

## Впровадження інституту кар'єрних радників у школах: підходи до оцінювання ефективності

Катерина Глубоченко<sup>1</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
26.10.2024	Освіта/Педагогіка	378.8

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13995273>

**Анотація.** Можливість впровадження в педагогічній вищій освіті окремої спеціальності кар'єрних радників обговорюється у рамках освітніх реформ НУШ. Проте, чіткого розуміння, як буде функціонувати даний інститут, та яким чином можна буде оцінити ефективність його роботи досі немає. Тому метою даного дослідження було проаналізувати існуючі теоретичні та апробовані моделі оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрного консультування у школах, впроваджених у інших країнах. Автор приходить до висновків, що впровадження інституту кар'єрних радників в Україні, як елемент реформи профільної середньої освіти є доцільним та перспективним рішенням, проте необхідним є визначення зрозумілої системи оцінювання ефективності його функціонування. У ході проведеного дослідження були проаналізовані підходи до оцінювання ефективності кар'єрного консультування - досягнення цілей загальнодержавної стратегії, розвиток компетенцій учнів для майбутнього працевлаштування, елемент системи загальноекономічних показників, соціологічний підхід, андрагогічний підхід та кількісний підхід. Порівняльний аналіз переваг та недоліків зазначених підходів дозволив автору запропонувати рекомендації щодо впровадження механізму оцінки ефективності функціонування інституту кар'єрних радників у школах України.

**Ключові слова:** кар'єрне консультування; профорієнтація; кар'єрні радники; НУШ; оцінювання ефективності кар'єрного консультування; профорієнтація в школах.

### **The implementation of career guidance institute in schools: efficiency evaluation**

**Annotation.** The implementation of the career guidance institute is discussed as part of the New Ukrainian School reforming concept. At the same time, there is no understanding of how this institute will function and how the efficiency of its future work will be evaluated. Correspondingly, the main goal of this research is to analyze existing efficiency evaluation approaches able to assess the effectiveness of career guidance for students in secondary schools implemented in different countries. Taking into account Ukrainian European integration intentions, the research focuses on the efficiency evaluation of career guidance implemented in EU countries. The author concludes that the implementation of career counseling in Ukrainian schools will be an expedient and prospective decision. However, taking into account the concept of the New Ukrainian School, it should have a transparent and understandable system

---

<sup>1</sup> Кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та фінансів Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1490-0643>

of efficiency evaluation. The author analyzed different approaches to the career guidance efficiency evaluation. The first one is the approach based on the public policy goals achievement (European Council considers career guidance efficiency in schools based on their impact on Lisbon strategy achievement. In particular, life-long learning, social inclusion, efficient labor market and economic development). The second approach reflects the development of student competencies in the domain of future employment (the efficiency criteria are based on student future employment rate. High correlation level of career guide recommendations and student study/employment choices is considered as a marker of career guidance efficiency). The efficiency of career guidance programs is also evaluated by the assessment of the development in students of such special competencies as understanding of their own motivation, aptitudes, skills, the abilities to set professional boundaries (networking), professional self-presentation, job search, and control over their own career. The next approach to the career guidance evaluation considers it as an element of general economic indices, taking into account that efficient career guidance in schools helps students to make successful career decisions that increases the efficiency of labor market functioning and other economic indicators. Thus, career guidance in schools has both personal and macroeconomic effects. The sociological approach relates to the possibility to use sociology methods to assess vocational orientations of students and their career intentions, to find out student needs and interests, and to determine the opportunities of their future career development. The andragogic approach analyzes adult education and allows counselors to assess the progress of career competence development in students. The quantitative approach aims to monitor student feedback. The majority of the approaches focus on the idea that the efficiency of career guidance cannot be assessed by evaluation of only one class or school. Taking into consideration that the majority of the career guidance efficiency indices are able to be assessed in several years after students finishing schools, it is expedient to design an index panel that would allow counselors to assess functioning of career guidance in schools in the long run.

**Keywords:** career guidance; career counseling; New Ukrainian School; career guidance efficiency evaluation; career guidance for students in secondary schools.

