

РОЗДІЛ VI. ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

УДК 331.5:377:316.346.2:371.13

Наталія Ваніна

Інститут професійної освіти НАПН України

ORCID ID 0000-0001-8310-5139

DOI 10.24139/2312-5993/2025.02/275-291

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ПЕДАГОГІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У дослідженні проаналізовано ефективність системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти як інструменту державної кадрової політики. Застосовано комплексний підхід до оцінки соціально-економічної та педагогічної ефективності профорієнтаційної діяльності. Визначено ключові показники професійного самовизначення та доведено їх вплив на якість підготовки і адаптацію молоді до ринку праці. Обґрунтовано, що інтеграція профорієнтаційних заходів у систему освіти сприяє оптимізації трудових ресурсів, зміцненню зв'язків між освітою, роботодавцями та державою, а також формуванню конкурентоспроможного кадрового потенціалу.

Ключові слова: ефективність, профорієнтація, кар'єрне консультування, державна стратегія, кадровий потенціал.

Постановка проблеми. На тлі швидких економічних трансформацій та зростання вимог до якості професійної освіти питання ефективної профорієнтації та кар'єрного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти набуває особливої актуальності. Незважаючи на значні зусилля щодо впровадження сучасних профорієнтаційних заходів, існує низка проблемних аспектів, які ускладнюють оптимальне формування кадрового потенціалу.

Однією з основних проблем є невідповідність між освітніми програмами та вимогами ринку праці: поточні методики профорієнтації не завжди відповідають динамічно змінним потребам роботодавців, що призводить до дисбалансу між здобутими знаннями та реальними професійними вимогами. Крім того, спостерігається низький рівень інтеграції профорієнтаційних заходів у систему державної кадрової політики через відсутність скоординованої взаємодії між освітніми установами, роботодавцями та державними структурами, що створює перешкоди для формування синергії, необхідної для повноцінної адаптації випускників до ринку праці. До

того ж, обмеженість практичних механізмів та інструментів кар'єрного консультування, обумовлена застосуванням традиційних підходів, не завжди дозволяє врахувати індивідуальні особливості здобувачів освіти, що знижує ефективність профорієнтаційної роботи з педагогічної та економічної точок зору.

Таким чином, проблема ефективності профорієнтації та кар'єрного консультування полягає у невідповідності існуючих освітніх підходів глобальним вимогам ринку праці, і це ускладнює інтеграцію цієї діяльності у систему державної кадрової політики. Лише через комплексне вирішення зазначених проблем можливо створити умови для формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, що сприятиме сталому економічному та соціальному розвитку країни.

Аналіз актуальних досліджень. Питання професійної орієнтації та кар'єрного консультування в умовах трансформацій ринку праці набувають міждисциплінарного значення та дедалі активніше досліджуються з позицій економіки праці, освіти, державного управління та педагогіки. Вчені підкреслюють роль профорієнтації як інструмента формування кадрового потенціалу та професійного розвитку молоді. Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного самовизначення розглядаються у численних наукових дослідженнях вітчизняних учених і педагогів-практиків у різних контекстах: філософському, соціологічному, культурологічному, соціально-економічному, правовому та психолого-педагогічному. Серед основних дослідників цієї тематики варто відзначити праці В. Бойчука, Л. Гуцана, Д. Закатнова, В. Калініна, З. Охріменко, Г. Черушевої, І. Чорної, А. Шевченко та ін. Окремий інтерес становлять дослідження, що висвітлюють зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи. Серед таких досліджень варто відзначити праці Н. Балацької, С. Гриншпун, М. Кузів. Останні наукові дослідження та публікації підтверджують зростаючу роль профорієнтації та кар'єрного консультування у формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Таким чином, вітчизняні та міжнародні дослідження підтверджують важливість системної профорієнтації та кар'єрного консультування як інструментів підвищення зайнятості молоді, ефективного використання людського капіталу та формування конкурентоспроможної національної економіки, й указують на актуальні питання, що потребують подальшого вивчення та вдосконалення.

