

О. В. ПОЛОВЦЕВ

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Херсонський національний технічний університет
ORCID: 0000-0003-4736-6133

О. П. ЗУБАЛЬ

здобувач бакалаврського рівня освіти за спеціальністю
281 «Публічне управління та адміністрування»
Херсонський національний технічний університет
ORCID: 0009-0004-5746-7522

ЦІЛІСНА ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА СИСТЕМА ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Робота присвячена аналізу європейського досвіду профорієнтаційної діяльності публічної влади та формулюванню пропозицій щодо шляхів вдосконалення української системи профорієнтації. Проведено комплексний аналіз досвіду 36 країн Європи в галузі профорієнтаційної політики. Особлива увага приділяється законодавчим основам, стратегічним підходам та наявним практикам, найактуальніші з яких впроваджуються в таких країнах, як Італія, Фінляндія, Австрія, Бельгія, Данія та інші. Прикладами продемонстровано, що ефективна система профорієнтації є невід'ємним елементом ефективного управління людськими ресурсами та регулювання ринку праці, забезпечуючи відповідність результатів освіти громадян реальним економічним потребам в державі.

У дослідженні було наголошено на значних недоліках профорієнтаційної системи України серед яких: відсутність системності проведення профорієнтаційних заходів у навчальних закладах, повна відсутність залучення вчителів до вибору школярами майбутніх спеціальностей, відсутність фахівців з профорієнтації, відсутність єдиної стратегії координації суб'єктів профорієнтаційної системи, нестабільне фінансування програм з профорієнтації, обмежений доступ до якісних послуг консультування у віддалених регіонах, недостатня інтеграція профорієнтації у формальну освіту.

Спираючись на європейську практику та недоліки української системи профорієнтації, було запропоновано створення портфоліо кожної дитини та облік відомостей, які вказують на зацікавленість певним напрямком, схильностей до певних дисциплін, що буде виконувати роль не лише як готового офіційного резюме для майбутніх абітурієнтів та працівників, але і як база даних задля залучення потенційних вступників та фахівців. Також авторами разом з описом цифрового інструменту було розроблено його візуалізацію задля кращого сприйняття наведеної пропозиції.

Ключові слова: публічна влада, публічне управління, суспільний розвиток, профорієнтаційна система, управління людськими ресурсами, криза нестачі кваліфікованих кадрів, освіта, зайнятість.

O. V. POLOVTSEV

Doctor of Science in Public Administration, Professor,
Professor at the Department of Public Administration and Local Government
Kherson National Technical University
ORCID: 0000-0003-4736-6133

O. P. ZUBAL

Bachelor's Degree Applicant in Specialty 281 "Public Administration"
Kherson National Technical University
ORCID: 0009-0004-5746-7522

COMPREHENSIVE GUIDANCE SYSTEM AS ONE OF THE MAIN ASPECTS OF EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The work is devoted to the analysis of the European experience of public authorities' guidance activities and the formulation of proposals on ways to improve the Ukrainian guidance system. A comprehensive analysis of the experience of 36 European countries in the field of guidance policy has been carried out. Particular attention is paid to the legislative framework, strategic approaches and existing practices, the most relevant of which are implemented in countries such as Italy, Finland, Austria, Belgium, Denmark and others. Examples demonstrate that an effective guidance system is

© Половцев О. В., Зубаль О. П., 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

an integral element of effective human resources management and labor market regulation, ensuring that the results of citizens' education correspond to the real economic needs of the state.

The study highlighted significant shortcomings of the Ukrainian guidance system, including: lack of systematic guidance activities in educational institutions, almost complete lack of influence of teachers on students' choice of future specialties, lack of guidance specialists, lack of a unified strategy for coordinating the subjects of the guidance system, unstable funding of programs, limited access to quality counseling services in remote regions, insufficient integration of guidance into formal education.

Based on European practice and shortcomings of the Ukrainian guidance system, it was proposed to create a portfolio for each child and record information indicating interest in a certain direction, inclinations to certain disciplines, which will serve not only as a ready-made official resume for future applicants and employees, but also as a database for attracting potential entrants and specialists. The author also developed a visualization of the digital tool along with a description for a better understanding of the proposal.

Key words: public authorities, public administration, social development, guidance system, human resources management, qualified personnel shortage crisis, education, employment.

Постановка проблеми

Вже не перший рік представники української влади звертають увагу на майже повну відсутність як наявних фахівців-інженерів, так і вступників, які б хотіли стати спеціалістами технічного спрямування. Спроби публічної влади зробити дану галузь більш привабливою методами, що першими приходять на думку (державна підтримка спеціальностей, високі заробітні платні тощо), поки не демонструють бажаних результатів [1, 2].