### Вступ

*Постановка проблеми.* Анонсоване впровадження інституту кар'єрних радників в Україні, як елемент реформи профільної середньої освіти, має на меті допомогти учням останніх двох (трьох) років навчання обрати профільні предмети для вивчення. Можливість впровадження в педагогічній вищій освіті окремої спеціальності кар'єрних радників також обговорюється у рамках освітніх реформ [5]. Натомість, чіткого розуміння, як буде функціонувати даний інститут, та яким чином можна буде оцінити ефективність його роботи досі немає.

У доктрині Міністерства освіти і науки України зазначається, що «кар'єрні освітні радники супроводжуватимуть учнівство, починаючи з базової школи й до моменту випуску з профільного ліцею» [1, с. 8]. Зокрема серед їх функцій визначається вибір індивідуальної освітньої траєкторії підлітків, супровід школярів у процесі самореалізації та професійного становлення, консультування підлітків, діагностика особистісних якостей учнів, виявлення найбільш сприятливих для них напрямів професійної діяльності, власних сильних сторін та зон розвитку. Проте, жодної концепції, як можна буде зрозуміти, що такий штатний спеціаліст дійсно справляється зі своїм завданням, у документі немає.

Водночас, економічна ефективність та соціальна справедливість виступає метою професійної орієнтації [2, с. 2], адже без якісного кар'єрного консультування «кошти, які спрямовує суспільство і батьки учнів на підготовку майбутніх фахівців, витрачаються марно» [3, с. 6]. Бенефіціари системи професійного орієнтування у школах теж оцінюють наявну систему як «неефективну й таку, що не допомагає визначитися з напрямками

навчання та варіантами професійного розвитку» [3, с. 6]. Таким чином, пропонуючи реформи у даній площині потрібно, насамперед, заздалегідь мати прозору систему оцінки її ефективності, з метою запобігання недолікам попередньої моделі.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Підходи до оцінювання ефективності кар'єрного консультування у школах пропонували Hooley та Dodd (2015), Howieson та Semple (2001), Kashfrakdel та Percy (2016), Kim та Lee (2023), Mayston (2002), Scheerens (2004), Watts (2010), Заєць та Шевенко (2022), Кузьмін (2023). Проте більшість досліджень відштовхуються від існуючої системи оцінювання ефективності інституту кар'єрних радників, прийнятих у певній країні, тоді як Україні потрібно впровадити певний автентичний підхід, базуючись на власній освітній концепції.

*Формулювання цілей статті.* Метою даної статті є аналіз існуючих теоретичних та апробованих моделей оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрного консультування у школах, впроваджених у інших країнах. Враховуючи євроінтеграційні прагнення нашої держава, основна увага приділена практиці оцінювання ефективності кар'єрного консультування школярів у країнах ЄС.

### Результати

Враховуючи євроінтеграційну політику України, у першу чергу варто звернути увагу на модель оцінювання ефективності кар'єрного консультування у школах (career guidance), апробовану на теренах ЄС. Зокрема, Європейська комісія розглядає кар'єрне консультування у шкалах у якості наріжного каменю для досягнення чотирьох цілей Лісабонської Стратегії: навчання протягом життя, соціальної інклюзії, ефективного ринку праці та економічного розвитку [23, с. 2]. Таким чином, показники ефективності у даних сферах відображають ефективність кар'єрного консультування у школах, а отже, посилення ролі, якості та координації у системі кар'єрного консультування розглядається у якості інструменту впливу на зазначені соціальні та економічні показники.

Miloradova та Savina (2015) визначають профорієнтацію як готовність людини до конкретного типу роботи, враховуючи наявні у неї здібності, схильності, потреби, цінності [18, с. 253]. Kavetskyu та Baydetskyu (2010) підкреслюють, що сучасна профорієнтація має фокусуватися на впровадженні інструментів для створення можливостей для студентів приймати рішення, враховуючи їх кар'єрні вибори [15, с. 136]. Watts (2010) також підкреслює, що метою кар'єрного консультування є не прийняття рішень щодо вибору професії за учнів, а допомога учням навчитися приймати власні рішення щодо своєї кар'єри [24, с. 253]. Тобто аспект досягнення оптантами навичку прийняття рішень (компетенція) стає визначальним фактором оцінювання ефективності профорієнтаційної діяльності. На думку Kim та Lee (2023), план кар'єрної роботи з учнями має розвинути їх здатність до прийняття кар'єрних рішень, розуміння ринку праці та вміння шукати роботу, креативно та різноманітно планувати власну кар'єру [16, с. 14]. Тобто програми функціонування інституту кар'єрних радників в школах мають ґуртуватися на вимірюваних компетенціях, що їх мають розвинути школярі після взаємодії з кар'єрним радником.

