні можливості, професійні прагнення людей, а певною мірою й фактичні результати працевлаштування, стали менш жорстко залежати від статі, соціального походження та етнічної належності або міграційного статусу.

У міру скорочення зайнятості в промисловості зростала зайнятість у сфері послуг, де дедалі більшого значення набуває не фізична праця, а здатність працівників демонструвати навички, необхідні для ефективної роботи (на додаток до професійних знань і технічної майстерності). Такі навички іноді називають навичками працевлаштування або соціальними та емоційними навичками. Йдеться про компетентності, які дають людині змогу ефективно спілкуватися, працювати в команді, розв'язувати проблеми та пристосовуватися до змін у ситуаціях і вимогах.

У країнах Європейського Союзу роботодавці дедалі частіше віддають перевагу працівникам старшого віку, які мають більше життєвого досвіду, а не молодим людям, які щойно завершили навчання. Особливо це характерно для країн, де немає розвинених систем професійної підготовки молоді безпосередньо на робочому місці, подібних до тих, що діють у Німеччині та Швейцарії. У 2000 році в ЄС імовірність безробіття серед молодих людей віком до 24 років була у 2,3 раза вищою, ніж серед людей старшого віку.

[6] Дані Світового банку: https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.ZS?locations=EU. За даними Світового банку, у 1991–2021 роках частка зайнятих у промисловості в загальній структурі зайнятості в Україні скоротилася з 32% до 25%. У 2022 році 68% зайнятих в Україні працювали у сфері послуг — ЄФО (2022), «Огляд національної системи підтримки кар'єрного розвитку — Україна» (National Career Development Support System Review – Ukraine).
[7] Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), «Автоматизація, використання навичок і професійна підготовка» (Automation, Skills Use and Training), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en; Cedefop (2025). «Навички розширюють можливості працівників в умовах революції штучного інтелекту: перші результати дослідження Cedefop щодо навичок у сфері ШІ» (Skills Empower Workers in the AI Revolution: First Findings from Cedefop's AI Skills Survey). Офіс публікацій Європейського Союзу. Policy brief. DOI: 10.2801/6372704. Очікується, що заходи у відповідь на зміну клімату та порушення глобальних торговельних мереж також впливатимуть на попит на ринку праці — Alexandri, E. et al. (2026). «Вплив кліматичного переходу на навички на ринку праці: дослідження макроекономічних наслідків кліматичного переходу» (Impacts of the Climate Transition on Skills in the Labour Market: Study on the Macro-Economic Impacts of the Climate Transition). Генеральний директорат ЄС з питань кліматичної політики. Див. також: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381857.

До 2024 року це співвідношення поступово зросло до 2,9.[8] У Європі також тривалий час залишалася високою частка молоді категорії NEET (Not in Education, Employment or Training, молодь, яка не працює, не навчається та не проходить професійного навчання або підготовки), особливо після світової фінансової кризи 2007–2008 років, однак високі показники спостерігалися й у пізніші роки.[9]

Така зміна поведінки роботодавців відбувається попри те, що сьогодні молоді люди виходять на ринок праці зі значно вищим рівнем освіти, ніж попередні покоління. Упродовж життя останніх двох поколінь у країнах ОЕСР та Європи значно зросли інвестиції в освіту, а молодь дедалі довше продовжує навчання. Цьому сприяли поява нових можливостей професійної освіти й підготовки, а також скорочення кількості стабільних робочих місць для молодих людей, які завершують середню освіту з відносно невисоким рівнем освітньої підготовки. У 1980-х роках у Європі молоді люди зазвичай проводили в системі початкової та середньої освіти не більше дев'яти років. Сьогодні нормою є 12 років навчання.[10] За останні двадцять років в ЄС частка молодих людей віком 25–34 роки, які здобули вищу освіту, зросла з 23% у 2002 році до 44% у 2024 році.[11]

Триваліше навчання багато в чому є раціональною відповіддю на скорочення кількості та погіршення якості робочих місць початкового рівня, що не потребують високої кваліфікації, а також на зростання попиту на працівників у сфері послуг. Продовжуючи навчання, молоді люди нарощують людський капітал, підтверджений здобутою освітою, а дані про ринок праці свідчать, що це підвищує їхні шанси отримати стабільнішу, престижнішу й краще оплачувану роботу. Водночас триваліше навчання створює нові виклики: молодим людям доводиться ухвалювати дедалі більше стратегічних і взаємоузгоджених рішень — що вивчати, де навчатися і скільки зусиль вкладати в навчання — в умовах дедалі ширшого вибору освітніх програм і можливостей професійної підготовки, часто в ринково орієнтованому освітньому середовищі та на тлі нестабільного попиту на робочу силу.

За останні п'ятдесят років у більшості європейських країн перехід від освіти до зайнятості став складнішим, тривалішим і менш послідовним. За цей самий період корпоративістський підхід до державного управління, характерний для західноєвропейських країн у повоєнний час, поступився значно більш індивідуалістичній моделі лібералізму. Якщо раніше держава брала на себе основну відповідальність за підтримку молоді під час переходу до трудового життя, то сьогодні значна частина цієї відповідальності покладається на самих молодих людей. Держава ж має допомагати їм розвивати спроможність проактивно керувати власною кар'єрою.[12]

Підходи до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), засновані на розвитку НУК, загалом є ефективними

Існує чимало доказів того, що підходи, засновані на розвитку НУК, справді дають позитивні результати, однак обсяг і доступність такої підтримки часто є недостатніми. Численні

[8] Francesco Pastore (2018), «Чому рівень безробіття серед молоді такий високий і чому він відрізняється між країнами?» (Why Is Youth Unemployment So High and Different across Countries?), IZA World of Labor. МОП (2024), «Глобальні тенденції зайнятості молоді 2024» (Global Employment Trends for Youth 2024). Женева: Міжнародна організація праці. Безробітними вважаються особи, які готові приступити до оплачуваної роботи, активно й нещодавно шукали її, але не змогли знайти.

[9] Ситуація в Україні є нетиповою: у 2011–2021 роках співвідношення рівня безробіття серед молоді та дорослого населення знизилося з 2,9 до 2,1. Водночас рівень безробіття серед молоді та частка молодих людей, які не навчаються, не працюють і не проходять професійну підготовку (NEET), залишалися високими, що свідчить про загальний слабкий попит на робочу силу ще до початку війни Росії проти України.

[10] https://ourworldindata.org/grapher/mean-years-of-schooling-long-run?tab=table&time=1985..2015&tableFilter=continents.

[11] Євростат: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_20/default/table?lang=en&category=t_educ.t_educ_outc

[12] Tomlinson, M. 2013. «Освіта, робота та ідентичність: теми й перспективи» (Education, Work and Identity: Themes and Perspectives). Bloomsbury, London.



довготривалі дослідження, у межах яких протягом останніх сорока років збирали дані в різних країнах, свідчать, що:

- учні підліткового віку, які мають чіткі професійні плани, узгоджують їх із відповідною освітньою траєкторією та розуміють важливість інвестування часу й зусиль у навчання, зазвичай досягають кращих результатів на ринку праці;

- учні підліткового віку, які беруть участь у шкільних заходах, що допомагають їм вивчати й краще розуміти ринок праці (зокрема в обговореннях кар'єрних планів, зустрічах із представниками професій і ярмарках професій, відвідуваннях робочих місць, спостереженні за роботою фахівця, заходах із розвитку навичок працевлаштування тощо), зазвичай досягають кращих результатів на ринку праці;

- учні підліткового віку, які ще під час навчання в середній школі набувають безпосереднього досвіду роботи, зазвичай досягають кращих результатів на ринку праці.[13]

Нещодавній огляд 172 довготривалих досліджень, проведених у дванадцяти країнах, показав, що у 78% із них виявлено статистично значущий зв'язок із кращими результатами працевлаштування (насамперед нижчим рівнем безробіття, вищими доходами та/або більшою задоволеністю роботою). Ці довготривалі дослідження можна згрупувати за трьома напрямами: активне вивчення кар'єрних можливостей, набуття досвіду роботи та формування уявлень і установок щодо кар'єри. Зазвичай у них зіставляють особливості кар'єрного розвитку приблизно у 15-річному віці з результатами працевлаштування приблизно у 25 років. Отримані результати переконливо свідчать, що заходи з професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) можуть допомагати молодим людям краще відповідати очікуванням потенційних роботодавців. Оскільки кар'єрний розвиток у підлітковому віці нерідко пов'язаний із вищим рівнем оплати праці в майбутньому, ці дані також свідчать, що більш обґрунтований вибір роботи та краща підготовка до неї сприяють підвищенню продуктивності праці. Детальні відомості про проаналізовані дослідження наведено в Додатку 1.[14]

Ефективний розвиток НУК допомагає молодим людям ще в середній школі формувати людський, соціальний і культурний капітал, який цінують роботодавці

Професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) у системі освіти можна вважати ефективними, якщо після завершення середньої освіти учні добре підготовлені до виходу на ринок праці й отримання роботи, яка приносить задоволення, або до подальшого свідомого інвестування у свою освіту/професійну підготовку. Ефективна система впродовж усього періоду навчання в середній школі має давати учням змогу:

[13] Див.: Covacevich, C. et al. (2021), «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries), Офіс публікацій ОЕСР, Париж.
[14] Mann, A. et al (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London. https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2026/06/WorkEx-report_June2026_FINAL.pdf, с. 62.

- активно вивчати ринок праці й осмислювати привабливість та реалістичність різних професійних напрямів з огляду на дедалі краще розуміння власних інтересів, здібностей, прагнень і обмежень;

- критично осмислювати, як освіта, професійна підготовка та ширший життєвий досвід можуть допомогти їм отримати бажану роботу.

Для учнів, які планують вийти на ринок праці одразу після завершення середньої освіти (а також для більшості тих, хто продовжуватиме навчання у закладах вищої освіти), надзвичайно важливо також:

- набути безпосереднього досвіду роботи у професійній сфері, яка їх цікавить.

Такий досвід відіграє важливу роль у формуванні ресурсів і компетентностей, на які молоді люди згодом спиратимуться, конкуруючи за робочі місця, — тобто саме тих якостей, на які звертають увагу роботодавці, ухвалюючи рішення про найм:

- **людський капітал** — належний рівень кваліфікації, відповідний практичний досвід, зокрема набутий безпосередньо на робочому місці, а також технічні навички й навички важливі для працевлаштування;

- **соціальний капітал** — доступ до людей, яким можна довіряти і які можуть надати фахові поради, рекомендації та підтримку щодо конкретної професійної сфери, рекомендувати молоду людину потенційним роботодавцям та/або самі запропонувати їй роботу;

- **культурний капітал** — формування бачення власного майбутнього та здатності свідомо визначати свій подальший шлях. Це передбачає впевнене розуміння того, як відбувається перехід від освіти до трудового життя та яку роль інвестиції в освіту й професійну підготовку відіграють у досягненні успішних результатів, зокрема завдяки подальшому навчанню й професійній підготовці після завершення середньої освіти. Водночас молоді люди формують професійну ідентичність, пов'язану з бажаною сферою зайнятості.

Усі три види капіталу важливі незалежно від обраного напряму подальшого навчання чи працевлаштування. Водночас їхній конкретний зміст залежить від професійної сфери, а потреба у відповідній підтримці з боку школи — від індивідуальних особливостей і потреб учнів.[15]

НУК як основа психологічної стійкості та успішного навчання

Можна очікувати, що ефективна професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) також сприятимуть успішному навчанню. Краще розуміння зв'язку між конкретними видами освіти й професійної підготовки та майбутнім працевлаштуванням посилює мотивацію учнів до навчання. Водночас усвідомлення сенсу навчання, чіткіше бачення власного майбутнього та відчуття здатності впливати на свій подальший шлях сприяють їхньому психологічному добробуту. Досліджень, присвячених цим взаємозв'язкам, поки що менше, ніж досліджень результатів працевлаштування. Проте якісні дослідження здебільшого підтверджують наявність такого зв'язку.[16]

[15] Про роль теорії капіталів у кар'єрному розвитку підлітків див.: Mann, A. et al. (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London: https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2026/06/WorkEx-report_June2026_FINAL.pdf
[16] Див.: https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/evidence-reviews/careers-education; https://journals.sagepub.com/doi/

НУК у середній освіті

Хоча професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) у базовій середній школі насамперед допомагають учням підготуватися до важливих рішень наприкінці цього етапу навчання, їхнє значення цим не обмежується. Ефективна система має заохочувати учнів вивчати різні кар'єрні можливості, краще розуміти ринок праці та бачити, як освіта й професійна підготовка можуть допомогти їм реалізувати бажане майбутнє. Таку цікавість до світу професій бажано формувати ще з початкової школи. У базовій середній освіті ця робота має продовжуватися й сприяти розвитку навичок, необхідних для кар'єрного розвитку та працевлаштування. Надалі вони допомагатимуть учням робити вибір у системі освіти й професійної підготовки, шукати роботу та впевнено почуватися у професійному середовищі.

«У надто багатьох системах професійна орієнтація починається лише наприкінці шкільного навчання. Проте найважливіші рішення щодо власного навчання учні ухвалюють постійно — ще з перших років у школі».

Андреас Шляйхер, керівник Директорату з питань освіти та навичок ОЕСР

Джерело: Mann, A. et al. (2025). «Стан підготовки підлітків до майбутньої кар'єри» (The State of Global Teenage Career Preparation). Офіс публікацій ОЕСР, Париж.

Важливим елементом такого підходу є безпосередня взаємодія зі світом праці. Це дає учням змогу отримати реалістичне уявлення про професії та набути досвіду, який складно відтворити лише засобами школи.[17] Інформація, що надходить безпосередньо від людей із практичним професійним досвідом, часто сприймається учнями як особливо переконлива й точна. Досвід, пов'язаний із реальною трудовою діяльністю, допомагає учням замислитися над власним професійним майбутнім, випробувати себе в незнайомих ситуаціях і практикувати навички, які цінують роботодавці.[18] Найбільшу користь така взаємодія приносить тоді, коли її доповнює професійна підтримка: учнів готують до нового досвіду і допомагають його осмислити. Це дає їм змогу краще зрозуміти власні прагнення, здібності й обмеження, упевненіше оцінювати можливі варіанти майбутнього та самостійно шукати додаткову інформацію. З погляду державної політики співпраця роботодавців із закладами освіти також допомагає учням краще розуміти, які професії та навички потрібні на ринку праці сьогодні й можуть бути затребувані в майбутньому. На рівні профільної середньої освіти досвід безпосередньо на робочому місці є особливо важливим для учнів, які здобувають професійну освіту і підготовку, але має велике значення і для тих, хто навчається за загальноосвітнім напрямом.

pdf/10.1177/10384162231180339;

[17] Kashefpakdel, E. T., & C. Percy (2017). «Кар'єрна освіта, яка дає результат: економічний аналіз на основі Британського когортного дослідження» (Career Education That Works: An Economic Analysis Using the British Cohort Study). Journal of Education and Work, 30:3, 217–234. Jones, S. et al. (2016). «Цикл взаємодії з роботодавцями у середній освіті: аналіз свідчень молодих дорослих у Великій Британії» (The 'Employer Engagement Cycle' in Secondary Education: Analysing the Testimonies of Young British Adults). Journal of Education and Work, 29:7, 834–856.

[18] Mann, A., V. Denis and C. Percy (2020). «Кар'єрна готовність? Як школи можуть краще готувати молодь до трудового життя в епоху COVID-19» (Career Ready?: How Schools Can Better Prepare Young People for Working Life in the Era of COVID-19). OECD Education Working Papers, № 241, Офіс публікацій ОЕСР, Париж: https://doi.org/10.1787/e1503534-en.

Український контекст відображає глобальну нестабільність, що зумовила зростання уваги до НУК, однак в Україні ці виклики набули значно гострішого характеру

Економічна нестабільність, яка стала однією з причин посилення міжнародної уваги до НУК у професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні (кар'єрній освіті), після пандемії COVID-19 та з початком стрімкого розвитку штучного інтелекту стала ще відчутнішою в усьому світі. В Україні ці процеси додатково й надзвичайно гостро посилюються повномасштабною війною. Тяжкі наслідки війни очевидні: значна частина молоді залишається поза ринком праці саме тоді, коли країна відчуває гострий дефіцит працівників.

Скорочення населення

- Чисельність населення скоротилася з 50 млн у 1999 році приблизно до 37,9 млн у 2025 році. Із 2021 року населення зменшилося більш ніж на 3 млн осіб, а понад 4,6 млн людей є внутрішньо переміщеними особами.
- У 2022–2025 роках 1,6 млн українців працездатного віку виїхали з країни.[19]

Економічні потрясіння

- У 2022–2025 роках було втрачено 2,4 млн робочих місць.[20]
- У 2025 році 20% молодих людей віком 16–24 роки не навчаються, не працюють і не проходять професійну підготовку (NEET). Серед молодих жінок цей показник становить 29%, серед молодих чоловіків — 11%.
- 31% усіх безробітних — молоді люди віком до 24 років.
- 81% безробітних становлять жінки.
- Серед безробітної молоді багато людей із достатньо високим рівнем освіти та кваліфікації, які все одно не можуть знайти роботу: 31% мають вищу освіту, 31% — професійну підготовку, 26% — середню освіту.[21]
- У 2025 році, попри низьку залученість молоді до ринку праці, 74% підприємств повідомляли про значний дефіцит працівників.
- Попит на робочу силу істотно відрізняється залежно від регіону, а багатьом підприємствам довелося перемістити свою діяльність.
- За оцінками, до 2030 року Україні знадобиться додатково від 4,5 до 8,6 млн працівників, щоб забезпечити щорічне зростання ВВП на 7%.[22]

[19] https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/05/Ukraine-Human-Capital-Chartbook-2025.pdf
[20] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf
[21] Pyshchulina, O. (2025). «Зайнятість молоді — на шляху до європейських стандартів» (Youth Employment – on the Way to European Standards); https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=UA; https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/bezrobittya-v-ukrayini-suchasni-trendy-ta-osoblyvosti (23.1.2026).
[22] https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/bezrobittya-v-ukrayini-suchasni-trendy-ta-osoblyvosti

Порушення освітнього процесу

- За даними Міністерства освіти і науки України, на початок 2026/2027 навчального року з 11 941 закладу загальної середньої освіти 8 424 планували організувати освітній процес в очному форматі, 2 211 — у змішаному, а 1 306 — у дистанційному. Формат навчання визначався з урахуванням безпекової ситуації та наявності укриттів.[23]

Наслідки цих порушень відчуватимуться й упродовж наступних років з огляду на масштабні завдання повоєнної відбудови. Очікується, що додаткові виклики виникатимуть і в процесі інтеграції до Європейського Союзу, оскільки українські ринки дедалі більше відкриватимуться для іноземної конкуренції.



Наслідки надзвичайної нестабільності для кар'єрного розвитку учнів

Одним із нових напрямів досліджень у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) стало осмислення сучасного світу через концепцію VUCA — мінливості, невизначеності, складності та неоднозначності (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous). Для України цей підхід є особливо актуальним. Canzittu (2022) пропонує таке пояснення цих характеристик:[24]

> *«Мінливість означає порівняну нестабільність змін. Навіть якщо певну ситуацію можна зрозуміти й визначити, вона може часто й непередбачувано змінюватися, а розуміння поточного стану справ не дає змоги передбачити такі зміни. Наприклад, вибір подальшого шляху може бути нестійким і змінюватися. На рішення людини впливає безліч чинників, і системі освіти складно, а іноді й неможливо точно визначити їх усі.*
>
> *Невизначеність означає брак знань про те, до чого може призвести певна подія і яке значення вона матиме, навіть якщо її причини та перебіг загалом зрозумілі або можуть бути визначені. Отримання нової чи додаткової інформації про відповідну ситуацію дає змогу зменшити невизначеність і краще передбачити можливі наслідки. Терористичні атаки є прикладом невизначеності: хоча саме явище тероризму та його причини відомі, місце й час конкретного нападу не завжди можна точно передбачити.*
>
> *Складність виникає через велику кількість взаємопов'язаних джерел інформації, процесів і практик, які впливають одне на одне. Їхня взаємодія може набувати різних форм, бути дуже складною, а іноді навіть хаотичною.*

[23] https://mon.gov.ua/news/yak-systema-osvity-vkhodyt-u-novyi-navchalnyi-rik-hotovnist-zakladiv-pidtrymka-vchyteliv-i-pidhotovka-do-zymy
[24] Canzittu, D. (2022). «Рамкова модель для осмислення шкільної системи та професійної орієнтації у мінливому, невизначеному, складному та неоднозначному світі» (A Framework to Think of School and Career Guidance in a VUCA World). British Journal of Guidance & Counselling, 50(2), 248–259. https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1825619.

> *Неоднозначність означає брак розуміння основних закономірностей, за якими розвивається ситуація: її причини та наслідки неможливо чітко визначити або зрозуміти, а передбачити подальший розвиток подій неможливо через відсутність аналогічного досвіду в минулому. Зменшити неоднозначність можна лише шляхом експериментування, яке дає змогу знайти дієві стратегії для ситуацій, у яких попередні правила вже не працюють».*[25]

У сфері кар'єрного розвитку реалії концепції VUCA проявляються в тому, що молоді люди (як і їхні батьки та ті, хто допомагає їм із вибором) дедалі менше впевнені, що розуміють тенденції попиту на ринку праці та знають, як саме освіта й професійна підготовка можуть найкраще допомогти їм отримати бажану роботу. У всіх країнах невизначеність посилюється під впливом глобалізації, а останнім часом — і стрімких технологічних змін, які ставлять під сумнів усталені уявлення про освіту, професії та зайнятість. В Україні ці тенденції відчуваються особливо гостро.

Guo (2025) використовує концепцію VUCA, щоб на основі емпіричних даних з'ясувати, чи існує статистичний зв'язок між вищими показниками безробіття та часткою молоді категорії NEET (тобто порушенням звичної передбачуваності переходу від освіти до роботи) і вищим рівнем кар'єрної невизначеності або нерішучості серед підлітків.[26] Її аналіз охоплює дані 71 країни, включно з Україною, які брали участь і в PISA 2018, і в PISA 2022. Результати свідчать, що:

- кар'єрна нерішучість суттєво зросла між двома дослідженнями: у середньому в усіх країнах її рівень майже подвоївся — від 22% до 39%;
- за результатами регресійного аналізу, зростання кар'єрної невизначеності передусім пов'язане з економічною ситуацією в країні, яка пояснює приблизно 65% відмінностей у рівні невизначеності щодо майбутньої професії. Найвагомішим чинником є частка молоді категорії NEET, тоді як обставини, пов'язані зі школою (наприклад, її закриття через COVID-19), та індивідуальні характеристики учнів (стать, сімейне походження, здібності й віра у власні сили) відіграють меншу роль;
- участь у заходах із професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти)[27] зменшує рівень такої невизначеності. Подібні результати отримано й в інших дослідженнях на основі даних PISA[28].

[25] В основі цієї концепції лежать дослідження дедалі більшої нестабільності й незахищеності на ринку праці, особливо серед молоді після світової фінансової кризи 2007–2008 років. Це особливо актуально для України, де нестабільність має тривалий характер: у 2011–2021 роках рівень безробіття серед молоді коливався від 15,4% до 23,7%. Див.: «Оглядач даних ILOSTAT: Україна» (ILOSTAT Data Explorer, Ukraine). Див. також: Blustein, D. et al. (2024). «Психологія нестабільності: критична рамкова модель» (The Psychology of Precarity: A Critical Framework). American Psychologist, 80, 757–770; Mortimer, J. et al. «Економічна рецесія та орієнтації молоді на досягнення» (Economic Recession and Youth Achievement Orientations); Leccardi, C. «Рецесія, молодь та її ставлення до майбутнього» (The Recession, Young People and Their Relationship with the Future). Обидві праці опубліковано у: Schoon, I. and J. Brynner, eds. (2017). «Розвиток молоді та велика рецесія: невизначені переходи й нестабільне майбутнє» (Young People's Development and the Great Recession: Uncertain Transitions and Precarious Futures). Cambridge University Press.

[26] ОЕСР визначає кар'єрну невизначеність за відповідями учнів на запитання Програми міжнародного оцінювання учнів (Programme for International Student Assessment, PISA): «Ким ви очікуєте працювати приблизно у 30 років?». До цієї категорії відносять нечіткі або невизначені відповіді, а також випадки, коли учень узагалі не відповідає на запитання. У більшості інших досліджень застосовують подібний підхід.

[27] Guo, L. (2025). «Нестійкий горизонт: кар'єрні очікування підлітків в умовах мінливості, невизначеності, складності та неоднозначності» (Unsettled Horizon: Adolescents' Career Expectations in the Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous Contexts). Humanities and Social Science Communications, 12:950. https://doi.org/10.1057/s41599-025-05298-6.

[28] Covacevich, C. et al. (2021). «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries). Офіс публікацій ОЕСР, Париж.

Як нестабільність негативно впливає на кар'єрний розвиток учнів в Україні

Дані 71 країни свідчать, що у 2018–2022 роках Україна вирізнялася особливо різким зниженням кар'єрної визначеності серед 15-річних підлітків.[29] Аналіз, проведений для цього звіту, показує, що саме в Україні ці зміни були особливо значними:

- у 2018 році рівень кар'єрної невизначеності в Україні становив 14% — це був 13-й **найнижчий** показник серед 71 країни;
- у 2022 році він зріс до 48% — 13-го **найвищого** показника серед 71 країни;
- у 2018–2022 роках лише у трьох із 71 країни кар'єрна невизначеність зросла більше, ніж в Україні, де приріст становив 34 відсоткові пункти.

Інші показники PISA також свідчать про те, що впевненість учнів у плануванні власного майбутнього суттєво похитнулася. У 2018–2022 роках в Україні значно зріс рівень неузгодженості між професійними та освітніми очікуваннями:

- у 2018 році рівень неузгодженості[30] в Україні становив 6,5% — п'ятий **найнижчий** показник серед 70 країн;
- у 2022 році він зріс до 20% — **нижчий** рівень неузгодженості мали вже 42 із 70 країн;
- у жодній іншій країні зростання неузгодженості не було таким значним, як в Україні: показник збільшився на 13,5 відсоткового пункту, тобто більш ніж утричі — з 6,5% до 20%.

Зростання неузгодженості безпосередньо пов'язане зі значним зниженням освітніх прагнень молоді. У 2018 році 94% 15-річних учнів в Україні планували здобути вищу освіту. До 2022 року цей показник знизився до 70%.

Кар'єрна невизначеність і неузгодженість професійних та освітніх планів у підлітковому віці свідчать про те, що молодим людям бракує впевненості й здатності самостійно визначати свій подальший шлях. Уже у 15 років ці показники дають змогу прогнозувати гірші результати працевлаштування в дорослому віці (зокрема нижчі доходи, меншу задоволеність кар'єрою та вищий ризик безробіття або належності до категорії NEET), ніж можна було б очікувати з огляду на індивідуальні характеристики людини:

- у 15 із 19 міжнародних аналізів даних довготривалих когортних досліджень, що охопили близько 70 000 осіб у восьми країнах, виявлено, що підлітки з чіткими кар'єрними планами зазвичай мали кращі результати працевлаштування;[31]
- у 9 з 11 міжнародних аналізів даних довготривалих когортних досліджень, що охопили близько 45 000 осіб у восьми країнах, виявлено статистично значущий зв'язок між узгодженістю професійних та освітніх планів і кращими результатами працевлаштування.[32]

[29] Необхідно враховувати, що під час дослідження 2022 року дані було зібрано лише у 18 із 27 регіонів України.
[30] ОЕСР вважає професійні та освітні очікування неузгодженими, якщо учні планують працювати за професією, для доступу до якої зазвичай потрібна вища освіта (професії груп 1–3 за ISCO), але водночас не планують здобувати кваліфікацію рівня вищої освіти.
[31] ОЕСР (2024). «Кар'єрна невизначеність підлітків: чому це важливо та як її зменшити?» (Teenage Career Uncertainty: Why It Matters and How to Reduce It?), Офіс публікацій ОЕСР, Париж.
[32] ОЕСР (2024). «Узгоджені прагнення? Як визначити, чи узгоджуються професійні та освітні плани учнів (і чому це важливо знати)» (Aligned Ambitions? How to Tell (and Why It Is Important to Know) if Students' Occupational and Education Plans Are Aligned). Офіс публікацій ОЕСР, Париж.

Дослідження також цілком закономірно свідчать про двосторонній зв'язок між кар'єрною нерішучістю та проблемами психічного здоров'я підлітків: кар'єрна нерішучість може бути як наслідком таких проблем, так і одним із чинників, що їх посилюють.[33]

Важливими є також підходи, що враховують довгостроковий досвід підлітків із громад, які стикаються з високим рівнем дискримінації та маргіналізації в суспільному й економічному житті. Це безпосередньо пов'язано з реаліями концепції VUCA, адже учні усвідомлюють, що на їхній майбутній успіх на ринку праці можуть впливати чинники, які складно передбачити або контролювати. Дослідження свідчать: якщо молоді люди розуміють, що у дорослому житті можуть стикатися з дискримінацією, але водночас вірять у можливість протидіяти їй, це пов'язано з кращим психічним здоров'ям і з кращими результатами працевлаштування серед тих, хто через суспільні та економічні бар'єри має вищий ризик несприятливих результатів. Концепцію «критичної свідомості» перевірено в низці довготривалих досліджень. Їхні результати показують, що підготовка молодих людей до реального світу — *такого, яким він є*, — сприяє ефективному кар'єрному розвитку.[34]

Наслідки для нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) в Україні

Особливості українського контексту та наведені вище дослідження дають важливі орієнтири щодо того, як найкраще організувати професійну орієнтацію та кар'єрне консультування в умовах, у яких сьогодні живе українська молодь. У менш мінливому, невизначеному, складному й неоднозначному світі (VUCA) можна було б припустити, що учні (за підтримки школи та родини) мають легкий доступ до надійної й точної інформації. Це полегшує ухвалення рішень і робить освітні та кар'єрні переходи більш передбачуваними. Однак в умовах VUCA впевненість учнів у власному майбутньому буде значно слабшою. Їм складніше уявити, яким буде їхнє доросле життя, та зрозуміти, як реалізувати свої плани та побудувати бажане повноцінне життя. Це стосується як учнів, які залишаються в Україні, так і тих, хто виїхав до інших країн.

Українська молодь продемонструвала надзвичайну стійкість. Водночас умови VUCA для України не є новими: рівень безробіття серед молоді залишається дуже високим ще з 2011 року, а сьогодні нестабільність набула особливо гострого характеру. Ці виклики зберігатимуться і після відновлення миру, коли економіка пристосовуватиметься до нових обставин, а глобальні тенденції, пов'язані з розвитком цифрових технологій, дедалі більше ускладнюватимуть процес кар'єрного розвитку.

Як засвідчили інтерв'ю з представниками МОН, одна з ключових цілей нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) — допомогти учням усвідомлено й упевнено обирати подальшу освітню траєкторію після завершення 9 класу, що в перспективі сприятиме:

[33] Amaral, F. et al. (2023). «Кар'єрна нерішучість, симптоми депресії, самоефективність і негативні думки під час переходу від середньої школи: огляд сфери досліджень» (Career Indecision, Depressive Symptoms, Self-Efficacy and Negative Thoughts When Transitioning from High School: A Scoping Review). Australian Journal of Career Development, 32(2), 158–169. Amaral, F. et al. (2024). «Аналіз взаємозв'язків між кар'єрною нерішучістю, відчуттям контролю, самоефективністю, нав'язливими роздумами та депресією серед учнів старших класів із використанням моделювання структурними рівняннями» (A Structural Equation Model Analysis of the Relationships Between Career Indecision, Sense of Control, Self-Efficacy, Rumination and Depression in High School Students). Discover Psychology, 4:150. Şeker, G. (2020). «Психологічний добробут та тривога щодо кар'єри як чинники кар'єрної нерішучості» (Well-Being and Career Anxiety as Predictors of Career Indecision). Journal of Education, 51, 262–275.

[34] Diemer, M. & D. Blustein (2006). «Критична свідомість і кар'єрний розвиток молоді в місті» (Critical Consciousness and Career Development Among Urban Youth). Journal of Vocational Behavior, 68(2), 220–232. Pillen, H. et al. (2020). «Розвиток критичної свідомості: систематичний огляд емпіричних досліджень» (Critical Consciousness Development: A Systematic Review of Empirical Studies). Health Promotion International, 35(6), 1519–1530. Kenny, M. et al. (2018). «Подолання маргіналізації та формування критичної свідомості для забезпечення гідної праці» (Combatting Marginalization and Fostering Critical Consciousness for Decent Work). У: Cohen-Scali, V. et al. «Заходи у сфері проєктування кар'єри та освіти» (Interventions in Career Design and Education). Lifelong Learning Book Series, Vol. 23.

- кращій відповідності знань і навичок молоді потребам роботодавців, особливо у стратегічно важливих для країни сферах;
- поверненню українців, які виїхали за кордон, та створенню для цього сприятливих умов;
- успішній реалізації освітніх і кар'єрних планів мільйонів учнів;
- зменшенню гендерних диспропорцій в економічному житті та ширшому залученню молодих людей з особливими потребами й інвалідністю до ринку праці.