Метою статті є аналіз соціально-економічної та педагогічної ефективності системи професійної орієнтації та кар'єрного

консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти як складових елементів державної кадрової політики, з акцентом на розробку критеріїв та показників сформованості професійного самовизначення здобувачів освіти, а також на оцінку їхнього впливу на підвищення якості професійної підготовки та адаптації молоді до вимог ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Сучасні соціально-економічні умови свідчать про підвищену увагу до організації цілеспрямованої професійної орієнтації молоді. Істотно змінюються завдання, зміст і методи сформованої системи, спрямовані на підготовку здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти до вибору професії з урахуванням викликів часу. Сьогодні близько однієї третини молодих людей в Україні не в змозі успішно адаптуватися до сучасної економічної ситуації та регулювати свої професійні устремління.

Майже чверть офіційно зареєстрованих безробітних в Україні є працездатним населенням віком до 35 років. Варто зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних молодого віку в період війни зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, хто мігрував за кордон. Це переважно жінки (78 %), вік більшості з них (80 %) – 18–40 років, тобто найбільш продуктивний. Водночас наведена статистика повною мірою не відображає ситуації в країні, адже не містить даних про осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості. Також спостерігається скорочення кількості безробітних чоловіків у віці до 35 років, що, з одного боку, пояснюється мобілізацією їх до лав ЗСУ, з іншого – небажанням бути мобілізованими, через що вони не прагнуть ставати на облік до служби зайнятості (Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни).

Не зважаючи на активну роботу Державної служби зайнятості щодо залучення молоді до сфери працевлаштування, рівень зайнятості цієї вікової категорії залишається низьким. Молоді люди під час пошуку роботи стикаються з рядом специфічних труднощів, характерних саме для цієї групи, зокрема: відсутністю досвіду та навичок професійної адаптації; соціальною незрілістю та незахищеністю; невідповідністю першого робочого місця рівню та якості здобутих професійних знань; високими вимогами роботодавців до професійних компетенцій, які не завжди відповідають реальним

обов'язкам на посаді; розбіжністю між умовами праці та очікуваннями молодих спеціалістів тощо.

Усі ці фактори значно загострюють ситуацію на ринку праці серед молодіжного контингенту. Невирішеність проблем зайнятості молоді, яка становить чверть від загальної чисельності працездатного населення, призводить до часткової втрати та зниження якості трудового потенціалу країни, створює перешкоди для динамічного економічного розвитку, сприяє зростанню соціальної напруженості в суспільстві та стимулює поширення тіньової зайнятості через зміну ціннісних орієнтирів молодих людей.

За підрахунками американських учених, правильний вибір професії у 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів, на 10-15% збільшує продуктивність праці й у 1,5- 2 рази зменшує вартість навчання кадрів (Соціально-професійна орієнтація учнів в умовах профільного навчання, 2015, с. 50). Система профорієнтації, таким чином, може стати, а в багатьох країнах стає потужним чинником гармонійного та інтенсивного економічного розвитку і це свідчить про наявність серйозних проблем у системі професійної орієнтації здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. Так, наприклад, спостерігається явна невідповідність між потребами ринку праці, з одного боку, і мотивацією працівників, з іншого боку. Формуванню в учнівської молоді мотивації до праці та потреби придбання професії, що має попит на ринку праці приділяється ще недостатньо уваги.

Детальний аналіз Українського ринку праці розкриває значні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Найбільший дефіцит кадрів спостерігається в освітній сфері, де на 541 вакансію претендують лише 159 шукачів. Схожа ситуація в переробній промисловості: 494 вакансії проти 162 претендентів. Транспортна сфера також відчуває нестачу кадрів: 413 вакансій на 87 шукачів. Водночас у деяких галузях спостерігається протилежна картина. Наприклад, у сфері державного управління на 257 вакансій претендують 458 осіб (Столиці не вистачає вчителів, водіїв та кухарів – КМЦЗ). Наслідком надлишку фахівців в окремих галузях економіки стало те, що випускники закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти найчастіше працюють не за отриманою спеціальністю.

