

УПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ КАР'ЄРНИХ РАДНИКІВ В УКРАЇНІ

Николаєва Валентина Іванівна, д-р з держ.упр., професор, професор кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Дніпро

ORCID: 0000-0003-4594-303X

Пудак Людмила Вікторівна, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Дніпро

У статті досліджено становлення та розвиток інституту кар'єрного радника в Україні, його значення для системи зайнятості та освіти, а також перспективи подальшого розвитку. Автори аналізують чинники, які зумовили необхідність запровадження цієї професії. Показано, що сучасні тенденції працевлаштування вимагають від працівників гнучкості, адаптивності та постійного розвитку кар'єрних компетентностей. Наголошено, що інститут кар'єрного радника є важливим механізмом підтримки громадян у питаннях професійного самовизначення, побудови кар'єри та ефективного працевлаштування. Окреслено ключові функції кар'єрного радника.

У дослідженні проведено аналіз нормативно-правового регулювання діяльності кар'єрних радників в Україні. Встановлено, що з моменту запровадження інституту кар'єрного радника рівень працевлаштування в Україні зріс, що свідчить про ефективність цього підходу. Окреслено можливі напрями вдосконалення підготовки кар'єрних радників в Україні, зокрема шляхом запровадження відповідних освітніх програм в університетах.

Окрему увагу приділено перспективам поширення сфери діяльності кар'єрних радників на загальноосвітні школи. Визначено, що майбутні кар'єрні радники в школах повинні володіти широкими знаннями у сфері економіки, соціології та управління персоналом, що виходить за межі традиційних компетенцій шкільних психологів. Наголошено на важливості формування єдиних стандартів діяльності кар'єрних радників, які б регулювали якість надання кар'єрних послуг у державному та корпоративному секторах. Підкреслено необхідність розробки системи оцінювання ефективності роботи кар'єрних радників, що передбачає упровадження KPI та інших інструментів моніторингу.

Зроблено висновок про те, що інститут кар'єрного радника є важливим компонентом сучасної системи зайнятості та освіти, а його подальший розвиток сприятиме покращенню професійної мобільності громадян, підвищенню ефективності працевлаштування та адаптації ринку праці до сучасних викликів.

Ключові слова: соціальна робота, кар'єрний радник, освіта, служба зайнятості, профорієнтація

Nykolaieva V., Pudak L. Implementation of the institute of career counselors in Ukraine

The article examines the establishment and development of the career advisor institute in Ukraine, its significance for the employment and education system, and its prospects for further development. The authors analyze the factors that necessitated the introduction of this profession. It is demonstrated that modern employment trends require employees to be flexible, adaptable, and continuously develop career competencies. At the same time, the career advisor institute serves as an essential mechanism for supporting citizens in professional self-determination, career planning, and effective employment. The key functions of a career advisor are outlined.

The study analyzes the regulatory and legal framework governing the activities of career advisors in Ukraine. It has been established that since the introduction of the career advisor institute, the employment rate in Ukraine has increased, indicating the effectiveness of this approach. The potential directions for improving career advisor training in Ukraine are identified, including the introduction of relevant educational programs in domestic universities.

Special attention is given to the prospects for expanding the role of career advisors in school education. It is determined that future career advisors in schools should possess extensive knowledge in economics, sociology, and human resource management, which goes beyond the traditional competencies of school psychologists. The article emphasizes the importance of establishing unified standards for career advisors' activities to regulate the quality of career services in both the public and corporate sectors. The necessity of developing a system for evaluating the effectiveness of career advisors' work is highlighted, including the implementation of KPIs and other monitoring tools.

The study concludes that the career advisor institute is a crucial component of the modern employment and education system. Its further development will contribute to improving citizens' professional mobility, enhancing employment efficiency, and adapting the labor market to contemporary challenges.