Отже, у якості критерію ефективності можна розглядати відсоток майбутнього працевлаштування учнів, що пройшли кар'єрне консультування у школі. Висока кореляція рекомендацій кар'єрного радника з обраним профілем подальшого навчання/роботи учня, може свідчити про ефективність функціонування інституту у школі. Проте такий підхід вимагає від кар'єрних радників кваліфікованих знань про світ професій та швидкоплинні тенденції ринку праці. Враховуючи, що наразі функцію профорієнтації у школах в основному виконують шкільні психологи, це може викликати певні проблеми. Майбутні кар'єрні радники у школах мають володіти значним обсягом

економічних та соціальних знань, що не завжди можна очікувати від шкільного психолога.

Згідно з OECD та World Bank, профорієнтаційна діяльність містить три елементи: кар'єрне інформування, кар'єрне консультування та кар'єрне навчання [24, с. 242]. Останній блок у наявній системі профорієнтації в українських загальноосвітніх установах є найменш вираженим, адже у даному випадку профорієнтаційний блок є частиною навчального плану, призначеного для розвитку в учнів спеціальних навичок планування та розвитку власної кар'єри. Такі навички мають соціально-економічне підґрунтя – аналіз поточної кон'юнктури та тенденцій ринку праці, складання резюме під бажані вакансії, самопрезентація, розвиток ділового партнерства, складання бізнес-плану, інвестування тощо. Отже, профорієнтацію не доцільно розглядати лише як прояв психології, адже вона задіює та активно експлуатує інші галузі знань – економіку, менеджмент, соціологію, технології штучного інтелекту, право тощо. Самойленко та Копетчук (2020) також наголошують, що якщо профорієнтація у школах міститься у функціональних обов'язках психолога, це призводить до того, що він/вона «частіше за все діагностує професійні нахили старшокласників і надає поради в рамках виявленої професійної карти особистості» [7, с. 280]. Фактор ринку праці та його пропозиції за такого підходу майже не враховуються. Orgoescu et al. (2019) пропонують створювати психологічний та професійний профілі школярів окремо для більш ефективного кар'єрного консультування [20]. Таким чином, кар'єрний радник має володіти актуальними економічними знаннями для розвитку відповідних компетенцій у школярів. Тож просто покласти відповідальність за кар'єрне консультування на шкільних психологів не видається доречним та ефективним.

Watts (2010) зазначає, що метою кар'єрного консультування є як особисте так і суспільне благо [24, с. 245]. Отже, оцінювати ефективність функціонування даного інституту потрібно в обох цих вимірах. Зокрема, якісне розуміння себе (self-awareness) та ринку праці (opportunity awareness) роблять учня агентом посилення взаємин між інститутом профорієнтації та ринком праці [24, с. 249]. Важливий інструмент для кар'єрних радників – вміння постійно прогнозувати ринок праці за його структурними й кваліфікаційними ознаками [8, с. 89]. Саме тому аналіз ефективності лише елементу системи (інституту кар'єрних радників у школах) не дозволить оцінити загальні тенденції, важливі для розуміння публічного блага.

Натомість, в Україні робота кар'єрного радника у школах (зараз цю функцію виконують шкільні психологи) зводиться майже виключно до інформування. Профорієнтація включена до плану роботи шкільного психолога і містить професійне інформування, діагностику та професійне консультування. Зазвичай профорієнтаційна робота шкільного психолога зводиться до проведення узагальненого тесту, що не дає школяру багато можливостей дізнатись власні сильні сторони та професійні інтереси. Відомий британський спеціаліст з проблем освіти Кен Робінсон зазначає, що важко розробити стандартизовані тести для визначення покликання людини, адже тести дають занадто широку картину, тоді як успіх професійного самовизначення у деталях. Тому краще до них ставитись дуже критично [22, с. 46]. Шевенко (2023) також додає, що «якісне та систематичне проведення профорієнтаційної роботи потребує від практичного психолога моніторингу нової інформації, що пов'язана з профорієнтацією, новітніми професіями, потребами ринку праці тощо. Тому і постало актуальне питання про підготовку спеціалістів/радників з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти» [8, с. 92]. Крім того, кар'єрне консультування молоді має забезпечувати розвиток soft skills, навички тайм-менеджменту, креативного та критичного мислення, фінансової грамотності та командної роботи [7, с. 11]. На нашу думку, кар'єрне консультування дійсно має бути покладено не на шкільного психолога, а окремого спеціаліста з високим рівнем соціально-економічних знань, адже така посада потребує

постійного щоденного заглиблення у світ професій, освітні можливості, тенденції ринку праці та розуміння економічних викликів.