Чимала роль у подоланні цієї ситуації та розв'язанні проблеми підготовки майбутніх кадрів для країни належить професійній орієнтації учнівської молоді як найважливішого компоненту

професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, регульованої та прогнозованої системи державної кадрової політики. Ефективний розвиток суспільства та економіки не може бути забезпечений, якщо молодим людям не надано можливості орієнтації в полі сучасних професій з урахуванням запитів регіону і країни, а також інформація про регіональний ринок праці та можливості системи освіти, перспективні професії і, що особливо важливо, особистісно-професійні вимоги до них. У зв'язку з цим надзвичайно актуальним є завдання підвищення якості професійної орієнтації у взаємодії з системою державної кадрової політики.

Під державною кадровою політикою розуміють державну стратегію, яка виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави (Банчук-Петросова, 2013).

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Найважливішою функцією держави є навчання (перевірка нових працівників, практичне навчання, безперервний розвиток персоналу).

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована:

- у соціальному вимірі – на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу країни, створення умов для професійної самореалізації громадян та забезпечення їхньої гідної оплати праці відповідно до їхньої кваліфікації;

- в економічному аспекті – на ефективне забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, підвищення конкурентоспроможності держави, покращення рівня життя населення.

Сьогодні питання професійного самовизначення здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти набуває особливої важливості, адже сучасне суспільство потребує компетентних спеціалістів, які не лише добре володіють своєю справою, а й здатні самостійно ухвалювати рішення, брати на себе відповідальність за власні дії, оточуючих та майбутнє країни.

На важливості всього зазначеного вище наголошується в основних документах, що визначають систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію й основні напрями розвитку професійного самовизначення. Це, зокрема, Український Пакт заради молоді – 2025: ініціатива, що об'єднує зусилля державних установ, бізнесу та освітніх закладів для створення нових робочих місць і стажувань для молоді, а також сприяння її професійному розвитку.

Концепція державної системи професійної орієнтації населення: затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842, ця концепція визначає основні напрями та механізми реалізації професійної орієнтації, включаючи молодь, Накази Інституту модернізації змісту освіти (ІМЗО): наприклад, наказ ІМЗО від 07.02.2025 №21/03-5 «Про організацію та проведення Всеукраїнського фестивалю «STEM-весна – 2025»» спрямований на популяризацію науково-технічних спеціальностей серед молоді та підтримку їх професійного самовизначення, Методичні матеріали з професійної орієнтації: розроблені ІМЗО, ці матеріали містять рекомендації та інструменти для фахівців, які допомагають молоді у виборі професійного шляху тощо.

Як проблеми запобігання кадровій катастрофі, так і проблеми виховної складової професійної орієнтації порушуються під час обговорень різних аспектів входження України в міжнародний рух WorldSkills International – це своєрідні олімпійські ігри для учнів закладів освіти та молодих кваліфікованих робітників, підходів до реалізації Стратегії національно-патріотичного виховання на 2020-2025, використання потенціалу закону України «Про державно-приватне партнерство» і, звичайно ж, під час дискусій про оновлення змісту Державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти.

Унаслідок зростання інтересу до проблем профорієнтації спостерігається й посилення уваги до проблем узгодження освітньої та кадрової політики, з'являються явні точки зростання на регіональному рівні. Однак чимала частина профорієнтаційно значущих ініціатив має виражений маніпулятивний характер, чітко проявляється замовлення на потенційне кадрове забезпечення з боку впливових роботодавців, окремих відомств, а також просування за допомогою профорієнтаційних технологій у молодіжному середовищі лояльності до певного бренду. Під час інтенсивного поширення низки державних і корпоративних ініціатив, які позиціонують себе як профорієнтаційні,

стало очевидним «передбачене» посилення поляризації відносин, що «впливають» і «допомагають».