Key words: social work, career counselor, education, employment service, career guidance

Постановка проблеми. Сучасні тенденції ринку праці свідчать про відхід від традиційних уявлень про кар'єру, таких як «одна професія на все життя» чи «кар'єра визначається виключно роботодавцем». Це, своєю чергою, зумовлює зростання потреби у розвитку кар'єрної компетентності, важливим інструментом якої виступає інститут кар'єрного радника.

Варто відзначити, що появі інституту кар'єрного радника передувала низка проблем на ринку праці України. За результатами окремих досліджень відомо, що близько половини українців із вищою освітою не працюють за отриманою спеціальністю. Понад 40 % випускників закладів вищої освіти обіймають посади, які не відповідають напряму їхнього навчання. Внаслідок цього Україна посідає п'яте місце серед європейських країн за рівнем невідповідності між освітою та зайнятістю населення [6]. За іншими даними, цей показник становить 51 %, а основною причиною безробіття є несвідомий або ситуативний вибір професії [1].

Крім того, згідно з інформацією, оприлюдненою на сайті УНІАН, ринок праці України стикається з ще однією проблемою – зростанням кількості працівників, які бажають змінити роботу. Серед основних причин такого прагнення 70% респондентів назвали низьку заробітну плату, 63% – відсутність можливостей для професійного розвитку, а 44% – несприятливий психологічний клімат у колективі [7]. Однак для багатьох працівників заробітна плата не є єдиним фактором задоволеності роботою. Вони прагнуть розвитку у двох напрямках: горизонтальному, що передбачає професійне зростання через майстер-класи, семінари та корпоративне навчання, і вертикальному, що означає кар'єрне просування та підвищення на посаді. Саме така ситуація і створила передумови впровадження інституту кар'єрних радників в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українським дослідженням сфери кар'єрного зростання передували дослідження

європейських науковців. Ще в 1999 р. в роботах А. Дж. Уоттс зверталася увага на важливість кар'єрного консультування у школах. Автор акцентував на необхідності запровадження кар'єрної освіти як академічного предмету [14]. У 2014 р. німецькі науковці у посібнику «Профорієнтація у житті» представили структуру та сервіси, що забезпечують надання цих послуг у Німеччині. Крім того, автори висвітлили діяльність низки приватних асоціацій, які розробили міжгалузеві стандарти якості та компетентнісні профілі для консультантів з кар'єрного супроводу та профорієнтації [13]. В Україні проблемі профорієнтації теж було присвячено багато наукових праць. Проте на новий рівень дослідження цього питання вийшло лише з 2019 р., коли почав упроваджуватися інститут кар'єрних радників [8;9]. У 2020 р. було опубліковано статтю Х. Столярук, яка стосувалася кар'єрного консалтингу, де піднімалися питання інституту кар'єрного радника, аналізувався зарубіжний досвід [12]. У цьому ж році вийшла друком стаття О. Самойленко та В. Копетчук, у якій проаналізовано питання, що стосувалися інноваційного інституту кар'єрного радника [11]. Г. Кричківська досліджувала проблему упровадження кар'єрних радників в школі [4]. К. Глубоченко не лише проаналізувала особливості упровадження інституту кар'єрних радників у школах, а й окреслила основні підходи до оцінювання результатів їх діяльності. Водночас, попри зростання кількості публікацій, в яких обґрунтовується необхідність упровадження інституту кар'єрного радника, на сьогодні відсутні ґрунтовні дослідження різноманітних аспектів його діяльності.

Мета дослідження – вивчення генезису інституту кар'єрного радника в Україні, його нинішнього стану та перспектив подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Появу інституту кар'єрних радників в Україні пов'язують з прийняттям Постанови

Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», відповідно до якої фахівець, який виконує функції радника, буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи, де вперше на офіційному рівні було дано визначення терміну «кар'єрний радник» – «співробітник центру зайнятості, який відповідно до цього Порядку забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування» [8]. На сьогодні ця постанова вже не чинна, а замість неї діє Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 р. № 446 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», де уточнено це поняття як «співробітник центру зайнятості, який здійснює реєстрацію безробітних та забезпечує організацію/надання соціальних послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супроводження та консультування таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування» [9]. З 2019 р. Державна служба зайнятості України запровадила інститут кар'єрного радника. Директор Державного центру зайнятості Ю. Жовтяк зазначила, що метою створення інституту кар'єрних радників було перетворення «інспекторів з працевлаштування» в радників з питань кар'єри [3].