Модель НУШ передбачає базову формулу цілісної професійної орієнтації в школі з трьох елементів - наскрізної профорієнтації, окремого профорієнтаційного курсу на рівні базової та старшої профільної освіти, а також волонтерства та практики [6, с. 15]. Причому даний спеціальний курс має проводитись «радниками із професійної орієнтації або підготовленими педагогами» [6, с. 16]. Враховуючи, що основними завданнями курсу є розвиток учнівської компетенції вивчати світ професій, аналізувати ринок праці, знати свої права та обов'язки в трудових відносинах та набувати сучасних навичок пошуку роботи, постають питання до підготовки такого радника чи спеціального педагога. Шевенко (2023) підкреслює актуальність спеціальної підготовки «спеціаліста/радника з професійної орієнтації до закладів загальної середньої освіти» [8, с. 95]. Даний спеціаліст також має бути обізнаний із економікою регіону, територіальної громади, де знаходиться школа, основними підприємствами, програмами місцевого розвитку, стратегією розвитку регіону тощо. Саме тому мету діяльності кар'єрних радників у школах можна визначити як базу для «формування ефективної профорієнтаційної екосистеми громади задля забезпечення її сталого розвитку [6, с. 23]. Заєць та Шевенко (2022) метою профорієнтації вважають «досягнення оптимальної відповідності між особистістю і професією» [3, с. 16]. Таким чином, оцінювання ефективності інституту функціонування кар'єрних радників у школах є частиною оцінювання економічної системи, на регіональному та загальнодержавному рівні.

На відміну від психологічного та соціально-економічного підходів до розуміння профорієнтаційної роботи у школі, Кузьмін (2023) пропонує соціологічний підхід до кар'єрного консультування. На його думку, «традиційні підходи не можуть пояснити виклики, які пов'язані із кар'єрними змінами, і краще використовувати нові підходи в кар'єрному консультуванні» [4, с. 230]. На думку автора, за допомогою соціологічних методів доречно вивчати професійні орієнтації школярів, їхні кар'єрні плани, встановлювати потреби та інтереси молоді та визначати можливості для їхнього розвитку та майбутнього кар'єрного зростання [4, с. 243]. Загалом погоджуючись з автором, вважаємо, що «вивчення тенденцій на ринку праці, потреб роботодавців і пріоритетів кар'єрного розвитку працівників» є предметом вивчення соціальної економіки, тому не потребує виокремлення окремого соціологічного підходу.

Самойленко і Копетчук (2020) презентують андрагогічний (освіта дорослих) підхід до профорієнтації, адже кар'єрний радник ще й навчає молодь аналізувати ринок праці та презентувати свої професійні навички. Аналізуючи досвід функціонування інституту кар'єрних радників у Словаччині, автори зазначають, що готувати кар'єрних радників в Україні найбільш доречно у межах управлінських спеціальностей - інформаційний менеджмент, кадровий менеджмент, менеджмент організацій, управління НУО, навчальними закладами, проектами тощо [7, с. 280]. Можемо погодитись з авторами, що впровадження окремої спеціальності на базі галузі знань 07 «Управління та адміністрування» або 05 «Соціальні та поведінкові науки» є доречним. Натомість, автори пропонують впровадження окремого інституту кар'єрного радника «як фахівця з планування та побудови професійної кар'єри» [7, с. 280]. Це також може бути доречним, адже дозволить значно підвищити ефективність кар'єрного консультування у школах.

Kim та Lee (2023) пропонують оцінювати ефективність кар'єрних програм для студентів рівнем розвитку у них кар'єрних компетенцій (career development competencies) [16]. Це такі компетенції як розуміння власної мотивації, якостей, вміння встановлювати професійні зв'язки (networking), професійна самопрезентація, пошук роботи та контроль за власною кар'єрою [10; 11]. У цілому, запропоновані компетенції є вимірюваними характеристиками, тому використання даного підходу до оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрних радників видається доцільним.