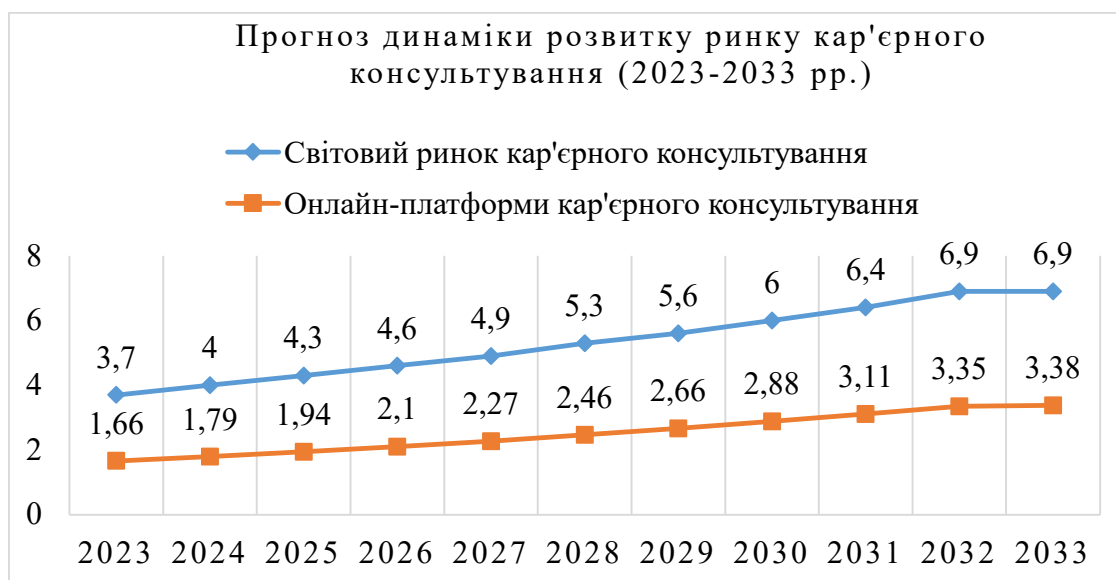
Слід зазначити, що залежно від контексту «відносини, що впливають» і «допомагають», у професійній орієнтації здобувачам професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти можна також трактувати як «технократичні» і «гуманістичні», «кон'юнктурні» та «особистісно зорієнтовані», «маніпулятивні та «недирективні», «педагогічні та «недирективні», «педагогічна логістика» і як «педагогічна підтримка» тощо. Автором було виявлено, що точками зростання при цьому стають не стільки освітні організації, скільки регіони, територіальні громади, корпорації, професійні освітні організації та організації вищої освіти.

Особливу увагу сьогодні привертає зростаюча динаміка розвитку комерційної профорієнтації, що охоплює як стабільно діючих гравців ринку, так і нові ініціативи, спрямовані на пошук сучасних бізнес-моделей у сфері професійного самовизначення. На ринку активно з'являються локальні стартап-групи, які створюють тимчасові структури з метою апробації масштабованих і відтворюваних форматів кар'єрного консультування. Прикладом ефективного впровадження таких рішень є Optima Academy — інноваційна освітня платформа, що поєднує цифрові технології з методами профорієнтаційної підтримки.

У світовому вимірі ринок кар'єрного консультування репрезентує загальну суму доходів компаній, що надають профорієнтаційні, кар'єрні та освітньо-консультаційні послуги в різних форматах — як офлайн, так і онлайн. Світовий ринок онлайн-платформ кар'єрного консультування — це частина загального ринку, яка охоплює лише цифрові продукти та платформи, доступні через інтернет.

Динаміка розвитку ринку кар'єрного консультування (рис. 1) розкриває стійку тенденцію до зростання як загального обсягу послуг у сфері профорієнтації, так і розвитку спеціалізованих онлайн-платформ, що свідчить про підвищення попиту на персоналізоване та технологічно підтримуване кар'єрне консультування у глобальному масштабі.

Показники на графіку відображають прогнозовані обсяги світового ринку кар'єрного консультування у грошовому вираженні (в мільярдах доларів США) у період з 2023 по 2033 рік, згідно з міжнародними аналітичними дослідженнями і з поділом на два основні сегменти.