Публічна влада як системна структура в своїй діяльності має враховувати не лише нинішню ситуацію та короткострокові впливи своїх дій, а й прогнозовані майбутні тенденції і довгострокові наслідки сьогоденної роботи. Ще на початку війни (а враховуючи механізми прогнозування, наявні на державному та міжнародному рівнях, можливо і до її настання) логічно було припустити про майбутню затребуваність фахівців технічних напрямів для відбудови зруйнованої інфраструктури, гарантування безпеки через підвищення рівня технологій заради зміцнення позицій на світовій арені тощо. На жаль, не попіклавшись про створення налагодженого механізму управління людськими ресурсами, які є головною запорукою забезпечення функціонування та розвитку держави, українська влада допустила кризу нестачі кваліфікованих кадрів.

Відсутність стратегічного бачення публічної влади, у формі довгострокових системних програм, щодо забезпечення розвитку країни необхідною за фахом та компетенціями робочою силою обумовлює актуальність пошуку нових продуктів і інструментів в даному напрямку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

В подібній ситуації свого часу опинився Сінгапур, відомий своїм стрімким розвитком, але одразу після здобуття своєї незалежності також постраждалий від нестачі фахівців технічних спеціальностей, які були необхідні, аби закріпити власну суб'єктність як держави та запустити індустріалізацію. Влада стикнулася зі стереотипом, який є характерним і для української ситуації, щодо отримання професійної освіти тільки найменш забезпеченими та найменш академічно здібними групами населення, що призводило до відсутності охочих здобувати відповідний фах.

У зв'язку з цим міністерство освіти вжило низку заходів щодо підвищення престижу професійної освіти: по-перше, з розрізнених навчальних закладів (коледжів, училищ) був створений єдиний інститут; по-друге, для популяризації технічних спеціальностей стали застосовуватись маркетингові технології; по-третє, у засобах масової інформації почали активно поширюватись історії успіху випускників інституту. Все це результатом надало значне збільшення чисельності студентів технічних спеціальностей [7].

Досвід Сінгапуру демонструє значний вплив та нашу потребу в організованій та ефективній національній профорієнтаційній системі, що відповідає як інтересам розвитку особистості конкретної молоді людини, так і інтересам суспільства і держави.

Аналіз досліджень та публікацій свідчить про інтерес науковців до вивчення профорієнтаційної системи в умовах сучасного ринку праці та виховання конкурентоздатної особистості [9]. Тим не менш, відсутні в Україні комплексний аналіз досвіду Європи з даного напрямку роботи публічної влади та конкретні пропозиції щодо шляхів вдосконалення української системи профорієнтації зумовлюють написання даної статті.

Формулювання мети дослідження

Метою роботи є аналіз європейського досвіду профорієнтаційної діяльності публічної влади та формулювання пропозицій щодо шляхів вдосконалення української системи профорієнтації.

Викладення основного матеріалу дослідження

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні [6].

Цифрова платформа ЮНІСЕФ U-Report у середині 2024 року провела соціологічне опитування під назвою «Потреби молоді у профорієнтації». Результати вказують на відсутність єдиної налагодженої системи, яка б

допомагала молодим людям у професійному самовизначенні та надавала можливість владі послідовно виховувати потрібних спеціалістів. На питання, чи проводились заходи з профорієнтації в їх навчальному закладі, близько 40 % респондентів відповіли, що кілька разів подібні заходи проводились, 25 % дали негативну відповідь, 20 % вказали на регулярність подібних заходів, а 15 % взагалі не знають про наявність таких заходів у своєму навчальному закладі. Ще одним невітнішим показником став вплив вчителів на вибір молоддю своєї професії – лише 1,3 % респондентів зазначили про наявність такого, що дуже мало для суб'єктів, що мають здатність планомірно спонукати до вибору професії. 38 % опитуваних вказали на відсутність систематичної профорієнтації у школі як одну з ключових проблем під час вибору професії, ще близько 30 % згадали про таку перешкоду як відсутність профорієнтаційних фахівців, 24 % – про невисокий рівень обізнаності щодо профорієнтаційних послуг [5].

Українська система профорієнтації координується між секторами освіти, приватним сектором та сектором зайнятості, а Міністерство освіти і науки та Державна служба зайнятості відповідають за її державне регулювання. В українській системі особливе місце посідають приватні ініціативи, зокрема платформи для профорієнтації, освітні центри та консалтингові проєкти, що пропонують тести, індивідуальні консультації, кар'єрний коучинг, вступну підготовку до університету. Однак, як зазначено на офіційному сайті Euroguidance (мережа центрів з питань профорієнтації, створена Євросоюзом), незважаючи на різноманітність ініціатив, система профорієнтації в Україні стикається з кількома проблемами: відсутність єдиної стратегії координації, нестабільне фінансування програм, обмежений доступ до якісних послуг консультування у віддалених регіонах та недостатня інтеграція профорієнтації у формальну освіту [8].

З подібними недосконаlostями профорієнтаційної системи та глобальними можливостями для самореалізації мало ймовірно є системний вплив української влади на молодих громадян, що призводив би до збільшення вступників на тих спеціальностях, у фахівцях з яких держава має потребу.