Умови VUCA визначають, як саме ці прагнення можна втілити на практиці. Кінцева мета всіх систем професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), побудованих на моделі НУК, полягає в тому, щоб у процесі навчання учні формували впевнене й обґрунтоване бачення власного майбутнього. Для цього вони мають поступово набувати знань, навичок і практичного досвіду, які допомагатимуть перевіряти й уточнювати власні плани, а також розвивати особисті якості, необхідні для успішного переходу після завершення середньої освіти до подальшого навчання, професійної підготовки і працевлаштування.

В умовах надзвичайної нестабільності, невизначеності та складності особливого значення набувають такі пріоритети розвитку системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти):

1. Якомога швидше запровадити нову систему. Наявні дані свідчать, що впевненість учнів у плануванні власного майбутнього знижується.

2. Забезпечити можливості для безпосередньої взаємодії учнів із представниками різних професій, роботодавцями та реальним робочим середовищем. В умовах невизначеності й складності саме такий досвід допомагає бачити реальну картину та отримувати чітке уявлення про те, як функціонує ринок праці та яких працівників і навичок він потребує.

3. Забезпечити, щоб стратегічно важливі для країни галузі ефективно доносили до молоді інформацію про свої потреби та можливості. Необхідно відстежувати, чи відбувається така взаємодія належним чином, а за потреби вживати заходів для її налагодження.

4. Формувати в учнів звичку досліджувати можливості, осмислювати власні плани й замислюватися про майбутнє. Для цього кар'єрний розвиток має стати звичним елементом шкільного життя, а батьків слід активніше залучати до обговорення з дітьми їхніх освітніх і кар'єрних планів з урахуванням реалій країни, окремих регіонів та обставин, у яких живе молодь.

5. Відстежувати як показники кар'єрного розвитку (наприклад, рівень кар'єрної невизначеності та неузгодженості професійних і освітніх планів, які є встановленими предикторами гірших результатів у майбутньому), так і участь учнів у заходах із кар'єрного розвитку.

6. Забезпечити узгодженість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування на всіх етапах середньої освіти.

7. Визнати, що активніші заходи із забезпечення гендерної рівності та ширшого залучення молодих людей з інвалідністю до ринку праці не лише розширюють можливості особистого вибору й самореалізації, а й допомагають долати нинішній і прогнозований дефіцит працівників.

8. Готувати молодь до виходу на ринок праці, цілеспрямовано розвиваючи людський, соціальний і культурний капітал з урахуванням її життєвих обставин і професійних прагнень.

9. Забезпечити повноцінну роботу системи в онлайн-форматі, щоб нею могли користуватися учні, які були переміщені в межах країни або виїхали за кордон.

10. Сформувати широку загальнонаціональну підтримку збільшення інвестицій у професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту). Особливо важливо заручитися активною підтримкою роботодавців, а також шкіл і родин.

11. Оцінювати довгострокові результати інвестицій у професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту), водночас прагнучи максимально раціонально використовувати державні кошти.

Таке бачення того, як система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) має працювати в українських умовах, загалом узгоджується з підходами, які планує МОН, і водночас допомагає краще зрозуміти, як забезпечити найкращі результати.

Частина 2.

ПИТАННЯ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ (КАР'ЄРНОЇ ОСВІТИ) В УКРАЇНІ



В Україні вже є міцне підґрунтя для розвитку нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти)

Дані PISA 2022 свідчать, що Україна має хорошу основу для подальшої розбудови нової системи. За всіма видами заходів із кар'єрного розвитку, охопленими дослідженням, рівень участі українських учнів є не нижчим за середній показник ОЕСР, а за окремими видами — вищим. Особливо це стосується заходів за участю роботодавців: стажування, спостереження за роботою фахівців, відвідування робочих місць і ярмарків професій. Високим є також рівень відвідування закладів фахової передвищої та вищої освіти (рівні 5–8 за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (ISCED)). Водночас подальші опитування показують, що після 2022 року участь учнів у таких заходах суттєво скоротилася.

Рисунок 1. *Частка учнів віком 15–16 років, які зазначили, що брали участь у різних заходах із кар'єрного розвитку, за даними трьох досліджень, 2022–2025 роки*

Захід	PISA 2022, 15–16 років, середній показник **ОЕСР**	PISA 2022, 15–16 років, **Україна** (18 із 27 регіонів), N = 3 876, %	Дослідження соціальних та емоційних навичок ОЕСР (SSES) 2023, 15–16 років, **Україна** (18 із 27 регіонів), N = 2 942, %	«Індекс майбутнього» (Future Index), березень 2025 року, 13–16 років, неокупована територія **України**, N = 5 089, %
Проходив(-ла) стажування	35.3	49.5	15.7	3
Брав(-ла) участь у спостереженні за роботою фахівця або відвідував(-ла) робочі місця	45.3	53.1	27.8	11*
Відвідував(-ла) ярмарок професій	35.4	38.8	15.8	4
Спілкувався(-лася) з фахівцем із професійної орієнтації у школі	48.9	47.8	---	5
Спілкувався(-лася) з фахівцем із професійної орієнтації поза школою	33.4	48.6	---	8
Спілкувався(-лася) з фахівцем із професійної орієнтації загалом	53.9	---	31.7	---
Заповнював(-ла) анкету, щоб краще визначити свої інтереси та здібності	63.7	64.8	58.2	17
Шукав(-ла) в інтернеті інформацію про професії та кар'єрні можливості	79.3	80.8	90.3	56
Відвідував(-ла) організовану екскурсію до закладу освіти рівнів ISCED 3–5	38.9	49.1	23	10
Шукав(-ла) в інтернеті інформацію про освітні програми рівнів ISCED 3–5	72	70.7	77	44

Захід	PISA 2022, 15–16 років, середній показник **ОЕСР**	PISA 2022, 15–16 років, **Україна** (18 із 27 регіонів), N = 3 876, %	Дослідження соціальних та емоційних навичок ОЕСР (SSES) 2023, 15–16 років, **Україна** (18 із 27 регіонів), N = 2 942, %	«Індекс майбутнього» (Future Index), березень 2025 року, 13–16 років, неокупована територія **України**, N = 5 089, %
Шукав(-ла) інформацію про фінансування навчання (як-от студентські кредити або гранти)	46.3	54.5	---	23
Обговорював(-ла) з батьками свої кар'єрні інтереси	---	---	---	74

* У дослідженні «Індекс майбутнього» (Future Index) використовувалося зіставне твердження: «Я відвідував(-ла) робоче місце, яке мене цікавить».
Джерела: ОЕСР, Дослідження соціальних та емоційних навичок 2023 (OECD SSES 2023): https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstat.link%2Ffiles%2F35ca7b7c-en%2Fx1egvw.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK; інформаційна панель ОЕСР «Кар'єрна готовність підлітків» (Teenage Career Readiness Dashboard): https://www.oecd.org/en/data/dashboards/teenage-career-readiness.html; Shymansky, V. et al. (2025). «Індекс майбутнього: професійні очікування та розвиток підлітків в Україні». Фундація Олени Зеленської.

В Україні професійній орієнтації упродовж тривалого часу приділяли значну увагу. Державна служба зайнятості має багаторічний досвід співпраці зі школами, що бере початок ще в 1990-х роках, коли саме вона відповідала за професійну орієнтацію та кар'єрне консультування у школах. У 2000-х роках ці функції було передано шкільним психологам і соціальним педагогам, тоді як Державна служба зайнятості зосередилася на наданні інформації про ринок праці та іншій відповідній підтримці, зокрема навчанні фахівців.

Україна визнає необхідність розвитку професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у системі освіти й уже зробила важливі кроки для розбудови нової системи:

- Наказом Міністерства освіти і науки України від 24 листопада 2025 року № 1541 затверджено Концепцію професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки та План заходів з її реалізації.;[35]

- у квітні 2026 року професію кар'єрного освітнього радника (КОР) було внесено до національного переліку професій (професійного реєстру); функції кар'єрного освітнього радника відрізнятимуться від функцій уже наявної професії кар'єрного консультанта, для якої діє окремий професійний стандарт;

- робоча група розробила проєкт професійного стандарту «Кар'єрний освітній радник», який пройшов громадське обговорення.

- розроблено модельну програму підготовки класних керівників 9–10 класів до впровадження професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у пілотних класах Нової української школи. Програму реалізують громадська організація GoGlobal та ЮНІСЕФ за фінансової підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ), наданої через Банк розвитку KfW;

[35] https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-kontseptsii-profesiinoi-oriientatsii-ta-kariernoho-konsultuvannia-u-systemi-osvity-ukrainy-na-2025-2030-roky-ta-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-profesiinoi-oriient

- На замовлення МОН розроблено модельну навчальну програму 70-годинного курсу «Професії» для учнів 8–9 класів закладів загальної середньої освіти. Курс належить до вибіркової складової навчання. В її основу покладено напрацювання проєкту DECIDE, що реалізується за підтримки Швейцарії.[36] Запропоновані підходи вже апробовано в межах пілотних заходів, зокрема під час пілотування підготовки кар'єрних освітніх радників і навчальної програми у співпраці з проєктом DECIDE.

У наступних розділах документа розглянуто окремі напрями державної політики, від яких у сукупності залежить успішне впровадження нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у закладах середньої освіти. Запропоновані рекомендації доцільно врахувати під час подальшого формування та впровадження цієї системи.

Роль кар'єрного освітнього радника

В Україні існує нагальна потреба забезпечити учням базової середньої школи професійну підтримку у виборі подальшого освітнього й кар'єрного шляху. Це пов'язано не лише з необхідністю ухвалювати важливе рішення після завершення 9 класу, а й із ширшими викликами надзвичайно складних умов VUCA. Тому таку систему підтримки важливо запровадити якомога швидше. Від цього залежить і те, якою має бути підготовка кар'єрних освітніх радників.

У країнах Центральної та Північної Європи, де системи освіти мають достатнє фінансування, від кар'єрних освітніх радників у закладах середньої освіти зазвичай вимагають або очікують проходження ґрунтовної професійної підготовки обсягом приблизно 60 кредитів ЄКТС або річної програми післядипломної освіти. В Україні налічується приблизно 12 000 закладів середньої освіти, а дефіцит кваліфікованих кадрів є дуже гострим. Підготувати понад 10 000 фахівців на такому рівні за прийнятний проміжок часу було б надзвичайно складно — і в цьому немає потреби.

МОН передбачає, що кар'єрні освітні радники проходитимуть 90 годин первинної професійної підготовки (3 кредити ЄКТС). Це цілком обґрунтований обсяг за умови, що навчання буде чітко орієнтоване на практичні потреби, а після завершення первинної підготовки нові фахівці й надалі отримуватимуть належну професійну підтримку.[37] Передбачається, що кар'єрними освітніми радниками насамперед ставатимуть учителі, психологи та соціальні педагоги, які мають досвід роботи з учнями в освітньому середовищі. Багато з них уже працюватимуть у школах. Однак через значний дефіцит педагогічних кадрів в Україні варто також залучати кваліфікованих фахівців у сфері освіти, які наразі не працюють у закладах загальної середньої освіти. Водночас вимоги до кандидатів доцільно сформулювати так, щоб до підготовки могли долучатися й люди без відповідної освіти, якщо вони мають досвід взаємодії з молоддю та володіють необхідними для цієї роботи компетентностями. Це можуть бути, наприклад, молодіжні працівники або соціальні педагоги.

[36] Автори: Протасова Н., Полторак В., Молчанова Ю., Балабуст Н., Гриньова М., Борер К., Вайдінгер В.

[37] Особливо корисним у цьому контексті є досвід програми «Міжнародний фахівець із кар'єрного розвитку» (Global Career Development Facilitator, GCDF). Її було розроблено Національною асоціацією кар'єрного розвитку США (National Career Development Association), а згодом запроваджено в Болгарії, на Кіпрі, у Німеччині, Греції, Угорщині, Північній Македонії, Португалії та Румунії. Програма розрахована на тих, хто вже займається професійною орієнтацією та консультуванням, зокрема у школах, але не має відповідної фахової кваліфікації. Вона передбачає щонайменше 120 годин навчання, що поєднує теоретичну підготовку та практичний досвід. Зазвичай програма охоплює 12 основних компетентностей. Учасники також зобов'язуються дотримуватися етичного кодексу та проходять практику під супервізією, тривалість якої залежить від рівня їхньої попередньої кваліфікації. https://www.cce-global.org/credentialing/gcdf. Див. також: https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-romania#training-and-qualifications

Рекомендація 1. *МОН варто якомога швидше затвердити належну програму первинної підготовки кар'єрних освітніх радників, передусім для закладів базової та профільної середньої освіти, відповідно до запланованого обсягу підготовки — 90 годин.*

Щоб кар'єрні освітні радники могли ефективно працювати від самого початку, їхня підготовка має давати не лише загальні знання, а й практичне розуміння особливостей та актуальних тенденцій місцевого ринку праці. Важливо також ще на етапі підготовки налагодити їхні зв'язки з основними зацікавленими сторонами: закладами профільної середньої та вищої освіти, закладами професійної освіти і підготовки, Державною службою зайнятості, громадськими організаціями та роботодавцями. Доцільно створити механізм підтримки кар'єрних освітніх радників на рівні громади або кількох сусідніх громад. Така взаємодія дасть змогу організаціям, що працюють на одній території, обмінюватися досвідом, організовувати наставництво та взаємну підтримку між колегами, спільно проводити заходи й ефективніше використовувати для цього ресурси. Це особливо важливо для заходів, розрахованих на окремі групи учнів, яких у кожній школі може бути небагато. Спільна робота також дасть змогу розробляти матеріали з кар'єрного розвитку з урахуванням місцевих умов і налагоджувати співпрацю з місцевими державними установами, бізнесом та громадськими й неприбутковими організаціями. Тому такі організації варто залучати вже до первинної професійної підготовки та/або введення кар'єрних освітніх радників у професійну діяльність. Налагодженню таких контактів може сприяти новий онлайн-ресурс для професійної взаємодії та обміну досвідом (див. нижче). З огляду на важливість нової професійної ролі необхідно оцінити, наскільки первинна підготовка справді дає кар'єрним освітнім радникам усе необхідне для успішної роботи. Результати такого оцінювання також можна буде використати під час остаточного формування повної програми підготовки кар'єрних освітніх радників обсягом 60 кредитів ЄКТС.

Рекомендація 2. *МОН варто розглянути можливість створення системи підтримки кар'єрних освітніх радників на рівні громад або кількох сусідніх громад. Це допоможе забезпечити, щоб уже під час первинної професійної підготовки вони добре ознайомилися з особливостями місцевого, регіонального та національного ринків праці, налагодили зв'язки з ключовими зацікавленими сторонами й надалі могли спиратися на таку підтримку у своїй роботі.*

Рекомендація 3. *МОН варто передбачити оцінювання ефективності первинної підготовки, щоб перевірити, наскільки вона відповідає потребам кар'єрних освітніх радників, а отримані результати використати під час розроблення та реалізації запланованої повної програми підготовки обсягом 60 кредитів ЄКТС (див. нижче).*

Можна також очікувати, що частина кар'єрних освітніх радників працюватиме повністю або частково онлайн. Тому необхідно визначити, чи зможе запланована 90-годинна програма підготовки належним чином сформувати навички, потрібні для роботи в такому форматі, чи її треба відповідно адаптувати або доповнити, або ж для цього потрібна окрема підготовка.

Рекомендація 4. *МОН має забезпечити, щоб первинна підготовка кар'єрних освітніх радників враховувала особливості роботи фахівців, які працюватимуть повністю або частково в онлайн-форматі.*

Професійні стандарти. Робота над професійним стандартом для кар'єрних освітніх радників свідчить про те, що цій професії, як і кар'єрному розвитку учнів загалом, у системі освіти надається вагоме значення. Автор документа ознайомився з проєктом стандарту. Проєкт передбачає, що для здобуття повної кваліфікації кар'єрного освітнього радника необхідно мати вищу освіту не нижче бакалаврського рівня та пройти професійну підготовку обсягом 60 кредитів ЄКТС. Такий підхід поширений у країнах Північної та Центральної Європи. Передбачено, що визначені стандартом трудові функції будуть спільними для кар'єрних освітніх радників у закладах загальної середньої, професійної та фахової передвищої освіти.[38] Водночас їх виконання має враховувати рівень і тип закладу освіти, вікові особливості здобувачів освіти, а також їхні освітні та професійні цілі (продовження навчання та/або вихід на ринок праці). У цьому аспекті стандарт подібний до професійного стандарту шкільного кар'єрного консультанта в Естонії.[39]

Перед остаточним затвердженням професійного стандарту його необхідно обов'язково звірити з Рамковою системою ЄС з професійної орієнтації впродовж життя, нещодавно опублікованою Європейським центром розвитку професійної підготовки (Cedefop).[40] Особливу увагу треба приділити рекомендаціям щодо належної практики, наведеним на с. 47–48 (рекомендація 7) та с. 62–63 (рекомендація 10). Повний перелік відповідних рекомендацій наведено в Додатку 2. Як зазначено в документі, ці рекомендації «можна використовувати як контрольні переліки для аналізу, обговорення із зацікавленими сторонами, пошуку ідей або порівняння з кращими практиками». Водночас вони «не мають обов'язкового характеру й не відображають модель будь-якої конкретної країни, системи чи регіону» (с. 17). Однак вони чітко окреслюють орієнтири, до яких прагнуть європейські системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти). Тому, якщо окремі з них не буде враховано в українському професійному стандарті, таке рішення має бути результатом ретельного аналізу і належним чином обґрунтоване та задокументоване.

Попередній аналіз, проведений автором, показує, що проєкт стандарту загалом добре узгоджується з Рамковою системою. Водночас можна виокремити три напрями, які варто було б посилити в українському стандарті: (i) чітко передбачити зовнішню підтримку роботи кар'єрних освітніх радників, насамперед на національному рівні; (ii) приділити більше уваги знанню теорій кар'єрного розвитку; (iii) зробити більший акцент на наданні справедливої підтримки з урахуванням різних потреб і обставин учнів, а не лише на забезпеченні однакових можливостей для всіх. Незабаром автор представить повний аналіз професійного стандарту.

Запровадження такого стандарту є важливим кроком, однак підготувати достатню кількість фахівців до цього рівня буде непросто. Наразі першочергове завдання — якнайшвидше забезпечити роботу кар'єрних освітніх радників у школах після проходження первинної підготовки обсягом 3 кредити ЄКТС. Водночас цілком реалістично, щоб упродовж наступних кількох років школи поступово переходили до залучення повністю підготовлених кар'єрних освітніх радників, які пройшли програму обсягом 60 кредитів ЄКТС. Тому заклади, які здійснюватимуть таку підготовку, мають якомога швидше розпочати розроблення 60-кредитної програми. Це також засвідчить послідовний курс на професіоналізацію цієї діяльності. Важливо, щоб вартість навчання не була надмірною ані для самих фахівців, ані для шкіл чи громад, а попередня

[38] відповідно до Закону України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 № 4574-IX актуальним базовим терміном є «професійна освіта». Попередні назви зберігають юридичну відповідність у перехідних положеннях Закону.

[39] В Естонії ця професія має назву Karjäärikoordinaator (кар'єрний консультант). «Шкільний кар'єрний консультант, рівень 6, — це фахівець, який супроводжує, спрямовує та організовує планування кар'єрної освіти у школі як частини шкільної навчальної програми. Він очолює роботу шкільної команди з кар'єрної освіти, підтримує та розвиває співпрацю як у межах школи, так і з зовнішніми партнерами. Шкільний кар'єрний консультант узгоджує роботу вчителів під час планування кар'єрної освіти, добору відповідних методів і навчальних матеріалів та створення навчального середовища. Він також відіграє провідну роль в оцінюванні якості кар'єрної освіти у школі в межах внутрішнього оцінювання. Шкільний кар'єрний консультант є першим фахівцем, до якого учні звертаються з питань вибору подальшої освіти та кар'єри. Під час первинного консультування він допомагає учневі визначити свої потреби, спрямовує обговорення на пошук можливих рішень, за можливості надає необхідну допомогу, а за потреби скеровує до інших фахівців». Повний текст професійного стандарту: https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10451391

[40] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3098.

фахова підготовка та відповідний досвід кандидатів належним чином враховувалися і (де це доречно) зараховувалися. Програма підготовки кар'єрних освітніх радників має містити значний спільний компонент для фахівців, які працюватимуть як на рівні базової, так і профільної середньої освіти. Це створить спільну професійну основу й дасть змогу фахівцям за потреби переходити між різними рівнями середньої освіти. Водночас програма має містити й окремі компоненти, що враховують потреби учнів на різних етапах навчання.

> ***Рекомендація 5.*** *МОН має забезпечити, щоб стандарт професійної діяльності кар'єрного освітнього радника після проходження повної підготовки обсягом 60 кредитів ЄКТС було переглянуто на відповідність актуальним положенням нової Рамкової системи ЄС з професійної орієнтації впродовж життя.*

У рекомендаціях Cedefop не визначено оптимального співвідношення кількості учнів та кар'єрних освітніх радників. У Додатку 3 наведено міжнародні дані про встановлену в різних країнах максимальну кількість учнів на одного фахівця, а також про фактичні середні показники, які зазвичай наводять неурядові організації. Водночас у додатку пояснено, чому безпосередньо порівнювати такі показники між країнами складно. Обов'язки кар'єрних радників у різних країнах суттєво відрізняються, як і обсяг зовнішньої підтримки, на яку вони можуть розраховувати. У Додатку 4 наведено приклади посадових обов'язків таких фахівців та запропоновано орієнтовний опис функцій кар'єрного освітнього радника. У Додатку 5 перелічено документи національного, регіонального, місцевого та шкільного рівнів, які стосуються його роботи.

Підтримка кар'єрних освітніх радників у професійній діяльності

У рекомендаціях ЄС наголошено, що професіоналізм фахівців забезпечується не лише первинною підготовкою, а й постійним професійним розвитком, зокрема через:

безперервне навчання;

навчання безпосередньо на робочому місці та взаємне навчання колег;

міжгалузеві та міжпрофесійні мережі, що об'єднують фахівців, залучених до надання відповідної підтримки.[41]

Як найкраще це організувати? Навряд чи система працюватиме ефективно, якщо кар'єрні освітні радники у 12 000 школах фактично працюватимуть кожен сам по собі. Міністерство може взяти на себе всю відповідальність за безперервний професійний розвиток кар'єрних радників, однак доцільніше також розвивати такі форми підтримки, які дають фахівцям можливість регулярно обмінюватися досвідом, налагоджувати професійні зв'язки та вчитися одне в одного. Це сприятиме формуванню професійної культури, закладеної в стандарті. Можливі такі моделі організації професійної підтримки:

i. Встановити мінімальну кількість годин безперервного професійного розвитку, яку кар'єрний освітній радник має проходити щороку, щоб зберігати право на професійну діяльність. Така вимога може, наприклад, бути умовою ліцензування або перебування в реєстрі фахівців.

[41] Міністерство освіти Ірландії забезпечує шкільним консультантам 12 годин професійної супервізії на рік. https://metc.ie/index.php/national-programmes/professional-support-guidance-counselling-supervision-programme-for-post-primary-school-guidance-counsellors-2023/

ii. Створити механізми підтримки на рівні громади або кількох сусідніх громад, які могли б забезпечувати навчання й регулярне оновлення професійної інформації, наставництво, взаємну підтримку та навчання колег одне в одного. Такі механізми могли б виконувати й ширші функції: організовувати спільні заходи для учнів кількох шкіл, підтримувати взаємодію з роботодавцями, закладами освіти та громадськими організаціями, а також координувати діяльність так, щоб підтримка була доступною для різних груп учнів і ресурси використовувалися раціонально.

iii. Передбачити обов'язкове членство кар'єрних освітніх радників у національному професійному об'єднанні, одним із завдань якого буде забезпечення безперервного професійного розвитку. Для збереження професійного статусу радники мають щороку брати участь у таких заходах у визначеному обсязі.

iv. Передбачити в межах національного порталу з професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) окремий простір для професійного розвитку кар'єрних освітніх радників. На ньому можна розміщувати навчальні матеріали, обмінюватися досвідом і налагоджувати взаємодію між фахівцями за окремими напрямами роботи.[42]

> ***Рекомендація 6.*** *МОН варто чітко визначити вимоги та плани щодо безперервного професійного розвитку кар'єрних освітніх радників. Зокрема, встановити необхідний обсяг у годинах і можливі форми такого розвитку, передбачити підтримку місцевих і регіональних організацій, відповідальних за його забезпечення, сприяти діяльності національного професійного об'єднання та створити загальнонаціональні ресурси для професійного розвитку.*

Кар'єрна освіта на рівні базової середньої освіти

За координації МОН було розроблено модельну навчальну програму «Професії» для учнів 8–9 класів закладів загальної середньої освіти. В її основу покладено напрацювання проєкту DECIDE, що реалізується за підтримки Швейцарії.

Програма розрахована загалом на 70 академічних годин протягом 8–9 класів (35 годин на рік, тобто одна година на тиждень). За обсягом це співставно з практикою Фінляндії, де на кар'єрну освіту в 7–9 класах базової середньої школи відведено 76 годин.

Водночас у Фінляндії кар'єрна освіта є гарантованим правом кожного учня та обов'язковим елементом навчальної програми.[43] Фінський підхід має низку переваг, тому новий український курс доцільно зробити обов'язковим елементом навчальної програми базової середньої освіти. Підхід, заснований на розвитку навичок управління кар'єрою (НУК), а також тривала нестабільність у країні й необхідність ухвалювати важливі рішення після 9 класу переконливо свідчать на користь того, щоб цей курс був обов'язковим для всіх учнів. Якщо участь у курсі

[42] Див., наприклад, матеріали для професійної орієнтації учнів середньої школи на TES.com. Їх створюють учителі; частина матеріалів є платною, однак багато з них доступні безоплатно: https://www.tes.com/teaching-resources/hub/secondary/student-careers-advice

[43] Einarsdottir, S. et al. (2023). «Кар'єрна освіта в країнах Північної Європи: порівняння національного законодавства та навчальних програм обов'язкової шкільної освіти» (Career Education in the Nordic Countries: A Comparison of National Legislation and Compulsory School Curricula). Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance, 4(1), 97–112: https://doi.org/10.16993/njtcg.64

залишатиметься добровільною, існує значний ризик, що саме ті учні, які найбільше потребують такої підтримки (зокрема ті, хто мало замислюється над власним майбутнім), не долучатимуться до нього.[44]

Крім того, є вагомі підстави вважати, що принаймні на початковому етапі професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) доцільно викладати як окремий курс, а не розподіляти відповідні теми між різними навчальними предметами. Окремі заняття мають важливу перевагу: особливо в період, коли вимоги до шкіл швидко змінюються, МОН може встановити просту й чітку вимогу, виконання якої легко відстежувати. Окремий курс також підкреслює значення професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), оскільки ставить їх в один ряд з іншими навчальними предметами. Водночас викладання кар'єрної освіти як окремого предмета може послабити її зв'язок з іншими елементами навчальної програми, хоча саме така взаємодія є важливою для ефективної професійної орієнтації. Підходи, які допомагають уникнути цього ризику в межах загальношкільної моделі, розглянуто в інших розділах документа. Разом із тим інтеграція кар'єрної освіти в різні навчальні предмети також має суттєві ризики: у такому разі її може бути недостатньо, а робота може проводитися нерегулярно й без належної системності. Додаткову підтримку для учнів із певними інтересами або особливими освітніми й кар'єрними планами можна організовувати через загальношкільні заходи (тематичні збори, тижні чи дні кар'єри тощо), а також позакласні заходи з виразною профорієнтаційною складовою. Така підтримка може бути особливо корисною, наприклад, для учнів, які цікавляться наукою й технологіями, або для тих, хто планує рано вийти на ринок праці.

Хоча є вагомі аргументи на користь зосередження 70 годин обов'язкової кар'єрної освіти у 8–9 класах, важливо також забезпечити активне залучення учнів 7 класу до кар'єрного розвитку. Це пов'язано з тим, що процес пізнання себе та осмислення можливих шляхів у майбутньому потребує часу. Крім того, в умовах особливо високої нестабільності та невизначеності тривога щодо майбутнього може виникати вже в досить ранньому віці.

> ***Рекомендація 7.*** *Кар'єрну освіту варто зробити обов'язковим курсом для всіх учнів на рівні базової середньої освіти.*

Інші елементи модельної навчальної програми розглянуто в наступних розділах документа.

Місце кар'єрного розвитку в закладах базової середньої освіти

Щоб школи дійсно сприймали професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) як важливий елемент освітнього процесу, варто розглянути кілька підходів, які застосовуються в інших країнах.

Визначення представника керівництва школи, відповідального за координацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування

В Англії кожна школа має призначити координатора професійної орієнтації та кар'єрного консультування з-поміж представників керівництва. Такий координатор не обов'язково має

[44] Наприклад, в Україні неузгодженість між професійними та освітніми очікуваннями особливо поширена серед учнів із нижчими навчальними результатами та учнів, які походять із найбільш соціально вразливих сімей. Високий рівень кар'єрної невизначеності також характерний для учнів із низькою успішністю, але водночас — і для учнів із найбільш соціально благополучних сімей. Див.: https://www.oecd.org/en/data/dashboards/teenage-career-readiness.html

бути фахівцем із професійної орієнтації та кар'єрного консультування, однак саме він відповідає за загальне стратегічне керівництво цією роботою у школі.[45] За визначенням Міністерства освіти Англії (в адаптованому вигляді), ефективний координатор професійної орієнтації та кар'єрного консультування має:

- керувати системною роботою з професійної орієнтації та кар'єрного консультування, побудованою на чітко визначених результатах навчання, та відповідати за її результати;
- координувати й організовувати всі елементи цієї роботи, забезпечувати належну комунікацію та розпоряджатися передбаченим для неї бюджетом;
- співпрацювати з керівництвом і органами управління закладу, щоб система професійної орієнтації та кар'єрного консультування відповідала стратегічним пріоритетам школи;
- планувати й координувати залучення батьків і піклувальників до підтримки учнів на різних етапах їхнього освітнього й кар'єрного самовизначення як частину загальної роботи школи з родинами;
- налагоджувати й підтримувати ключові партнерські зв'язки, необхідні для подальшого розвитку та сталої роботи системи;
- залучати до спільної роботи працівників школи (керівництво, членів органів управління (в українському контексті — засновників), учителів, кар'єрного освітнього радника та фахівців, які підтримують учнів з особливими освітніми потребами та інвалідністю), а також зовнішніх партнерів (місцеві й регіональні державні установи, що сприяють професійній орієнтації та кар'єрному консультуванню (кар'єрній освіті), роботодавців, заклади освіти, організації, що надають освітні й навчальні послуги, тощо);
- координувати безперервний професійний розвиток педагогів, забезпечувати їх необхідними матеріалами та підтримкою, щоб кожен учитель міг упевнено демонструвати практичне значення свого предмета та послідовно пов'язувати його зміст із професіями, можливими освітніми й кар'єрними траєкторіями та реальним світом праці;
- оцінювати й удосконалювати роботу з професійної орієнтації на основі відповідних даних і зворотного зв'язку, зокрема відомостей про подальші освітні та професійні траєкторії випускників, оцінки учнями власної готовності до кар'єрного вибору та думок інших зацікавлених сторін.

Крім того, Міністерство освіти Англії вимагає, щоб:

- у кожній школі серед членів органу управління була особа, яка на стратегічному рівні опікується питаннями кар'єрної освіти й сприяє залученню роботодавців.[46]

Такий підхід, відповідним чином адаптований, варто розглянути і для України. Якщо в кожній школі буде визначено представника керівництва, який не проводить роботу з професійної орієнтації та кар'єрного консультування безпосередньо, а здійснює загальний нагляд і забезпечує

[45] https://resources.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/2025-10/2104%20-%20Understanding%20the%20role%20of%20the%20Careers%20Leader%20-%20Schools%20v6.pdf. Для підготовки до виконання функцій координатора професійної орієнтації передбачено спеціальне навчання, проходження якого наполегливо рекомендовано. Його організовують через мережу центрів, що працюють на рівні кількох сусідніх громад.
[46] https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/cweb/files/pvub3if5/1995-summary-for-school-leaders-v6-1.pdf

її підтримку, кар'єрний освітній радник матиме більше впевненості, що його роботу в школі розуміють і належно підтримують. Це також сприятиме впровадженню загальношкільного підходу (див. нижче). Функції такого координатора можна чітко визначити в окремому положенні, а для підтримки його роботи підготувати онлайн-матеріали, які пояснюватимуть місце цієї ролі в новій системі професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).