Джерело: власна розробка автора

Рис. 1. Прогноз динаміки розвитку світового ринку кар'єрного консультування на 2023-2033 роки

Схема «Кар'єрне консультування в Україні: ключові напрями розвитку» (рис. 2) відображає основні чинники формування ринку профорієнтаційних послуг.



Джерело: власна розробка автора

Рис. 2. Ключові аспекти розвитку ринку кар'єрного консультування в Україні

Часто профорієнтація обмежується формальним вибором професії, без системності та педагогічного супроводу. Розпорошення між освітніми рівнями та бар'єри між ними ускладнюють безперервне професійне самовизначення. При цьому, як вказує І. Гриценок, відповідальність за правильний вибір професії лежить на самій людині. Однак завдання навчального закладу полягає в тому, щоб допомогти своїм учням правильно обрати професійні орієнтири, навчитися планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру (Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку, 2012).

Зростаючий попит серед населення (64% готові змінити професію, 73% вже змінювали) свідчить про актуальність послуг кар'єрного супроводу. Державна політика підтримує розвиток системи через нові регламенти та програми для безробітних, а міжнародна співпраця сприяє професіоналізації галузі (підготовка консультантів спільно з університетами Фінляндії). Стартапи, як-от Rozmova, активно заповнюють нішу, використовуючи цифрові формати. Рівень зарплат у сфері (24,7–38,9 тис. грн) підтверджує економічну привабливість професії. Сукупно ці чинники демонструють стійку тенденцію до становлення конкурентного та інноваційного ринку кар'єрного консультування в Україні.

Оцінювання поточного стану профорієнтаційної роботи в регіонах України засвідчило поширення незбалансованих корпоративних моделей профорієнтації (що виступають для підприємств виключно як інструмент корпоративної кадрової політики і націлених на формування ранньої лояльності до конкретної фірми); поширення комерційних послуг у сфері профорієнтації, що мають сумнівну якість в умовах відсутності інструментів оцінювання її з боку споживачів. Нерідкі випадки, коли єдиною точкою перетину інтересів залучених сторін виявляється декларування або імітація профорієнтаційної діяльності, її обмеження рамками супроводу разового професійного вибору людини з втратою її розуміння як єдиної системи спадкоємного організаційно-педагогічного та психолого-педагогічного супроводу професійного самовизначення людини протягом усього її життя.

Не виключено інституційне «розтягування» профорієнтації по різних сферах соціально-економічного життя, рівнями освіти, напрямками роботи тощо з втратою смислової та ціннісно-цільової єдності профорієнтаційної діяльності. У межах системи освіти між

окремими її ступенями є нездоланні бар'єри, що перешкоджають безперервності в процесі супроводу професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти – на різних щаблях освіти завдання такого супроводу ставляться і розв'язуються на основі неузгоджених, а то й взаємовиключних підходів.

З вищесказаного випливає, що необхідно трактувати і реалізовувати професійну орієнтацію з позиції розгляду особистості здобувача професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти в навчанні та виборі професії як суб'єкта діяльності, як вищий прояв можливостей людини, як здатність вибудовувати самостійно свою майбутню кар'єру і свою долю.

Вивчення особливостей сформованості цінностей, пов'язаних з очікуваннями щодо навчання та ціннісне ставлення до напряду майбутньої професійної діяльності, проводилося у закладах професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької, Волинської та Хмельницької областей. Професійні ціннісні орієнтації молодії людини можна розглядати як систему інтегрованих смислових установок, що визначає її ставлення до сутнісних сторін майбутньої професійної діяльності та до її суб'єктів (Гриценюк, 2017).