Враховуючи українську орієнтацію на Євросоюз, доречно розглянути досвід країн Європи, який може бути корисним для загального розуміння тенденцій розвитку профорієнтації в розвинених країнах та слугувати квінтесенцією ідеальної моделі системи профорієнтації. Ці країни вже давно будують бачення майбутнього держави разом з баченням громадянина майбутнього як нерозривних складових свого розвитку.

Інформація по кожній країні спирається на офіційні дані з сайту Euroguidance [10]. На сайті мережі доступна інформація про 36 країн (не враховуючи Україну), системи профорієнтації яких мають багато спільних характеристик, серед них спільна відповідальність двох міністерств в даній сфері політики – міністерства освіти та міністерства праці (конкретні назви відрізняються та залежать від країни). Також в більшості держав робиться акцент на значущості наявності єдиної стратегії безперервної профорієнтації (протягом усього життя, для всіх соціальних груп), рівень та методи контролю за виконанням якої різняться між державами. Австрія подає приклад найбільшої системності в даному аспекті: по-перше, національна стратегія профорієнтації розроблена в рамках та в координації з комплексною національною стратегією розвитку освіти та, по-друге, її реалізація щорічно моніториться на відповідному форумі за участі двох міністерств (освіти та праці). До того ж в рамках австрійської стратегії розроблена загальна концепція профорієнтації у школі, яка адаптується за допомоги призначених державою координаторів в окремі концепції для кожної школи.

Говорячи про інструменти профорієнтації, в кожній країні використовуються приблизно однакові: безпосередні предмети з профорієнтації, включені в навчальні програми (в Естонії формуються базові навички управління кар'єрою ще в дошкільних закладах, діти починають знайомитися з освітою, роботою своїх батьків, а також з концепцією роботи та ринком праці загалом; у Данії викладається «Освіта та робота» в початковій та середній школах; у Франції виділяється час у розкладі старшокласників для отримання консультацій з профорієнтації та вивчення інформації про кар'єрні можливості; у Грузії до програми обов'язкової освіти додано базові професійні курси для учнів старших класів); індивідуальні консультації, що притаманні більшості країн та надаються як у школах, вищих навчальних закладах (зазвичай, ця функція покладена на кар'єрні центри, що надають послуги з профорієнтації всім своїм студентам та випускникам), за які відповідають міністерства освіти, так і в державних службах зайнятості, консультаційних агентствах та центрах, за які відповідають міністерства праці. Щодо надання послуг профорієнтації через державні служби зайнятості Бельгія демонструє один з найбільш структурованих та інклюзивних підходів: перевіряє якість визначених центрів з профорієнтації, адаптує послуги до особливостей вразливих груп (люди, що мають труднощі з виходом на ринок праці; новоприбулі до країни; малозабезпечена молодь, що ризикує залишити школу заради роботи тощо).

Майже в кожній країні вже надаються безкоштовні послуги з профорієнтації у державних службах зайнятості для всіх вікових та соціальних груп протягом усього життя. Естонія надає можливість отримати виплату допомоги під час пошуку вакансій на ринку праці через Естонський фонд страхування на випадок безробіття. Болгарія та Хорватія подають приклад взаємодії галузей освіти та працевлаштування: педагогічні консультанти у навчальних закладах підтримуються консультантами з питань кар'єри, в тому числі з неурядового сектору; існує практика не лише надання інформації та разових консультацій, а створення індивідуальних планів кар'єрного зростання. Також Хорватія та Фінляндія поставили за мету об'єднати всіх суб'єктів профорієнтаційної роботи в єдину скоординовану систему.

Наразі не так багато країн можуть похвалитись систематизованим законодавчим регулюванням сфери профорієнтації як цілісного напрямку державної політики. Найбільшого прогресу досягла Фінляндія, що створила міцну правову базу для надання послуг з профорієнтації на всіх рівнях освіти, від загальної середньої до вищої, а також для послуг, що надаються службою зайнятості. На національному рівні затверджені рекомендації під назвою «Критерії належного профорієнтування», розроблені з метою забезпечення якості профорієнтації на всіх рівнях шкільної та у професійно-технічній освіті. Система консультування з профорієнтації сертифікована за міжнародними стандартами, а затребувана кваліфікація фахівців даного напрямку визначена законодавством. Також цікавою є наявність, так званих, «центрів єдиного вікна», де для молоді пропонують безкоштовну допомогу з різних питань, пов'язаних з власним життям, таких як навчання, пошук роботи, житла та соціальне забезпечення.