Суто економічний підхід до оцінювання ефективності кар'єрного консультування пропонують Watts та Fretwell (2004). Автори зазначають, що кар'єрне консультування допомагає школярам приймати кар'єрні рішення на основі самооцінювання та ринкової інформації. Якісні рішення підвищують ефективність функціонування ринку праці, а отже й економіки загалом. Кар'єрне консультування також підтримує соціальну рівність та інклюзивність шляхом забезпечення рівного доступу до інформації щодо ринку праці та освітніх можливостей [25]. У розвиток такого підходу Hooley та Dodd (2015) додають, що кар'єрне консультування у школах має як індивідуальний, так і макроекономічний ефект [12]. Тож є потреба у додаткових дослідженнях впливу інституту кар'єрного консультування на економічні змінні.

Крім того, навіть якісно сформовані у школі кар'єрні інтереси та прагнення можуть змінитися у вищій школі. Дослідження Quinlan та Corbin (2023) демонструє, що 61% студентів бакалаврських програм змінюють свої кар'єрні прагнення протягом навчання в університеті. В основному, через неспівпадіння своїх очікувань щодо майбутньої професії та навчального плану (curriculum) [21]. Таким чином, не можна розглядати інститут кар'єрних радників у школах лише як елемент системи середньої освіти. Показники ефективності функціонування інституту кар'єрного консультування мають екстраполюватись на усю освітню систему загалом.

Howieson та Semple (2001) розглядають оцінювання ефективності кар'єрного консультування як складне завдання. Кількісний підхід полягає у відслідковуванні зворотного зв'язку тих, хто пройшов консультування. Цей метод автори розглядають як найбільш поширений. Інші, такі як інтервальне сліпе оцінювання (peer review) кар'єрних радників та вимірювання навчальних результатів застосовуються набагато рідше [13]. Проте усі розглянуті методи, на думку авторів, не дозволяють оцінити саме якість надання опантам послуг кар'єрного консультування.

Досить часто оцінити ефективність кар'єрного консультування можна лише у довготерміновій перспективі. Наприклад, дослідження Kashefpakdel та Percy (2016) виявило залежність між участю 16-річних учнів у профорієнтаційних програмах та їх майбутнім фінансовим добробутом. Чим більш залучені були учні у програми кар'єрного консультування, тим більший дохід вони мали десять років потому [14].

Musset та Kurekova (2018) зазначають, що найкращий шлях для підвищення ефективності інституту кар'єрного консультування у школах є залучення працевластців. Причому оцінити ефективність такого залучення можна буде за допомогою як кількісних (кількість проведених заходів), так і якісних (думка учнів) методів [19, с. 81]. Таким чином, класичні кількісні, якісні та комбіновані методи оцінювання ефективності досить поширені в аналізі результатів профорієнтаційної діяльності кар'єрних радників. Розробляючи систему оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрних радників в Україні, також варто застосувати системний підхід. Це дасть змогу оцінити ефективність кар'єрного консультування у школах на рівні окремої школи, громади та України загалом. Короткотерміновий, середньотерміновий та довготерміновий аналіз показників ефективності кар'єрного консультування також дозволить відслідкувати вплив функціонування даного інституту в шкільній системі на базові макроекономічні показники.

### **Висновки**

Таким чином, оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрних радників у загальноосвітній шкільній системі може базуватися на різних підходах. Переваги та недоліки більшості з них були проаналізовані в даній статті. Узагальнення підходів до оцінювання ефективності функціонування інституту кар'єрних радників здійснено у таблиці 1.