Автор зазначає, що в структурі цінностей переважають індивідуалістичні орієнтації, знижується роль гуманістичних цінностей і зростає інтерес до споживчих, економічних цінностей, тобто мотивацію учнів до соціально значущих цінностей слід здійснювати через призму особистісно значущої, суб'єктної діяльності, яка орієнтована на підготовку їх до професійної кар'єри. Для вирішення цього завдання найбільш ефективним буде організація соціального партнерства. Соціальне партнерство в професійній орієнтації учнів ми розглядаємо як стійкий взаємозв'язок активних суб'єктів, кожен із яких, беручи участь у вирішенні завдань професійного самовизначення здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, досягаючи власних стратегічних і тактичних цілей, з одного боку, працює на кадровий потенціал своєї фірми, організації, з іншого боку, набуває власних, додаткових соціальних ролей, компетенцій і водночас передає соціально-професійний досвід у ролі наставника своєму підопічному (суб'єкту професійного вибору) під час трудової практики, екскурсії на підприємстві, змагання майбутніх професіоналів тощо.

Дослідниця Чернецова Н. розглядає соціальне партнерство як особливий тип комунікативних відносин у соціально-трудої сфері, що

характеризується застосуванням різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів, прагненням до спільних домовленостей, досягненням консенсусу, опрацюванням і спільною реалізацією заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку (Чернецова, 2023).

В. Радкевич обґрунтовано принцип соціального партнерства, згідно з яким, забезпечується максимальне узгодження інтересів усіх учасників партнерства з метою подолання невідповідності трудових ресурсів потребам ринку праці, зниження ризиків, пов'язаних із соціально-економічними змінами в суспільстві, вдосконаленням структури і управління розвитком закладів П(ПТ)О, освоєнням нових напрямів підготовки кваліфікованих фахівців тощо (Радкевич, 2022).

Чимала роль у соціальному партнерстві відводиться кластерній моделі. Системні зв'язки між кластерами в умовах соціального партнерства характеризуються багаторівневістю, диверсифікацією, варіативністю, диференціацією, гнучкістю і динамічністю. Це дає змогу виключити замкнутість, ізолюваність підсистем соціального партнерства в розвитку професійної орієнтації учнів. Під підсистемами соціального партнерства ми розуміємо окремі компоненти, які забезпечують ефективну співпрацю між різними суб'єктами соціальної сфери: соціальна політика, міждисциплінарні відносини, координацію діяльності, інформаційну взаємодію, фінансування проектів та ініціатив.

Для системи П(ПТ)О освітні кластери – нова форма об'єднання ЗП(ПТ)О, бізнесу та громадських організацій, у якій значну роль має відігравати роботодавець. Система кластерної взаємодії включає суб'єкти соціального партнерства (державні та громадські інститути, організації, підприємства, установи-роботодавці, організації загальної, професійної та вищої освіти, засоби масової інформації, учні та їхні батьки, громадські молодіжні об'єднання), форми регулювання: правові (нормативні правові акти, постанови уряду), неправові форми (організаційно-технічне та матеріально-технічне забезпечення). Результатом кластерної взаємодії є низка ефектів, серед яких:

- змістовний (розробка ефективних моделей профорієнтаційної діяльності);
- соціальний (широке коло соціальних партнерів, визнання громадськістю важливості розв'язуваної проблеми);
- освітній (підвищення компетентності суб'єктів кластерної взаємодії).

Під час реалізації професійної орієнтації на будь-якому рівні (освітньої організації, муніципалітету, регіону та ін.) з метою регулювання, контролю, планування та оцінювання результатів необхідно керуватися конкретними критеріями і показниками.

Відповідно до проблеми дослідження автор вважає, що критерій – підстава для оцінювання об'єкта (готовності до професійного самовизначення) на відповідність пред'явленим вимогам (мірі готовності). Показник – цільова характеристика об'єкта (готовності до професійного самовизначення), що конкретизує вимоги (у нашому випадку – за віковою ознакою), на підставі яких проводиться оцінювання об'єкта. Розроблення критеріального апарату оцінювання готовності до професійного самовизначення, має, з одного боку, враховувати підстави, запропоновані вітчизняними педагогами, психологами, культурологами в ході розвитку вітчизняної профорієнтаційної традиції, з іншого – вона має враховувати найсуттєвіші зміни ставлення до загальноосвітніх смислів підтримки професійного самовизначення, що виникли під впливом глобальних «викликів епохи».