Формування окремих спеціальностей для здобуття фаху у галузі профорієнтації знаходиться на етапі становлення. Декілька магістерських програм з кар'єрної орієнтації та консультування пропонуються в університетах Кіпру, у консультативних центрах Франції допущено до роботи лише психологів та державних службовців, найбільш налагодженою системою підготовки фахівців з кар'єрного консультування розпоряджається на даний момент Данія. Те ж стосується і дослідницького елементу в профорієнтаційних системах держав Європи: здебільшого влада країн звертається до наробок вчених більш ситуативно, за виникнення конкретного питання, а найбільшою системністю вирізняються Данія з функціонуючими центрами досліджень у сфері профорієнтації та асоціацією науковців і фахівців з даного питання, Австрія з єдиною дослідницькою мережею, в якій містяться всі результати досліджень на тему профорієнтації, а також Франція і Німеччина, що мають державні дослідницькі інститути при своїх відповідальних за профорієнтаційну діяльність структурах влади.

Очікуваним є той факт, що в еру глобальної цифровізації наразі вже кожна країна має електронні інструменти профорієнтації чи для проходження психометричних тестів, чи для надання інформації про освітні та кар'єрні можливості, статистичні дані ринку праці, реєстри зайнятості, чи для онлайн-консультування тощо.

Окремо доцільно виділити Італію з її національним планом відновлення та стійкості, в рамках якого проходить і реформа системи профорієнтації та у 2022 році міністерством освіти було прийнято «Керівні принципи щодо профорієнтації в освіті», метою яких є створення структурованої та скоординованої системи профорієнтації, здатної забезпечити процес безперервного навчання та підготовки фахівців.

У шкільні навчальні плани було введено модулі консультування з профорієнтації (щонайменше 30 годин на рік), розроблені та впроваджені у співпраці зі школами та навчальними установами наступних ступенів освітнього рівня, місцевими та регіональними органами влади, а також службами зайнятості. Також був створений публічний портал робочих місць та кваліфікацій «ATLAS», що надає детальну карту національних кваліфікацій та кар'єр, включає описи основних видів діяльності з безперервної профорієнтації та пов'язані з ними професійні результати. Цікавою інновацією є активація єдиної цифрової платформи консультування для учнів та сімей «UNICA», яка включає електронне портфоліо з повним оглядом шкільного та позакласного освітнього досвіду та отриманих сертифікатів.

Не складно помітити основну тенденцію, що об'єднує державну політику європейських країн у галузі профорієнтації: прагнення розробити єдину систему безперервної профорієнтації, яка пронизує всі ланки освіти та сферу зайнятості, у рамках цілісної стратегії. Все це – підґрунтя для формування громадянина, спроможного будувати майбутнє держави. Саме таку мету доцільно поставити перед собою і українській владі: створити цілісну систему профорієнтації в рамках ефективного управління людськими ресурсами. Наразі робляться кроки у напрямку впровадження більш системної профорієнтаційної діяльності у школах у межах реформи освіти (перехід на 12-річне навчання, де останні три роки є профільними [3]) та запуску Всеукраїнського проєкту з профорієнтації та побудови кар'єри [4], чого все ще може бути недостатньо задля безпосередньо збільшення зацікавленості дітей в обранні тієї спеціальності, фахівців з якої державі не вистачає.

Приклад Сінгапуру демонструє, що стереотипи щодо професійно-технічної освіти як найбільш неprestижної долаються цілісним набором заходів як з боку сфери освіти, так і праці. Але в нинішніх умовах подібна ситуація є ще більш складною для країни у зв'язку зі зростанням цінності окремої індивідуальності та різноманітних можливостей реалізації власного потенціалу завдяки глобалізації і розвитку технологій. Саме тому влада має пройти шлях впровадження більш індивідуального підходу заохочування молоді обирати потрібний фах. Необхідно мати можливість спостерігати за досягненнями, схильностями, захопленнями дітей, здібності яких можуть бути розкриті на «дефіцитних» спеціальностях.

Задля цього, беручи приклад зокрема з Італії, доцільним є складання портфоліо (наприклад, «Портфоліо») кожної дитини та облік відомостей, які вказують на зацікавленість певним напрямком, схильностей до певних дисциплін, що буде виконувати роль не лише як готового офіційного резюме для майбутніх абітурієнтів та працівників, але і як база даних задля залучення потенційних вступників та фахівців.

Загалом весь інструмент може бути реалізований на окремій закритій платформі, спільній для Міністерства освіти та науки і Державної служби зайнятості, доступ до якої матимуть повноважені особи: ті, що подають інформацію на платформу (вихователі, вчителі, викладачі, роботодавці), ті, що роблять запит на інформацію

(представники влади, навчальні заклади, роботодавці) та, зокрема, власники до свого портфоліо (до настання повноліття – їх батьки).