> ***Рекомендація 8.*** *МОН варто розглянути можливість зобов'язати всі школи визначити представника керівництва, який нестиме загальну відповідальність за ефективну організацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) та координуватиме роботу кар'єрного освітнього радника.*

Обов'язок шкіл оприлюднювати на своєму вебсайті політику та програму професійної орієнтації та кар'єрного консультування

Міністерство освіти Англії також вимагає, щоб кожна середня школа мала сталу й чітко структуровану програму професійної орієнтації та кар'єрного консультування, схвалену керівництвом і органом управління закладу, а також належно підготовленого координатора, відповідального за її реалізацію. Крім того:

- програма професійної орієнтації та кар'єрного консультування має відповідати потребам учнів, бути логічно вибудуваною за етапами навчання, спиратися на чітко визначені результати та бути пов'язаною із загальним планом розвитку закладу. У ній також має бути визначено, як саме до цього процесу залучатимуть батьків і піклувальників;

- програму треба оприлюднювати на вебсайті закладу та представляти в такій формі, щоб її зміст був доступним і зрозумілим учням, батькам і піклувальникам, працівникам школи та роботодавцям.[47]

Вимога розробити, погодити й оприлюднити програму професійної орієнтації та кар'єрного консультування має спонукати керівництво школи враховувати особливості своєї громади та самого закладу, краще усвідомлювати значення професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) й чіткіше визначати зобов'язання школи у цій сфері. Особливо корисною така вимога буде в тому разі, якщо школи самі зможуть обирати, як організовувати професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту) — як окремий предмет чи шляхом інтеграції в інші навчальні предмети. Це також спонукає школи аналізувати конкретні виклики, з якими вони стикаються, і самостійно шукати творчі рішення, спираючись на професійний досвід педагогів та автономію закладу в організації освітнього процесу.[48]

Для України така вимога буде особливо важливою, якщо кар'єрна освіта не стане окремим обов'язковим компонентом навчального плану. Однак це матиме значення за будь-якої моделі, оскільки школи в Україні працюють у різних форматах — очному, дистанційному або змішаному, — і відповідно по-різному організовують освітній процес. Для МОН така вимога дала б змогу без надмірного адміністративного навантаження посилити увагу до професійної

[47] Gatsby Foundation (2024). «Якісна професійна орієнтація: наступні 10 років» (Good Career Guidance: The Next 10 Years).

[48] Типовим прикладом є політика та програма кар'єрної освіти, розроблені школою Longcroft School у Східному Йоркширі. У документі зазначено дату його затвердження та наступного перегляду, а також наведено стислий огляд національних вимог і рекомендацій, цілі профорієнтаційної роботи, опис заходів для кожного класу відповідно до очікуваних результатів навчання, основні управлінські функції та сфери відповідальності. Див.: https://www.longcroftschool.co.uk/attachments/download.asp?file=650&type=pdf Окрема програма визначає заходи з професійної орієнтації для кожного класу за навчальними періодами: https://www.longcroftschool.co.uk/attachments/download.asp?file=651&type=pdf

орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у базовій середній школі й водночас відстежувати, чи виконують заклади встановлені вимоги. Від шкіл можна було б очікувати затвердження та оприлюднення власної програми професійної орієнтації через один або два роки після повного впровадження реформи Нової української школи.

> ***Рекомендація 9.*** *МОН варто розглянути можливість зобов'язати всі школи оприлюднювати на своїх вебсайтах політику та програму професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).*

Залучення ширшої спільноти до кар'єрного розвитку учнів

У періоди гострої нестабільності ще важливіше допомагати учням формувати бачення власного майбутнього. Один із підходів, який варто розглянути, було розроблено у Вірменії. Модуль самостійного планування кар'єри призначений для учнів передостаннього року профільної середньої освіти. В українському контексті такі заняття доцільно проводити на початку 9 класу базової середньої школи.

Інформаційний блок 1. Модуль самостійного планування кар'єри є обов'язковою програмою для учнів 11 класу (17 років) у системі загальної середньої освіти Вірменії. У межах модуля учні самостійно досліджують можливі варіанти своєї майбутньої кар'єри та визначають, які знання, навички й кваліфікації їм потрібно здобути, щоб у майбутньому працювати в обраній професійній сфері. Кожен учень має представити результати свого планування публічно — у школі або під час відповідного заходу у своїй громаді. Протягом 15 тижнів на роботу над проєктом відводиться одна година на тиждень: цей час учні використовують для пошуку інформації та підготовки презентації. Модуль допомагає їм краще усвідомити власні професійні цілі з урахуванням інтересів, уподобань, здібностей і наявних обмежень.

Головна мета модуля — допомогти учням краще зрозуміти себе, визначити, чого вони прагнуть, і сформувати відчуття, що вони самі можуть впливати на своє майбутнє. Модуль проводять у передостанньому класі обов'язкової середньої освіти у Вірменії. Це дає учням достатньо часу, щоб за потреби скоригувати свої плани та/або змінити підхід до навчання й поліпшити успішність, якщо це необхідно для реалізації обраної кар'єрної траєкторії.

Під час проходження модуля учні виконують різні завдання для самооцінювання. Серед них — SWOT-аналіз (сильні та слабкі сторони, можливості й загрози) та психометричне тестування за моделлю RIASEC, яку вперше розробив Джон Голланд. Такі інструменти допомагають учням краще зрозуміти власні інтереси, здібності та схильності. Учням також надають доступ до різноманітних онлайн-ресурсів про освітні програми після завершення школи, зокрема про вимоги до вступу та можливості отримання стипендій. Крім того, вони можуть ознайомитися з інформацією про професії, на які існує високий попит, і прогнозами розвитку ринку праці у Вірменії та Європейському Союзі. У кожній школі учнів супроводжує кар'єрний наставник,

який допомагає їм послідовно працювати над дослідницьким проєктом. Наприкінці семестру учні зазвичай представляють один або кілька обраних професійних напрямів. Вони також можуть зосередити презентацію на тому, які власні навички їм вдалося розвинути під час роботи над проєктом. Формат проведення презентацій кожна школа визначає самостійно.

Центральним елементом програми є публічне представлення учнями своїх планів на майбутнє. Це не обов'язково має бути усна презентація: учні можуть представити свої напрацювання у вигляді плакатів на заході, куди запрошують батьків, представників закладів вищої освіти та інших зацікавлених сторін. В українських умовах такі презентації доцільно проводити на початку 9 класу. Тоді після отриманих відгуків в учнів ще залишатиметься час переглянути або скоригувати свої плани. Під час презентації учні мають розповісти, як вони бачать своє майбутнє: пояснити, на чому ґрунтуються їхні професійні плани (на тому рівні, на якому вони вже сформовані), як ці плани пов'язані з їхнім уявленням про власні інтереси, здібності та можливості, а також як подальша освіта й професійна підготовка можуть допомогти їх реалізувати. Учнів варто заохочувати розповідати і про те, як саме вони дійшли до своїх висновків і рішень. Публічний характер таких заходів допомагає привернути увагу до кар'єрного розвитку та підкреслити його значення.

> ***Рекомендація 10.*** *МОН варто підтримувати підходи, які підвищують значущість кар'єрного розвитку, зокрема через представлення учнями своїх кар'єрних планів батькам та іншим зацікавленим сторонам до ухвалення остаточних рішень щодо подальшої освітньої та кар'єрної траєкторії.*

Розвиток загальношкільного підходу

Підготовка вчителів. У країнах Європи програми первинної професійної підготовки вчителів-предметників рідко приділяють достатню увагу питанням кар'єрного розвитку, хоча так не обов'язково має бути. Європейська мережа політики професійної орієнтації впродовж життя (ELGPN) рекомендує включати до підготовки вчителів-предметників основи теорії навичок управління кар'єрою. В Україні активніше залучити вчителів-предметників до кар'єрного розвитку учнів можна, якщо надати цій роботі більшої ваги в діяльності школи (див. нижче) та заохочувати або передбачити регулярну співпрацю вчителів із кар'єрним освітнім радником і координатором професійної орієнтації.

Матеріали для вчителів окремих предметів. Активніше залучати вчителів-предметників до кар'єрного розвитку учнів можна, забезпечивши їх відповідними навчальними матеріалами. Один із простих підходів — налагодити співпрацю між професійними об'єднаннями вчителів-предметників і галузевими професійними організаціями та асоціаціями, пов'язаними з відповідними сферами зайнятості. Невелике фінансування дало б їм змогу спільно розробляти матеріали, які на конкретних прикладах показують, як знання й навички, здобуті на уроках, застосовуються в реальному житті та професійній діяльності. Інший варіант — створити зручні можливості для обміну матеріалами, які вчителі розробляють самостійно.

Онлайн-ресурси за участю представників різних професій. Ще один підхід полягає в тому, щоб учні мали легкий доступ до матеріалів, які наочно показують зв'язок між шкільними предметами та майбутньою професійною діяльністю. Це можуть бути зустрічі з представниками

різних професій у школі (див. нижче), а також короткі відео на потрібну тему, які легко знайти. У таких відео фахівці можуть розповідати, як знання й навички, набуті під час вивчення різних предметів, а також у процесі подальшої освіти й професійної підготовки, допомогли їм опанувати свою професію. Показовим прикладом є британський ресурс icould. За потреби можна також добирати відео, присвячені конкретнішим професіям і сферам діяльності.



Для вчителів-предметників наявність ресурсів, які допомагають побачити практичну цінність навчального предмета для майбутньої професійної діяльності, є корисною ще й тому, що такі ресурси можуть посилювати зовнішню мотивацію учнів до навчання, а отже, сприяти більшій залученості до навчання та кращим освітнім результатам.[49]

Обговорення кар'єрних планів. Підхід, заснований на розвитку навичок управління кар'єрою, має допомогти учням активно й осмислено брати участь у власному кар'єрному розвитку. Дані довготривалих досліджень свідчать, що учні (приблизно 15 років), які обговорюють своє майбутнє та можливі професійні шляхи, зазвичай мають кращі результати працевлаштування, ніж їхні однолітки, які таких розмов не ведуть. Йдеться про обговорення не лише з учителями-предметниками та фахівцями з професійної орієнтації, а й з батьками, іншими членами родини, роботодавцями та друзями. Під час окремої розмови не завжди очевидно, чи отримав учень нову й справді корисну інформацію, яка істотно вплине на його подальший шлях. Однак що більше таких обговорень відбувається, то вища ймовірність такого впливу. Не менш важливо те, що вони формують і підтримують культуру допитливості та активного дослідження можливостей, що має велике значення для кар'єрного розвитку.[50]

Загальношкільний підхід: приклади роботи в межах окремих предметів. Загальношкільний підхід є основою ірландської моделі професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній школі. Міністерство освіти Ірландії наводить конкретні приклади того, як учителі-предметники можуть долучатися до кар'єрного розвитку учнів. Такі вимоги не є надмірними. Уже з першого року базової середньої школи учні можуть вести портфоліо кар'єрного розвитку, що охоплює різні види діяльності, причому частину з них можуть організовувати й проводити самі учні.[51]

---

[49] Mann, A. and J. Diaz (2025). «Індивідуально підібраний досвід роботи в Уельсі» (Tailored Work Experience in Wales). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/f0560bde-en. Hughes, D. et al. (2016). «Кар'єрна освіта: огляд міжнародної літератури» (Careers Education: International Literature Review). Education Endowment Foundation, London.

[50] ОЕСР (2021). «Обговорення кар'єрних планів: чому учням важливо говорити про своє професійне майбутнє з учителями, родиною та друзями» (Career Conversations: Why It Is Important for Students to Talk About Their Futures in Work with Teachers, Family and Friends). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. De Oliveira Santos, C. (2024). «Обговорення кар'єрних планів як засіб розвитку кар'єрних компетентностей учнів: дослідження у португальських середніх школах» (Career Conversations for the Development of Student Career Competencies: A Study in Portuguese Secondary Schools). Apollo — University of Cambridge Repository. https://doi.org/10.17863/CAM.120817. Winters, A. et al. (2012). «Чи може підготовка вчителів сприяти обговоренню кар'єрних планів під час навчання? Аналіз таких обговорень у системі середньої професійної освіти Нідерландів» (Can Training Teachers Stimulate Career Learning Conversations? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Secondary Vocational Education). Journal of Vocational Education & Training, 64(3), 333–350.

[51] Наприклад, учні можуть провести коротке інтерв'ю з дорослою людиною, яка працює: «20 запитань про вашу роботу».

Наприклад, учитель математики може:

- знайомити учнів із можливостями подальшої освіти та професійного розвитку у сфері STEM (природничих наук, технологій, інженерії та математики), використовуючи принципи універсального дизайну та різні формати й матеріали: плакати, відео, комп'ютерні застосунки, зустрічі з фахівцями, екскурсії тощо. Популяризація STEM-напрямів має тривати впродовж усього навчального року;

- організувати для всіх учнів конкурс 60-секундних відео на тему «Роль математики в різних професіях»;

- підтримувати участь учнів в Ірландській математичній олімпіаді та Європейській математичній олімпіаді для дівчат.

Учитель іноземної мови може:

- підтримувати роботу позакласного мовного клубу, де учні різного віку й рівня підготовки можуть спілкуватися відповідною мовою та брати участь у заходах, пов'язаних із її вивченням;

- сприяти організації щорічних поїздок до Інституту Ґете, Французької академії та Британської ради. Такі поїздки можуть організовувати й самі учні, розвиваючи лідерські навички, поглиблюючи знання предмета та краще усвідомлюючи можливі освітні й кар'єрні напрями.

В Ірландії групи вчителів одного предмета мають двічі на рік (у вересні та квітні) зустрічатися зі шкільним консультантом із професійної орієнтації, щоб актуалізувати спільні плани роботи. Крім того, на початку кожного навчального року консультанти проводять для всього педагогічного колективу презентацію про загальношкільний підхід до професійної орієнтації.[52]

> ***Рекомендація 11.*** *МОН варто активно сприяти впровадженню загальношкільного підходу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) та за потреби забезпечувати школи відповідними ресурсами для його реалізації.*

Безперервність кар'єрного розвитку впродовж навчання

Цілком природно, що темп і інтенсивність кар'єрного розвитку в різних учнів відрізнятимуться. Особливо це стосується учнів з додатковими потребами та інвалідністю, зокрема нейровідмінних учнів, а також тих, кому складно визначитися з майбутньою професією. Крім того, кар'єрний розвиток за своєю природою не є лінійним процесом: у міру накопичення життєвого досвіду учні можуть неодноразово переглядати власні плани. Тому ефективна підтримка у сфері кар'єрного розвитку має бути тривалою й охоплювати кілька років навчання.

[52] Інформаційна записка для директорів, фахівців та команд із професійної орієнтації щодо загальношкільної системи професійної орієнтації на рівні базової середньої освіти (Information Note for Principals, Guidance Counsellors, Guidance Teams in Relation to Whole-School-Guidance Provision at Junior Cycle): https://metc.ie/index.php/national-programmes/professional-support-guidance-counselling-supervision-programme-for-post-primary-school-guidance-counsellors-2023/

Важливо, щоб кар'єрна освіта на різних етапах навчання була пов'язана між собою: від початкової до профільної середньої школи. Саме тому в деяких країнах розробляють наскрізні рамкові системи кар'єрної освіти, що охоплюють увесь період навчання: від початкових етапів до завершення профільної середньої освіти (K-12). Така рамкова система діє в канадській провінції Нью-Брансвік і визначає, як має послідовно розвиватися кар'єрна освіта учнів упродовж усіх років навчання.[53]

Дедалі поширенішою практикою є використання електронних портфоліо кар'єрного розвитку, де учні можуть фіксувати свою участь у заходах із кар'єрного розвитку та набуті знання й висновки. Щороку в них також можна зазначати плани щодо подальшого навчання та майбутньої професійної діяльності. Такі плани, звичайно, можуть змінюватися. Однак сам процес їх формулювання допомагає учням краще розуміти, навіщо вони навчаються, і спонукає заздалегідь досліджувати можливі шляхи до бажаної професії. Зокрема, учні можуть з'ясувати, яка освіта чи професійна підготовка зазвичай потрібна для роботи у сферах, що їх цікавлять. Під час переходу від базової до профільної середньої освіти учень може продовжити вести те саме портфоліо. Завдяки цьому кар'єрний освітній радник на новому етапі одразу бачитиме загальну картину кар'єрного розвитку. До портфоліо можна також надавати доступ батькам, щоб активніше залучати їх до підтримки кар'єрного розвитку дитини. А за умови належного захисту персональних даних узагальнена інформація з таких портфоліо може допомагати МОН відстежувати загальні тенденції кар'єрного розвитку учнів у країні.

> ***Рекомендація 12.*** *МОН варто розглянути можливість запровадження для всіх учнів електронних портфоліо кар'єрного розвитку, які вони вестимуть упродовж навчання в початковій і, особливо, середній школі.*

Навички управління кар'єрою у профільній середній освіті

Наукових довготривалих досліджень, які простежують зв'язок між професійною орієнтацією та кар'єрним консультуванням (кар'єрною освітою) у профільній середній школі й подальшими результатами працевлаштування, напрочуд мало порівняно з аналогічними дослідженнями на рівні базової середньої освіти. Водночас наявні дослідження можна змістовно інтерпретувати з урахуванням ширшої доказової бази довготривалих досліджень. Основна увага освітньої політики зосереджена на професійній освіті і підготовці на рівні профільної середньої освіти, зокрема на інтеграції в навчальний процес практичного досвіду, безпосередньо пов'язаного зі світом праці. Неважко побачити, як стажування або навчання за програмами учнівства можуть допомагати учням формувати людський, соціальний і культурний капітал. Під час такого досвіду вони розвивають і демонструють навички, потрібні на робочому місці, знайомляться з фахівцями у сфері, яка їх цікавить, зокрема з потенційними майбутніми роботодавцями, та безпосередньо пізнають професійне середовище й культуру обраної галузі. Аналіз європейських даних показує, що молоді люди, які ще під час навчання в середній школі здобули досвід роботи (у межах шкільної програми або поза нею), згодом мають кращі перспективи працевлаштування.[54] У країнах, де професійна підготовка значною мірою відбувається безпосередньо на робочому місці, як-от у Німеччині та Швейцарії, такий досвід є звичною складовою навчання. Натомість у системах професійної освіти, де підготовка переважно відбувається в закладах освіти, можливості здобути практичний досвід на робочому місці

[53] https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/curric/General/career-education-framework.pdf — K–12 охоплює весь період навчання: від дошкільної освіти до завершення профільної середньої освіти

[54] Musset, P. (2019). «Удосконалення навчання на робочому місці у школах» (Improving Work-Based Learning in Schools). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, № 233. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/918caba5-en Примітка: наведено описові дані без урахування впливу інших чинників.



зазвичай трапляються рідше. За оцінкою Cedefop, у 2022 році лише 60% випускників програм первинної професійної освіти і підготовки мали досвід навчання безпосередньо на робочому місці.[55] ОЕСР зазначає, що в системах професійної освіти, де підготовка переважно відбувається в закладах освіти (як в Україні), практичного навчання на робочому місці часто недостатньо. У таких умовах бажано, щоб практика на підприємстві тривала щонайменше три місяці. ОЕСР також наводить рекомендації щодо того, як ефективно організувати таку підготовку.[56] У 2023 році Європейський форум технічної та професійної освіти і підготовки (European Forum of Technical and Vocational Education and Training, EfVET) опублікував рекомендації щодо організації навчання на робочому місці.[57] Водночас визнається, що в системі професійної освіти і підготовки професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) часто потребують посилення. Наразі сім країн — Австрія, Болгарія, Німеччина, Естонія, Фінляндія, Норвегія та Велика Британія — спільно працюють над проєктом, що фінансується ЄС. Усі вони вже зробили кроки для того, щоб професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) стали невіддільною частиною національних систем професійної освіти і підготовки.[58] У 2023 році Європейський фонд освіти також підготував практичний посібник з організації професійної орієнтації у закладах професійної освіти і підготовки.[59]

[55] https://www.cedefop.europa.eu/files/data_insight_work_experience.pdf.
[56] Musset, P. (2019). «Удосконалення навчання на робочому місці у школах» (Improving Work-Based Learning in Schools). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, № 233. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/918caba5-en
[57] https://efvet.org/wp-content/uploads/2026/01/v5.Layout-WBL-Guidelines.pdf
[58] Див.: Building Stronger VET Systems with Career Guidance at the Core | University of Jyväskylä та https://www.skills2capabilities.eu/07_policy_vet_systems.html
[59] https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-10/VET_Career%20Guidance%20Guide_for%20publishing_.pdf.

У системах професійної освіти, де навчання переважно відбувається в закладах освіти, навіть тривала практика на робочому місці не завжди достатньо готує молодь до успішного виходу на ринок праці. Вона також не обов'язково допомагає учням сформувати осмислений і критичний підхід до власного професійного вибору та майбутньої роботи. Цікавим для України прикладом може бути групова методика підготовки до переходу від навчання до роботи (School-to-Work Group Method), яку спочатку розробили у США, а згодом успішно застосовували й ґрунтовно оцінювали у Фінляндії.

У межах цієї програми учні випускного курсу закладів професійної освіти проходять 20-годинну підготовку, покликану допомогти їм «мислити як роботодавець». Програму спільно проводять викладач закладу професійної освіти та представник місцевої служби зайнятості. Навчання відбувається за стандартизованою програмою. Учні аналізують власний досвід роботи та професійні прагнення, проводять самостійні дослідження, працюють разом з однолітками й виконують практичні завдання, пов'язані з пошуком роботи та адаптацією на новому робочому місці. Практичну цінність програми посилює участь роботодавців: вони долучаються до занять, а учні беруть у них інтерв'ю. Молодь навчають використовувати особисті й професійні контакти для пошуку інформації про можливості працевлаштування, безпосередньо звертатися до роботодавців, заповнювати заявки на вакансії та складати резюме, упевнено представляти себе на співбесіді, визначати власні навички, затребувані роботодавцями, а також розуміти правила поведінки й взаємодії, яких очікують на робочому місці. Учнів також готують до можливих труднощів і перешкод, з якими вони можуть зіткнутися під час пошуку бажаної роботи. Результати довготривалого дослідження у Фінляндії показали, що через рік після завершення навчання учасники програми мали кращі результати працевлаштування та кращі показники психічного здоров'я, ніж їхні однолітки, які не брали участь у програмі.[60]



[60] Див.: Koivisto, P. et al. (2007). «Вплив групової методики переходу від навчання до роботи на молодь» (Effects of the School-to-Work Group Method among Young People). Journal of Vocational Behavior, 70, 277–296. Koivisto, P. et al. (2010). «Перехід до трудової діяльності: вплив готовності та постановки цілей на працевлаштування і симптоми депресії» (Transition to Work: Effects of Preparedness and Goal Construction on Employment and Depressive Symptom). Journal of Research on Adolescence, 20(2), 869–892. Koivisto, P. et al. (2015). «Підготовка до трудового життя: вплив групового консультування на кар'єрний розвиток і психічне здоров'я підлітків» (Preparing for Working Life: Effects of Group Counseling on Adolescents' Career Development and Mental Health). Finnish Institute of Occupational Health.

Результати цієї програми також відповідають висновкам міжнародних опитувань. Для України корисним першим кроком могло б стати опитування молодих людей про їхній досвід кар'єрного розвитку під час навчання в базовій і профільній середній школі: що було для них справді корисним і якої підтримки їм, на їхню думку, бракувало. Проведення таких опитувань зазвичай не потребує значних коштів чи багато часу, а отримані результати можуть дати цінну інформацію. Приклади такого підходу вже є в кількох країнах. Один із них — опитування ОЕСР 2025 року серед молодих людей віком 19–26 років у Мадриді, Іспанія. Опитування показало, що молоді люди загалом високо оцінюють підтримку у сфері кар'єрного розвитку, яку отримували до завершення школи, але водночас вважають, що такої підтримки мало бути більше. Як видно з рисунків 2 і 3, особливо цінною для них була практична підготовка до виходу на ринок праці. Ті, хто її отримував, оцінювали її дуже високо, а ті, кому її бракувало, найчастіше зазначали, що хотіли б мати більше саме такої підтримки.

Молоді люди хочуть розуміти, як шукати й отримувати роботу, як оформлюється працевлаштування та як роботодавці добирають працівників. Вони також високо оцінюють практичну підготовку до трудового життя ще під час навчання у школі та можливість здобути досвід безпосередньо на робочому місці, зокрема завдяки роботі неповний робочий час. Дуже подібні результати отримано й під час опитування 1 744 молодих людей віком 19–24 років, проведеного у Великій Британії у 2016 році.[61] В обох країнах значна частка респондентів також зазначила, що хотіла б отримати у школі значно більше практичної інформації та підтримки щодо того, як започаткувати й вести власну справу.

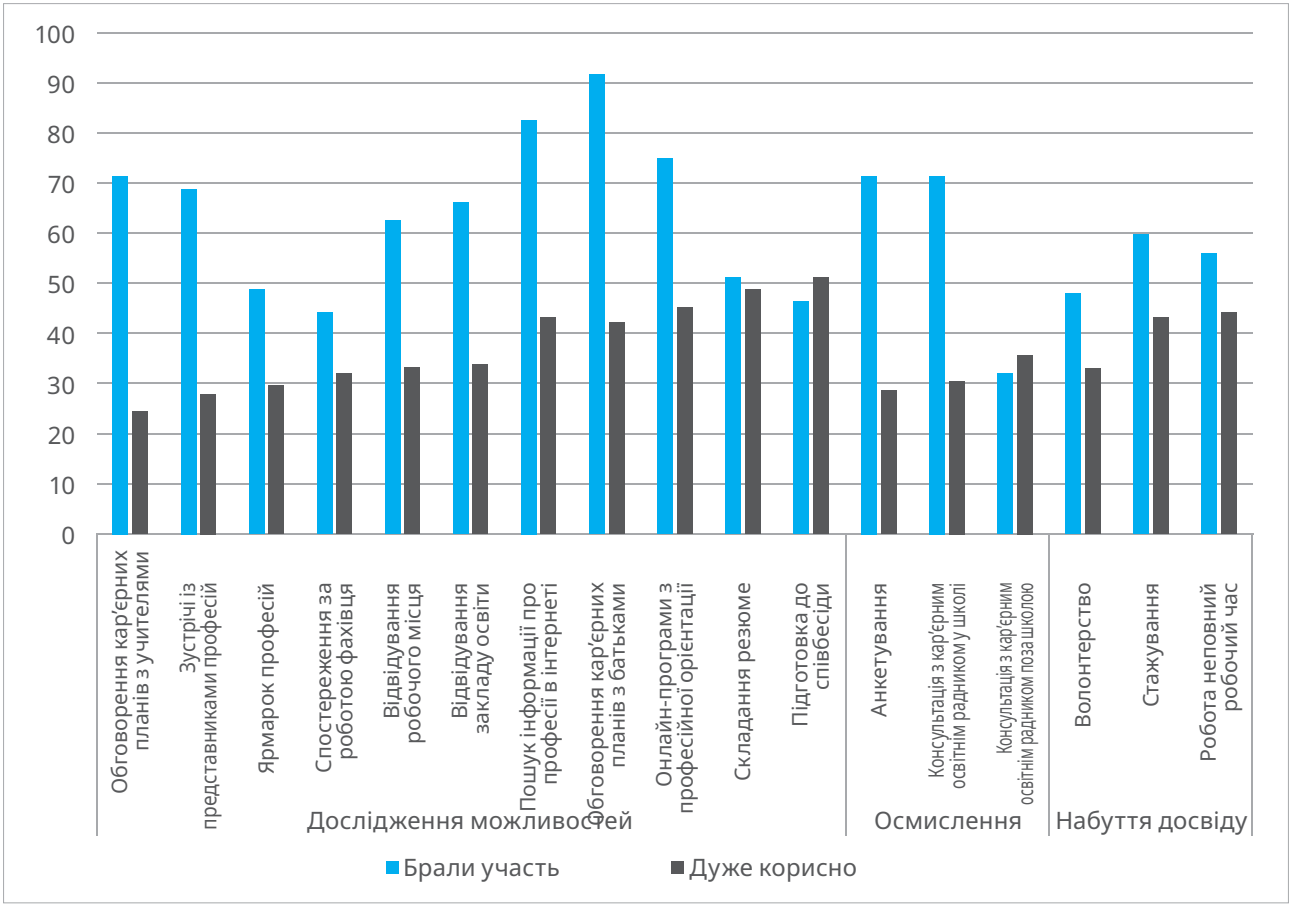
Рисунок 2. *Частка респондентів, які зазначили, що хотіли б отримати у середній школі значно більше підтримки за різними напрямами кар'єрного розвитку. Опитування ОЕСР серед молодих людей, які навчалися у школах Мадриду, Іспанія. N = 1 015.*



Джерело: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/career-readiness-in-madrid-spain_1d4be452/73cdc17d-en.pdf. Респондентам ставили запитання: «З огляду на те, що ви знаєте тепер, чи хотіли б ви під час навчання у середній школі отримати більше допомоги в будь-якій із наведених нижче сфер?»

[61] https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2017/01/Contemporary-Transitions-30-01-2017.pdf

Рисунок 3. *Частка респондентів віком 19–26 років, які пригадують свою участь у заходах із кар'єрного розвитку, та частка тих, хто вважає відповідні заходи дуже корисними для планування майбутнього й підготовки до трудового життя після завершення середньої освіти. Опитування ОЕСР серед молодих людей, які навчалися у школах Мадриду, Іспанія. N = 1 015.*



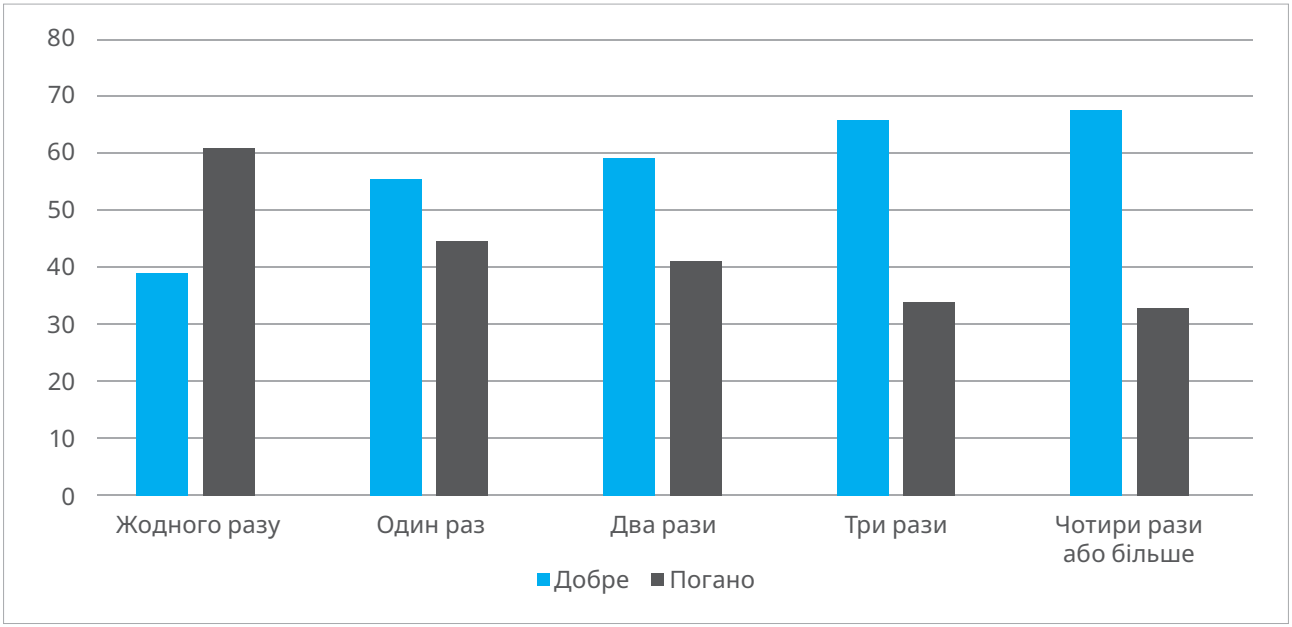
Джерело: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/career-readiness-in-madrid-spain_1d4be452/73cdc17d-en.pdf

Ці результати привертають увагу до напряму, якому в програмах кар'єрної освіти часто приділяють недостатньо уваги. В Іспанії молоді люди зазначали, що найкориснішою підтримкою, яку вони отримали у школі у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), було навчання складання резюме та підготовки до співбесіди. Дані довготривалих досліджень підтверджують таку оцінку. Аналіз ОЕСР 2021 року показав, що у шести із семи досліджень участь школярів у заходах, спрямованих на розвиток навичок пошуку роботи та проходження добору, була статистично значуще пов'язана з кращими результатами працевлаштування в майбутньому.[62]

Дослідження в Мадриді та Великій Британії також виявили статистично значущий зв'язок між тим, наскільки часто учні під час навчання у середній школі безпосередньо взаємодіяли з роботодавцями, і їхніми подальшими результатами працевлаштування. В обох дослідженнях молодих людей просили пригадати, скільки разів у межах заходів із кар'єрного розвитку вони зустрічалися з роботодавцями або представниками різних професій (від 0 до 4 і більше разів), а також оцінити, наскільки добре середня школа підготувала їх до трудового життя. В обох випадках ті, хто пригадував більшу кількість таких контактів, значно частіше вважали, що школа добре підготувала їх до виходу на ринок праці. Показовими є результати дослідження в Мадриді.