**Способи оцінювання ефективності інституту кар'єрних радників**

<i>Підхід до оцінювання ефективності кар'єрного консультування</i>	<i>Способи оцінювання ефективності</i>
Досягнення цілей загальнодержавної стратегії	Європейська комісія розглядає ефективність кар'єрного консультування у школах, виходячи з того, наскільки вони сприяють досягненню цілей Лісабонської Стратегії - навчання протягом життя, соціальна інклюзія, ефективний ринок праці та економічний розвиток.
Розвиток компетенцій для працевлаштування	У якості критерію ефективності розглядається відсоток майбутнього працевлаштування учнів, що пройшли кар'єрне консультування у школі. Висока кореляція рекомендацій кар'єрного радника з обраним профілем подальшого навчання/роботи учня свідчить про ефективність кар'єрного консультування у школі. Ефективність кар'єрних програм для студентів оцінюється розвитком у них компетенцій кар'єрного розвитку - розуміння власної мотивації, якостей, вміння встановлювати професійні зв'язки, професійна самопрезентація, пошук роботи та контроль за власною кар'єрою.
Частина загальноекономічних показників (економічний підхід)	Ефективне кар'єрне консультування допомагає школярам приймати кар'єрні рішення, що підвищують ефективність функціонування ринку праці, а отже й економіки загалом. Кар'єрне консультування у школах має як індивідуальний, так і макроекономічний ефект.
Соціологічний підхід	За допомогою соціологічних методів доречно оцінювати професійні орієнтації школярів, їхні кар'єрні плани, встановлювати потреби та інтереси молоді та визначати можливості для їхнього розвитку та майбутнього кар'єрного зростання.
Андрагогічний підхід	Андрагогічний (освіта дорослих) підхід до оцінювання ефективності профорієнтації дозволяє оцінити, наскільки добре опанті розвинули компетенції до аналізу ринку праці та презентації своїх професійних навичок.
Кількісний підхід	Кількісний підхід полягає у відслідковуванні зворотного зв'язку тих, хто пройшов кар'єрне консультування.

Отже, впровадження інституту кар'єрних радників в Україні, як елемент реформи профільної середньої освіти є доцільним та перспективним рішенням. Проте, враховуючи, що дане рішення також має бути концептуальним, розробка зрозумілої системи оцінювання ефективності функціонування інституту є необхідною. Проаналізовані підходи до оцінювання ефективності кар'єрного консультування (досягнення цілей загальнодержавної стратегії, розвиток компетенцій учнів для майбутнього працевлаштування, елемент системи загальноекономічних показників, соціологічний підхід, андрагогічний підхід та кількісний підхід) сходяться на тому, що

ефективність кар'єрного консультування не можна оцінити на рівні певного класу чи школи. Оскільки більшість показників ефективності роботи кар'єрних радників можна оцінити лише за кілька років від випуску учнів зі школи, доречним вважається розробка панелі показників ефективності, що дозволять проаналізувати функціонування інституту кар'єрних радників у тривалій перспективі.

#### Список використаних джерел

1. МОН. Реформа профільної освіти: концептуальні засади (проект до обговорення). Київ, 2024. URL:
2. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2024/04/08/Reforma.profilnoyi.osvity-Kontseptualni.zasady.08.04.2024.pdf> (дата звернення: 10.09.2024).
3. Про проведення експерименту за темою «Професійна орієнтація у Новій українській школі» на червень 2021 – грудень 2026 роки»: наказ МОН №901 від 10.08.2021 р. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-provedennya-eksperimentu-za-temoyu-profesijna-orientaciya-u-novij-ukrayinskij-shkoli-na-cherven-2021-gruden-2026-roki> (дата звернення: 16.09.2024).
4. Заєць, І. В., Шевенко, А. М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності: методичні рекомендації. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733129> (дата звернення: 29.09.2024).
5. Кузьмін В.В. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах. Psychological patterns of social processes and personality development in modern society: Scientific monograph. Riga, Latvia: "Baltija Publishing", 2023. С. 228-254. URL:
6. <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/382/10422/21731-1?inline=1> (дата звернення: 10.08.2024).
7. НУШ. У старшій профільній школі можуть з'явитися кар'єрні радники: чим займатимуться такі фахівці. 2024. URL: <https://nus.org.ua/news/u-starshij-profilnij-shkoli-mozhut-z-yavytysya-kar-yerni-radnyku-chym-zajmatymutsya-taki-fahivtsi/> (дата звернення: 30.09.2024).
8. НУШ. Професійна орієнтація у Новій українській школі. Київ, 2020. URL: [https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16\\_12\\_20-.pdf](https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf) (дата звернення: 12.09.2024).
9. Самойленко О., Копетчук В. Кар'єрний радник як новація у побудові професійної перспективи особистості. Нові технології навчання. 2020. №94. С.276-281. URL: <http://www.journal.org.ua/index.php/ntn/article/view/44> (дата звернення: 15.08.2024).
10. Тілікіна Н. та ін. А. Як створити кар'єрний центр?: практичний інтерактивний посібник Київ: Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», 2023. 94 с. URL: <https://mehovschic.ptu.org.ua/wp-content/uploads/Kami-Export-%D0%AF%D0%BA-%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B8-%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%94%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8017.01.2023.pdf> (дата звернення: 13.08.2024).
11. Шевенко А. Проблеми підготовки радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти. Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття». 2023. Вип.7. С. 86-97. URL:

12. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/736674/1/81-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-246-1-10-20230808.pdf> (дата звернення: 12.09.2024).
13. Akkermans, J. et al. (2012). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.
14. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845312467501>
15. European Centre for the Development of Vocational Training. (2015). Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits. Cedefop. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9094\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9094_en.pdf)
16. Hooley, T., & Dodd, V. (2015). The economic benefits of career guidance. Career England Research Paper, 1-21. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Careers-England-Research-Paper-The-Economic-Benefits-of-Career-Guidance-July-2015.pdf>
17. Howieson, C., & Semple, S. (2001). How would you know? Assessing the effectiveness of careers guidance services. *CES Briefing*, 22, 1-4.
18. <https://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief022.pdf>
19. Kashefpakdel, E.T., & Percy, C. (2016). Career education that works: An economic analysis using the British Cohort Study. *Journal of Education and Work*, May, 1-18. <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/05/Career-education-that-works-an-economic-analysis-using-the-British-Cohort-Study.compressed.pdf>
20. Kavetsky, V., & Baydetsky, P. (2010). Trends of social and professional student orientations formation. *Economics & Sociology*, 3(2), 135-138. <https://www.economics-sociology.eu/files/15%5B3%5D.pdf>
21. Kim, Y., & Lee, H. (2023). Investigating the effects of career education on high school students' career development competencies in Korea. *Sustainability*, 15, 13970. <https://doi.org/10.3390/su151813970>
22. Mayston, D. (2002). Assessing the benefits of career guidance. *CeGS*, 11-13. <https://repository.derby.ac.uk/download/9c485a47e561506975f640e707336e07e3c08d2c3c3086bcd0c7ab3924e0a1e1e/389627/2002MaystonD-Assessing%20the%20Benefits.pdf>
23. Miloradova, N., & Savina, E. (2015). Problem of professional personality orientation formation of a future builder and architect. *Procedia Engineering*, 117, 252-257. <https://daneshyari.com/article/preview/855710.pdf>
24. Musset, P., & Kurekova, L.M. (2018). Working it out: Career guidance and employer engagement. OECD Education Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
25. Oproescu, M. et al. (2019). School and professional orientation to adolescents. ECAI 2019 - International Conference - 11th Edition Electronics, Computers and Artificial Intelligence 27 June -29 June 2019, Pitesti, ROMANIA, 1-7. [https://www.researchgate.net/publication/340889052\\_School\\_and\\_Professional\\_Orientation\\_to\\_Adolescents](https://www.researchgate.net/publication/340889052_School_and_Professional_Orientation_to_Adolescents)
26. Quinlan, K.M., & Corbin, J. (2023). How and why do students' career interests change during higher education? *Studies in Higher Education*, 48(6), 1-13. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2023.2166916>
27. Robinson, K., & Aronica, L. (2014). Finding your element: How to discover your talents and passions and transform your life. Penguin Books.
28. Scheerens, J. (2004). Indicators and benchmarks in career guidance. CEDEFOP No. RP/B/JWA/IBG/006/04, 1-9. [https://www.cedefop.europa.eu/files/Proposed\\_approach\\_to\\_indicators\\_study.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/Proposed_approach_to_indicators_study.pdf)

29. Watts, A.G. (2010). Career guidance and orientation. UNESCO-UNEVOC: Revisiting global trends in TVET, 240-274.
30. [https://unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013\\_epub\\_revisiting\\_global\\_trends\\_in\\_tvete\\_book.pdf](https://unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013_epub_revisiting_global_trends_in_tvete_book.pdf)
31. Watts, A.G. & Fretwell, D. (2004). Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies. World Bank. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_17](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_17)