Портфоліо може починатись з загальної інформації: ПІБ, дата народження, місце проживання, РНОКПП (або інший індивідуальний номер ідентифікаційного документу) та актуальної фотографії (підтягується з наявного документу). Наступним може бути розділ дошкільної освіти (за наявності), де обов'язок подавати дані про дитину лежить на вихователі, який закріплений за певною групою та відповідно знає дітей найкраще. Може вказуватись наступна інформація: заклад освіти, дата вступу та випуску, загальна характеристика дитини (самостійна/комунікабельна, активна/посидюча, емоційна/спокійна, творча/аналітична) тощо. Також, беручи приклад з Естонії, в дошкільних закладах можуть бути введені заходи з формування базового розуміння роботи та майбутньої професії, результат яких також може вказуватись в портфоліо як задаток дитини до певної сфери. Інформація надана дошкільним закладом освіти може використовуватись класними керівниками шкіл, до яких вступили діти, задля розуміння особливостей їх характерів та оптимального підходу до взаємодії з ними, підтримки схильностей та захоплень дітей, особливо тих, які здатні стати майбутніми «дефіцитними» фахівцями.

Петренко Ганна Олександрівна
Petrenko Hanna

Дата народження: Date of birth	01.01.2000
Стать: Sex	Ж F
Місце проживання: Legal address	Україна, Херсонська область, м. Херсон, вул. Абв, буд. 41
РНОКПП (ІПН): Individual Tax Number	0123456789

Дошкільна освіта
 Preschool Education

Заклад освіти:	Херсонський заклад дошкільної освіти
Дата вступу:	03.03.2003
Дата випуску:	06.06.2006
Загальна характеристика:	самостійна, активна, творча

Рис. 1. Ілюстрація розділів загальної інформації та дошкільної освіти у «Портфоліо»

Джерело: власна розробка авторів

Ще одним необов'язковим розділом у даному резюме може бути ланка позашкільної освіти, якщо дитина відвідуватиме гуртки чи секції. Відповідно в цьому блоці можуть зазначатись навички, які здобула дитина, та рівень їх опанування.

Шкільна освіта поділена на три розділи: початкова (1–4 клас), базова середня (5–9 клас) та повна (або з 2027 – профільна 12-річна) середня (10–11/12 клас). Під час початкової освіти класний керівник спостерігає за тим, та відповідно подає про це інформацію, як дитина проявляється в команді (чи більше проявляється під час індивідуальної роботи), якою є первинна схильність до напрямку (математичний, гуманітарний, природничих наук, творчий, фізичної активності, іноземних мов тощо), рівень концентрації уваги (від 0–10), власні досягнення (конкурси, ініціативи, активність на класних чи позакласних заходах тощо), чим дитина цікавиться (конкретні теми, типи книжок тощо), ким мріє стати (конкретна професія чи напрямок, тип роботи), успішність за предметами (відмінна, задовільна, з найбільшою схильністю до конкретного предмету) та загальну характеристику (інформація, що може бути корисна для налагодження контакту з дитиною майбутньому класному керівникові, вчителям). Вже на етапі початкової освіти навчальні заклади та роботодавці можуть запроваджувати заходи, адаптовані для зацікавленості дітей цього віку, задля їх знайомства з можливостями освіти та роботи в рідному регіоні (чи сусідніх), виховання гордості за працівників, що забезпечують повсякденне життя Батьківщини, розвіювання міфів про «непрестижні» професії та плекання любові до здобуття знань та навичок задля розвитку держави.

У розділі базової середньої освіти доречно вказувати вже явну схильність до конкретного напрямку (фізико-математичний, мовно-літературний, іноземних мов, природничих наук, мистецький тощо), найбільшу успішність та зацікавленість у предметах (за пріоритетами), прояви як інтровертної чи екстравертної людини, рівень концентрації уваги, теми, що цікавлять, наукові та професійні напрямки, які розглядає (за пріоритетами), власні досягнення та загальну характеристику. З такої бази даних по регіону державні чи приватні підприємства, влада,

Початкова освіта Primary Education	
Заклад освіти:	Херсонська загальноосвітня школа
Дата початку навчання:	01.09.2006
Дата завершення навчання:	30.05.2010
Проявляється в команді як:	спостерігач
Первинна схильність до:	гуманітарного напрямку
Найбільше проявляється:	в індивідуальній роботі
Рівень концентрації уваги (0-10):	7
Власні досягнення:	активна учасниця класних заходів
Цікавиться:	грецькою міфологією; відомими історичними подіями
Мріє стати:	археологом
Загальна характеристика:	самостійна; потребує часу на роздуми перед наданням відповіді; більш відкрита під час особистої комунікації з вчителем, ніж у групі
Успішність за предметами:	задовільна

Рис. 2. Ілюстрація розділу початкової освіти у «Портфоліо»

Джерело: власна розробка авторів

навчальні заклади можуть надалі проводити заохочувальні до майбутнього вступу чи працевлаштування заходи конкретно для дітей з потенціалом, схильностями до необхідної галузі. Кожен з перелічених суб'єктів може таким чином виховувати власних абітурієнтів/працівників та пропонувати їм підтримку (фінансування навчання; гарантія зайнятості тощо).