[62] Covacevich, C. et al. (2021). «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries). OECD Education Working Papers, № 258. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/cec854f8-en.

Рисунок 4. *Оцінка респондентами того, наскільки добре чи погано середня школа підготувала їх до трудового життя, залежно від кількості заходів за участю роботодавців, у яких вони брали участь (від 0 до 4 і більше разів). Опитування ОЕСР серед молодих людей, які навчалися у школах Мадриду, Іспанія. N = 1 015.*



Джерело: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/career-readiness-in-madrid-spain_1d4be452/73cdc17d-en.pdf

Дослідження в Мадриді також показало, що більшої практичної підтримки у пошуку роботи бракувало не лише випускникам програм професійної освіти і підготовки. Насправді випускники загальноосвітнього напряму ще частіше зазначали, що хотіли б отримати у школі більше такої допомоги:

- 55% випускників загальноосвітнього напряму зазначили, що хотіли б отримати значно більше допомоги в тому, як знайти роботу, порівняно з 46% випускників програм професійної освіти і підготовки;
- 54% випускників загальноосвітнього напряму хотіли б краще розуміти, як роботодавці насправді добирають працівників, порівняно з 45% випускників програм професійної освіти і підготовки;
- 58% випускників загальноосвітнього напряму хотіли б отримати в школі значно більше допомоги в підготовці до успішного проходження співбесіди порівняно з 37% випускників програм професійної освіти і підготовки.

У межах профільної середньої освіти академічного спрямування молоді також необхідно допомагати здобувати навички, інформацію та практичний досвід, які полегшать подальший перехід від навчання до трудової діяльності. В Англії Міністерство освіти вимагає, щоб усі учні на рівні профільної середньої освіти мали певний досвід роботи: у формі стажування, волонтерської діяльності в громаді або роботи неповний робочий час.[63] Приклади Нової Зеландії та Канади показують, як системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування можуть цілеспрямовано створювати для учнів можливості взаємодіяти з роботодавцями та представниками різних професій у межах підходів, спрямованих на розвиток навичок управління кар'єрою у профільній середній освіті.[64]

[63] https://www.grows.ac.uk/assets/files/130332015DfEdeptadvicepost-16WEx-final.pdf.
[64] Див.: https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2020/09/The-WE3-Continuum-and-Activities-August-2020.pdf, and https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/curric/General/career-education-framework.pdf.

Професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) відіграють важливу роль і в підготовці учнів, які після завершення профільної середньої освіти планують вступати до закладів вищої освіти. Нещодавні дослідження ОЕСР свідчать про тісний зв'язок між якісною професійною орієнтацією та кар'єрним консультуванням (кар'єрною освітою) у шкільні роки та успішним завершенням вищої освіти. Учням важливо не лише відвідувати заклади вищої освіти, які вони розглядають для вступу, та спілкуватися з їхніми нинішніми студентами й випускниками, а й розуміти, у якому професійному середовищі й на якому ринку праці вони сподіваються працювати завдяки здобутій освіті. Ґрунтовний пошук інформації та безпосереднє знайомство з майбутньою професійною сферою допомагають учням переконатися, що обраний шлях справді їм підходить, а також краще продемонструвати закладам вищої освіти свою готовність до успішного навчання. Такий досвід допомагає уточнити й зміцнити професійні прагнення учнів, краще зрозуміти ринок праці та підвищити їхню впевненість і мотивацію. ОЕСР зазначає:

> *«Підвищення частки студентів, які успішно завершують вищу освіту, залежить не лише від того, що відбувається в самих закладах освіти, а й від рішень, які молоді люди ухвалюють ще до вступу. Саме тому ефективна професійна орієнтація на рівні профільної середньої освіти відіграє надзвичайно важливу роль. [...] В умовах, коли кар'єрні траєкторії стають дедалі складнішими, а молоді люди дедалі менш упевнені у своєму майбутньому, якісна професійна орієнтація до завершення профільної середньої освіти необхідна для того, щоб допомогти їм зробити обґрунтований вибір, полегшити перехід до вищої освіти та підвищити ймовірність її успішного завершення. Водночас обсяг підтримки, яку учні отримують під час вибору подальшої освіти, суттєво відрізняється між країнами».*[65]

З'являється дедалі більше онлайн-ресурсів, розроблених спеціально для учнів профільної середньої освіти. Вони допомагають розвивати навички управління кар'єрою завдяки самостійному пошуку інформації та кращому розумінню ринку праці. Серед таких ресурсів:

> *My Life After School («Моє життя після школи») — вебсайт, на якому учні можуть знайти інформацію про різні професії та можливі кар'єрні шляхи. Він містить практичні відомості про заклади освіти, вартість життя, рівень заробітної плати та шанси знайти роботу в Чехії. Також доступна інформація про умови праці й робоче навантаження та відео про різні професії. Шукати професії на сайті можна за алфавітом, напрямом навчання або видом діяльності.*
>
> *Route to Employment («Шлях до працевлаштування») — навчальна гра, створена в межах чеського проєкту «Професійна, кар'єрна та політехнічна освіта в Моравсько-Сілезькому краї II» (Vocational, Career and Polytechnic Education in MSK II, OKAP II). Вона допомагає учням краще підготуватися до кар'єрного вибору та майбутнього працевлаштування після завершення середньої освіти. На сайті учні вчаться складати резюме, шукати вакансії, готуватися до співбесіди, укладати трудовий договір та знайомляться з основами трудового законодавства. Окремі модулі можна проходити самостійно у форматі мініігор або послідовно як одну повну гру.*

[65] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/05/how-well-prepared-are-upper-secondary-students-to-succeed-in-tertiary-education_f5dd5ee7/8c3608e1-en.pdf.

Zmudri — словацький ресурс для молоді віком 14–25 років, мета якого — допомогти підготуватися до різних ситуацій дорослого життя. Він пропонує короткі відеокурси, що охоплюють увесь шлях пошуку роботи: від вибору майбутньої професії та підготовки резюме до укладення першого трудового договору. Відео тривають 5–10 хвилин і подають інформацію стисло та доступно. Серед тем курсів: як визначитися з майбутньою професією та обрати подальший шлях після школи; де шукати роботу; як скласти резюме; як написати мотиваційний лист; як підготуватися до співбесіди; як підготуватися до онлайн-співбесіди; основи трудового законодавства (види договорів, податки, можливі ризики тощо); перший день на роботі (що варто і чого не варто робити); як працює фриланс; робота за кордоном (на що треба звернути увагу); волонтерство.[66]

У країнах, де профільна середня освіта триває три роки, зокрема у Франції та Норвегії, перший рік навчання дає учням можливість уточнити свої освітні й професійні плани та переконатися у правильності зробленого вибору. В Україні 10 клас в академічних ліцеях також матиме адаптаційний характер. Тому одним із ключових завдань кар'єрного освітнього радника буде підтримка учнів у формуванні та реалізації індивідуальної освітньої траєкторії. Зокрема, учням необхідно допомогти оцінити, наскільки обраний профіль навчання відповідає їхнім інтересам, здібностям і планам на майбутнє, а за потреби — уточнити або змінити його. Ефективна підтримка передбачає, що учні не лише розумітимуть зміст обраного профілю навчання, а й усвідомлюватимуть, які можливості для подальшої освіти, професійної підготовки та працевлаштування він відкриває.

Однією з важливих міжнародних тенденцій у профільній середній освіті впродовж останніх десятиліть стало оновлення навчальних програм завдяки запровадженню програм кар'єрних траєкторій. Такі програми орієнтовані на досить широкі професійні сфери, зокрема охорону здоров'я, інформаційні технології, інженерію, виробництво або готельно-ресторанну справу. Вони мають професійну спрямованість, але не готують учнів до однієї конкретної професії. Для таких програм зазвичай характерні:

- розроблення та реалізація у співпраці з представниками відповідних галузей;
- реалізація в межах профільної середньої освіти академічного спрямування (для учнів віком 15–18 років), причому в деяких системах професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта) і заходи з кар'єрного розвитку починаються ще раніше;
- підсумкове оцінювання, результати якого враховують як для завершення самої програми, так і для підтвердження завершення профільної середньої освіти академічного спрямування;
- можливість отримати кредити, які можуть бути зараховані під час навчання в закладі вищої освіти, та/або професійні сертифікати чи інші кваліфікаційні документи, визнані відповідною галуззю;
- орієнтація на широке коло учнів, а не лише на тих, хто має нижчі навчальні результати;

[66] Див. також: Goller, D., Graf, C. & Wolter, S. C. (2026). «Віртуальні та очні ярмарки професій: вплив на активність і різноманітність пошуку» (Virtual vs. In-Person Career Fairs: The Impact on Search Activity and Diversity). Applied Economics Letters, 33(12), 2035–2038. https://doi.org/10.1080/13504851.2025.2462708. У статті представлено результати емпіричного дослідження, проведеного у Швейцарії. Воно показало, що участь учнів у віртуальних ярмарках професій статистично значуще пов'язана з активнішим онлайн-пошуком можливостей учнівства та розглядом ширшого кола професій, ніж участь в очних заходах.

- поєднання в навчальній програмі теоретичного навчання, навчання, пов'язаного зі світом праці, та практичного навчання безпосередньо на робочому місці, що дає учням змогу ґрунтовно досліджувати різні професійні можливості;

- широкий вибір варіантів подальшої освіти та професійного розвитку після завершення профільної середньої школи;

- особлива увага до галузей національного, регіонального та місцевого ринків праці, у яких існують труднощі із залученням працівників.[67]

Серед найвідоміших прикладів таких програм — популярна американська програма Career Academies, міжнародна програма P-TECH та шотландська програма Foundation Apprenticeship. Оскільки ці програми реалізуються в межах загальної середньої освіти паралельно з академічною підготовкою, учням не доводиться вже після завершення базової середньої школи робити вибір, який може суттєво визначити їхню подальшу освітню й професійну траєкторію. Це дає змогу зменшити ризики, пов'язані з тим, що в деяких країнах професійна освіта має нижчий суспільний престиж. Програми кар'єрних траєкторій, принаймні у США, належать до небагатьох подібних освітніх моделей, ефективність яких досить ґрунтовно оцінювали в довготривалих дослідженнях. Аналіз ОЕСР показує, що у 20 із 23 досліджень участь учнів у таких програмах була статистично значуще пов'язана з кращими результатами працевлаштування в довгостроковій перспективі.[68]

Отже, на рівні профільної середньої освіти акцент у професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні (кар'єрній освіті) дедалі більше зміщується від дослідження можливих варіантів майбутнього, характерного для базової середньої освіти, до набуття практичного досвіду, пов'язаного зі світом праці. Водночас пошук і осмислення різних можливостей залишається важливим і в профільній середній школі, особливо протягом першого року навчання. Як свідчать останні результати PISA, приблизно половина 15-річних учнів в Україні ще не визначилися зі своїми професійними планами. Тому дедалі більшого значення набуває практичний досвід у реальному робочому середовищі — як у формі ознайомчого спостереження за роботою фахівця[69], так і у формі стажування[70]. Учні цього віку вже достатньо дорослі, щоб виконувати корисні практичні завдання на робочому місці. Багато хто з них після завершення навчання плануватиме виходити на ринок праці. Якісна професійна орієнтація допоможе їм сформувати власний людський, соціальний і культурний капітал, на який роботодавці звертають увагу під час добору працівників. Міжнародні дані свідчать, що більшість учнів — незалежно від того, який шлях вони обирають після завершення середньої освіти, — високо цінують професійну орієнтацію та кар'єрне консультування (кар'єрну освіту), які безпосередньо готують їх до виходу на ринок праці, зокрема допомагають зрозуміти, як відбувається працевлаштування, і набути навичок, необхідних для успішного пошуку роботи.

[67] Herdman, P. et al. (2024). «Інновації у програмах кар'єрних траєкторій у п'яти країнах» (Innovation in Career Pathways across Five Countries). OECD Education Working Papers, № 320. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/742bcd05-en
[68] Herdman, P. et al. (2024). «Інновації у програмах кар'єрних траєкторій у п'яти країнах» (Innovation in Career Pathways across Five Countries). OECD Education Working Papers, № 320. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/742bcd05-en
[69] ОЕСР (2022). «Спостереження за роботою фахівця: рекомендації щодо ефективної організації заходів із кар'єрного розвитку» (Job Shadowing: A Guide to Delivering an Effective Career Development Activity). OECD Education Policy Perspectives, № 62. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/614f4e25-en
[70] ОЕСР (2025). «Стажування для учнів загальноосвітніх програм середньої школи» (Internships for Secondary School Students in General Education). OECD Education Policy Perspectives, № 117. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/0f020b75-en

> ***Рекомендація 13.*** *МОН варто враховувати особливі потреби учнів профільної середньої освіти, підтримувати формування індивідуальних освітніх траєкторій, забезпечувати достатньо можливостей для набуття практичного досвіду в реальному робочому середовищі та цілеспрямовано готувати учнів до успішного пошуку роботи й проходження конкурсного відбору.*

Доступ до необхідних ресурсів і практичного досвіду: роботодавці та представники різних професій

Підхід, заснований на розвитку навичок управління кар'єрою, передбачає безпосередню взаємодію учнів із ринком праці як важливий елемент підготовки до майбутньої кар'єри. Завдяки такій взаємодії вони отримують корисну інформацію, знайомляться з професіями, які їх цікавлять, краще розуміють, наскільки їм підходять різні види роботи, та уточнюють власні професійні прагнення. Нині вже існує значна кількість досліджень, присвячених участі роботодавців у кар'єрному розвитку учнів середньої школи. В основі цього освітнього підходу лежить цілком обґрунтоване припущення: сама лише школа не може дати учням усю інформацію та практичний досвід, які відображають реалії сучасного світу праці й викликають довіру в молодих людей.[71]

Переважна більшість якісних довготривалих досліджень, у яких вивчали зв'язок між взаємодією підлітків із роботодавцями та подальшими результатами працевлаштування, підтверджує наявність такого зв'язку. Різні форми взаємодії з роботодавцями допомагають молодим людям формувати людський, соціальний і культурний капітал, краще розуміти ринок праці та поступово готуватися до виходу на нього в процесі навчання й професійної підготовки.[72]

Взаємодія з роботодавцями в межах кар'єрного розвитку може відбуватися як у школі, так і поза нею. До таких заходів належать:

- зустрічі з представниками різних професій;
- конкурси з підприємництва (наприклад, програми Junior Achievement);
- ярмарки професій;
- відвідування підприємств і робочих місць;
- спостереження за роботою фахівця;
- короткострокові стажування та інші форми набуття практичного досвіду;
- тренінги з проходження співбесіди та пробні співбесіди;
- практичні заняття зі складання резюме та подання заявок на роботу.

[71] https://www.oecd.org/en/publications/getting-the-most-out-of-employer-engagement-in-career-guidance_fbbc3788-en.html; Mann, A. et al. (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London.
[72] https://www.oecd.org/en/publications/getting-the-most-out-of-employer-engagement-in-career-guidance_fbbc3788-en.html; Mann, A. et al. (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London.

У деяких освітніх системах школи також активно заохочують і допомагають учням долучатися до волонтерства у своїй громаді[73] та працювати неповний робочий час[74], а потім обговорювати й осмислювати цей досвід у школі. Як і під час коротких стажувань, у таких ситуаціях учні вчаться відповідально виконувати завдання під керівництвом інших людей у реальному робочому середовищі.[75]

Цінність безпосередньої взаємодії з роботодавцями полягає передусім у тому, що це дає учням реалістичне уявлення про світ праці. Сама лише школа не завжди може забезпечити такий досвід настільки ж ефективно: їй складніше показати всю складність реального робочого середовища, а учні можуть сприймати інформацію, отриману безпосередньо від роботодавців і працівників, як більш переконливу. Тому завдяки таким заходам учні можуть отримувати нову й практично корисну інформацію та досвід. Цінність таких заходів значно зростає, якщо кар'єрний освітній радник допомагає учням підготуватися до участі в заході, а потім осмислити отриманий досвід і зробити висновки. У періоди економічної та соціальної нестабільності це набуває особливого значення: безпосередній контакт зі світом праці допомагає учням краще зрозуміти ринок праці й почуватися впевненіше в умовах мінливості, невизначеності, складності та неоднозначності.

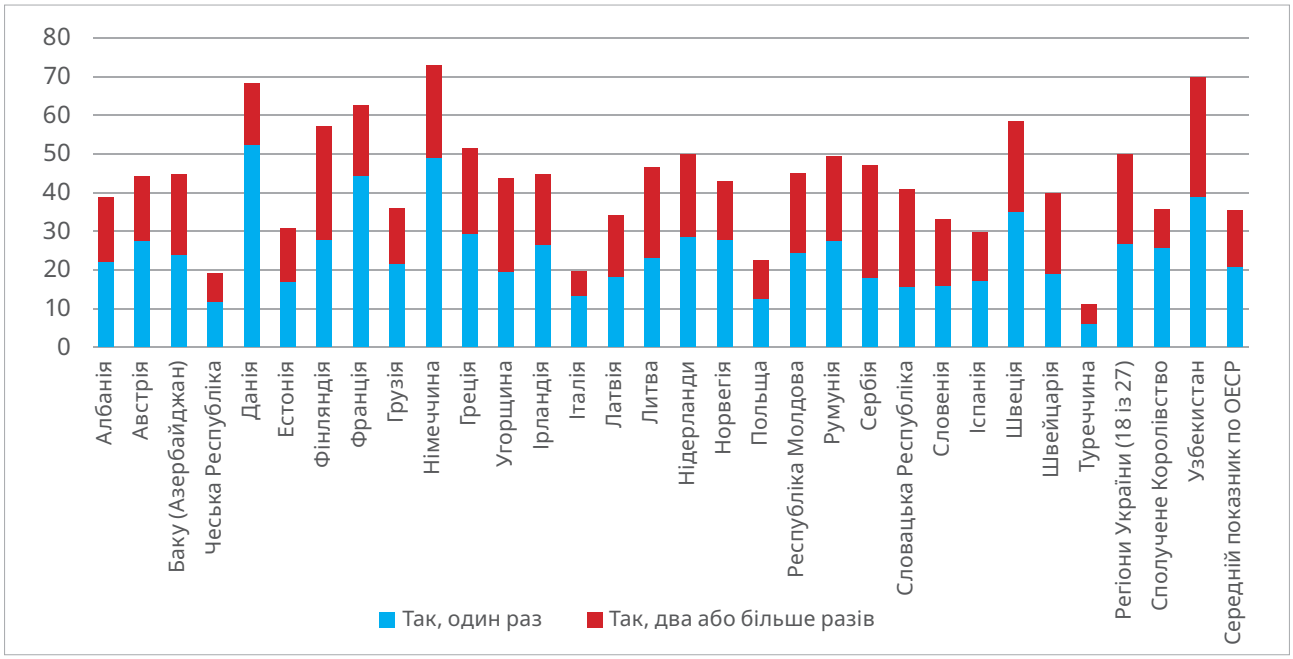
В Україні одним із ключових завдань системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) на рівні базової середньої освіти є підтримка учнів в усвідомленому виборі подальшої освітньої траєкторії після 9 класу — навчання в академічному ліцеї або закладі професійної чи фахової передвищої освіти. Є достатні підстави вважати, що довгострокові результати працевлаштування пов'язані з тим, як учні проходять різні етапи середньої освіти, зокрема наскільки активно вони залучені до навчання на рівні профільної середньої школи. Водночас досліджень, які безпосередньо вивчають зв'язок між взаємодією з роботодавцями ще на рівні базової середньої освіти та успішним переходом до профільної середньої освіти, значно менше. Важливим новим винятком є дослідження, проведене у Великій Британії. Опитування 806 молодих людей віком 19–26 років виявило статистично значущий зв'язок між більш активною взаємодією з роботодавцями до 16 років і низкою позитивних результатів після цього віку. Молоді люди, які частіше брали участь у таких заходах, повідомляли, що мали чіткіше уявлення про свої плани після 16 років, частіше досягали цілей, які ставили перед собою після 16 років (тобто на початку профільної середньої освіти), частіше вважали, що заняття й досвід, отримані у віці 16–18 років, виявилися корисними для них у довгостроковій перспективі. Взаємодія з роботодавцями до 16 років також була пов'язана з нижчою часткою молоді категорії NEET у віці 16–18 років.[76]

Спираючись на значний масив досліджень у цій сфері, ОЕСР зазначає, що найефективніша взаємодія з роботодавцями впродовж навчання має бути: реальною і безпосередньою; регулярною, а в багатьох випадках — обов'язковою; цінною для самих учнів, щоб вони відчували, що дізнаються щось нове й корисне; різноманітною, оскільки різні види діяльності сприяють розвитку різних знань, навичок і досвіду; частиною системної професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти); адаптованою до інтересів, життєвих обставин і потреб конкретного учня; розпочатою якомога раніше (ще з початкової школи).[77]

[73] https://www.oecd.org/en/publications/voluntary-work-in-the-community_ae8726c8-en.html
[74] https://www.oecd.org/en/publications/teenage-part-time-working_0dd35152-en.html
[75] Mann, A., V. Denis and C. Percy (2020). «Кар'єрна готовність? Як школи можуть краще підготувати молодь до трудового життя в епоху COVID-19» (Career Ready?: How Schools Can Better Prepare Young People for Working Life in the Era of COVID-19). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/e1503534-en У публікації наведено аналіз даних PISA 2018, який показує, що робота неповний робочий час у підлітковому віці, волонтерство в громаді та участь у стажуваннях статистично значуще пов'язані з більшою впевненістю учнів у своїй здатності адаптуватися до незвичних ситуацій (с. 95).
[76] Див. також: Mann, A. et al. «Досвід роботи: минуле, сучасне та майбутнє» (Work Experience: Past, Present and Future). Education and Employers, London..
[77] ОЕСР (2021). «Як отримати найбільшу користь від взаємодії з роботодавцями у професійній орієнтації» (Getting the Most out of Employer Engagement in Career Guidance). OECD Education Policy Perspectives, № 36. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/fbbc3788-en

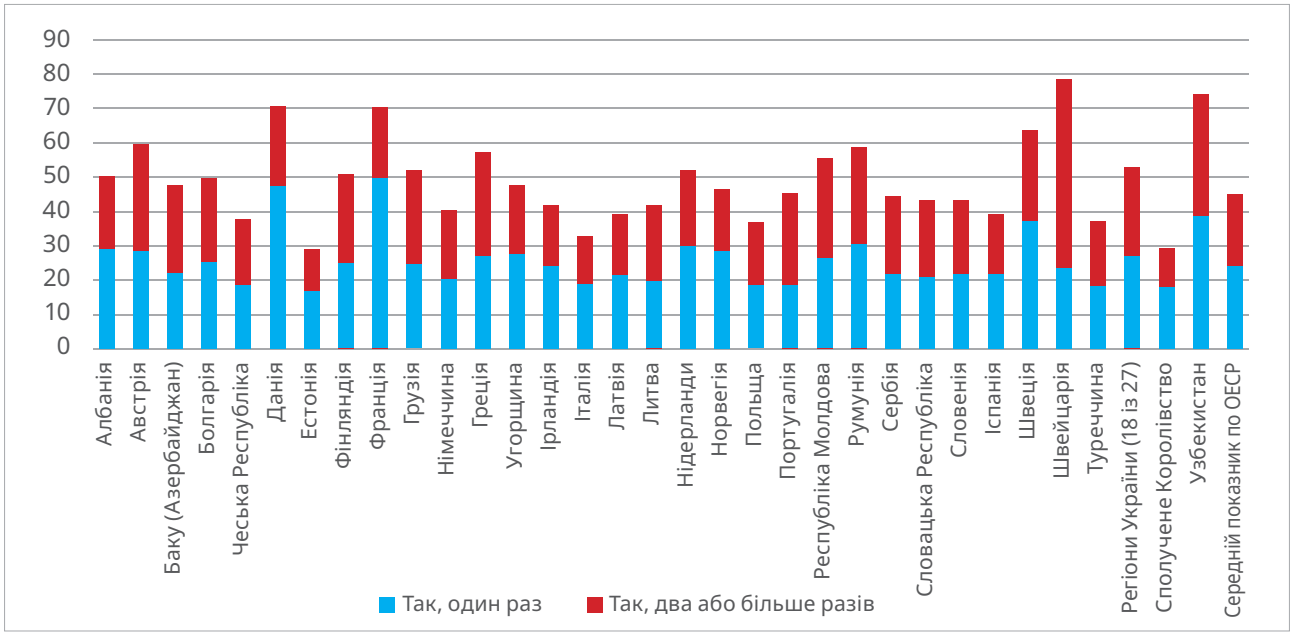
В Україні вже є значний досвід залучення роботодавців до кар'єрного розвитку підлітків. За даними PISA 2022, 15-річні учні в Україні брали участь у заходах за участю роботодавців не рідше, а за окремими показниками — частіше, ніж у середньому в країнах ОЕСР. Йдеться, зокрема, про ярмарки професій, відвідування робочих місць і спостереження за роботою фахівця, а також короткострокові стажування. Наведені нижче дані показують, що й у порівнянні з іншими європейськими країнами рівень участі українських учнів у таких заходах був досить високим. Водночас дані, зібрані після 2022 року, свідчать про суттєве скорочення такої взаємодії. Для України потреба відновити й розширити можливості безпосереднього знайомства учнів зі світом праці є особливо нагальною.

Рисунок 5. *Частка учнів, які проходили стажування. PISA 2022 — окремі країни Європи.*



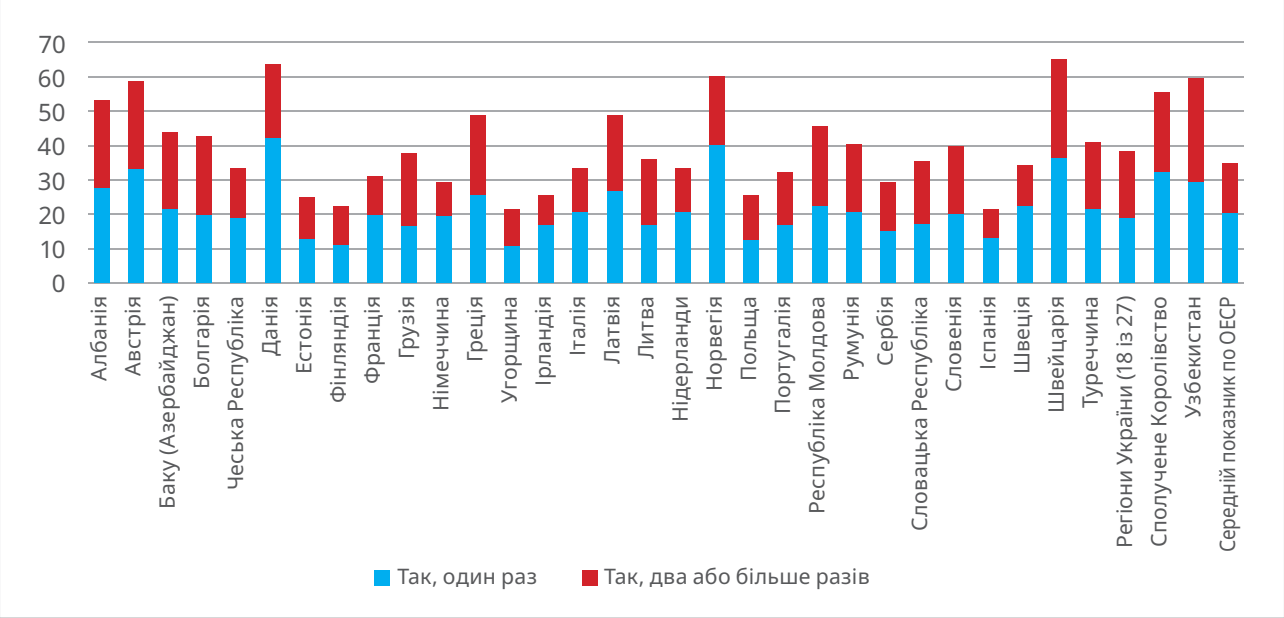
Джерело: PISA 2022: https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html#dashboard

Рисунок 6. *Частка учнів, які брали участь у спостереженні за роботою фахівця або відвідували робочі місця. PISA 2022 — окремі країни Європи.*



Джерело: PISA 2022: https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html#dashboard

Рисунок 7. *Частка учнів, які відвідували ярмарок професій. PISA 2022 — окремі країни Європи.*



Джерело: PISA 2022: https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html#dashboard

Під час інтерв'ю представники одного з українських ліцеїв розповіли про багаторічну практику кар'єрного розвитку учнів, важливим елементом якої є взаємодія з роботодавцями та представниками різних професій. Зокрема, у ліцеї:

- ще з початкових класів щотижня проводять «дні професій», під час яких батьки приходять до школи й розповідають учням про свою роботу;
- учням 8–9 класів допомагають досліджувати різні професії;
- щороку проводять Фестиваль професій, на який запрошують випускників школи та батьків. Вони розповідають про себе й свою професійну діяльність, а потім спілкуються із заздалегідь визначеними учнями й відверто обговорюють особливості своєї роботи;
- учні також можуть самі пропонувати, з представниками яких професій вони хотіли б зустрітися.

Українська практика, коли учні самі можуть пропонувати, з представниками яких професій вони хотіли б зустрітися, допомагає активніше залучати їх до власного кар'єрного розвитку. Такі пропозиції можна збирати, наприклад, за допомогою опитувань, які проводять самі учні серед однолітків. Учні також можуть долучатися до пошуку потенційних партнерів, запрошувати їх до участі у шкільних заходах і допомагати в їх організації.

Кар'єрний розвиток підлітків потребує регулярної взаємодії з роботодавцями та представниками різних професій. Така система має бути ефективною (тобто забезпечувати учням якомога кращі можливості), справедливою (враховувати додаткові бар'єри, з якими окремі учні стикаються більше за інших) і раціонально організованою (давати змогу досягати цих результатів із мінімальними витратами ресурсів, зокрема уникаючи дублювання зусиль). У багатьох освітніх системах для цього працюють спеціальні організації-посередники, які допомагають

координувати взаємодію між школами та світом праці.[78] Така підтримка потрібна тому, що організувати змістовну співпрацю з роботодавцями на практиці непросто. Працівники школи, а іноді й самі учні, спочатку мають визначити, який саме досвід або захід буде корисним для кар'єрного розвитку, а потім знайти відповідних фахівців чи роботодавців, які готові й можуть долучитися. Йдеться про пошук відповідних партнерів для конкретних потреб учнів. Якщо не обмежуватися зверненнями до батьків та інших уже наявних контактів, такий пошук потребує додаткової роботи, дослідження й часу. Тому, коли школи мають самостійно організовувати подібні можливості без скоординованої зовнішньої підтримки, зростає ризик, що вони будуть менш якісними, менш доступними для різних груп учнів і вимагатимуть більше ресурсів.[79]

Організації-посередники можуть активно сприяти співпраці роботодавців зі школами на рівні громади або кількох сусідніх громад. Вони безпосередньо працюють із роботодавцями (насамперед із великими та стратегічно важливими для регіону підприємствами) і допомагають налагоджувати їхні зв'язки із закладами освіти. Такі організації формують бази контактів, допомагають розв'язувати як типові, так і нестандартні проблеми, що виникають під час організації профорієнтаційних заходів, а також проводять спільні події, зокрема ярмарки професій для всіх учнів або для окремих цільових груп. В Україні є ризик, що за нової моделі шкільної освіти закладам базової середньої освіти стане складніше підтримувати зв'язки з роботодавцями та закладами вищої освіти, особливо якщо ті зацікавлені в такій співпраці передусім із метою залучення майбутніх працівників або студентів. Місцеві організації-посередники, які одночасно працюватимуть із базовими середніми школами, академічними ліцеями, а за потреби й закладами професійної освіти, дадуть змогу ефективніше використовувати спільні ресурси, зменшити навантаження на окремі школи та спростити взаємодію з роботодавцями.