На думку Х. Столярук потреба у кар'єрних радниках зумовлена кількома факторами:

1) На рівні середньої освіти профорієнтаційні заходи здебільшого зосереджені на психологічному тестуванні щодо вибору професії, тоді як розвиток кар'єрної компетентності не є їхнім пріоритетом.

2) У закладах вищої освіти не всі студенти мають доступ до послуг із кар'єрного планування, оскільки центри розвитку кар'єри та сприяння працевлаштуванню функціонують далеко не у всіх університетах.

3) Серед дорослого населення значна кількість людей офіційно не реєструється як безробітні та не володіє інформацією про можливість отримання кар'єрних консультацій у центрах зайнятості [12, с. 431].

Офіційна позиція Державної служби зайнятості щодо необхідності запровадження цього інституту обумовлювалася низкою важливих завдань, спрямованих на підтримку клієнтів у професійному розвитку та працевлаштуванні.

По-перше, ключовою роллю кар'єрних радників мала стати допомога клієнтам у розпізнаванні власних сильних сторін, визначенні конкурентних переваг, таких як навички та здібності, що дозволяло б спільно розробити індивідуальний план надання послуг або план працевлаштування, завдяки якому клієнт більш усвідомлено підходитиме до своїх можливостей на ринку праці. Окрім цього, кар'єрні радники повинні були навчати клієнтів методам самостійного пошуку роботи, підготовки до співбесід, складання резюме, а також допомагати обирати навчальні заклади для вдосконалення професійних компетентностей, якщо це необхідно. Вони мали б сприяти досягненню реальних цілей клієнтів у сфері працевлаштування та запобігати ситуаціям, коли неправильна оцінка ринку праці заважає людині знайти роботу. Взаємодія між радником і клієнтом повинна була базуватися на партнерстві, де обидві сторони активно сприяють процесу підготовки до працевлаштування.

По-друге, кар'єрні радники мали б підтримувати клієнтів в ухваленні рішень щодо кар'єрного розвитку. Їх мета – консультування щодо довгострокового професійного зростання, коли працевлаштування за сприяння державного центру зайнятості розглядається лише як перший крок у реалізації більш масштабного плану. Крім того, радники націлювалися на мотивування клієнтів до досягнення поставлених цілей, допомогу в подоланні психологічних бар'єрів та заохочення до проактивного та відповідального ставлення до кар'єри.

По-третє, на основі професійної діагностики та профілювання кар'єрні радники повинні були допомагати клієнтам у розробці та узгодженні індивідуальних планів надання послуг або працевлаштуванні. У цьому процесі вони мали б виконувати роль посередника між клієнтом та потенційними роботодавцями, освітніми установами, структурними підрозділами центрів зайнятості чи приватними кадровими агентствами.

По-четверте, планувалося, що кар'єрні радники надаватимуть клієнтам інформацію про можливості формального та неформального професійного навчання, його переваги, доступні освітні заклади, а також потенційні ризики здобуття нових компетентностей за рахунок фонду з безробіття. Саме кар'єрний радник може рекомендувати клієнту сучасні освітні можливості, тоді як направлення на здобуття нової формальної освіти має бути винятковим заходом, а не стандартною практикою. Головним завданням радника мало стати не стільки навчання, а скільки забезпечення ефективного працевлаштування клієнта.

По-п'яте, кар'єрні радники повинні були здійснювати моніторинг надання послуг для так званих «професійних» безробітних – осіб, які навмисно утримуються у статусі безробітного, користуючись соціальними гарантіями. Це також стосується клієнтів, які формально зареєстровані як безробітні, але водночас працюють у тіньовому секторі економіки або займаються нелегальною сезонною трудовою міграцією [5].