Базова середня освіта Lower Secondary Education	
Заклад освіти:	Херсонська загальноосвітня школа
Дата початку навчання:	01.09.2010
Дата завершення навчання:	30.05.2015
Схильність до:	направку іноземних мов
Найбільша успішність/зацікавленість:	1 - іноземна мова (англійська) 2 - зарубіжна література 3 - географія 4 - історія 5 - українська мова
Більше проявляється як:	інтроверт
Більш властивий тип мислення:	раціональний
Рівень концентрації уваги (0-10):	8
Цікавиться:	вивченням іноземних мов (відвідує позашкільні гуртки з вивчення англійської та іспанської); культурою різних націй
Розглядає напрямки професій/наукового пошуку:	1 - культурологія 2 - філологія 3 - педагогіка (викладання іноземних мов) 4 - соціологія 5 - журналістика
Загальна характеристика:	наполеглива; допитлива; здатна пояснити складний матеріал; активно ставить питання з незрозумілих тем
Власні досягнення:	переможець обласної олімпіади з англійської; активна учасниця шкільних заходів

Рис. 3. Ілюстрація розділу базової середньої освіти у «Портфоліо»

Джерело: власна розробка авторів

Під час здобуття учнями повної середньої освіти (профільної) класний керівник чи інша відповідальна особа може помічати дані про обраний профіль навчання, дисципліни з найбільшою успішністю та/або зацікавленістю дитини, показники психометричних тестів (інтроверсія/екстраверсія, сенсорика/інтуїція, логіка/емоції, організованість/гнучкість тощо), результати профорієнтаційних заходів, консультацій (рекомендовані професії

Повна (профільна) середня освіта Upper (Vocational) Secondary Education	
Заклад освіти:	Херсонський ліцей
Дата початку навчання:	01.09.2015
Дата завершення навчання:	30.05.2018
Профіль:	мовно-літературний
Найбільша успішність/зацікавленість:	1 - іноземна мова (англійська) 2 - іноземна мова (іспанська) 3 - мистецтво 4 - географія 5 - історія світу
Показники психометричних тестів:	інтроверсія, логічність, організованість
Результати профорієнтаційних тестів/консультацій:	1 - викладач 2 - соціальний працівник 3 - журналіст (аналітичний відділ) 4 - працівник галузі культури (державна/місцева влада) 5 - ведуча пізнавальної програми
Рівень концентрації уваги (0-10):	8
Власні досягнення:	голова культурного відділу учнівського самоврядування; переможець III етапу з роботою МАН у секції "Теорія, історія мистецтв та арткритика"
Загальна характеристика:	цілеспрямована; старанна; проявляється і як генератор ідей, і як реалізатор; здатна зацікавити людей під час виступів; проявляє значну зацікавленість до наукового пошуку

Рис. 4. Ілюстрація розділу повної (профільної) середньої освіти у «Портфолію»

Джерело: власна розробка авторів

Вища освіта Higher Education	
Ступінь:	Бакалавр
Заклад освіти:	Херсонський університет
Дата початку навчання:	01.09.2018
Дата завершення навчання:	30.06.2022
Спеціальність:	П0 (231) Соціальна робота та консультування
Найбільша успішність/зацікавленість у дисциплінах:	1 - міжнародні соціальні інститути та програми 2 - соціальна психологія 3 - основи аналітики 4 - консультування в соціальній роботі 5 - соціальний захист та соціальне страхування
Тема кваліфікаційної роботи:	Інноваційні методи консультування для працівників соціальної сфери
Отримані практичні навички та знання:	методи соціального консультування; правова обізнаність; використання цифрових інструментів; психологічна діагностика та оцінювання
Практика:	Служба соціальної допомоги
Ступінь:	Магістр
Заклад освіти:	Херсонський університет
Дата початку навчання:	01.09.2022
Дата завершення навчання:	30.12.2023
Спеціальність:	D5 (075) Маркетинг
Найбільша успішність/зацікавленість у дисциплінах:	1 - стратегічний маркетинг 2 - бренд-менеджмент 3 - управління проєктами
Тема кваліфікаційної роботи:	Маркетинговий аналіз ефективності інформаційних кампаній соціальних служб
Отримані практичні навички та знання:	аналіз ринку та конкурентів; копірайтинг; брендинг і позиціонування; розробка рекламних кампаній
Практика:	ТОВ "АБВ"

Рис. 5. Ілюстрація розділу вищої освіти у «Портфолію»

Джерело: власна розробка авторів

за пріоритетами), рівень концентрації уваги, власні досягнення та загальна характеристика. Так само протягом здобуття повної середньої освіти профорієнтаційні заходи можуть проводити як з боку сфери освіти, так і сфери зайнятості, продовжуючи вирішування науковців та фахівців, надаючи інформацію про конкретні варіанти кар'єри, актуальні на момент завершення навчання учнем вакансії на вітчизняному (з пріоритетом рідного регіону) ринку праці.