Онлайн-інструменти, про які йдеться нижче, можуть додатково підвищити ефективність, справедливість і раціональність такої системи. Наприклад, модель **Inspiring the Future («Надихаємо майбутнє»)**, яка передусім допомагає школам організовувати зустрічі з представниками різних професій, побудована так, що працівники кожної школи самі визначають, кого саме вони хочуть запросити. Це дає змогу краще добирати учасників відповідно до потреб учнів. Водночас робота програми на національному рівні дозволяє проводити цільові кампанії для тих груп учнів, які стикаються з додатковими бар'єрами, а сам процес налагодження контакту значною мірою автоматизований. Система швидко й безпосередньо з'єднує відповідального працівника школи з людиною, яка може ухвалити рішення про участь від імені роботодавця. Онлайн-програми також значно простіше популяризувати на національному рівні за допомогою одного зрозумілого заклику (наприклад, «відвідайте цей сайт») та поширювати через національних партнерів, зокрема об'єднання роботодавців і галузеві професійні асоціації.[80]

[78] Mann, A. et al (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London: https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2026/06/WorkEx-report_June2026_FINAL.pdf.
[79] Chambers, N. (2020). «Чотири принципи ефективної взаємодії роботодавців із системою освіти» (Four Principles That Guide the Best Employer Engagement in Education). У: Mann, A. et al. «Робота мрії? Кар'єрні прагнення підлітків і майбутнє праці» (Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://issuu.com/oecd.publishing/docs/dream_jobs_teenagers__career_aspirations_and_the_f. ОЕСР (2025). «Стан підготовки підлітків до кар'єри у світі» (The State of Global Teenage Career Preparation). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en
[80] Chambers, N. (2022). «Надихаємо майбутнє: як зробити співпрацю роботодавців зі школами швидкою та простою» (Inspiring the Future: Making It Quick and Easy for Employers to Work with Schools). У: ОЕСР. «Зустріч із майбутнім: яку користь отримують роботодавці, допомагаючи молоді підготуватися до кар'єри» (Meet the Future: How Employers Gain from Helping Young People Get Career Ready). Офіс публікацій ОЕСР, Париж: https://issuu.com/oecd.publishing/docs/meet-the-future Див. також: https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/inspiring-the-future_2db1e5de-en.html

> ***Рекомендація 14.*** *МОН варто визначити, як відновити й надалі перевищити рівень взаємодії шкіл із роботодавцями, який існував до повномасштабного вторгнення 2022 року, зокрема через залучення організацій-посередників, які координуватимуть таку співпрацю на рівні громад, кількох сусідніх громад, а також на національному рівні через онлайн-інструменти.*

Аналіз ОЕСР свідчить про значну користь безпосередньої взаємодії підлітків із роботодавцями та представниками різних професій (зокрема через ярмарки професій і зустрічі з фахівцями) для вивчення можливих кар'єрних шляхів.[81] Дослідження показують: що більше таких зустрічей відбувається у підлітка до 16 років, то кращими можуть бути його подальші результати працевлаштування. [82] Такі результати часто пояснюють накопиченням соціального капіталу.[83] Запросити представника певної професії до школи значно простіше, ніж організувати відвідування учнями робочого місця, хоча в Україні вже існує добре розвинена практика і таких візитів.

Зустрічі з представниками професій можна проводити для всієї школи, окремої паралелі або класу. У менш формальному форматі подібне спілкування відбувається й на ярмарках професій. Однак у таких заходах учні часто залишаються переважно слухачами: лише частина з них має можливість поставити запитання й поспілкуватися безпосередньо. Ефективнішим може бути формат «кар'єрної каруселі». Учні працюють за столами в невеликих групах, а запрошені працівники або роботодавці по черзі переходять від однієї групи до іншої, проводячи з кожною по 10–15 хвилин. Такий формат створює більше можливостей для безпосереднього спілкування і фактично залучає до розмови кожного учня.[84]

Аналіз ОЕСР, що охоплює дані низки національних довготривалих досліджень, також послідовно підтверджує зв'язок між кращими результатами працевлаштування та іншими видами кар'єрного розвитку, які передбачають безпосередню взаємодію з роботодавцями. До них належать: відвідування робочих місць і спостереження за роботою фахівця[85]; заходи з розвитку навичок подання заявок на роботу та проходження співбесід; програми кар'єрних траєкторій[86]; волонтерство у громаді[87]; робота неповний робочий час[88]; а в багатьох дослідженнях — також обговорення кар'єрних планів[89] і організовані школою стажування або практика на робочому місці.[90]

> ***Рекомендація 15.*** *МОН варто розробити для шкіл рекомендації, які заохочуватимуть їх залучати учнів до тих форм кар'єрного розвитку за участю роботодавців, ефективність яких найкраще підтверджена міжнародними дослідженнями.*

Досвід у реальному робочому середовищі. Під час інтерв'ю, проведених в Україні, стало очевидно, що для спрощення участі учнів у різних видах діяльності на робочих

[81] Covacevich, C. et al. (2021). «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/cec854f8-en
[82] https://www.oecd.org/en/publications/career-talks-with-guest-speakers_93594cb3-en.html
[83] Kashefpakdel, E. T., & C. Percy (2017). «Кар'єрна освіта, яка дає результат: економічний аналіз на основі Британського когортного дослідження» (Career Education That Works: An Economic Analysis Using the British Cohort Study). Journal of Education and Work, 30:3, 217–234
[84] Див.: https://resources.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/2021-09/Careers%20events.%20What%20works.pdf
[85] ОЕСР (2022). «Спостереження за роботою фахівця: рекомендації щодо ефективної організації заходу з кар'єрного розвитку» (Job Shadowing: A Guide to Delivering an Effective Career Development Activity), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/614f4e25-en.
[86] Herdman, P. et al. (2024).«Інновації у програмах кар'єрних траєкторій у п'яти країнах» (Innovation in Career Pathways across Five Countries), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/742bcd05-en.
[87] ОЕСР (2025). «Волонтерство у громаді: рекомендації щодо ефективної організації заходу з кар'єрного розвитку» (Voluntary Work in the Community: A Guide to Delivering an Effective Career Development Activity), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/ae8726c8-en.
[88] ОЕСР (2025). «Робота неповний робочий час у підлітковому віці: як школам посилити переваги та зменшити ризики для учнів середньої школи» (Teenage Part-Time Working: How Schools Can Optimise Benefits and Reduce Risks for Secondary School Students), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/0dd35152-en.
[89] ОЕСР (2021). «Обговорення кар'єрних планів: чому учням важливо говорити про своє професійне майбутнє з учителями, рідними та друзями» (Career Conversations: Why It Is Important for Students to Talk about Their Futures in Work with Teachers, Family and Friends), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/15b83760-en.
[90] ОЕСР (2025).«Стажування для учнів загальноосвітніх програм середньої школи» (Internships for Secondary School Students in General Education), Офіс публікацій ОЕСР, Париж, https://doi.org/10.1787/0f020b75-en.

місцях (короткострокових стажуваннях, роботі неповний робочий час або волонтерстві у громаді) необхідно врегулювати низку правових питань. За інформацією, отриманою під час інтерв'ю в межах цього проєкту, нині до Кодексу законів про працю України готують зміни, які дадуть роботодавцям більше можливостей працевлаштовувати учнів у літній період і на умовах неповного робочого часу. Очікується, що це також полегшить організацію стажувань і спостереження за роботою фахівця, оскільки саме правові труднощі в цій сфері називали представники шкіл під час інтерв'ю. Важливо, щоб сім'ї, школи та роботодавці добре розуміли зміст і практичні наслідки цих суттєвих законодавчих змін.

> ***Рекомендація 16.*** *Уряду України варто забезпечити якнайшвидше усунення будь-яких бар'єрів, що перешкоджають учням отримувати досвід у реальному робочому середовищі, зокрема через спостереження за роботою фахівців, проходження практики та роботу з неповною зайнятістю.*

Взаємодія з роботодавцями у кар'єрному розвитку учнів з інвалідністю

Дослідження свідчать, що для учнів з інвалідністю особливо важливо забезпечити доступ до комплексної кар'єрної освіти, зокрема можливостей безпосереднього знайомства зі світом праці та набуття практичного досвіду ще під час навчання з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і необхідної підтримки. Такий досвід є вагомим чинником, що сприяє кращим результатам працевлаштування в довгостроковій перспективі.[91] Це цілком закономірно.

Безпосередньо знайомлячись зі світом праці, молоді люди, які стикаються з додатковими й часто значними бар'єрами, отримують можливість формувати людський, соціальний і культурний капітал. Такий досвід допомагає їм самим упевненіше почуватися на ринку праці, а потенційним роботодавцям — краще побачити їхні можливості й упевненіше розглядати їх як майбутніх працівників. Програми наставництва також статистично значуще пов'язані з кращими результатами навчання у школі та подальшого працевлаштування.[92] Багато роботодавців уже мають досвід роботи з учнями з інвалідністю, однак для інших такий досвід може бути новим. У них закономірно виникатимуть запитання й певні побоювання, на які школи мають бути готові відповідати.[93]

Доцільно очікувати, що стажування для таких учнів проводитимуться переважно (хоча й не винятково) на рівні профільної середньої освіти. На рівні базової середньої освіти важливо, так само як і для інших учнів, показати, що можливості для майбутнього працевлаштування справді існують і що самі учні можуть впливати на те, як вони рухатимуться до них. На національному рівні корисним навчальним ресурсом можуть стати відео за участю працівників з інвалідністю та їхніх роботодавців. Національна платформа, що налагоджує зв'язки між школами, роботодавцями та представниками різних професій, дає змогу проводити загальнонаціональні кампанії для пошуку й об'єднання усіх зацікавлених у підтримці учнів з інвалідністю. До такої спільноти

[91] Luecking, R. G., & Fabian, E. S. (2000). «Оплачувані стажування та успішне працевлаштування молоді в період переходу до трудового життя» (Paid Internships and Employment Success for Youth in Transition). Career Development for Exceptional Individuals, 23(2), 205–221. Carter, E. et al. (2011). «Літній досвід роботи в громаді для підлітків із поширеними видами порушень розвитку» (Community-Based Summer Work Experiences of Adolescents With High-Incidence Disabilities). The Journal of Special Education, 45(2), 89–103. Avellone, L. et al. (2023). «Огляд програм стажування та результатів працевлаштування молоді й молодих дорослих з інтелектуальними порушеннями та порушеннями розвитку» (A Scoping Review on Internship Programs and Employment Outcomes for Youth and Young Adults With Intellectual and Developmental Disabilities). Rehabilitation Counselors and Educators Journal, 12(1).

[92] Lindsay, S. et al. (2016). «Систематичний огляд програм наставництва, спрямованих на полегшення переходу молоді та молодих дорослих з інвалідністю до подальшої освіти й працевлаштування» (A Systematic Review of Mentorship Programs to Facilitate Transition to Post-Secondary Education and Employment for Youth and Young Adults with Disabilities). Disability and Rehabilitation, 38(14), 1329–1349.

[93] Riesen, T. & Oertle, K. M. (2019). «Організація навчання на робочому місці для учнів з інтелектуальними порушеннями та порушеннями розвитку: попереднє дослідження поглядів роботодавців» (Developing Work-Based Learning Experiences for Students with Intellectual and Developmental Disabilities: A Preliminary Study of Employers' Perspectives). Journal of Rehabilitation, 85(2), 27–36. Folguera Bellmunt, C. (2026). «Стажування з підтримкою: професійна підготовка та залучення до ринку праці учнів з інтелектуальними порушеннями та порушеннями розвитку» (Supported Internships: Vocational Training and Labor Inclusion for Students with Intellectual and Developmental Disabilities). Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 45(1), 86–100.

можуть входити люди, які слугують для учнів прикладом для наслідування, зокрема колишні випускники, а також роботодавці, готові долучатися до цільових заходів із кар'єрного розвитку (див. нижче).

> ***Рекомендація 17.*** *МОН варто розглянути можливість підтримки цільових програм, які допомагатимуть школам легко знаходити роботодавців і представників різних професій, готових підтримувати учнів з інвалідністю.*

Як налагодити взаємодію шкіл із роботодавцями та представниками різних професій ефективно, справедливо й без зайвих витрат: можливості онлайн-моделі

У своїх стратегіях професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) багато країн наголошують на важливості інформації про ринок праці. Водночас нерідко залишається поза увагою те, що системна взаємодія з роботодавцями є одним із найдієвіших способів забезпечувати учнів такою інформацією. Це інформація, яку учні отримують безпосередньо від людей зі світу праці. Після усвідомлення важливості такої взаємодії постає інше завдання: створити механізми, які допомагатимуть школам та учням налагоджувати контакти з роботодавцями й представниками різних професій так, щоб вони відповідали як кар'єрним прагненням учнів, так і національним потребам у кадрах.

У багатьох країнах для цього вже діють онлайн-системи, які допомагають школам і учням знаходити роботодавців та представників різних професій.[94] Однією з моделей, що заслуговує на особливу увагу, є **Inspiring the Future (ITF; «Надихаємо майбутнє»)**. На початковому етапі модель ITF була розроблена та впроваджувалася під наглядом партнерської ради, до якої входили керівники організацій, що представляли роботодавців, директорів шкіл, учителів і кар'єрних консультантів, а також уряд і державні установи. Мета ITF — зробити масштабну взаємодію між школами й роботодавцями простою та недорогою, водночас допомагаючи долати можливі бар'єри з обох сторін. Єдину національну платформу легко популяризувати як серед закладів освіти, так і серед роботодавців та представників різних професій. На ній можуть реєструватися окремі працівники шкіл, а також волонтери зі світу праці. Роботодавці можуть поширювати серед своїх працівників інформацію про можливість долучитися до такої волонтерської діяльності. Під час реєстрації працівники шкіл і волонтери зазначають, у яких регіонах країни вони перебувають та/або де готові співпрацювати. Волонтери також надають інформацію про свою професію та освітню або професійну траєкторію, яка привела їх до неї, зокрема про навчальні предмети, що виявилися особливо корисними. Крім того, вони можуть зазначити додаткову інформацію, зокрема про стать, інвалідність та етнічну належність, а також види заходів із кар'єрного розвитку, до участі в яких вони готові долучатися.

Система використовує картографічні технології, щоб знаходити потенційних волонтерів поблизу кожної школи. Далі працівник школи сам звертається до конкретних волонтерів і домовляється з ними про участь у відповідних заходах. Платформа дає роботодавцям і громадським організаціям змогу проводити та популяризувати волонтерські кампанії під власним брендом, зберігаючи корпоративну або проєктну ідентичність (технологія white labelling). Невелика національна команда стежить за належною роботою технологічної платформи, залучає

[94] Див. приклади з Франції (https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/proch-orientation-online-career-platform_53f07888-en.html та https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/les-metiers-en-direct-career-talks_26a3f49f-en.html), США (https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/careervillage-org-crowdsourcing-career-advice_efd68c57-en.html) та Іспанії (https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/empresas-que-inspiran-inspiring-companies-connecting-schools-to-companies-and-professionals_c4d9f0ad-en.html)



школи з регіонів, які представлені в системі недостатньо, а також цілеспрямовано працює з роботодавцями у пріоритетних галузях, де бракує волонтерів. Ця ж команда проводить загальнонаціональні кампанії, присвячені пріоритетним секторам економіки, а також окремим питанням (як-от забезпечення справедливого доступу з урахуванням гендеру, інвалідності чи місця проживання).

Модель допомагає зменшити одну з головних організаційних витрат, пов'язаних із взаємодією шкіл із роботодавцями: необхідність самостійно шукати представників світу праці з відповідним досвідом, які готові відгукнутися на запрошення школи. Якість взаємодії забезпечується тим, що саме працівник школи визначає, кого і для яких цілей запросити. Водночас витрати зменшуються завдяки тому, що школи отримують доступ до вже сформованої бази волонтерів у своєму регіоні. До такої моделі можна також інтегрувати контакти закладів фахової передвищої та вищої освіти, закладів професійної підготовки, а також інформацію про можливості для волонтерства. Національна платформа дає змогу поширювати успішні практики та збирати дані про результати роботи. Така модель уже використовується у Великій Британії[95], Ісландії[96] та Новій Зеландії[97] й може бути адаптована для використання через мобільні телефони. Дедалі частіше цю модель застосовують також для проведення масштабних онлайн-заходів, віртуальних зустрічей із представниками різних професій та інших дистанційних форматів. Це особливо важливо для подолання нерівності в доступі, пов'язаної з місцем проживання.[98]

Модель працює найефективніше, коли спирається на вже наявні професійні мережі та зв'язки між організаціями. З боку освіти до співпраці залучають професійні об'єднання, що представляють директорів шкіл, учителів і кар'єрних освітніх радників, а з боку світу праці — галузеві асоціації, профспілки та об'єднання роботодавців. Звернення до представників різних

[95] https://www.inspiringthefuture.org/
[96] https://staekkaduframtidina.is/
[97] https://www.inspiringthefuture.org.nz/
[98] https://www.inspiringthefuture.org/primary-futures/upcoming-virtual-events-for-pupils/

професій починається з дуже простого запитання: «Чи могли б ви приділити одну годину на рік, щоб розповісти школярам про свою роботу?» Від моменту запуску у 2012 році модель ITF дала змогу організувати майже 7 мільйонів контактів між учнями та представниками різних професій.

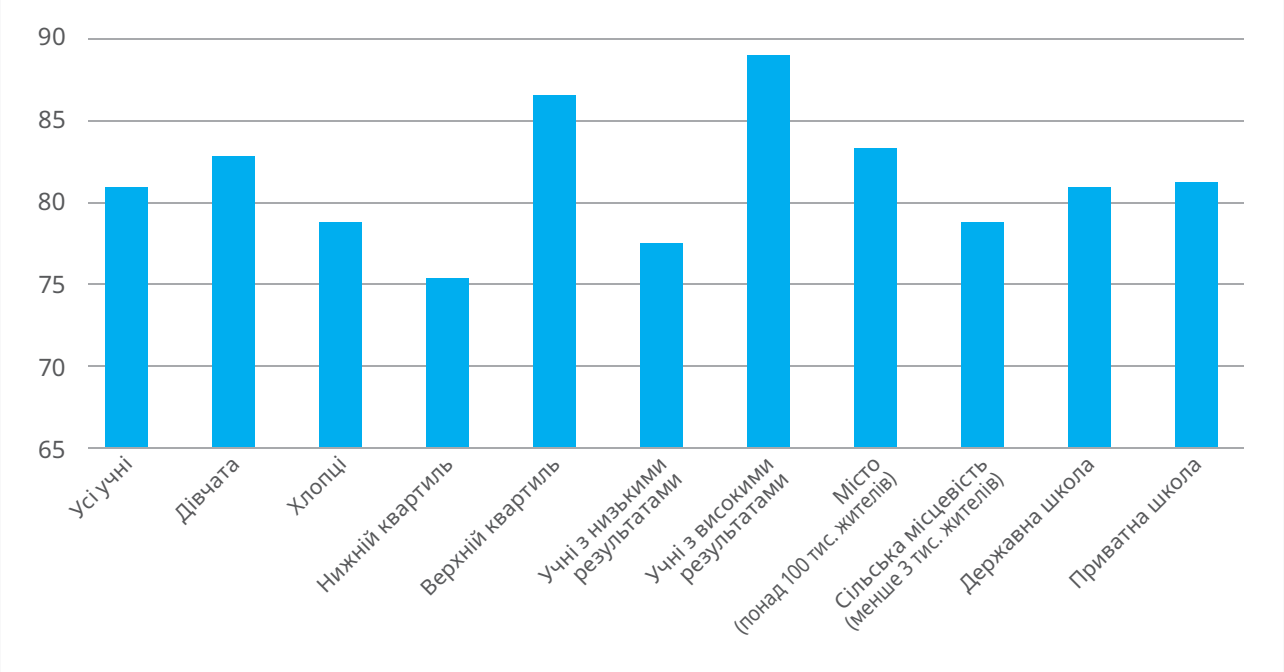
> ***Рекомендація 18.*** *МОН варто ретельно розглянути можливість запровадження національного онлайн-механізму, який дасть школам змогу швидко й легко знаходити роботодавців і представників різних професій, готових сприяти кар'єрному розвитку учнів.*

За допомогою подібних онлайн-механізмів школи також можуть створювати мережі своїх випускників. Випускників можна запрошувати ділитися власним освітнім і професійним досвідом із нинішніми учнями.[99]

Зручний доступ до необхідних ресурсів: онлайн-можливості

Як і в більшості країн, сьогодні найпоширенішим способом, у який підлітки в Україні займаються питаннями свого кар'єрного розвитку, є використання онлайн-ресурсів. За даними PISA 2022, 80% 15-річних учнів в Україні використовували інтернет для пошуку інформації про професії та кар'єрні можливості, а 70% — для вивчення можливостей подальшої освіти й професійної підготовки на рівні профільної середньої освіти та після її завершення.

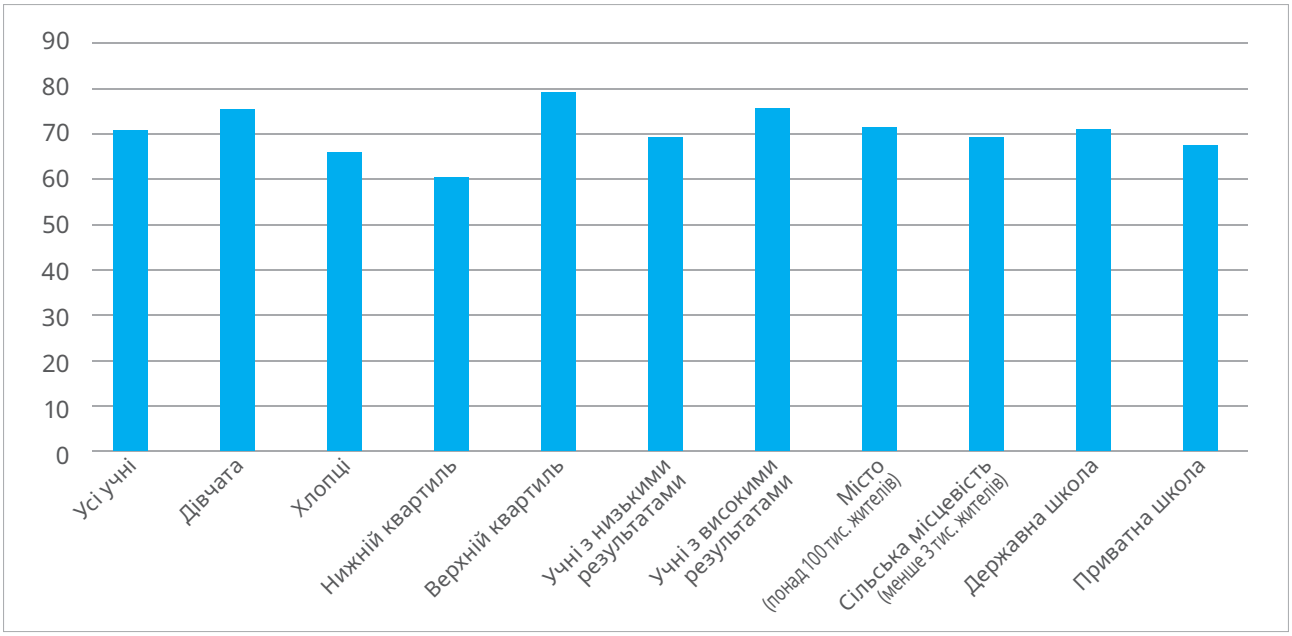
Рисунок 8. *Частка учнів в Україні, які зазначили, що шукали в інтернеті інформацію про професії та кар'єрні можливості. PISA 2022*



Джерело: PISA 2022. Регіони України (18 із 27).

[99] Більше інформації див.: https://www.funded.org.uk/partnerships/alumni/alumni-in-action/; https://www.futurefirst.org.uk/schools-alumni-week/; https://www.eudonet.com/fr/ressources/blog/plateforme-alumni-animation-reseau-anciens-eleves/; https://www.alumnly.com/alumnly-past-students-network

Рисунок 9. *Частка учнів в Україні, які зазначили, що шукали в інтернеті інформацію про освітні програми рівнів ISCED 3–7. PISA 2022*



Джерело: PISA 2022. Регіони України (18 із 27).

Є вагомі підстави вважати, що ширше використання цифрових технологій у професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні (кар'єрній освіті) сприятиме підвищенню ефективності, раціональності та справедливості такої підтримки. Цифрові інструменти можуть розширити доступ до актуальної й своєчасної інформації та заходів із кар'єрного розвитку, зменшити витрати завдяки скороченню навантаження на кар'єрних радників, а також забезпечити ресурси, які краще відповідають потребам учнів, що потребують додаткової підтримки. Водночас, як застерігає ОЕСР, ці переваги не виникають автоматично. Порівняння даних PISA за 2012 і 2022 роки показує, що в країнах, для яких наявні відповідні дані, використання цифрових технологій у кар'єрному розвитку учнів значно зросло. Попри це:

- немає чітких свідчень того, що більша частка учнів почала безпосередньо спілкуватися з кар'єрними освітніми радниками;
- рівень кар'єрної невизначеності різко зріс;
- цифрова нерівність, пов'язана із соціально-економічним становищем, залишається значною — як щодо доступу до цифрових ресурсів, так і щодо вміння ними користуватися. В Україні учні з менш сприятливим соціально-економічним становищем на 11 відсоткових пунктів рідше використовують інтернет для пошуку інформації про кар'єрні можливості й на 18 відсоткових пунктів рідше для пошуку інформації про освітні програми після завершення середньої освіти, ніж їхні однолітки з більш сприятливим соціально-економічним становищем.

ОЕСР також звертає увагу на значну різноманітність цифрових програм, призначених для підтримки кар'єрного розвитку. Проаналізувавши десять моделей онлайн-зустрічей із представниками різних професій, ОЕСР встановила, що такі заходи можуть проводитися наживо або бути записаними, передбачати лише перегляд або активну взаємодію (наприклад, із ведучим на екрані чи через запитання учнів і вчителів). Відео можна знімати безпосередньо

на робочому місці або у форматі звернення до камери. Деякі матеріали монтують і доповнюють музичним супроводом. Частина розрахована на перегляд із використанням гарнітур віртуальної реальності, а інші створені так, щоб слугувати основою для подальших занять і завдань. Тривалість відео становить від однієї хвилини до однієї години; деякі формати також передбачають асинхронну участь.[100] Водночас гостро бракує незалежних досліджень, які покажуть, як учні сприймають різні онлайн-формати професійної орієнтації, чим це сприйняття відрізняється від їхнього ставлення до традиційної очної роботи та чим зумовлені такі відмінності.[101]

Очевидно, що Україні вдалося створити низку онлайн-ресурсів для учнів, які навчаються як очно, так і дистанційно. Серед прикладів:

1. **Всеукраїнський проєкт профорієнтації і побудови кар'єри -** https://hryoutest.in.ua/

2. **Мапа Кар'єр -** https://ua.mapakarier.org/

3. **Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри від ДСЗ -** https://profi.dcz.gov.ua/

Однак під час інтерв'ю, проведених у межах цього проєкту, стало очевидно, що цифрові ресурси з професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) в Україні є розрізненими. Протягом останнього десятиліття багато країн інвестували у створення єдиного порталу, на якому зібрано ресурси для кар'єрного розвитку, призначені для шкіл. У цифрову добу кількість таких матеріалів різко зросла, тому школам (особливо там, де кар'єрні освітні радники лише нещодавно пройшли підготовку) потрібна допомога в тому, щоб легко знаходити й упевнено використовувати ресурси, які найкраще відповідають їхнім потребам. Під час створення такого порталу для України варто передбачити можливість розміщення наведених нижче ресурсів.

Для вчителів і кар'єрних освітніх радників:

- плани занять, матеріали та інструменти з кар'єрного розвитку; матеріали, що показують зв'язок навчальних предметів із кар'єрними можливостями; ресурси й завдання для інтеграції кар'єрної освіти до різних предметів; інструменти для налагодження зв'язків із роботодавцями, представниками різних професій і закладами освіти; можливості обмінюватися досвідом і навчатися одне в одного; інформація про національні, регіональні та місцеві заходи; інформація про вимоги до безперервного професійного розвитку та відповідні можливості; основні документи щодо державних вимог, рамок якості, моніторингу й оцінювання тощо.

[100] ОЕСР (2024). «Цифрові технології у професійній орієнтації молоді: можливості та виклики» (Digital Technologies in Career Guidance for Youth: Opportunities and Challenges). OECD Education Policy Perspectives. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en

[101] ОЕСР (2024). «Цифрові технології у професійній орієнтації молоді: можливості та виклики» (Digital Technologies in Career Guidance for Youth: Opportunities and Challenges). OECD Education Policy Perspectives. Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en. Tanner, E. and R. Samson (2026). «Орієнтування в майбутньому: огляд сучасного використання ШІ у професійній орієнтації молоді» (Navigating the Future: A Landscape Review of AI in Career Guidance for Young People). Nuffield Foundation and Ada Lovelace Foundation. В одному з нещодавніх досліджень, проведених в Англії, на основі даних, отриманих від молодих людей і кар'єрних радників, вивчали короткострокові віртуальні стажування, які стають дедалі поширенішими у світі. Молоді люди, які мали досвід і віртуального, і очного стажування, значно вище оцінювали традиційний очний формат. Водночас вони вважали, що віртуальні стажування можуть бути корисними для окремих учнів і за певних обставин. — Mann, A. et al. (2026). «Досвід роботи: минуле, сьогодення, майбутнє» (Work Experience: Past, Present, Future). Education and Employers, London.

Для батьків і піклувальників:

- пояснення можливих освітніх і кар'єрних траєкторій; ключові дати й терміни; рекомендації щодо того, як допомагати дитині ухвалювати освітні та кар'єрні рішення; поради щодо того, як обговорювати з дитиною її кар'єрні плани.[102]

Для учнів, їхніх сімей і кар'єрних освітніх радників:

- інформація про ринок праці;

- описи професій, зокрема основних завдань, необхідних навичок та умов праці; інформація про майбутні тенденції та нові сектори економіки; діапазони заробітної плати та можливості професійного зростання; дані про ринок праці на регіональному й національному рівнях; інформація про затребувані навички та ризики автоматизації; вимоги для входження в певну професію або сферу діяльності;

- інструменти, які допомагають учням краще зрозуміти себе та сформувати уявлення про власну майбутню кар'єру, зокрема портфоліо;

- опитувальники професійних інтересів; інструменти для оцінювання сильних сторін і навичок; опитувальники щодо цінностей і мотивації; інструменти для вивчення кар'єрних можливостей з урахуванням особистісних характеристик; ресурси для ознайомлення з різними кар'єрними напрямами; матеріали, що показують зв'язок навчальних предметів із професіями; відео, інтерв'ю та розповіді про типовий робочий день представників різних професій; віртуальні екскурсії на робочі місця; історії людей із різним досвідом; інформація про нетрадиційні та нові професії.

Інформація про освітні траєкторії та перехід до наступного етапу освіти:

- можливості здобуття профільної середньої та подальшої освіти (у закладах професійної, фахової передвищої та вищої освіти, за програмами професійної підготовки, зокрема з навчанням на робочому місці); вимоги до вступу та порядок подання заяв; інструменти для пошуку освітніх програм; інформація про фінансування, стипендії та інші види фінансової підтримки; основні етапи й строки переходу до наступного етапу освіти.

Можливості для практичного знайомства зі світом праці, доступні учням:

- короткострокові стажування[103]; можливості для волонтерства; спеціалізовані програми, пов'язані з окремими навчальними предметами та професійними сферами; місцеві ресурси з вакансіями для молоді.

Професійна орієнтація та кар'єрне консультування для тих, хто не отримує достатньої підтримки у школі:

- контактна інформація кар'єрних освітніх радників і можливість записатися на консультацію; консультації через чат або повідомлення, потенційно із використанням штучного інтелекту (див. нижче).

[102] Наприклад: https://www.myworldofwork.co.uk/parents-and-carers/career-conversations-a-parents-guide
[103] Наприклад: https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/virtual-tet-virtual-work-experience_df641e4f-en.html

Ігрові елементи:

- вікторини та завдання; інтерактивні ігри, присвячені професіям і кар'єрному розвитку.[104]

Крім того, ефективні моделі мають забезпечувати доступність ресурсів для учнів із різними потребами. Для цього варто передбачити:

- адаптований контент для учнів, які потребують додаткової підтримки, зокрема озвучення тексту, можливість змінювати розмір шрифту тощо; багатомовні версії (де це доцільно); зрозумілу мову без зайвої професійної термінології; представлення різних груп учнів та різноманітних освітніх і кар'єрних траєкторій.

Прикладом комплексного підходу є ірландський портал CareersPortal.ie (https://careersportal.ie/). Спочатку його розробили самі фахівці-практики, а згодом він отримав державну підтримку. Портал містить зручні у використанні матеріали для працівників середніх шкіл, учнів і батьків та водночас є частиною ширшого ресурсу, розрахованого також на старші вікові групи. Це дає змогу створити цілісну систему ресурсів і ефективніше використовувати їх у ширшому масштабі. Подібний підхід застосовано у Франції на порталі Avenir(s): https://www.onisep.fr/avenir-s Водночас багато порталів пропонують ресурси, орієнтовані лише на учнів та їхні сім'ї. Хорошим прикладом такого підходу є норвезький портал Utdanning.no: https://utdanning.no/

В Україні є можливість доповнити ключовими ресурсами платформу «Всеукраїнська школа онлайн» (ВШО): https://lms.e-school.net.ua/. Це широко використовувана платформа для дистанційного та змішаного навчання учнів 1–11 класів, а також для методичної підтримки вчителів. Вона вже містить матеріали з 23 навчальних предметів. Надзвичайно важливо, щоб у підсумку користувачі мали єдиний зручний ресурс, де можна швидко знайти всі необхідні матеріали та легко ними скористатися.