За окремими даними з моменту запровадження інституту кар'єрного радника показник працевлаштування на одного фахівця з питань зайнятості зріс на 15% у порівнянні з аналогічним показником до впровадження даного інституту [3]. Одним із пріоритетних завдань у межах цього процесу є постійне підвищення кваліфікації кар'єрних радників. Щороку близько 2,5 тисяч фахівців проходять навчання в Центрі підвищення кваліфікації, де опановують сучасні методики кар'єрного консультування, вдосконалюють навички комунікації, розвивають

компетентності з боротьби з професійним вигоранням та отримують психологічну підготовку для роботи в умовах кризових ситуацій. Зокрема, для підвищення рівня стресостійкості кар'єрних радників у період війни було впроваджено навчальні програми у співпраці з Ізраїльською коаліцією травми [3].

Нинішні кар'єрні радники орієнтовані не лише на пошук роботи для клієнтів, а й на забезпечення відповідності пропонованих вакансій їхнім професійним та особистісним прагненням.

Реформа Державної служби зайнятості передбачала і запровадження матеріальних стимулів для кар'єрних радників, зокрема підвищення заробітної плати та впровадження системи KPI (Key Performance Indicators) для оцінки ефективності їхньої діяльності. Важливим аспектом є комплексний підхід до оцінювання результативності не лише окремого фахівця, а й усієї команди, що включає взаємодію з роботодавцями, залучення вакансій та організацію колективної роботи. Після завершення функціонального аналізу передбачено створення єдиної системи KPI для Державної служби зайнятості, що дозволить підвищити ефективність функціонування всієї структури.

Варто відзначити, що паралельно з реформуванням Державної служби зайнятості, запровадження інституту кар'єрних радників було оголошено і в системі освіти. Однак фактично ці процеси відбуваються значно повільніше ніж в Державній службі зайнятості України. На сьогодні заявлено, що у школах кар'єрні радники з'являться з 1 вересня 2027 р. в процесі реформи профільної освіти. Наразі триває робота над концепцією запровадження кар'єрних радників для учнів 8–9-х класів, які допомагатимуть визначитися з профілем навчання у 10-му класі. Водночас ця ініціатива поки що перебуває на стадії розробки та не була офіційно презентована. Проєкт передбачає модифікацію профорієнтаційних підходів, які вже застосовуються у старших класах середньої школи [4].

Основне завдання кар'єрного радника в школі – сприяти учням у формуванні освітньої траєкторії, виборі майбутньої професії, а також усвідомленні власних сильних сторін і напрямів для розвитку. Існує також пропозиція розширити сферу діяльності кар'єрних радників у сфері освіти, додавши ще один важливий аспект – заохочення школярів до вибору негуманітарних професій. Це особливо актуально, оскільки наразі 70% старшокласників надають перевагу гуманітарним спеціальностям.

Згідно з дослідженням Київського міжнародного інституту соціології, яке стосується запровадження посади кар'єрного радника у школах, близько 80 % респондентів вважають цю ініціативу необхідною. Водночас найбільший інтерес до впровадження такої посади виявили вчителі та батьки старшокласників: підтримку висловили 22 % педагогів і 38 % батьків учнів 10-11-х класів [10].

Не зважаючи на активний розвиток інституту кар'єрних радників в Україні на сьогодні в цій сфері існує низка проблем. У першу чергу варто відзначити, що в Україні розроблено Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, але відсутній стандарт, який стосується якості діяльності фахівців зазначеної сфери. Державна служба зайнятості порівняно недавно розпочала підготовку кар'єрних радників. Проте, зважаючи на зростаючу потребу у таких фахівцях як у корпоративному середовищі, так і в приватному секторі, актуальним є розроблення відповідного нормативного документа.