Здобуваючи вищу чи професійно-технічну освіту, у молодій людини також формується відповідний розділ у портфоліо, де куратор групи чи інша відповідальна особа, протягом навчання фіксує інформацію про отримуваний ступінь, спеціальність, найбільшу успішність та зацікавленість у дисциплінах, конкретних напрямках тем, тему кваліфікаційної роботи, отримані практичні навички і знання та місце проходження практики. Такі дані допоможуть аргументувати молодим працівникам без досвіду праці власну компетентність, яка офіційно підтверджена закладом освіти, розуміти роботодавцем схильність людини до конкретного напрямку роботи, яка йому найбільш властива, та, знову ж, відбирати з наявної бази по регіону потенційних працівників та заохочувати їх долучення до працевлаштування.

Так само як і освітній досвід, доцільно реєструвати професійний, що автоматично з'являтиметься в портфоліо громадянина з інформацією про роботодавця, місце роботи, посаду та виконувані у її рамках обов'язки, загальну характеристику-рекомендації. Також додатковим блоком може йти підтверджена інформація про конкретні навички та знання (підвищення кваліфікації, рівень іноземної мови тощо за зареєстрованими у Державній службі зайнятості сертифікатами). Задля залучення працівників до «дефіцитних» галузей, держава чи приватні підприємства можуть пропонувати спеціалістам із суміжних сфер перекваліфікацію та гарантію працевлаштування.

Створення описаного портфоліо може слугувати елементом профорієнтаційної діяльності в Україні: з одного боку, надання корисного продукту для громадян, що демонструє уважність влади до їх потреб (сформоване особисте портфоліо з офіційно підтвердженою інформацією стане в пригоді і молодим фахівцям без досвіду роботи завдяки описаним навичкам та характеристикам, що були отримані у навчальних закладах, і вже досвідченим працівникам, місця зайнятості, посади та вміння яких також автоматично фіксуються та переносяться у портфоліо); з іншого боку, отримання державою бази даних з інформацією про схильності, здібності дітей, у яких

Зайнятість
Jobs

Роботодавець:

Служба соціальної допомоги

Місце роботи:

м. Херсон, Україна

Дата початку:

05.05.2024

Дата завершення:

05.05.2025

Посада:

менеджер соціальної роботи

Виконувані обов'язки:

- організація та координація роботи соціальних працівників;
- аналіз потреб клієнтів і планування соціальних програм;
- контроль якості надання послуг та ведення звітності;
- взаємодія з державними і громадськими організаціями

Загальна характеристика:

відповідальна та організована; здатна ефективно координувати діяльність команди та забезпечувати якісне надання соціальних послуг; високий рівень професійної компетентності; вміння працювати з різними категоріями населення

Роботодавець:

Херсонський кар'єрний центр

Місце роботи:

м. Херсон, Україна

Дата початку:

07.07.2025

Дата завершення:

до сьогодні

Посада:

педагог-консультант

Виконувані обов'язки:

- проведення індивідуальних та групових консультацій з профорієнтації;
- допомога у виборі освітнього та професійного шляху;
- організація тренінгів із розвитку навичок працевлаштування;
- підтримка учнів та студентів у підготовці до співбесід і складанні резюме

Додатково
Additional

Англійська мова:

рівень B2 (сертифікат IELTS 2024)

Іспанська мова:

рівень B1 (сертифікат DELE 2025)

Рис. 6. Ілюстрація розділів зайнятості та додаткової інформації у «Портфоліо»

Джерело: власна розробка авторів

доцільно активно формувати зацікавленість до конкретного фаху через заохочувальні заходи навчальних закладів та роботодавців.

Висновки

Генератором досягнення стратегічного бачення майбутнього держави завжди виступає публічна влада, що розкладає його на конкретні цілі і кроки, які зокрема і виконує. На це вона здатна лише завдяки ресурсам, які люди згодні їй надати. Найбільш цінними з ресурсів є, власне, людські (на відміну від природних, яким властиво лише завершуватись): люди виробляють інноваційні технології та обслуговують їх, люди працюють на прогрес, що потім працює на них.

Одним з основних аспектів ефективного управління людськими ресурсами є цілісна профорієнтаційна система, що пронизує як сферу освіти, так і зайнятості. За її відсутності Україна ризикує і надалі потрапляти в кризи нестачі кваліфікованих кадрів у важливих для держави галузях. Маючи єдину базу даних з інформацією про дітей зі схильностями до певних фахів, держава може застосовувати більш індивідуальний підхід до заохочення конкретного професійного вибору через профорієнтаційні заходи роботодавців та навчальних закладів.

Запропоновані підходи та інструменти удосконалення профорієнтаційної роботи в Україні дозволять владі продемонструвати уважність до потреб громадян, зокрема молодих майбутніх спеціалістів, та одночасно збирати дані про їх схильності та здібності задля індивідуального орієнтування на конкретні фахи. В майбутніх дослідженнях доцільно розглянути аспекти підготовки відповідальних осіб за збір інформації, технічного функціонування інструменту, проведення безпосередніх системних заходів орієнтації учнів та студентів на потрібні спеціальності тощо.