> ***Рекомендація 19.*** *МОН варто розглянути можливість доповнити комплексну онлайн-платформу «Всеукраїнська школа онлайн» (ВШО) основними ресурсами для підтримки роботи та професійного розвитку кар'єрних освітніх радників, а також перевіреними матеріалами для молоді.*

Ресурси на основі штучного інтелекту. Системи штучного інтелекту вже давно використовують, щоб допомагати людям знаходити відповідні професії, кар'єрні траєкторії та вакансії, а також для аналізу ринку праці. На початку 2020-х років поява нового, значно універсальнішого покоління ШІ, зокрема таких систем, як ChatGPT, здатних виконувати широкий спектр завдань і вести значно природніший діалог із користувачами, спричинила стрімке зростання інтересу до можливостей використання ШІ у професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні (кар'єрній освіті).[105] Як і у випадку з цифровою професійною орієнтацією та кар'єрним консультуванням загалом, досі залишається багато відкритих питань щодо ефективності різних інструментів на основі ШІ та того, наскільки вони можуть бути співвідносними з традиційною очною підтримкою. Також очевидно, що хоча чатботи на основі ШІ відкривають значні можливості для того, щоб зробити професійну орієнтацію та кар'єрне консультування ефективнішими, менш витратними й доступнішими для різних груп учнів, їх використання пов'язане з певними ризиками. Як зазначено в нещодавньому огляді, проведеному у Великій Британії:

[104] Наприклад: Чехія (https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/c-game-understanding-psychological-work-preferences-through-gaming_5c796df2-en.html).
[105] Опис одного з популярних чатботів на основі ШІ, розробленого за участю фахівців із професійної орієнтації, доступний на сайті ОЕСР: https://www.oecd.org/en/publications/observatory-on-digital-technologies-in-career-guidance-for-youth-odicy_e098122e-en/cici-the-24-7-careers-chatbot_9ccfd77d-en.html. Див. також: https://cicichat.co.uk/.

> *«За відсутності належного регулювання використання ШІ складно визначити, як урівноважити його потенційні переваги та ризики. Серед таких ризиків — необґрунтовані кар'єрні рішення, ухвалені на основі упереджених або неточних даних, а також загрози конфіденційності даних і безпеці користувачів. У міру поширення технологій ШІ важливо, щоб ті, хто ухвалює рішення щодо їх використання у професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні, розуміли, що таке ШІ, як він працює та за яких обставин його застосування може бути корисним, а за яких — ні».*[106]

Нещодавня рамкова система ЄС з професійної орієнтації впродовж життя також закликає до обережності. Країнам рекомендовано:

> *«Забезпечити, щоб постачальники та організації, які впроваджують системи ШІ у сфері професійної орієнтації впродовж життя, наскільки це можливо, забезпечували достатній рівень ШІ-грамотності своїх працівників та інших осіб, залучених до роботи із системами ШІ. Необхідно також враховувати особливості людей або груп людей, щодо яких ці системи застосовуватимуться (див. Акт ЄС про штучний інтелект)».*[107]

Якість інструментів на основі ШІ безпосередньо залежить від якості кар'єрної інформації, на якій вони ґрунтуються. Значна частина таких даних є загальнодоступною: наприклад, інформація про програми, які пропонують заклади освіти після завершення середньої школи, вимоги до вступу, а також дані з онлайн-оголошень про вакансії. Проте потрібні дані доступні не завжди. Особливо це стосується комплексної інформації про ринок праці та даних про подальші результати навчання і працевлаштування. Дослідження, проведене у Великій Британії, є особливо корисним для розробників політики. У ньому зазначено, що те, наскільки корисну кар'єрну інформацію можуть надавати інструменти ШІ, залежить від кількох чинників:

4. якості даних і їх відповідності поставленому запитанню;
5. рівня ШІ-грамотності користувача;
6. здатності користувача критично оцінювати отриману інформацію й не покладатися на неї беззастережно.

Автори огляду рекомендують розробникам політики:

- передбачити постійний професійний розвиток кар'єрних освітніх радників і координаторів. Така підготовка має охоплювати відповідальне й етичне використання ШІ, а також уміння пояснювати молоді, як нові технології змінюють освіту та ринок праці;
- розширювати доказову базу щодо ефективності таких інструментів і публікувати результати оцінювання, не обмежуючись лише враженнями користувачів, а вимірюючи також їхній вплив на результати, пов'язані з кар'єрним розвитком.

[106] Tanner, E. and R. Samson (2026). «Орієнтування в майбутньому: огляд сучасного використання ШІ у професійній орієнтації молоді» (Navigating the Future: A Landscape Review of AI in Career Guidance for Young People). Nuffield Foundation and Ada Lovelace Foundation.
[107] Cedefop (2026). «Рамкова система ЄС з професійної орієнтації впродовж життя: 18 рекомендацій щодо розвитку політики та систем» (An EU Reference Framework for Lifelong Guidance: 18 Guidelines for Policy and Systems Development). Офіс публікацій Європейського Союзу.

Було б дуже доцільно, щоб МОН самостійно проводило або замовляло дослідження надійності й практичної цінності різних інструментів ШІ як для підвищення ефективності роботи кар'єрних освітніх радників, так і для безпосереднього надання рекомендацій учням. Під час визначення того, які цифрові інструменти (на основі ШІ та інші) доцільно використовувати, одним із перспективних підходів може бути створення експертної групи із представників відповідних зацікавлених сторін, зокрема дослідницької спільноти та шкіл.[108]

> ***Рекомендація 20.*** *МОН або визначеному ним партнеру варто взяти на себе відповідальність за надання школам фахових рекомендацій і підтримки щодо якості цифрових інструментів, зокрема ресурсів на основі штучного інтелекту.*



Урахування гендерних чинників

Гострий дефіцит кадрів, з яким стикається Україна, робить особливо важливими й нагальними заходи, спрямовані на подолання гендерної сегрегації на ринку праці. Для України особливого значення набуває ширше залучення жінок до трудової діяльності. Серед молодих жінок значно вищими є як рівень безробіття (коли вони активно шукають роботу), так і частка молоді категорії NEET (коли вони її не шукають).

Вибір професії є одним із чинників, що підтримують гендерну сегрегацію на ринку праці. Довготривалі дослідження показують, що професійні очікування, які підлітки висловлюють ще під час навчання в середній школі, певною мірою дають змогу передбачити їхню майбутню

[108] Належне оцінювання пройшла лише дуже невелика частка цифрових ресурсів із професійної орієнтації. Обсерваторія ОЕСР з цифрових технологій у професійній орієнтації молоді (OECD Observatory on Digital Technologies in Career Guidance for Youth) врахувала цю проблему й передбачила, що кожен приклад практики, представлений на платформі, має бути рекомендований принаймні однією державною школою як корисний ресурс: https://www.oecd.org/en/toolkits/odicy.html?orderBy=mostRelevant&page=0.

професійну діяльність: у дорослому віці вони частіше працюють саме в тих професіях, які розглядали в підлітковому віці.[109] Водночас на професійний вибір впливають як культурно зумовлені гендерні уявлення й стереотипи, так і реальні умови праці. Тому уряду необхідно також вживати заходів для подолання гендерної дискримінації на робочих місцях. У деяких випадках побоювання молодих людей, що певне робоче середовище може бути несприятливим для людини їхньої статі, справді мають підстави. Однак це не завжди так, і молоді люди мають відчувати впевненість у тому, що можуть обирати професії та види діяльності, які традиційно не вважаються типовими для їхньої статі. Як зазначає OECP:

> *«Гендерні норми та стереотипи, засвоєні в ранньому віці в процесі соціалізації, у поєднанні з економічними, структурними та поведінковими чинниками впливають на вибір напряму навчання й рівня освіти залежно від статі. Зрештою це позначається на кар'єрних траєкторіях».*[110]

Ефективні заходи також мають комплексно враховувати гендерну сегрегацію, тобто усувати як бар'єри, що заважають дівчатам обирати професії, у яких традиційно переважають чоловіки, так і бар'єри, що стримують хлопців від вибору професій, у яких традиційно переважають жінки.[111]

Порівняно з багатьма іншими країнами Україна вже має досить міцне підґрунтя для подолання гендерних стереотипів у професійному виборі. Дані PISA 2022 показують, що Україна належить до небагатьох країн, де працювати у сфері природничих наук та інженерії планують більше дівчат (7,1%), ніж хлопців (6,5%). Ті самі дані показують, що в середньому у країнах OECP хлопці у 7,7 раза частіше, ніж дівчата, планують працювати у сфері ІКТ, тоді як в Україні ця різниця становить 3,8 раза: таку професійну перспективу розглядають 6,3% дівчат і 24% хлопців. В Україні дівчата також значно частіше, ніж у середньому у країнах OECP, розглядають кваліфіковані робітничі та ремісничі професії (основна група 7 Міжнародної стандартної класифікації професій). В Україні хлопці планують обрати такі професії у 1,7 раза частіше за дівчат (18,8% проти 11%), тоді як у середньому у країнах OECP — у 7,6 раза частіше. Водночас щодо професії вчителя гендерний розрив в Україні є більшим. У середньому у країнах OECP дівчата у 2,5 раза частіше за хлопців планують стати вчителями, тоді як в Україні — у 3,7 раза частіше (4,9% дівчат проти 1,3% хлопців). У середньому у країнах OECP працювати медсестрою, медбратом або акушеркою планують 3% хлопців і 7,6% дівчат. В Україні, за даними PISA 2022, хлопці про такий професійний намір практично не повідомляли, а серед дівчат його зазначили лише 0,3%.

Щодо участі в заходах із кар'єрного розвитку між дівчатами й хлопцями помітні певні відмінності. Дівчата частіше долучаються до більш пасивних форм (наприклад, проходять опитування або шукають інформацію в інтернеті), тоді як хлопці частіше беруть участь у практичних заходах, зокрема стажуваннях і спостереженні за роботою фахівця, а також спілкуються з кар'єрним радником. В Україні дівчата також мають вищі професійні амбіції, ніж хлопці: 62,6% дівчат очікують у майбутньому працювати на керівних посадах високого рівня або у професіях, що потребують високої кваліфікації, порівняно з 52,2% хлопців (PISA 2022).

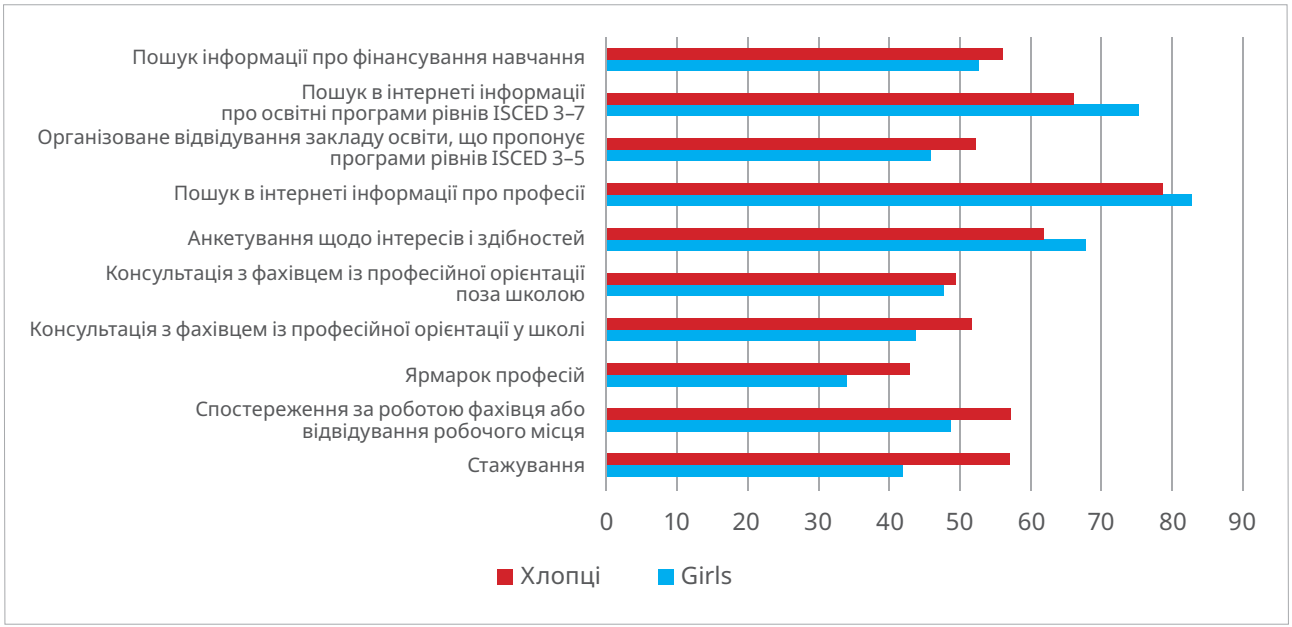
---

[109] Schoon, I. and E. Polek (2011). «Кар'єрні прагнення у підлітковому віці та професійні досягнення в дорослому житті: роль гендеру, соціального походження та загальних когнітивних здібностей» (Teenage Career Aspirations and Adult Career Attainment: The Role of Gender, Social Background and General Cognitive Ability). International Journal of Behavioral Development, 35(3), 210–217. Tai, R. et al. (2006). «Раннє планування кар'єри у сфері природничих наук» (Planning Early for Careers in Science). Science, 312(5777), 1143–1144. Bagnoli, A. et al. (2014). «Молодь, гендер і наука: чи приводить ранній інтерес до професійної діяльності у сфері науки, інженерії та технологій?» (Young People, Gender and Science: Does an Early Interest Lead to a Job in SET? A Longitudinal Review from the BHPS Youth Data). Опубліковано у: Schoon, I. & J. S. Eccles (eds.). Gender Differences in Aspiration and Attainment. Cambridge University Press.

[110] OECP (2025). «Гендерна рівність у світі, що змінюється: підсумки та подальші кроки» (Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward). Gender Equality at Work. Офіс публікацій OECP, Париж.

[111] OECP (2024). «Подолання соціальної нерівності засобами професійної орієнтації: висновки на основі міжнародних даних і практики» (Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice). Офіс публікацій OECP, Париж.

Рисунок 10. *Участь у заходах із кар'єрного розвитку з розподілом за статтю, Україна. PISA 2022.*



Джерело: PISA 2022. Регіони України (18 із 27).

Результати довготривалих досліджень однозначні: те, як молоді люди у віці приблизно 15 років бачать своє професійне майбутнє, має істотне значення. Це впливає на їхні подальші освітні та професійні траєкторії. Дані PISA показують, що в цьому віці професійні вподобання дівчат і хлопців у різних країнах значною мірою формуються під впливом гендерних стереотипів: дівчата традиційно частіше виявляють інтерес до професій, пов'язаних із роботою з людьми, а хлопці — до професій, пов'язаних із матеріальними об'єктами. Водночас дані PISA та інших досліджень свідчать, що професійні інтереси молоді не вкладаються в такий простий поділ. Багато молодих людей уже в дорослому віці зазначають, що хотіли б отримати у школі більше підтримки для ознайомлення з професіями, які традиційно не асоціюються з їхньою статтю. Посилення професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) в цьому напрямі може допомогти молодим людям незалежно від статі відкривати для себе професії, які справді відповідають їхнім інтересам, і водночас сприяти подоланню дефіциту кадрів у галузях, що мають стратегічне значення для країни.[112]

Ефективні підходи. В основі системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, яка враховує гендерні чинники, має лежати розуміння того, що учні зазвичай мало знають про професії, у яких представників їхньої статі небагато. Молоді люди нерідко несвідомо відкидають нетипові для своєї статі професійні варіанти, навіть не розглянувши їх належним чином, оскільки вже засвоїли сформовані в суспільстві уявлення про гендерні ролі.[113] Тому суспільні очікування можуть перешкоджати вільному розгляду професій, які традиційно не асоціюються з певною статтю. Однак недостатньо просто пояснити учням, що вибір такої професії є цілком прийнятним. У них можуть залишатися реальні побоювання щодо несприятливого ставлення на майбутньому робочому місці.[114]

[112] OECP (2024). «Подолання соціальної нерівності засобами професійної орієнтації: висновки на основі міжнародних даних і практики» (Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice). Офіс публікацій OECP, Париж. https://doi.org/10.1787/619667e2-en. Brussino, O. & J. McBrien (2022). «Гендерні стереотипи в освіті: політика та практики подолання гендерної стереотипізації в освітніх системах країн OECP» (Gender Stereotypes in Education: Policies and Practices to Address Gender Stereotyping across OECD Education Systems). Офіс публікацій OECP, Париж. https://doi.org/10.1787/a46ae056-en

[113] Erdmann, M. et al. (2023). «Вплив професійної орієнтації та консультування на гендерну сегрегацію: вибір спеціальності та продовження навчання у вищій освіті. Експериментальне дослідження» (The Impact of Guidance Counselling on Gender Segregation: Major Choice and Persistence in Higher Education. An Experimental Study). Frontiers in Sociology, 8.

[114] Francis, B. et al. (2005). «Гендерна рівність під час проходження молоддю практики на робочому місці» (Gender Equality in Work Experience Placements for Young People). Equal Opportunities Commission, London. Mann, A., V. Denis & C. Percy (2020). «Кар'єрна готовність? Як школи можуть краще підготувати молодь до трудового життя в епоху COVID-19» (Career Ready?: How Schools Can Better Prepare Young People for Working Life in the Era of COVID-19). Офіс публікацій OECP, Париж.

Тому ефективна підтримка має бути побудована у два етапи. Спочатку учням потрібно допомогти побачити, що професії, нетипові для їхньої статі, справді можуть бути для них реальним варіантом. Далі необхідно працювати з передбачуваними й цілком обґрунтованими запитаннями та побоюваннями, даючи можливість реалістично ознайомитися з умовами праці та досвідом людей на відповідних робочих місцях.

Як пояснює Williams (2019), спираючись на впливову теорію Готтфредсон про звуження професійного вибору, компроміс і формування власного професійного шляху, школи мають значні можливості впливати на те, як молоді люди бачать доступні їм професійні варіанти.[115] За Готтфредсон, на професійний вибір впливають психологічні та соціальні чинники, які поступово звужують коло професій, що людина вважає доступними для себе. Унаслідок цього вона може відмовлятися від власних прагнень і робити вибір відповідно до того, що, на її думку, суспільство вважає прийнятним з огляду на стать, соціальне походження чи етнічну належність.[116] Отже, гендерні уявлення фактично звужують для молодих людей коло професійних можливостей, які вони можуть обрати:

> *«Обираючи професію, людина намагається знайти той варіант, який найкраще відповідає її уявленню про себе, зважаючи на власні здібності, уявлення про різні професії та доступні можливості. У процесі звуження вибору та пошуку компромісу широкий спектр варіантів, які пропонує суспільство, поступово скорочується до значно меншого кола професій, що здаються прийнятними або бажаними. Цей процес починається ще в дитинстві, тому певні варіанти можуть бути відкинуті ще до того, як людина набуде достатнього життєвого досвіду для обґрунтованого вибору. Крім того, під час пошуку професії, яка найкраще відповідає уявленню людини про себе, одні елементи мають більшу вагу, ніж інші: 1) насамперед люди прагнуть зберігати той образ маскулінності або фемінності, який вважається соціально прийнятним; 2) дещо меншого, але все одно значного значення набуває збереження свого соціального статусу серед оточення; 3) і лише після цього враховується, наскільки професія відповідає особистим інтересам, уподобанням і потребам».*[117]

На прикладі можливого інтересу хлопців до професії медбрата *Williams* робить особливо важливий висновок:

> *«Уявлення учнів формуватимуться під впливом поширених у суспільстві поглядів і стереотипів щодо сестринської справи,* **якщо вони не матимуть безпосереднього досвіду або особистого знайомства з цією професією»**[118]*.*

Отже, професійну орієнтацію потрібно починати рано, адже гендерні стереотипи щодо професій помітні вже приблизно з п'ятирічного віку[119]. Як наголошує Williams, надзвичайно важливо давати учням можливість безпосередньо спілкуватися з людьми та набувати реального досвіду, який спростовує усталені гендерні уявлення, а також самостійно знайомитися з реальними умовами праці й освітніми та професійними траєкторіями у сферах, де представники однієї зі статей значно менш представлені. Моделі організації взаємодії на кшталт Inspiring the Future («Надихаємо майбутнє»), які залучають велику кількість потенційних волонтерів, дають змогу

[115] Williams, K. (2019). «Вибір кар'єри у сфері сестринської справи» (Nursing as a Career Choice). Огляд літератури, підготовлений для незалежного огляду сестринської освіти «Підготовка медичних сестер майбутнього» (Educating the Nurse of the Future). Australian Health Services Research.
[116] Gottfredson, L. S. (2002). «Теорія Готтфредсон про звуження професійного вибору, компроміс і самотворення» (Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation). У: D. Brown (ed.), Career Choice and Development, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 85–148.
[117] Williams, K. (2019). «Вибір кар'єри у сфері сестринської справи» (Nursing as a Career Choice). Огляд літератури, підготовлений для незалежного огляду сестринської освіти «Підготовка медичних сестер майбутнього» (Educating the Nurse of the Future). Australian Health Services Research.
[118] Williams, K. (2019). «Вибір кар'єри у сфері сестринської справи» (Nursing as a Career Choice). Огляд літератури, підготовлений для незалежного огляду сестринської освіти «Підготовка медичних сестер майбутнього» (Educating the Nurse of the Future). Australian Health Services Research.
[119] https://issuu.com/oecd.publishing/docs/future-at-five-gendered-aspirations-five-year-olds

проводити національні кампанії для пошуку жінок і чоловіків, які працюють у професіях, нетипових для їхньої статі, та допомагати школам налагоджувати з ними контакти.[120] У багатьох країнах діють і спеціалізовані програми, які потребують більше ресурсів, але водночас забезпечують учням глибший практичний досвід.[121]

Однією з популярних міжнародних моделей, яку варто розглянути і для України, є започаткована в Німеччині ініціатива Girls' Day («День дівчат») та Boys' Day («День хлопців»). Вона заохочує молодих людей віком від 10 до 18 років знайомитися з професіями, які традиційно асоціюються з іншою статтю. У Німеччині ця багаторічна ініціатива фінансується федеральним урядом, а реалізує її громадська організація Kompetenzz, яка співпрацює зі школами, роботодавцями, профспілками та іншими організаціями ринку праці. Спочатку школи заохочують учнів ознайомитися з різними професіями та обговорити пов'язані з ними гендерні стереотипи. Після цього учні можуть обрати коротку ознайомчу практику на робочому місці, зазвичай тривалістю один день, щоб ближче познайомитися з певною професією або можливістю навчання за програмою учнівства. Контакт між учнями та роботодавцями налагоджується через спеціальний вебсайт, який допомагає знаходити роботодавців, готових прийняти учасників програми. До ініціативи також долучилися університети, які заохочують школярів розглядати напрями вищої освіти, нетипові для їхньої статі. Такий формат покликаний сприяти взаємному навчанню: він дає змогу як молодим людям, так і роботодавцям переглянути власні усталені уявлення та стереотипи. Зазвичай щороку в Girls' Day і Boys' Day у Німеччині беруть участь понад 100 000 учнів.[122]

У межах ініціатив Girls' Day і Boys' Day школи отримують навчальні матеріали, які допомагають учням критично осмислювати, як виникають гендерні стереотипи та як вони можуть впливати на їхні життєві й професійні можливості. Німецька ініціатива Klischee Frei («Без стереотипів») пропонує партнерам широкий набір матеріалів через спеціальний вебсайт — www.klischee-frei.de. Вони покликані допомогти школам працювати з учнями над подоланням стереотипних уявлень про професії та підготувати їх до того, щоб отримати якомога більше користі від відвідування робочих місць. Учителям рекомендують виявляти й обговорювати стереотипні уявлення, ставлячи учням такі запитання: «Чи справді це стосується всіх дівчат і хлопців або всіх жінок і чоловіків? Чи стосується це особисто вас?» Іноді для таких обговорень хлопців і дівчат об'єднують в окремі групи. Серед доступних ресурсів:

- інформаційні матеріали з актуальними даними про участь жінок і чоловіків у професійній підготовці, освіті та на ринку праці;

- навчальні матеріали для роботи з дітьми й молоддю віком від 3 до 18 років, а також ресурси для батьків;

[120] https://www.inspiringthefuture.org/campaigns/inspiring-women/

[121] Наприклад, австралійська програма Women Building Australia («Жінки будують Австралію») забезпечує участь жінок із досвідом роботи в будівельній галузі у великих регіональних ярмарках професій. В Іспанії школа Colegio Legamar щомісяця проводить зустрічі з представниками різних професій у п'ятницю після обіду. Протягом 90 хвилин учні віком 15–18 років слухають трьох запрошених фахівців, які розповідають про свою роботу. Школа цілеспрямовано запрошує жінок і чоловіків із професій, у яких представники їхньої статі становлять меншість, а також регулярно опитує учнів, щоб під час вибору майбутніх гостей враховувати їхні інтереси. Для реалізації таких програм школам потрібен зручний доступ до достатньо широкого кола потенційних спікерів, які працюють у професіях, нетипових для їхньої статі. Тому деякі програми спеціально залучають таких волонтерів і допомагають школам легко встановлювати з ними контакт. Саме такий підхід використовує, наприклад, програма Фонду L'Oréal For Girls in Science («Для дівчат у науці»), завдяки якій школи можуть запрошувати жінок-науковиць і дослідниць, які навчаються в аспірантурі. Від 1998 року ці волонтерки провели зустрічі з тисячами учениць і учнів середніх шкіл. Такі зустрічі проводяться за єдиною структурою. Спочатку спікерки за допомогою презентації знайомлять учнів із професійними можливостями, які відкриває освіта у сфері природничих наук, розповідають про нестачу фахівців із відповідною освітою та недостатню представленість жінок у цій сфері. Два відео присвячені поширеним серед учнів стереотипним уявленням про наукові професії та місце жінок у науці. Після цього волонтерки розповідають про власний досвід і типовий робочий день та відповідають на запитання учнів. Наприкінці зустрічі учні отримують загальне уявлення про різноманіття напрямів навчання та професій у сфері науки. Рандомізоване контрольоване дослідження за участю 20 000 учнів віком 16–18 років у Парижі показало, що після таких зустрічей частка дівчат, які планували обрати програму вищої освіти природничо-наукового спрямування, зросла з 11% до 14,5% — Breda, T. et al. (2019). «Жінки як приклад для наслідування: ефективний спосіб заохотити дівчат продовжувати освіту у сфері природничих наук» (Role Models féminins: un levier efficace pour inciter les filles à poursuivre des études scientifiques). Institut des Politiques Publiques, HAL-02443152.

[122] Оцінювання Girls' Day, проведене організацією Kompetenzz у 2018 році, показало, що 38% підприємств-учасників одразу після заходу отримали запити щодо стажування або навчання за програмами учнівства від осіб тієї статі, яка зазвичай недостатньо представлена у відповідній сфері. Крім того, більш ніж для кожного п'ятого роботодавця участь у Girls' Day зрештою привела до працевлаштування жінки.

- приклади успішних практик, що допомагають робити вибір професії та напряму навчання без впливу гендерних стереотипів;

- доступ до спеціалізованих консультаційних служб, які підтримують юнаків у виборі нетипових для чоловіків освітніх і професійних траєкторій;

- можливості для налагодження контактів між школами та підприємствами, готовими підтримувати такі ініціативи.

У Швеції законодавство у сфері гендерної рівності покладає на школи відповідальність за надання учням професійної орієнтації та за те, щоб їхній вибір освіти й професії не визначався «статтю, соціальним походженням або культурою».[123] Це сприяло розвитку підходу критичного осмислення соціальних норм, який заохочує молодих людей критично ставитися до уявлень і правил, що в повсякденному житті часто сприймаються як самоочевидні. У Швеції цей підхід виявився корисним для того, щоб учителі, фахівці з професійної орієнтації та самі учні могли переосмислювати власні уявлення, пов'язані як із гендером, так і з сексуальною орієнтацією.[124] У межах такого підходу учасників заохочують ставити під сумнів те, що зазвичай сприймається як належне, краще розуміти вплив суспільного контексту на власні погляди, усвідомлювати дію соціальних норм і замислюватися над тим, як вони самі ставляться до цих норм та що можна змінити. Наприклад, це може передбачати критичне осмислення власних уявлень про те, що вважається «хорошою» кар'єрою, як можна поєднувати роботу й сімейне життя, а також усталеного поділу професій на «жіночі» та «чоловічі».

У схожому напрямі працює спільний проєкт Естонії, Ісландії та Литви, у межах якого було розроблено практичний посібник для кар'єрних освітніх радників, покликаний допомогти їм працювати з гендерними стереотипами.[125] Проєкт BREAK!, профінансований Європейським Союзом, зосереджується на тому, як кар'єрні освітні радники можуть протидіяти гендерно зумовленим відмінностям у професійному виборі, розвиваючи в молоді навички управління кар'єрою та залучаючи її до обговорення особливостей ринку праці. У посібнику використано різні медіаматеріали, зокрема телепрограми, з близькими й зрозумілими життєвими ситуаціями, які можна обговорювати й осмислювати. Також наведено низку практичних ідей, вправ і тем для дискусій, які кар'єрні освітні радники можуть використовувати під час роботи з групами учнів. Проєкт BREAK! допомагає учням критично осмислювати, як гендер впливає на участь людей у ринку праці. Він поєднує теоретичне пояснення природи гендерних стереотипів із практичними матеріалами для роботи з учнями.

Усі ці ініціативи об'єднує спільна мета — допомогти учням критично й особисто осмислити, як гендер впливає на участь у ринку праці. Найбільшу користь таке осмислення приносить тоді, коли воно спирається на надійну інформацію і доповнюється можливістю перевірити власні уявлення на практиці: безпосередньо познайомитися з робочим середовищем і поспілкуватися з людьми тієї самої статі, які працюють у сферах, де їхня стать представлена недостатньо. Саме так можна максимально розширити можливості учнів для навчання й усвідомленого

[123] Schulstok & Wikstrand (2020). «Гендерна рівність і професійна орієнтація в контексті країн Північної Європи» (Gender Equality and Career Guidance in a Nordic Context). У: Haug, E. et al. (eds.). Career and Career Guidance in the Nordic Countries. De Gruyter Brill.
[124] Wikstrand, F. (2019). «Критичне осмислення норм: метод забезпечення соціальної справедливості у професійній орієнтації» (Norm Criticism: A Method for Social Justice in Career Guidance). У: T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen (eds.). Career Guidance for Emancipation – Reclaiming Justice for the Multitude. New York: Routledge. Ефективна професійна орієнтація також має враховувати додаткові бар'єри для кар'єрного розвитку, пов'язані із сексуальною орієнтацією. Низка так званих досліджень із фіктивними заявками засвідчила поширеність дискримінації на ринку праці. У таких дослідженнях на реальні вакансії надсилають велику кількість заявок від вигаданих кандидатів (одного гетеросексуального кандидата та одного кандидата з числа ЛГБТК+), а потім порівнюють частоту позитивних відповідей роботодавців. В інших дослідженнях на основі адміністративних даних порівнювали рівень доходів у подібних групах людей. Короткий огляд відповідних досліджень див. на с. 83–85 у: OECP (2024). «Подолання соціальної нерівності засобами професійної орієнтації: висновки на основі міжнародних даних і практики» (Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/619667e2-en
[125] Kinkar, V. et al. (2019). «BREAK: рекомендації для кар'єрних консультантів» (BREAK: Guidelines for Career Counsellors). Tallinn University and Innove Foundation.

професійного вибору. МОН очевидно усвідомлює доцільність таких програм[126] і має хороші можливості використати нову систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній школі для того, щоб оцінити ефективність уже наявних програм[127], розробити нові навчальні матеріали та спростити налагодження зв'язків зі світом праці. Регулярне збирання даних про кар'єрні інтереси учнів та аналіз їхньої участі в різних напрямах профільної середньої освіти дають змогу оцінювати, чи вдається поступово зменшувати вплив гендерних стереотипів на їхні уявлення про майбутню кар'єру.

> ***Рекомендація 21.*** *З огляду на загрозу гострого дефіциту кадрів в Україні МОН варто невідкладно розглянути можливість запровадження ефективніших заходів для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному плануванні, приділяючи особливу увагу критичному осмисленню професійних можливостей і безпосередньому ознайомленню з ринком праці через взаємодію з роботодавцями.*

Моніторинг та оцінювання

Системи моніторингу й оцінювання зазвичай зосереджуються на самому процесі кар'єрного розвитку, а не на результатах, які цей процес має забезпечити. У контексті нової української системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) показники реалізації заходів можуть охоплювати таке: призначення підготовленого кар'єрного освітнього радника, оприлюднення шкільної програми професійної орієнтації, участь учнів у важливих видах діяльності, зокрема консультаціях із КОР, проходження психологічного оцінювання професійних інтересів і схильностей, а також участь у ярмарках професій. Такі показники є важливими на етапі впровадження масштабної національної програми. Водночас для оцінювання її успішності необхідно також розуміти, яких результатів очікують для самих учнів до завершення 9 класу й переходу до 10 класу. Аналіз низки довготривалих досліджень дає змогу визначити важливі чинники, пов'язані з кращими довгостроковими результатами. Запитання можна ставити безпосередньо учням.[128] Електронні портфоліо також дають можливість збирати важливі дані для управління системою (в анонімізованому вигляді). Зокрема, можна відстежувати, чи:

- формуються в учнів уявлення про майбутню професію, що дає змогу зіставляти їх із загальнонаціональним попитом роботодавців;
- планують учні продовжувати освіту або професійну підготовку;
- узгоджуються освітні плани з професійними намірами, що дає змогу виявляти можливу неузгодженість між ними;
- мають учні можливість спілкуватися з людьми, які працюють у професіях, що їх цікавлять;
- розуміють учні значення освіти для подальшого професійного розвитку;
- легко учням визначитися з наступними кроками після 9 класу;
- задоволені учні рішеннями, які ухвалили, після переходу до 10 класу.