На сьогодні функції кар'єрного радника у школах України виконують шкільні психологи, а сама робота зводиться майже виключно до інформування [2]. На даний момент в Україні спеціальність «кар'єрний радник» відсутня. Майбутні кар'єрні радники в школах повинні мати глибокі знання в галузі економіки та соціальних наук, що виходить за межі компетенції шкільного психолога. Однак в країні планується

упровадження спеціальності «освітній кар'єрний радник» у систему педагогічної вищої освіти. Це означає, що найближчими роками відповідна програма підготовки може бути створена у національних університетах.

Варто відзначити, що на сьогодні в Україні підготовкою майбутніх кар'єрних радників займається Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості та регіональні підрозділи самої Служби зайнятості.

В Україні готовність до впровадження подібних навчальних програм демонструє кафедра управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Наразі університет пропонує курс «Професійна орієнтація» для студентів спеціалізації «Менеджмент персоналу», який містить модуль із кар'єрного консалтингу [11, с. 280]. Перспективними напрямками розвитку навчальних програм можуть стати сертифікаційні курси з професійної орієнтації та кар'єрного консалтингу в межах спеціалізації «Менеджмент персоналу», що підготує майбутніх практикуючих спеціалістів. Крім того, створення загального тренінг-курсу «Управління кар'єрою» для всіх спеціальностей сприятиме підвищенню рівня обізнаності населення з питань кар'єрного розвитку та професійного самовизначення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, інститут кар'єрного радника став ключовим елементом реформування системи працевлаштування, спрямованим на трансформацію традиційної ролі «інспекторів з працевлаштування» у висококваліфікованих консультантів з питань кар'єри. Основною метою діяльності кар'єрних радників є не лише надання інформації про доступні вакансії, а й сприяння всебічному професійному розвитку громадян та їх ефективному входженню на ринок праці. Розвиток цього інституту є важливим кроком у реформуванні ринку праці та вдосконаленні механізмів працевлаштування в Україні. Перспективним напрямом дослідження є вивчення та аналіз зарубіжного досвіду реалізації інституту кар'єрних радників.

ЛІТЕРАТУРА

1. В Україні 51% молоді працює не за професією. URL: <https://www.segodnya.ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-poprofesii-sluzhba-zanyatosti-1019495.htm> (дата звернення 17.03.2025).

2. Глубоченко К. Впровадження інституту кар'єрних радників у школах: підходи до оцінювання ефективності. *Академічні візії*. 2024. Вип. 36. С. 20-28.

3. Директор Державного центру зайнятості Жовтяк: «Наше завдання — змінити стереотип, що ми «біржа праці». URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/dyректор-derzhavnogo-centru-zaynyatos-ti-zhovtyak-nashe-zavdannya-zminyty-sterеotyp-shcho> (дата звернення 17.03.2025).

4. Кричківська Г. Кар'єрні радники в школі: для чого, коли працюють і де на них навчають. URL: <https://osvitoria.media/news/kar-yerni-radnyky-v-shkoli-dlya-chogo-koly-zaprat-syuyut-i-de-na-nyh-navchayut/> (дата звернення 17.03.2025).

5. Навіщо потрібні кар'єрні радники. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/novyna/navishcho-potribni-karyerni-radnyky> (дата звернення 17.03.2025).

6. Нечет Т. Україна потрапила в п'ятірку країн, де випусники вузів працюють не по спеціальності. URL: <https://kp.ua/life/509711-ukrayna-popala-v-piaterku-stran-hdevyypusnyky-vuzov-rabotauit-ne-po-spetsyalnosty> (дата звернення 17.03.2025).

7. Понад 70% українців змінюють роботу через низьку зарплату. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/2217329-ponad-70-ukrajintsiv-zminyuyut-robotu-cherez-nizku-zarplatudoslidjennya.html> (дата звернення 17.03.2025).

8. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», відповідно до якої фахівець, який виконує функції радника, буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи (не чинна): Постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення 17.03.2025).

9. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 р. № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#n318> (дата звернення 17.03.2025).

10. Профільна: якою буде реформа старшої школи. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=E06z0KRphFM> (дата звернення 17.03.2025).