Список використаної літератури

1. Інженери на виробництвах оборонно-промислового комплексу – одна з дефіцитних професій на вітчизняному ринку праці. *Медіацентр Україна*. URL: <https://mediacenter.org.ua/uk/inzheneri-na-virobnitstvah-oboronno-promislovogo-kompleksu-odna-z-defitsitnih-profesij-na-vitchiznyanomu-rinku-pratsi/>
2. Лазарева К. Вступники у 2025 році ігнорують технічні спеціальності. *The Page*. URL: <https://thepage.ua/ua/news/vstup-2025-de-najbilshij-i-najmenshij-konkurs-na-byudzheth>
3. МОН надає роз'яснення щодо коментарів стосовно переходу на 12-річну систему шкільної освіти в Україні. *Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України | Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-nadaie-roziasnennia-shchodo-komentariv-stosovno-perekhodu-na-12-richnu-systemu-shkilnoi-osvity-v-ukrainy>
4. Обери професію своєї мрії. Всеукраїнський проєкт з профорієнтації та побудови кар'єри. URL: <https://hryoutest.in.ua/>
5. Потреби молоді у профорієнтації. *U-Report Україна*. URL: <https://ukraine.ureport.in/story/1919/>
6. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається : Наказ М-ва освіти України від 02.06.1995 № 159/30/1526. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95#Text>
7. Fredriksen, Birger J.; Goh, Chor Boon; Lee, Sing-Kong; Tan, Jee-Peng. Toward a better future : education and training for economic development in Singapore since 1965 (English). World Bank. P. 19–20. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/121951468302724234>
8. Guidance System in Ukraine. *Euroguidance Network*. URL: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ukraine>
9. Mishchenko M., Shapovalyuk K. Formation and development of vocational guidance work in Ukraine. *Psychological Journal*. 2021. No. 7. P. 51–56. URL: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.7.2021.234582>
10. National guidance systems. *Euroguidance Network*. URL: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

References

1. Mediatsentr Ukraina. Inzheneri na vyrobnytstvah oboronno-promyslovoho kompleksu – jedna z defitsytnykh profesii na vitchyznianomu rynku pratsi [Engineers at defense-industrial complex enterprises – one of the scarce professions in the domestic labor market]. (in Ukrainian). URL: <https://mediacenter.org.ua/uk/inzheneri-na-virobnitstvah-oboronno-promislovogo-kompleksu-odna-z-defitsitnih-profesij-na-vitchiznyanomu-rinku-pratsi/>
2. Lazareva, K. Vstupnyky u 2025 rotsi ignoruiut tekhnichni spetsialnosti [Applicants in 2025 ignore technical specialties]. *The Page*. (in Ukrainian). URL: <https://thepage.ua/ua/news/vstup-2025-de-najbilshij-i-najmenshij-konkurs-na-byudzheth>
3. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. MON nadaie roziasnennia shchodo komentariv stosovno perekhodu na 12-richnu systemu shkilnoi osvity v Ukraini [The Ministry of Education and Science provides clarification on comments regarding the transition to the 12-year school education system in Ukraine]. *Uriadovyi portal*. (in Ukrainian). URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-nadaie-roziasnennia-shchodo-komentariv-stosovno-perekhodu-na-12-richnu-systemu-shkilnoi-osvity-v-ukrainy>

4. Hryoutest. *Obery profesiiu svoiei mrii: Vseukrainskyi proiekt z proforiientatsii ta pobudovy karriery* [Choose the profession of your dream: All-Ukrainian project on career guidance and career building]. (in Ukrainian). URL: <https://hryoutest.in.ua/>
5. U-Report Ukraine. *Potreby molodi u proforiientatsii* [The needs of youth in career guidance]. (in Ukrainian). URL: <https://ukraine.ureport.in/story/1919/>
6. On approval of the Regulations on professional orientation of young people who study, Order of the Ministry of Education of Ukraine No. 159/30/1526 (1995) (Ukraine). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95#Text>
7. Fredriksen, B. J., Goh, C. B., Lee, S.-K., & Tan, J.-P. (2008). *Toward a better future: Education and training for economic development in Singapore since 1965*. World Bank. pp. 19–20. (in English). URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/121951468302724234>
8. Euroguidance Network. *Guidance system in Ukraine*. (in English). URL: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ukraine>
9. Mishchenko M., Shapovalyuk K. (2021). Formation and development of vocational guidance work in Ukraine. *Psychological Journal*. No. 7. P. 51–56. (in Ukrainian). URL: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.7.2021.234582>
10. Euroguidance Network. *National guidance systems*. (in English). URL: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

Дата першого надходження рукопису до видання: 17.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 14.10.2025

Дата публікації: 28.11.2025