[126] ЄФО (2022). «Огляд національної системи підтримки кар'єрного розвитку — Україна» (National Career Development Support System Review – Ukraine).
[127] Опитування молоді свідчать, що багато респондентів не знали про національні програми, які були доступні в середніх школах, де вони навчалися: https://ukraine.unfpa.org/en/publications/what-ukrainians-are-driven-when-choosing-profession-results-national-public-opinion
[128] Див., наприклад, практику штату Вірджинія, США — ОЕСР (2023). «Огляд кар'єрної готовності: Співдружність Вірджинія, США» (Career Readiness Review: The Commonwealth of Virginia, United States). Офіс публікацій ОЕСР, Париж.

Також можна збирати демографічні дані, щоб аналізувати, як на кар'єрний розвиток і плани на майбутнє впливають особисті характеристики учнів. На рівні школи ОЕСР узагальнила такі показники в межах проведеного у 2021 році огляду міжнародних довготривалих досліджень і визначила 14 запитань, які керівникам шкіл варто ставити, щоб оцінити свою систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування:[129]

1. Чи допомагає ваша школа всім учням регулярно спілкуватися з представниками різних професій через ярмарки професій і, особливо, зустрічі з фахівцями упродовж середньої освіти?

2. Чи має ваша школа програму відвідування робочих місць та/або спостереження за роботою фахівця, яка дає всім учням можливість ознайомитися з реальним робочим середовищем?

3. Чи навчає ваша школа учнів подавати заявки на роботу, зокрема готує їх до проходження співбесід?

4. Чи допомагає ваша школа учням переосмислювати свої поточні й заплановані освітні та професійні траєкторії з урахуванням того, що вони дізнаються про власні кар'єрні прагнення та вимоги професій, які їх цікавлять?

5. Чи знає ваша школа, чи обговорюють учні свої кар'єрні плани з іншими людьми?

6. Чи має ваша школа підхід, який заохочує такі обговорення й створює для них належні умови?

7. Чи може ваша школа бути впевненою, що до завершення середньої освіти всі учні матимуть безпосередній досвід перебування в реальному робочому середовищі?

8. Чи має кожен учень можливість щонайменше двічі спробувати себе у сфері діяльності, яка його цікавить?

9. Чи допомагає школа учням підготуватися до такого практичного досвіду, а потім осмислити отримані враження й зробити висновки? Чи знає школа, які професії учні розглядають для себе в майбутньому?

10. Якщо учні не визначилися з майбутньою професією, чи має школа механізм, який допомагає з'ясувати причини цієї невизначеності?

11. Чи знає школа, наскільки амбітними є кар'єрні плани її учнів, і чи має вона заходи, які заохочують їх ставити перед собою високі цілі та допомагають рухатися до них?

12. Чи знає школа, наскільки узгоджуються професійні та освітні плани її учнів?

[129] ОЕСР (2021). «Кар'єрна готовність під час пандемії: висновки нових міжнародних досліджень для закладів середньої освіти» (Career Readiness in the Pandemic: Insights from New International Research for Secondary Schools). Офіс публікацій ОЕСР, Париж.

13. Чи розуміють учні зв'язок між тим, що й як вони вивчають зараз, і своїми майбутніми можливостями працевлаштування?

Подібний підхід можна було б інтегрувати й в українську практику.

> ***Рекомендація 22.*** *МОН варто розглянути можливість розширити традиційний підхід до моніторингу й оцінювання: поряд із даними про реалізацію заходів збирати стратегічно важливу інформацію про досвід учнів і шкіл, а також про ставлення учнів до кар'єрного розвитку (з урахуванням висновків довготривалих досліджень).*

Об'єднання зусиль задля змін

В огляді системи підтримки кар'єрного розвитку в Україні, підготовленому Європейським фондом освіти у 2022 році, було рекомендовано відновити діяльність Ради з питань професійної орієнтації населення як національного координаційного органу, що об'єднує представників державного, приватного та громадського секторів, які працюють у сфері підтримки кар'єрного розвитку. В огляді зазначалося:

> *«Необхідно ширше застосовувати підхід до формування політики, що спирається на фактичні дані, приділяти більше уваги кінцевим отримувачам послуг із професійної орієнтації та відновити діяльність Ради з питань професійної орієнтації населення як національного координаційного органу. Пріоритетом для національних органів влади є координація та співпраця між представниками сфер освіти, зайнятості й молодіжної політики, однак чіткого бачення подальших кроків поки немає. Корисним може бути картування послуг, доступних людині на різних етапах життя: хто саме їх надає і на якій правовій основі. Це допоможе виявити прогалини, дублювання, напрями, що потребують подальшого розвитку, а також сфери, де необхідна краща координація».*[130]

Рамкова система ЄС з професійної орієнтації впродовж життя (2026) також наголошує на важливості національної координації та співпраці:

- Залучення ключових зацікавлених сторін, галузевих організацій та окремих фахівців зі сфер освіти, професійної підготовки й ринку праці може підвищувати обізнаність про можливості професійної орієнтації впродовж життя, а співпраця між ними сприяти підготовці якіснішої кар'єрної інформації.

- Належне врядування, стратегічне керівництво та посилення взаємодії між установами й зацікавленими сторонами на національному, регіональному та місцевому рівнях допомагають сформувати спільне бачення і стратегічний напрям інтеграції цифрових послуг із кар'єрного розвитку до національних стратегій електронного врядування. Це також сприяє сумісності державних цифрових послуг як усередині країни, так і між країнами та закріплює відповідні зобов'язання на інституційному рівні.

[130] https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/resources/career-development-support-system-review-ukraine

- Належне врядування, стратегічне керівництво та раннє залучення партнерів до розроблення послуг і мереж перенаправлення допомагають забезпечити безперервність і узгодженість підтримки, а також запобігати фрагментації та дублюванню роботи. Це дає змогу ефективніше використовувати інвестиції у розроблення та надання послуг і ресурсів із професійної орієнтації впродовж життя.

- Належне врядування та стратегічне керівництво особливо важливі з погляду самого користувача. Індивідуалізована професійна орієнтація потребує скоординованої роботи різних установ, а сама система професійної орієнтації відіграє важливу роль у поєднанні послуг і можливостей, які надають різні установи та організації. Потреба в такій координації особливо очевидна у сфері політики щодо безробіття та дострокового припинення навчання, а також упродовж усього життя людини, коли вона переходить між різними рівнями й секторами освіти, професійної підготовки та ринку праці.

- Координація і співпраця допомагають спільно відповідати на дедалі більший попит на послуги з професійної орієнтації завдяки чіткому розподілу функцій між різними службами та узгодженій політиці. Це дає змогу уникнути ситуації, коли вся система залежить лише від одного постачальника послуг, окремої установи або одного сектору.

Серед прикладів належної практики ЄС називає політику та системи, які:

- сприяють створенню національних координаційних органів або дослідницьких підрозділів, які допомагають розробляти стратегії, стежити за їх реалізацією та підтримувати їх упровадження;

- підтримують створення, розвиток і оцінювання механізмів координації та співпраці, як-от національні форуми з професійної орієнтації, міжвідомчі групи або спеціалізовані підрозділи з формування політики.[131]

Міжнародна організація праці також наголошує на важливості загальної організаційної структури врядування:

> *«Об'єднання всіх відповідних партнерів зі сфер освіти, професійної підготовки, зайнятості, молодіжної політики та соціальної інтеграції дає змогу узгодити чітку національну міжсекторну стратегію підтримки кар'єрного розвитку або інтегрувати професійну орієнтацію до ширшої політики у сферах освіти, професійної підготовки, зайнятості та соціального захисту, а також до національних стратегій і програм людського розвитку».*[132]

У документі зазначено:

> *«Завдяки міжнародній співпраці в багатьох країнах було об'єднано всіх ключових партнерів зі сфер освіти, професійної підготовки, зайнятості, молодіжної політики та соціальної інтеграції, зокрема відповідні міністерства, державні*

[131] Cedefop (2026). «Рамкова система ЄС з професійної орієнтації впродовж життя: 18 рекомендацій щодо розвитку політики та систем» (An EU Reference Framework for Lifelong Guidance: 18 Guidelines for Policy and Systems Development). Офіс публікацій Європейського Союзу. Міжвідомча група з професійної орієнтації (Inter-Agency Group on Career Guidance) також зазначає: «Важливо сформувати спільне національне бачення та стратегію на міжвідомчому рівні за участю міністерств, відповідальних за освіту, професійну підготовку, молодіжну політику, соціальний захист і зайнятість, а також проводити спільні консультації з представниками галузей, працівників та інших організацій громадянського суспільства» — https://www.cedefop.europa.eu/files/etf_cgc_leaflet_2025_en.pdf.
[132] МОП (2021). «Розвиток національних систем підтримки кар'єрного розвитку: шляхи посилення професійної орієнтації впродовж життя, кар'єрної освіти та підтримки кар'єрного розвитку працівників» (Developing National Career Development Support Systems: Pathways to Enhance Lifelong Career Guidance, Career Education and Career Development Support for Workers). Міжнародна організація праці, Женева.

установи, експертів і соціальних партнерів, щоб розглянути можливості для більш системної співпраці. У низці випадків державні службовці, представники зацікавлених сторін, практики та дослідники зустрічалися на щорічних конференціях із питань формування політики, що допомагало їм краще розуміти міжсекторний характер професійної орієнтації та кар'єрного консультування. Такі заходи нерідко ставали поштовхом до створення сталої представницької структури або органу, який виконував координаційну, консультативну, виконавчу та партнерську функції в національній системі професійної орієнтації та кар'єрного консультування, а також під час формування відповідної політики.

Під час створення такої структури необхідно визначити, який орган має повноваження і відповідальність за практичну реалізацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування, а також формування політики у цій сфері, а також на якому рівні має здійснюватися співпраця й координація. Щоб забезпечити якомога більший вплив на політику та врядування, потрібно налагодити взаємодію між усіма відповідними установами й міністерствами, зокрема у сферах освіти, зайнятості, професійної підготовки, молодіжної політики та соціального захисту. [...] Окрім національних форумів, у багатьох країнах створено подібні механізми координації на місцевому та регіональному рівнях».[133]

Як випливає з інтерв'ю з високопосадовцями, наразі МОН не вважає за потрібне створювати новий постійний координаційний орган, подібний до Ради з питань професійної орієнтації населення, яку було створено у 2009 році, а згодом ліквідовано. Це пояснюється тим, що між ключовими державними установами, зокрема Державною службою зайнятості, уже підтримується постійний діалог і здійснюється спільне використання ресурсів. Водночас МОН визнає потребу об'єднати ключові зацікавлені сторони для підтримки нової системи та було б зацікавлене в рекомендаціях щодо моделей координації, які застосовуються в інших країнах. Готовність Міністерства працювати із зацікавленими сторонами підтверджується тим, що воно вже ініціювало й організувало обговорення з ключовими партнерами, щоб узгодити їхні напрями роботи з планом упровадження МОН, уникнути дублювання зусиль і забезпечити, щоб будь-який формат координації спирався на вже наявні механізми та процеси.

Особливо корисні рекомендації щодо роботи таких координаційних структур пропонує МОП. Вони охоплюють як моделі координації «згори вниз», так і «знизу вгору», а також типові ризики й можливості кожного підходу. За нинішніх обставин особливо важливо забезпечити повноцінне залучення роботодавців до нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти). Однією з моделей, яку можна розглянути, є досвід Мальти. Національна мережа професійної орієнтації та кар'єрного консультування (National Career Guidance Network, NCGN) об'єднує 22 представників ключових зацікавлених сторін у сферах освіти, економіки та професійної орієнтації й кар'єрного консультування на Мальті. Це забезпечує широке представництво та міжсекторну співпрацю.

До основних завдань цієї мережі належать:

- посилення системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування, а також співпраці між сферами освіти, професійної підготовки й зайнятості;

[133] МОП (2021). «Розвиток національних систем підтримки кар'єрного розвитку: шляхи посилення професійної орієнтації впродовж життя, кар'єрної освіти та підтримки кар'єрного розвитку працівників» (Developing National Career Development Support Systems: Pathways to Enhance Lifelong Career Guidance, Career Education and Career Development Support for Workers). Міжнародна організація праці, Женева.

- розроблення національної політики у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування, узгодженої з національними стратегіями та стратегіями ЄС;
- розвиток навичок управління кар'єрою в учнів, працівників і людей, які шукають роботу;
- забезпечення справедливого доступу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування для всіх, із додатковою цільовою підтримкою груп, які недостатньо представлені;
- забезпечення постійних можливостей для професійного розвитку фахівців із професійної орієнтації та кар'єрного консультування;
- підтримка розвитку перспективних кар'єрних напрямів, зокрема у зеленій та цифровій економіці.

Мережа ставить перед собою такі завдання:

- розробити й оприлюднити нову Національну політику у сфері професійної орієнтації та кар'єрного консультування;
- створити й регулярно оновлювати реєстр послуг із професійної орієнтації та кар'єрного консультування;
- запустити інтерактивну онлайн-платформу, через яку користувачі зможуть отримувати доступ до послуг із професійної орієнтації та кар'єрного консультування;
- реалізовувати програми безперервного професійного розвитку для фахівців;
- проводити національну інформаційну кампанію про нові й перспективні професії та навички управління кар'єрою;
- регулярно проводити засідання комітету зацікавлених сторін і робочі зустрічі для отримання зворотного зв'язку;
- узгоджувати послуги з професійної орієнтації та кар'єрного консультування з Національною стратегією розвитку навичок Мальти та відповідними рамковими документами ЄС.[134]

> ***Рекомендація 23.*** *МОН варто визначити, як найкраще підтримати діяльність національного органу, що координуватиме розвиток і реалізацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), сприятиме співпраці між ключовими зацікавленими сторонами з державного й недержавного секторів, зокрема представницькими організаціями закладів середньої освіти, роботодавців і закладів вищої освіти.*

[134] https://nscmalta.gov.mt/the-national-career-guidance-network

Посилення аргументації на користь змін

Визнання внеску різних зацікавлених сторін та їх об'єднання в межах ефективної організаційної структури дає змогу сформувати спільну відповідальність за реалізацію поставлених завдань, використовувати партнерські мережі для ширшого залучення різних груп, перевіряти практичну здійсненність та ефективність запланованих заходів, а також краще розуміти труднощі, які перешкоджають повноцінній та ефективній роботі системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).

Існують різні способи забезпечити повноцінне залучення ключових зацікавлених сторін, зокрема представників органів державної влади та освітньої спільноти. Один із них — надання нових даних про характер проблем, з якими стикається Україна, та про можливості системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) реагувати на них.

Усвідомлення масштабу проблеми

Проблема, у розв'язанні якої система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) може відігравати важливу роль, має кілька вимірів. Дані, проаналізовані в межах цього проєкту, чітко свідчать, що Україна одночасно стикається з гострим дефіцитом кваліфікованих кадрів і значним відстороненням молоді від ринку праці, що проявляється у високих рівнях молодіжного безробіття та NEET. Наведені в цьому документі дані також показують, що значна частина молодих людей із високим рівнем кваліфікації не залучена до ринку праці, тоді як багато працівників зайняті у сферах, які не відповідають їхнім навичкам і кваліфікації. Ефективна система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) може допомогти подолати ці недоліки системи розвитку навичок і кваліфікацій.

Очевидно, що економічне відновлення України суттєво залежить від повернення мігрантів, а також від того, чи зможе більше молодих людей виходити на ринок праці добре підготовленими, особливо в галузях, що мають стратегічне значення для економіки. Дані про кар'єрні інтереси й очікування підлітків уже доступні. Порівняння професій, які вони планують обирати, з поточним і прогнозованим попитом на ринку праці дає змогу виявити невідповідність між потребами роботодавців і кар'єрними прагненнями учнів. Розуміння цієї проблеми також допомагає зосередити увагу зацікавлених сторін на необхідності посилення гендерної рівності на ринку праці. Регулярне збирання даних про плани учнів і їх зіставлення з потребами ринку праці дають змогу краще оцінювати, які навички й кваліфікації потенційно надходитимуть на ринок праці в майбутньому, а також виявляти невизначеність і тривоги, з якими стикаються молоді люди. Міжнародний досвід, розглянутий у цьому документі, також переконливо свідчить на користь того, щоб система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) значно більше спиралася на розвиток навичок управління кар'єрою. Це особливо важливо в умовах, коли учні мають самостійно вибудовувати власні освітні та професійні траєкторії й ухвалювати рішення в надзвичайно мінливому, невизначеному, складному та неоднозначному економічному середовищі.

Розуміння переваг, яких можна досягти завдяки ефективним діям.

В Україні бракує переконливих даних на національному рівні, які давали б змогу оцінити вплив якісної професійної орієнтації та кар'єрного консультування у середній школі. Даних

довготривалих досліджень, придатних для такого аналізу, немає, а адміністративні дані не дають достатніх підстав для впевнених висновків про зв'язок між професійною орієнтацією та кар'єрним консультуванням (кар'єрною освітою), які підлітки отримували в школі, і їхніми подальшими результатами працевлаштування. Навіть якби сьогодні були доступні ресурси для проведення якісного рандомізованого контрольованого дослідження, минуло б кілька років, перш ніж можна було б отримати надійні дані про результати його учасників на ринку праці.

Найкращою альтернативою є опитування молодих дорослих про їхній досвід професійної орієнтації та кар'єрного консультування у школі. Останнім часом з'явилося кілька моделей таких досліджень.[135] Вони не потребують багато часу й значних витрат та зазвичай охоплюють велику репрезентативну вибірку[136] молодих людей, переважно віком 19–26 років. Під час таких опитувань з'ясовують:

- їхній поточний статус (чи вони працюють, навчаються/проходять професійну підготовку або належать до категорії NEET), наскільки вони задоволені своїм шляхом після завершення школи та (якщо доречно) який рівень доходу мають;
- основні соціально-демографічні характеристики, зокрема стать, соціальне походження, місце проживання, найвищий здобутий рівень освіти та сімейне походження;
- які саме заходи з професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) вони пам'ятають зі шкільних років і як оцінюють отриману тоді підтримку;
- якої додаткової підтримки їм, на їхню думку, бракувало.

За допомогою регресійного аналізу можна з'ясувати, чи пов'язані нинішнє становище молодих людей, їхня задоволеність своїм професійним шляхом і рівень доходу з тим, у яких заходах із професійної орієнтації (окремо або в різних поєднаннях) вони брали участь у школі. Такі дані також дають змогу оцінити, наскільки справедливим був доступ різних груп молоді до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) і чи пов'язані відмінності в такому доступі з їхніми подальшими результатами.

Приклад з Іспанії показує, що молоді люди досить упевнено можуть пригадати свою участь у конкретних заходах із професійної орієнтації: 95% респондентів зазначили, що зробити це було досить легко або дуже легко.[137] Добре сформульовані запитання дають змогу порівняти тих, хто отримав найбільше й найменше кар'єрної підтримки, а також проаналізувати результати, пов'язані з участю в окремих видах діяльності.

[135] Див., наприклад: Mann, A., J. Diaz & S. Zapata Posada (2025). «Кар'єрна готовність у Мадриді, Іспанія: висновки за результатами опитування молодих дорослих віком 19–26 років» (Career Readiness in Madrid, Spain: Insights from a Survey of Young Adults (19–26)). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/73cdc17d-en. ОЕСР (2023). «Огляд кар'єрної готовності: Співдружність Вірджинія, США» (Career Readiness Review: The Commonwealth of Virginia, United States). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/a5ff0e6c-en. Mann, A. & C. Percy (2014). «Взаємодія роботодавців із середніми школами у Великій Британії: вплив на рівень заробітку молодих дорослих» (Employer Engagement in British Secondary Education: Wage Earning Outcomes Experienced by Young Adults). Journal of Education and Work, 27(5), 496–523. https://doi.org/10.1080/13639080.2013.769671. Moote, J., Archer, L., Henderson, M., Watson, E., DeWitt, J., Francis, B., & Holmegaard, H. (2025). «Що більше, то краще: дослідження зв'язку між досвідом професійної орієнтації, кар'єрної інформації, консультування й підтримки, отриманим молодими людьми у школі у віці 14–16 років, та ширшими результатами в дорослому житті у віці 21–22 років в Англії» (More Is More: Exploring the Relationship between Young People's Experiences of School-Based Career Education, Information, Advice and Guidance at Age 14–16 and Wider Adult Outcomes at Age 21–22 in England). Research Papers in Education, 40(1), 72–95. https://doi.org/10.1080/02671522.2024.2330971. Mann, A. et al. (2017). «Сучасні переходи: молоді британці про життя після середньої школи» (Contemporary Transitions: Young Britons Reflect on Life after Secondary School). Education and Employers, London: Contemporary transitions: Young Britons reflect on life after secondary school and college - Education and Employers.

[136] Розмір вибірки важливий не лише зі статистичного погляду, а й для переконливого представлення результатів. Тому бажано опитати щонайменше 1 000 респондентів. Проте більша вибірка є ще ціннішою, оскільки дає змогу аналізувати дані окремо за різними характеристиками учасників. Регулярне повторення таких досліджень поступово розширює доказову базу. У поєднанні з іншими джерелами даних це дає змогу сформувати переконливу картину того, яку роль заходи з професійної орієнтації відіграють у кар'єрному розвитку молоді.

[137] Mann, A., J. Diaz & S. Zapata Posada (2025). «Кар'єрна готовність у Мадриді, Іспанія: висновки за результатами опитування молодих дорослих віком 19–26 років» (Career Readiness in Madrid, Spain: Insights from a Survey of Young Adults (19–26)). Офіс публікацій ОЕСР, Париж. https://doi.org/10.1787/73cdc17d-en

У всіх попередніх дослідженнях такий підхід виявляв статистично значущий зв'язок між обсягом кар'єрної підтримки, яку респонденти пам'ятали зі шкільних років, і кращими результатами в дорослому житті. Це дає змогу отримати конкретні кількісні оцінки того, яких результатів можна очікувати від певних видів підтримки.

Нові дані про рівень NEET, безробіття та доходи дадуть змогу провести аналіз ефективності інвестицій, щоб кількісно оцінити користь від професійної орієнтації та кар'єрного консультування й визначити обґрунтований рівень інвестицій у цю сферу.[138] Мета такого аналізу — на стратегічній і науковій основі оцінити, яких результатів можна обґрунтовано очікувати від інвестицій у систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування, що, як свідчить міжнародний досвід, допомагає запобігати несприятливим результатам на початку трудового життя.

Корисними були б і подальші дослідження зв'язку між здатністю молодих людей самостійно визначати свій подальший шлях і впливати на нього та: (i) кращим психічним добробутом; (ii) більшою залученістю до навчання у школі; (iii) вищими навчальними досягненнями. Ці питання належать до важливих пріоритетів українських шкіл з огляду на нинішні умови в країні.

> ***Рекомендація 24.*** *МОН варто розглянути можливість замовлення якісного дослідження для збору нових кількісних даних про результати, яких можна очікувати від активнішої участі учнів у заходах із кар'єрного розвитку. Це створить основу для аналізу ефективності інвестицій, а залучення зацікавлених сторін до розроблення дизайну дослідження допоможе зміцнити довіру до його результатів.*

Комунікація на національному рівні

Доцільно розробити комунікаційну стратегію, яка допоможе сформувати підтримку нового підходу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти). Вона має не лише пояснювати характер наявних проблем, а й показувати, яку роль система професійної орієнтації та кар'єрного консультування може відігравати в їх розв'язанні. До основних цільових аудиторій належать керівники сфери освіти на рівні громад і регіонів, керівники закладів освіти, батьки, роботодавці, галузеві та професійні асоціації, громадські організації та інші організації, що працюють у громадах. Наведені в цьому документі аргументи щодо особливо гострої потреби в ефективній професійній орієнтації та кар'єрному консультуванні (кар'єрній освіті) в умовах надзвичайної нестабільності та прогнозованого значного дефіциту кадрів можуть стати основою для такої комунікації із зацікавленими сторонами.

> ***Рекомендація 25.*** *МОН варто розглянути можливість проведення постійної стратегічної комунікаційної кампанії, орієнтованої на ключові групи зацікавлених сторін, щоб заручитися їхньою активною підтримкою щодо нового підходу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).*

[138] Percy, C. & T. Hooley (2024). «Що професійна орієнтація може запозичити з аналізу ефективності інвестицій у складних сферах, пов'язаних з освітою» (Lessons for Career Guidance from Return-on-Investment Analyses in Complex Education-Related Fields). British Journal of Guidance & Counselling, 52(3), 503–521. https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2186372 Такий аналіз передбачає, що в Україні вже наявні дані про повну суспільно-економічну вартість молодіжного безробіття, зокрема витрати на соціальні виплати, втрати податкових надходжень, наслідки щодо рівня злочинності та здоров'я, а також його тривалі негативні наслідки для подальшого життя і професійної траєкторії молодих людей.

УЗАГАЛЬНЕННЯ ОСНОВНИХ ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ

В умовах повномасштабної війни, вимушеної міграції, соціально-економічної нестабільності, змін на ринку праці та реформування загальної середньої освіти особливого значення набуває розвиток системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти). Міністерство освіти і науки України сформувало бачення подальшого впровадження цієї системи, спрямованої на підтримку учнів у свідомому виборі освітньої та професійної траєкторії й формуванні навичок управління кар'єрою. У цьому документі на основі міжнародних досліджень і європейського досвіду розглянуто питання, які варто врахувати для подальшого вдосконалення системи кар'єрної освіти в Україні.

Як і в інших країнах Європи, одним із ключових завдань кар'єрної освіти в Україні має стати розвиток навичок управління кар'єрою (НУК). Такий підхід передбачає формування здатності молодих людей самостійно ухвалювати обґрунтовані рішення щодо свого освітнього та професійного майбутнього, визначати власну траєкторію розвитку й адаптуватися до змін на ринку праці.

Повномасштабна війна та її наслідки посилюють нестабільність і невизначеність, суттєво ускладнюючи для українських учнів планування власного майбутнього. За цих умов особливого значення набуває поетапне впровадження системи кар'єрної освіти та забезпечення закладів освіти належним чином підготовленими кар'єрними освітніми радниками (КОР), які отримуватимуть необхідну професійну й методичну підтримку.

Під час розбудови цієї системи доцільно враховувати рекомендації, представлені в Рамковій системі ЄС з професійної орієнтації впродовж життя, розробленій Cedefop. Ці рекомендації не мають обов'язкового характеру, однак становлять важливий орієнтир для розвитку національної політики з урахуванням українського контексту та потреб учнів.

Водночас важливо забезпечити залучення всіх учнів до кар'єрної освіти на основі загальношкільного підходу, який передбачає інтеграцію питань кар'єрного розвитку в освітній процес, співпрацю педагогічних працівників і кар'єрних освітніх радників, а також активну участь батьків і ширшої громади.



Ефективна система професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) має відповідати умовам VUCA та враховувати вплив і наслідки війни. Учням потрібно допомагати критично й обґрунтовано планувати власну кар'єру, спираючись на регулярне безпосереднє знайомство з реальним світом праці. Особливо важливо забезпечити різноманітні й численні можливості взаємодії учнів із роботодавцями та представниками різних професій. Україна має значний досвід такої взаємодії, однак війна серйозно її порушила. Тому нинішні умови потребують нових підходів, які дадуть змогу школам і роботодавцям легко налагоджувати ефективну співпрацю. Важливу роль у кар'єрному розвитку в Україні відіграють онлайн-ресурси. Уже існує низка якісних цифрових інструментів, однак їх необхідно об'єднати в цілісну й комплексну систему, щоб кар'єрні освітні радники могли легко знаходити потрібні ресурси та максимально ефективно ними користуватися. Доступ до надійної інформації та взаємодія з роботодавцями набувають особливого значення з огляду на надзвичайно високий ризик гострого дефіциту кадрів в Україні. Тому на національному рівні важливо чітко показувати учням, які галузі економіки є пріоритетними. Водночас необхідно створювати кращі умови для кар'єрного розвитку молоді та її виходу на ринок праці, адже, попри попит роботодавців, рівні молодіжного безробіття й економічної неактивності залишаються високими. Особливо високий ризик труднощів під час переходу від навчання до подальшої освіти або працевлаштування мають дівчата, учні-біженці та учні з інвалідністю. Міжнародний досвід пропонує цінні підходи до подолання гендерних диспропорцій у зайнятості молоді через кар'єрний розвиток, що передбачає критичне осмислення, цільову підтримку та спирається на реальний досвід.

В ефективних системах професійної орієнтації та кар'єрного консультування моніторинг та оцінювання є невіддільним елементом роботи. Україна має можливість не обмежуватися даними про участь учнів у заходах із кар'єрного розвитку, а враховувати також висновки численних довготривалих досліджень про те, які уявлення, ставлення та досвід учнів пов'язані з кращими результатами працевлаштування в майбутньому. Ефективну систему професійної орієнтації та кар'єрного консультування неможливо забезпечити силами самих лише шкіл. Для цього потрібна активна підтримка працівників шкіл, сімей, осіб, які ухвалюють політичні рішення на всіх рівнях, а особливо — роботодавців і представників бізнесу. Тому важливо сформувати широку коаліцію на підтримку нової системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), щоб підвищити її ефективність і забезпечити широку суспільну підтримку. Одним зі способів цього досягти можуть бути швидкі й недорогі опитування молодих дорослих. Вони можуть показати, як якісний кар'єрний розвиток у підлітковому віці сприяє успішнішому виходу на ринок праці, кращому психологічному добробуту та економічному відновленню країни.