11. Самойленко О, Копетчук В. Кар'єрний радник як новація у побудові професійної перспективи особистості. *Нові технології навчання*. 2020. №3. С. 276–281.

12. Столярук Х. С. Кар'єрний консалтинг: становлення та розвиток в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. №2. С. 428–436.

REFERENCES

1. V Ukraine 51% molodezhi rabotaet ne po professii [In Ukraine, 51% of Youth Do Not Work by Profession]. Retrieved from: <https://www.segodnya.ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-po-professii-sluzhba-zanyatosti-1019495.html> [in Ukrainian].

2. Hlubochenko, K. (2024). Vprovadzhennia instytutu kar iernykh radnykiv u shkolakh : pidkhody do otsiniuvannia efektyvnosti [Introduction of

the Institute of Career Counselors in Schools: Approaches to Effectiveness Assessment]. *Akademichni vizii – Academic visions*, 36, 20-28. [in Ukrainian].

3. Dyrektor Derzhavnoho tsentru zainiatiosti Zhovtiak: Nashe zavdannia - zminyty stereotyp, shcho my «birzha pratsi» [Director of the State Employment Center Zhovtyak: Our task is to change the stereotype that we are a «labor exchange»]. Retrieved from:

<https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/dyrektor-derzhavnogo-centru-zaynyatosti-zhovtyak-nashe-zavdannia-zminyty-stereotyp-shcho> [in Ukrainian].

4. Krychkovska, H. Karierni radnyky v shkoli: dlia choho, koly zapratsiuiut i de na nykh navchaiut [Career counselors at school: why, when will they work and where do they train]. Retrieved from: <https://osvitoria.media/news/kar-yerni-radnyky-v-shkoli-dlya-chogo-koly-zaprat-syuyut-i-de-na-nyh-navchayut/> [in Ukrainian].

5. Navishcho potribni karierni radnyky [Why are career counselors needed?]. Retrieved from: <https://zap.dcz.gov.ua/novyna/navishcho-potribni-karyerni-radnyky> [in Ukrainian].

6. Nechet, T. (2015). Ukraina popala v pyaterku stran, gde vypuskniki vuzov rabotayut ne po spetsialnosti [Ukraine is in the top Five Countries Where University Graduates do not Work in Their Specialty]. Retrieved from: <https://kp.ua/life/509711-ukrayna-popala-v-piaterkustran-hde-vypusnyky-vuzov-rabotauit-ne-po-spetsyalnosty> [in Ukrainian].

7. Ponad 70% ukraintsiv zminiuiut robotu cherez nyzku zarplatu [More than 70% of Ukrainians change jobs due to low wages]. Retrieved from: <https://www.unian.ua/economics/finance/2217329-ponad-70-ukrajintsiv-zminyuyut-robotu-cherez-nizku-zarplatudoslidjennya.html> [in Ukrainian].

8. On approval of the Procedure for registration, re-registration of the unemployed and keeping records of persons seeking work, according to which a

specialist who performs the functions of an advisor will provide assistance to the client throughout the entire job search process (not valid): Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 792 (2018, September 19). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

9. On approval of the Procedure for registration, re-registration of registered unemployed and keeping records of persons seeking work: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 446 (2023, March 30). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#n318> [in Ukrainian].

10. Profilna: yakoiu bude reforma starshoi shkoly [Profile: what will the high school reform be like]. Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=E06z0KRphFM> [in Ukrainian].

11. Samoilenko, O, Kopetchuk, V. (2020). Kariernyi radnyk yak novatsiia u pobudovi profesiinoi perspektyvy osobystosti [Career advisor as an innovation in building a professional perspective of an individual]. *Novi tekhnolohii navchannia – New learning technologies*, 3, 276–281.

12. Stoliaruk, Kh. S. (2020). Kariernyi konsaltnh: stanovlennia ta rozvytok v Ukraini [Career consulting: formation and development in Ukraine]. *Biznes Inform – Business Inform*, 2, 428–436.

Стаття надійшла до редакції / Received 28.04.2025

Прийнята до друку / Accepted 08.05.2025