Рекомендації

Роль кар'єрного освітнього радника

Рекомендація 1. *МОН варто якомога швидше затвердити належну програму первинної підготовки кар'єрних освітніх радників, передусім для закладів базової та профільної середньої освіти, відповідно до запланованого обсягу підготовки — 90 годин.*

Рекомендація 2. *МОН варто розглянути можливість створення системи підтримки кар'єрних освітніх радників на рівні громад або кількох сусідніх громад. Це допоможе забезпечити, щоб уже під час первинної професійної підготовки вони добре ознайомилися з особливостями місцевого, регіонального та національного ринків праці, налагодили зв'язки з ключовими зацікавленими сторонами й надалі могли спиратися на таку підтримку у своїй роботі.*

Рекомендація 3. *МОН варто передбачити оцінювання ефективності первинної підготовки, щоб перевірити, наскільки вона відповідає потребам кар'єрних освітніх радників, а отримані результати використати під час розроблення та реалізації запланованої повної програми підготовки обсягом 60 кредитів ЄКТС.*

Рекомендація 4. *МОН має забезпечити, щоб первинна підготовка кар'єрних освітніх радників враховувала особливості роботи фахівців, які працюватимуть повністю або частково в онлайн-форматі.*

Рекомендація 5. *МОН має забезпечити, щоб стандарт професійної діяльності кар'єрного освітнього радника після проходження повної підготовки обсягом 60 кредитів ЄКТС було переглянуто на відповідність актуальним положенням нової Рамкової системи ЄС з професійної орієнтації впродовж життя.*

Підтримка кар'єрних освітніх радників у професійній діяльності

> ***Рекомендація 6.*** *МОН варто чітко визначити вимоги та плани щодо безперервного професійного розвитку кар'єрних освітніх радників. Зокрема, встановити необхідний обсяг у годинах і можливі форми такого розвитку, передбачити підтримку місцевих і регіональних організацій, відповідальних за його забезпечення, сприяти діяльності національного професійного об'єднання та створити загальнонаціональні ресурси для професійного розвитку.*

Кар'єрна освіта на рівні базової середньої освіти

> ***Рекомендація 7.*** *Кар'єрну освіту варто зробити обов'язковим курсом для всіх учнів на рівні базової середньої освіти.*

Місце кар'єрного розвитку в закладах базової середньої освіти та академічних ліцеях

> ***Рекомендація 8.*** *МОН варто розглянути можливість зобов'язати всі школи визначити представника керівництва, який нестиме загальну відповідальність за ефективну організацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) та координуватиме роботу кар'єрного освітнього радника.*
>
> ***Рекомендація 9.*** *МОН варто розглянути можливість зобов'язати всі школи оприлюднювати на своїх вебсайтах політику та програму професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).*
>
> ***Рекомендація 10.*** *МОН варто підтримувати підходи, які підвищують значущість кар'єрного розвитку, зокрема через представлення учнями своїх кар'єрних планів батькам та іншим зацікавленим сторонам до ухвалення остаточних рішень щодо подальшої освітньої та кар'єрної траєкторії.*
>
> ***Рекомендація 11.*** *МОН варто активно сприяти впровадженню загальношкільного підходу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) та за потреби забезпечувати школи відповідними ресурсами для його реалізації.*

Безперервність кар'єрного розвитку впродовж навчання

> ***Рекомендація 12.*** *МОН варто розглянути можливість запровадження для всіх учнів електронних портфоліо кар'єрного розвитку, які вони вестимуть упродовж навчання в початковій і, особливо, середній школі.*

Навички управління кар'єрою у профільній середній освіті

> ***Рекомендація 13.*** *МОН варто враховувати особливі потреби учнів профільної середньої освіти, підтримувати формування індивідуальних освітніх траєкторій, забезпечувати достатньо можливостей для набуття практичного досвіду в реальному робочому середовищі та цілеспрямовано готувати учнів до успішного пошуку роботи й проходження конкурсного відбору.*

Доступ до необхідних ресурсів і практичного досвіду: роботодавці та представники різних професій

> ***Рекомендація 14.*** *МОН варто визначити, як відновити й надалі перевищити рівень взаємодії шкіл із роботодавцями, який існував до повномасштабного вторгнення 2022 року, зокрема через залучення організацій-посередників, які координуватимуть таку співпрацю на рівні громад, кількох сусідніх громад, а також на національному рівні через онлайн-інструменти.*
>
> ***Рекомендація 15.*** *МОН варто розробити для шкіл рекомендації, які заохочуватимуть їх залучати учнів до тих форм кар'єрного розвитку за участю роботодавців, ефективність яких найкраще підтверджена міжнародними дослідженнями.*
>
> ***Рекомендація 16.*** *Уряду України варто забезпечити якнайшвидше усунення будь-яких бар'єрів, що перешкоджають учням отримувати досвід у реальному робочому середовищі, зокрема через спостереження за роботою фахівців, проходження практики та роботу з неповною зайнятістю.*
>
> ***Рекомендація 17.*** *МОН варто розглянути можливість підтримки цільових програм, які допомагатимуть школам легко знаходити роботодавців і представників різних професій, готових підтримувати учнів з інвалідністю.*
>
> ***Рекомендація 18.*** *МОН варто ретельно розглянути можливість запровадження національного онлайн-механізму, який дасть школам змогу швидко й легко знаходити роботодавців і представників різних професій, готових сприяти кар'єрному розвитку учнів.*

Зручний доступ до необхідних ресурсів: онлайн-можливості

> ***Рекомендація 19.*** *МОН варто розглянути можливість доповнити комплексну онлайн-платформу «Всеукраїнська школа онлайн» (ВШО) основними ресурсами для підтримки роботи та професійного розвитку кар'єрних освітніх радників, а також перевіреними матеріалами для молоді.*
>
> ***Рекомендація 20.*** *МОН або визначеному ним партнеру варто взяти на себе відповідальність за надання школам фахових рекомендацій і підтримки щодо якості цифрових інструментів, зокрема ресурсів на основі штучного інтелекту.*

Урахування гендерних чинників

> ***Рекомендація 21.*** *З огляду на загрозу гострого дефіциту кадрів в Україні МОН варто невідкладно розглянути можливість запровадження ефективніших заходів для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному плануванні, приділяючи особливу увагу критичному осмисленню професійних можливостей і безпосередньому ознайомленню з ринком праці через взаємодію з роботодавцями.*

Моніторинг та оцінювання

> ***Рекомендація 22.*** *МОН варто розглянути можливість розширити традиційний підхід до моніторингу й оцінювання: поряд із даними про реалізацію заходів збирати стратегічно важливу інформацію про досвід учнів і шкіл, а також про ставлення учнів до кар'єрного розвитку (з урахуванням висновків довготривалих досліджень).*

Об'єднання зусиль задля змін

> ***Рекомендація 23.*** *МОН варто визначити, як найкраще підтримати діяльність національного органу, що координуватиме розвиток і реалізацію професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти), сприятиме співпраці між ключовими зацікавленими сторонами з державного й недержавного секторів, зокрема представницькими організаціями закладів середньої освіти, роботодавців і закладів вищої освіти.*

Посилення аргументації на користь змін

> ***Рекомендація 24.*** *МОН варто розглянути можливість замовлення якісного дослідження для збору нових кількісних даних про результати, яких можна очікувати від активнішої участі учнів у заходах із кар'єрного розвитку. Це створить основу для аналізу ефективності інвестицій, а залучення зацікавлених сторін до розроблення дизайну дослідження допоможе зміцнити довіру до його результатів.*
>
> ***Рекомендація 25.*** *МОН варто розглянути можливість проведення постійної стратегічної комунікаційної кампанії, орієнтованої на ключові групи зацікавлених сторін, щоб заручитися їхньою активною підтримкою щодо нового підходу до професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).*

Додаток 1. Аналіз 172 аналізи довготривалих когортних досліджень зв'язку між кар'єрним розвитком у підлітковому віці та кращими результатами працевлаштування

Форма кар'єрного розвитку	Конкретний вид кар'єрного розвитку	Кількість проаналізованих досліджень	Кількість досліджень, у яких виявлено статистично значущий позитивний ефект	Частка досліджень, у яких виявлено позитивний зв'язок із результатами працевлаштування
Осмислення	**Визначеність щодо майбутньої кар'єри**	19	15	79%
	Узгодженість освітніх планів із професійними намірами	11	9	82%
	Кар'єрні амбіції	19	15	79%
	Інструментальна мотивація	15	13	87%
	Нетиповість кар'єрного вибору	4	2	50%
	Разом	*(68)*	*(54)*	*(79%)*
Дослідження можливостей	Шкільні заходи з осмислення кар'єрних планів	7	2	29%
	Обговорення кар'єрних планів	10	7	70%
	Зустрічі з представниками професій / ярмарки професій	7	4	57%
	Відвідування робочих місць / спостереження за роботою фахівця	6	4	67%
	Розвиток навичок подання заявок на роботу та проходження співбесід	4	3	75%
	Програми планування кар'єрної траєкторії	23	20	87%

Форма кар'єрного розвитку	Конкретний вид кар'єрного розвитку	Кількість проаналізованих досліджень	Кількість досліджень, у яких виявлено статистично значущий позитивний ефект	Частка досліджень, у яких виявлено позитивний зв'язок із результатами працевлаштування
	Разом	*(57)*	*(40)*	*(70%)*
Набуття досвіду	**Робота неповний робочий час**	31	27	87%
	Волонтерство у громаді	8	7	88%
	Стажування / практика на робочому місці	8	6	75%
	Разом	*(47)*	*(40)*	*(85%)*
	Загалом	**172**	**134**	**78%**

Примітки. Таблицю складено авторами звіту на основі огляду досліджень, наведених нижче. «Визначеність щодо майбутньої професії» означає здатність учня назвати професію, в якій він очікує працювати в майбутньому. «Узгодженість освітніх планів із професійними намірами» означає відповідність освітніх планів учня вимогам професії, яку він планує обрати. «Кар'єрні амбіції» означають намір працювати у професіях, що належать до основних груп 1 або 2 за Міжнародною стандартною класифікацією професій (ISCO). «Інструментальна мотивація» означає здатність учня розуміти цінність освіти як засобу досягнення власних професійних цілей. «Програми кар'єрних траєкторій» — поширені у США освітні програми, які зазвичай реалізують паралельно із загальноакадемічним навчанням у віці приблизно 15–18 років і зосереджені на певних професійних сферах. Вони передбачають активну взаємодію з роботодавцями та навчання, пов'язане зі світом праці.[140]

Джерела: Covacevich, C. et al. (2021). «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries). Офіс публікацій OECP, Париж. OECP (2024). «Кар'єрна невизначеність у підлітковому віці: чому це важливо і як її зменшити?» (Teenage Career Uncertainty: Why It Matters and How to Reduce It?). Офіс публікацій OECP, Париж. OECP (2024). «Узгоджені прагнення? Як визначити — і чому важливо знати, — чи узгоджуються професійні та освітні плани учнів» (Aligned Ambitions? How to Tell (and Why It Is Important to Know) if Students' Occupational and Education Plans Are Aligned). Офіс публікацій OECP, Париж. Herdman, P. et al. (2024). «Інновації у програмах кар'єрних траєкторій у п'яти країнах» (Innovation in Career Pathways across Five Countries). Офіс публікацій OECP, Париж. OECP (2025). «Робота неповний робочий час у підлітковому віці: як школам посилити переваги та зменшити ризики для учнів середньої школи» (Teenage Part-Time Working: How Schools Can Optimise Benefits and Reduce Risks for Secondary School Students). Офіс публікацій OECP, Париж. OECP (2025). «Волонтерство у громаді: рекомендації щодо ефективної організації заходу з кар'єрного розвитку» (Voluntary Work in the Community: A Guide to Delivering an Effective Career Development Activity). Офіс публікацій OECP, Париж. OECP (2025). «Стажування для учнів загальноосвітніх програм середньої школи» (Internships for Secondary School Students in General Education). Офіс публікацій OECP, Париж.

[140] Covacevich, C. et al. (2021). «Показники кар'єрної готовності підлітків: аналіз даних довготривалих досліджень у восьми країнах» (Indicators of Teenage Career Readiness: An Analysis of Longitudinal Data from Eight Countries). Офіс публікацій OECP, Париж.

Додаток 2. Належні практики забезпечення професіоналізму фахівців, визначені в Рамковій системі ЄС з професійної орієнтації впродовж життя (2026)[140]

У Рамковій системі ЄС наголошено, що належна професійна підготовка «дає впевненість у тому, що послуги з професійної орієнтації впродовж життя надають люди, які мають необхідні для цього знання, навички, компетентності, професійні установки та цінності» (с. 46).

У документі визначено 17 належних практик для національних органів влади щодо забезпечення професіоналізму фахівців (с. 47–48).

Зокрема, йдеться про політики та системи, які:

- захищають інтереси окремих користувачів і груп користувачів послуг, сприяючи професіоналізації послуг із професійної орієнтації та забезпечуючи їх сталість;
- заохочують навчання впродовж життя, безперервний професійний розвиток і культуру самооцінювання як невіддільний елемент роботи як фахівців із професійної орієнтації, так і інших спеціалістів, які підтримують кар'єрний розвиток і надають відповідні консультації. Важливим ресурсом для цього є рамки компетентностей;
- сприяють розвитку системного бачення та відповідних компетентностей, щоб фахівці могли планувати й організовувати надання послуг відповідно до потреб на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також з урахуванням умов, необхідних для їх належної роботи;
- розробляють міжсекторні рамки компетентностей для фахівців, визначають компетентності, спільні для різних секторів (зокрема освіти й професійної підготовки, ринку праці, молодіжної роботи, соціальних послуг і соціальної інтеграції), заручаються підтримкою соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін і встановлюють орієнтири щодо компетентності та професіоналізму фахівців із професійної орієнтації (див. рекомендацію 1);
- спираються на міжнародні та європейські дослідження, а також на національні рамки компетентностей і кваліфікацій фахівців із професійної орієнтації, зокрема вивчаючи й порівнюючи досвід інших країн, щоб використовувати його для розвитку власної національної системи;
- забезпечують професіоналізм фахівців, систему їхніх кваліфікацій і стандарти професійної підготовки через нормативне регулювання (закони, нормативні акти, рекомендації або стандарти якості);
- забезпечують первинну та безперервну професійну підготовку осіб, які беруть участь в управлінні, організації та проведенні заходів із професійної орієнтації, і вимагають від них наявності відповідної кваліфікації, зокрема з можливістю визнання результатів попереднього навчання та професійного досвіду;

[140] https://www.cedefop.europa.eu/files/3098_en.pdf.

- створюють можливості для професійного розвитку: від неспеціалізованих функцій до здобуття кваліфікації фахівця з професійної орієнтації, переходу до формальних професійних ролей, а також визнання й підтвердження результатів попереднього навчання. Це передбачає підготовку вчителів до надання базової підтримки у сфері кар'єрного розвитку та професійної орієнтації, а також до реалізації програм кар'єрного навчання;

- забезпечують первинну та безперервну професійну підготовку фахівців із професійної орієнтації та інших працівників, приділяючи окрему увагу питанням різноманіття та інклюзії й узгоджуючи таку підготовку з відповідними політиками на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також політиками надавачів послуг чи окремих установ. Це допомагає забезпечити належну підтримку всім, хто має право на отримання таких послуг. Особливу увагу варто приділяти як загальній спроможності системи, так і спеціалізованим можливостям для роботи з вразливими групами користувачів;

- посилюють діалог (див. рекомендацію 18) і взаємозв'язок між державною політикою у сфері професійної орієнтації та цілями професійної підготовки фахівців з урахуванням сильних сторін, можливостей, бар'єрів й обмежень як у сфері державної політики, так і у сфері підготовки фахівців. Також варто враховувати роль соціальних партнерів у підтримці професійного розвитку та посиленні спроможності фахівців, які надають послуги з професійної орієнтації та кар'єрної підтримки;

- забезпечують дотримання етичних принципів і належних професійних стандартів фахівцями з професійної орієнтації та іншими особами, які надають відповідну підтримку, зокрема вимог і рекомендацій щодо захисту персональних даних під час роботи з чутливими даними та інформацією як онлайн, так і офлайн;

- розвивають і підтримують ІКТ- та цифрові навички, необхідні для роботи у сфері професійної орієнтації, у межах первинної підготовки та безперервного професійного розвитку. Це передбачає вміння працювати з цифровими технологіями, а також визначати належні й етичні способи використання ІКТ у професійній орієнтації впродовж життя (див. рекомендацію 9);

- сприяють професійній мобільності фахівців із професійної орієнтації між різними сферами (освіта, професійна підготовка, зайнятість, молодіжна робота та робота в громадах), зокрема в межах програм мобільності в ЄС і на міжнародному рівні;

- заохочують навчання безпосередньо на робочому місці та взаємне навчання колег;

- сприяють розвитку міжсекторних і міжпрофесійних мереж фахівців, залучених до надання відповідних послуг;

- системно поєднують первинну професійну підготовку, безперервний професійний розвиток і дослідницьку діяльність через співпрацю з визнаними професійними асоціаціями;

- збирають дані про обсяги інвестицій, витрати та економічну ефективність професіоналізації послуг із професійної орієнтації, а також наявні дані про її результати, і забезпечують доступ до цієї інформації для проведення досліджень і розроблення політики.

Крім того, рекомендація 10 Рамкової системи ЄС присвячена професійній орієнтації для школярів і студентів. У документі також визначено належні практики щодо професіоналізму фахівців (с. 62–63).

Йдеться про політики та системи, які:

- забезпечують, щоб вимоги й рекомендації щодо професіоналізму враховували специфіку роботи зі школярами та студентами;

- забезпечують первинну підготовку та підвищення кваліфікації фахівців із професійної орієнтації, інших працівників закладів освіти, залучених до цієї роботи, а також керівників закладів освіти. Така підготовка має охоплювати розвиток навичок управління кар'єрою, їх оцінювання, а також відповідні методи запобігання втраті учнями мотивації до навчання та передчасному припинення навчання;

- забезпечують постійне вдосконалення кваліфікації та компетентностей фахівців, необхідних для надання школярам і студентам якісної професійної орієнтації впродовж життя;

- розвивають і підтримують ІКТ- та цифрові навички, необхідні для роботи у сфері професійної орієнтації, у межах первинної підготовки та безперервного професійного розвитку. Це передбачає вміння працювати з цифровими технологіями та визначати належні й етичні способи використання ІКТ (див. рекомендацію 9).

Додаток 3. Співвідношення кількості кар'єрних освітніх радників та учнів у системі середньої освіти

Одне з основних питань під час розроблення нової політики, спрямованої на системне посилення професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) у середній освіті, полягає в тому, за яку кількість учнів має відповідати один кар'єрний освітній радник. Міжнародні дані дають лише обмежене уявлення про те, яке співвідношення можна вважати типовим. ОЕСР ще у 2018 році наголошувала, що отримати зіставні дані про забезпеченість учнів кар'єрними освітніми радниками складно.[141] Насправді такі дані доступні лише щодо невеликої кількості країн. Крім того, міжнародне порівняння співвідношення кількості учнів і кар'єрних освітніх радників ускладнюється через відмінності в організації їхньої роботи.

- У багатьох країнах, зокрема у США та Франції, обов'язки таких фахівців значно ширші за підтримку кар'єрного розвитку учнів. Вони часто також надають психологічну підтримку, опікуються добробутом учнів, а іноді допомагають їм у навчанні.

- В інших країнах, як-от Литва, робота радників більше відповідає підходу, який МОН передбачає для України: спеціалізована підтримка, зосереджена на кар'єрному розвитку учнів. Водночас конкретний перелік обов'язків може відрізнятися, наприклад, залежно від того, чи має радник готувати й проводити заняття з кар'єрної освіти та якою додатковою адміністративною підтримкою він може користуватися.

- Обов'язки можуть також розподілятися між кількома працівниками школи. Наприклад, в Італії передбачено, що в кожній середній школі має бути окремий фахівець із професійної орієнтації, однак класні керівники (вчителі-предметники) також підтримують кар'єрний розвиток учнів. Адміністративні обов'язки так само можуть розподілятися між радником та іншими працівниками школи.[142]

- Між країнами також є значні відмінності в тому, наскільки шкільні радники можуть розраховувати на підтримку зовнішніх організацій, зокрема державних служб зайнятості. У середньому в країнах ОЕСР лише половина закладів середньої освіти безпосередньо має у штаті фахівців із професійної орієнтації.[143]

- У деяких системах обсяг фінансування на одного учня відрізняється, що впливає і на типове співвідношення кількості радників та учнів. Наприклад, в Ірландії фінансування роботи радників, які відповідають як за кар'єрний розвиток і навчання учнів, так і за їхній психологічний добробут, залежить від обставин конкретної школи. Заклади в районах із нижчим рівнем доходів отримують більше державного фінансування. У школах, які отримують додаткове фінансування, виділені ресурси відповідають приблизно 2,01 ставки радника на 500 учнів. В інших школах у середньому фінансується 0,82 ставки на 500 учнів. Водночас директори шкіл в Ірландії самі вирішують, чи спрямовувати отримані кошти безпосередньо на роботу радників. Частину фінансування вони можуть використати для підтримки ширшого загальношкільного підходу до професійної орієнтації.[144]

[141] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/10/responsive-school-systems_g1g96dba/9789264306707-en.pdf
[142] https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Position-Statements/ASCA-Position-Statements/The-Professional-Counselor-and-Use-of-Support-Staf
[143] https://www.oecd.org/en/publications/career-development-in-the-community-of-madrid-and-spain_b89228d6-en.html
[144] https://www.oireachtas.ie/en/debates/question/2023-05-24/103/#pq_103

- Середні показники також можуть приховувати значні відмінності між окремими школами. Наприклад, у Новій Зеландії опитування 16 шкіл показало, що в середньому на одного радника припадало 637 учнів. Проте у різних школах це співвідношення коливалося від 1:487 до 1:1035.[145]

- Наявні статистичні дані не завжди дають змогу зрозуміти, чи йдеться про фактичну кількість працівників, чи про еквівалент повної зайнятості. У деяких країнах фахівці з професійної орієнтації часто працюють неповний робочий час або поєднують ці обов'язки з викладанням навчальних предметів.[146]

У практичних і методичних джерелах часто наводять орієнтир 250 учнів на одного радника. Це ґрунтується на давній рекомендації Американської асоціації шкільних радників (American School Counselor Association, ASCA).[147] У США такі фахівці зазвичай поєднують кілька функцій: надають учням підтримку в навчанні та особисте консультування, особливо тим, хто втрачає мотивацію до навчання, а також допомагають із кар'єрним розвитком і підготовкою до вступу в коледж.[148] Асоціація посилається на дослідження, які свідчать, що менша кількість учнів на одного консультанта пов'язана з кращими результатами учнів.[149] Академічні огляди даних зі США також виявляють такий зв'язок, однак звертають увагу на те, що якість і повнота наявних даних обмежують можливості для надійних висновків.[150]

Отже, єдиного орієнтира, якого мала б прагнути Україна, немає. Насамперед необхідно чітко визначити очікувані функції та обов'язки кар'єрного освітнього радника, а вже потім визначати обґрунтоване для України співвідношення кількості КОР і учнів з урахуванням передбаченого навантаження. Це співвідношення може відрізнятися для базової та профільної середньої освіти, а також для шкіл, що працюють у різних умовах, наприклад, у районах із високим або низьким рівнем молодіжного безробіття.

У таблиці нижче узагальнено результати огляду міжнародних джерел за останнє десятиліття. У ній наведено як офіційно визначені державою орієнтири щодо кількості учнів на одного радника, якщо такі існують, так і обґрунтовані оцінки цього співвідношення, які нерідко розраховують недержавні організації. Згідно з наведеними даними, офіційні орієнтири в різних країнах становлять від 250 до 1 200 учнів на одного радника.

Країна, рік і джерело	Установлена державою максимальна кількість учнів на одного радника	Фактична середня кількість учнів на одного радника за наявними даними	Основні обов'язки радника
Фінляндія (2021)	250	---	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти [151]

[145] https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.T202511210000359122827561O
[146] https://www.theguardian.com/australia-news/2022/oct/08/early-interventions-missed-as-nsw-struggles-with-shortage-of-school-counsellors#1
[147] https://www.schoolcounselor.org/About-School-Counseling/School-Counselor-Roles-Ratios
[148] https://www.schoolcounselor.org/getmedia/1d2214b0-6061-4153-bff7-e8b1034208e8/Appropriate-Inappropriate.pdf.
[149] https://www.schoolcounselor.org/getmedia/5157ef82-d2e8-4b4d-8659-a957f14b7875/Ratios-Student-Outcomes-Research-Report.pdf
[150] https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jcad.12394?casa_token=Rcl8CiVQUHUAAAAA%3AJy89KJaSQjBEJHp7dbItcRH7FMNo91iv8nCDdhswLOg2YJ6AuU6I47iMWCPsw0OsBE-6KIBSIYMPBaak
[151] https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/finland/education-staff-responsible-guidance-early-childhood-and-school-education

Країна, рік і джерело	Установлена державою максимальна кількість учнів на одного радника	Фактична середня кількість учнів на одного радника за наявними даними	Основні обов'язки радника
Іспанія — регіон Наварра (2022)[152]	250	294	Підтримка в навчанні, зокрема учнів з особливими освітніми потребами; кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; психологічне консультування та підтримка добробуту учнів[153]
США (2025)[154]	---	372	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; психологічне консультування та підтримка добробуту учнів[155]
Канада — провінція Онтаріо (2019)[156]	---	375	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; підтримка в навчанні; психологічна підтримка та підтримка добробуту учнів[157]
Швеція (2018)[158]	---	498 — базова середня освіта; 471 — профільна середня освіта	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; підтримка в навчанні; освіта з питань добробуту[159]
Канада — провінція Нова Шотландія (2017)[160]	500	---	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; підтримка в навчанні; підтримка добробуту учнів[161]
Нова Зеландія (2020)[162]	---	637	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; психологічне консультування та підтримка добробуту учнів; взаємодія із зовнішніми установами й службами[163]
Румунія (2026)[164]	500	756	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти; психологічне консультування та підтримка добробуту учнів[165]
Литва (2020)[166]	1 200	---	Кар'єрний розвиток і підготовка до переходу до подальшої освіти[167]

[152] https://www.educacion.navarra.es/fr/web/dpto/-/navarra-dispondra-el-proximo-curso-de-un-orientador-u-orientadora-por-cada-294-estudiantes-muy-cerca-de-la-ratio-recomendada-por-la-unesco
[153] https://www.europapress.es/navarra/noticia-navarra-dispondra-proximo-curso-orientador-cada-294-estudiantes-20250822125749.html#1
[154] https://www.schoolcounselor.org/getmedia/efe644ea-e26c-4531-82e9-ddbab422227a/24-25-Ratios.pdf
[155] https://resources.youscience.com/rs/806-BFU-539/images/2025_SchoolCounselorReport.pdf
[156] https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2019/02/Roadmaps_roadblocks_WEB.pdf
[157] https://cdnsm5-ss16.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server_148343/File/Our_Board/District%20Plans/Rural%20Guidance%20Counsellor%20Program%20Pilot%20v12B%20-%20REVISED%2028%20March%202018.pdf#1#1
[158] https://www.sverigesradio.se/artikel/6969495
[159] https://www.swedeneducation.info/career-options/school-and-career-counselor#:~:text=School%20and%20Career%20Counselor%2C%20nowadays%20play%20a%20vital,imparting%20moral%20education%2C%20career%20planning%2C%20and%20violence%20prevention.
[160] https://globalnews.ca/news/3549398/former-halifax-guidance-counsellor-sounds-alarm-on-counsellor-student-ratios/#1
[161] https://www.yumpu.com/en/document/view/38712649/guidance-counsellor-job-description-halifax-regional-school-board/2
[162] https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.T202511210000359122827561O
[163] https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/informit.T202511210000359122827561O
[164] https://www.edupedu.ro/analiza-consilierea-scolara-a-elevilor-din-romania-cifre-oficiale-contradictorii-rol-marginalizat-si-un-sistem-neunitar-in-2025-2026-unui-consilier-scolar-ii-revin-in-medie-756-de-elevi/, див. також https://www.mdpi.com/2227-7102/14/3/289.
[165] https://cdn.edupedu.ro/wp-content/uploads/2024/01/Studiu-de-impact_-Evaluarea-sistemului-de-consiliere-si-orientare-in-cariera-din-invatamantul-preuniversitar.pdf
[166] https://www.nsa.smsm.lt/projektai/wp-content/uploads/2023/02/9_Analize_Profesinio-orientavimo-stiprinimas.pdf#8#5
[167] https://www.prienuspt.lt/veiklos-sritys/ugdymas-karjerai/karjeros-specialisto-veiklos-sritys/

Додаток 4. Приклад посадової інструкції кар'єрного освітнього радника на основі міжнародного досвіду

В Україні обов'язки кар'єрних освітніх радників будуть зосереджені саме на підтримці кар'єрного розвитку учнів закладів середньої освіти. Вони мають співпрацювати з колегами, які відповідають за психологічний та соціальний добробут учнів, однак самі не виконуватимуть цих функцій. Тому для остаточного визначення змісту цієї посади в Україні особливо корисним є досвід країн і систем, де застосовується подібний підхід до кар'єрного розвитку. Відповідні приклади посадових інструкцій для фахівців із професійної орієнтації, які працюють у закладах базової середньої освіти, можна знайти в Литві, Абу-Дабі та Англії.

Орієнтовна посадова інструкція кар'єрного освітнього радника в закладі базової середньої освіти в Україні може мати такий вигляд:

Мета посади

Кар'єрний освітній радник відповідає за підтримку кар'єрного розвитку учнів і відіграє провідну роль у наданні їм професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) та відповідних інформаційних ресурсів. Його робота має допомагати учням упевнено ухвалювати обґрунтовані рішення щодо майбутньої професійної траєкторії, подальшої освіти та можливостей професійної підготовки. Посада покликана сприяти успішному переходу учнів від навчання до світу праці або вищої освіти.

Кваліфікаційні вимоги

- Вища освіта або еквівалентна кваліфікація.
- Успішне завершення програми післядипломної підготовки обсягом 3 кредити ЄКТС, схваленої Міністерством освіти і науки України, або наявність еквівалентної кваліфікації.
- Готовність у визначений строк завершити програму післядипломної підготовки обсягом 60 кредитів ЄКТС, схвалену Міністерством освіти і науки України, або здобути еквівалентну кваліфікацію.
- Щонайменше один рік досвіду безпосередньої роботи з молодими людьми віком 10–18 років (як учитель, психолог, соціальний працівник або молодіжний працівник).
- Відсутність судимості або інших правових обмежень, які перешкоджають роботі з дітьми та молоддю.

Основні обов'язки

Кар'єрна освіта

- Розроблення та проведення занять із кар'єрної освіти (до однієї години на тиждень для кожного класу щонайменше протягом 20 тижнів на рік). Заняття мають охоплювати такі теми: особливості кар'єрного розвитку; пошук і вивчення інформації про ринок праці, подальшу освіту та професійну підготовку; усвідомлення власних інтересів, цінностей і уподобань; вплив гендерних чинників на кар'єрний розвиток і вихід на ринок праці; можливості, які дає взаємодія з роботодавцями; формування портфоліо, індивідуальне планування кар'єри та осмислення власного кар'єрного розвитку.

Кар'єрне консультування

- Надання учням фахових і неупереджених індивідуальних консультацій та рекомендацій. Особливу увагу варто приділяти учням випускних класів, допомагаючи їм підготуватися до освітнього або кар'єрного переходу та переконатися, що їхні подальші плани є усвідомленими.

- Проведення індивідуальних і групових занять для учнів, які потребують додаткової підтримки, у співпраці з іншими працівниками школи з метою виявлення вразливих учнів і надання їм підтримки з урахуванням їхніх конкретних потреб.

Загальношкільна професійна орієнтація та кар'єрне консультування (кар'єрна освіта)

- Співпраця з керівництвом школи над розробленням і затвердженням шкільної політики та програми професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти).

- Співпраця з керівництвом школи для розширення можливостей кар'єрного розвитку учнів через позакласні заходи та загальношкільні підходи (наприклад, загальношкільні збори й ярмарки професій).

- Щорічні зустрічі з учителями-предметниками, щоб заохочувати й підтримувати інтеграцію елементів професійної орієнтації та кар'єрного консультування (кар'єрної освіти) до викладання навчальних предметів.

Співпраця із зовнішніми партнерами

- Розбудова ефективної мережі партнерств із роботодавцями, академічними ліцеями, закладами професійної освіти і підготовки та закладами вищої освіти безпосередньо або через посередницькі організації. Така співпраця має забезпечувати регулярне проведення у школі презентацій, зустрічей із представниками різних професій, ярмарків професій і кар'єрних каруселей, а також відвідування підприємств і установ, спостереження за роботою фахівців та стажування.

- Створення та координація мережі випускників школи, зокрема запрошення колишніх учнів до школи, щоб вони могли поділитися власним досвідом з нинішніми учнями.

- Регулярне інформування батьків протягом навчального року та проведення зустрічей із ними за потреби, щоб сприяти кар'єрному розвитку учнів.

Адміністративна робота та професійний розвиток

- Ведення та регулярний перегляд інформації про кар'єрний розвиток учнів для відстеження й оцінювання їхнього прогресу та постійного вдосконалення роботи у сфері професійної орієнтації.

- Регулярне ознайомлення з інформацією МОН, Державної служби зайнятості, громад та інших відповідних джерел, щоб бути в курсі актуальних державних вимог і пріоритетів, доступних ресурсів, результатів досліджень та можливостей для кар'єрного розвитку учнів.

- Участь у безперервному професійному розвитку та взаємодія з кар'єрними освітніми радниками інших шкіл своєї громади чи району для взаємної підтримки, обміну досвідом і професійного зростання.

Універсальні навички та особисті якості

- Ґрунтовне знання принципів кар'єрного розвитку та ресурсів, які можуть його підтримувати.

- Розвинені навички міжособистісного спілкування з учнями, батьками, колегами, зовнішніми партнерами та іншими зацікавленими сторонами.

- Підтверджені організаційні навички та вміння ефективно використовувати онлайн-ресурси для підтримки кар'єрного розвитку учнів.

- Щире прагнення допомагати іншим і здатність викликати повагу, довіру та впевненість.

- Неухильне дотримання конфіденційності, високих професійних та етичних стандартів.

Додаток 5. Документи, з якими працює кар'єрний освітній радник: ведення, використання та звітність

На національному, регіональному рівні та рівні громади

- Стратегія МОН з професійної орієнтації та професійний стандарт (документ, який використовує КОР).
- Політика МОН щодо безперервного професійного розвитку кар'єрних освітніх радників (документ, який використовує КОР).
- Національні нормативні документи з питань гендерної рівності, підтримки учнів з інвалідністю та інших вразливих груп учнів.
- Національні нормативні документи з питань безпеки та захисту учнів, особливо під час їхнього перебування поза межами школи (документи, які використовує КОР).
- Національні, регіональні та місцеві стратегії, політики й ключові інформаційні матеріали з питань економічного розвитку, ринку праці, освіти, професійної підготовки та потреб у навичках (документи, які використовує КОР).
- Національний кодекс професійної етики — див. примітку нижче (документ, який використовує КОР).

На рівні школи

- Шкільна політика та програма з професійної орієнтації (документ, який розробляє, веде та використовує КОР).
- Навчальна програма з кар'єрної освіти (документ, який використовує та потенційно розробляє і веде КОР).
- Звіти про прогрес і результати учнів (документи, які веде та використовує КОР і щодо яких готує звітність).
- Угоди про партнерство з роботодавцями, закладами освіти та іншими зацікавленими сторонами у громаді (документи, які розробляє, веде та використовує КОР і щодо яких готує звітність, спираючись на шаблони національного, регіонального рівня або рівня громади).

Примітка щодо кодексу професійної етики

Міжнародна асоціація освітньої та професійної орієнтації (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG), яка має високий авторитет у цій сфері, нещодавно переклала українською мовою свій оновлений кодекс професійної етики:
https://heyzine.com/flip-book/IAEVG_EthicalGuidelinesUKR#page/1
Кодекс було оновлено наприкінці 2025 року. До нього додано новий розділ про використання цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту, у професійній орієнтації.