Суть цих змін у тому, що супровід самовизначення дедалі більше сприймається не як формування суб'єктом власного образу світу через професійну самореалізацію, а як максимально керована ззовні інвестиція в трудові ресурси (підприємства, галузі, регіону, країни, транснаціональної корпорації) або як одна зі стратегій управління людським капіталом.

Вітчизняними вченими та практиками вже розроблено певні набори критеріїв і показників сформованості професійного самовизначення здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти: мотиваційний, інформаційний, практичний критерії та відповідні показники (Радкевич, 2022). З огляду на цей підхід до розроблення критеріїв, автор визнав за необхідне доопрацювати його відповідно сучасних реалій, дотримуючись вимог повноти й об'єктивності, вікового підходу, принципів суб'єктності, безперервності, проблемності соціального партнерства, а також продуктивної діяльності здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.

Обґрунтування структури критеріальної оцінки результативності педагогічної підтримки професійного самовизначення учнівської молоді: оцінка з позицій безпосередньо конкретного здобувача професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти,

корпорації та локального роботодавця, а також з позицій держави, регіону, освітньої організації дозволило запропонувати кількісні та якісні показники для кожної з позицій. Так, наприклад, кількісні показники для підприємств або локального роботодавця – результат конкуренції на ринку праці, що перебуває в залежності від «норми виробітку» з боку конкретних виконавців. Приклад якісного показника – облаштованість сучасних кар'єрних сходів і відкритість для взаємодії з освітніми інституціями або соціальними структурами.

Серед кількісних показників з позиції держави можуть виступити: наявність механізмів регулювання міжкраїнової конкуренції за таланти (або «кадрових відтоків»), характеристики внутрішніх міграційних процесів, доступність актуальних форм професійної перепідготовки, загальна продуктивність праці, регулювання безробіття. Серед якісних – відображення профорієнтаційної проблематики в нормативних актах; наявність механізмів ініціації та поширення соціальних партнерств; доступність профорієнтаційної допомоги для осіб із вираженими обмежуваннями вибору.

Кількісними показниками може виявитися також ступінь поширення прецедентів розвитку потенційного кадрового потенціалу в актуальних кластерах промисловості чи сервісу, інституціоналізація цих процесів. Якісні показники – характеристики реалізації регіональних програм розвитку професійної освіти в частині професійної орієнтації, представленість у регіональних компонентах загальної освіти профорієнтаційних модулів і професійних проб тощо.

Для закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти приклад кількісного показника – загальна кількість профорієнтаційно значущих подій, узгоджених із територіальним або віддаленим професійно-виробничим оточенням. Якісні – різноманітні характеристики реалізації широкого спектра профорієнтаційних технологій (як специфічних, так і опосередкованих), наявність оригінальних або інноваційних рішень.

Для оцінювання персонального рівня було запропоновано такий набір критеріїв, єдиний для здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти:

- цільовий – наявність цільових настанов, значущих для процесу професійного самовизначення;
- мотиваційний – професійно-трудова мотивація та ціннісні орієнтації;

- інформаційний – професійна (професійно-освітня) поінформованість;

- діяльнісний – досвід профорієнтаційно значущої діяльності (включно з наявністю профорієнтаційно значущих продуктів);

- рефлексійний – усвідомлення та самооцінка процесу свого професійного самовизначення та його результатів. Рефлексія дуже тісно пов'язана з процесом професійного становлення, перші етапи якого припадають саме на період фахової підготовки студентів, що є сенситивним для професійного самовизначення особистості, для формування уявлень про життєві та професійні перспективи, усвідомлення відповідальності за своє життя, зокрема у професійному аспекті (Мачуська, 2013).

У вітчизняній індустріальній культурі держава була єдиним замовником освітніх послуг і ринку праці. Нині в умовах трансформації індустріальної економіки в економіку постіндустріальну з'явилася значна кількість інших вагомих і впливових замовників (батьки, представники виробництва, інноваційної економіки, громадських організацій, бізнесу тощо). Шляхи досягнення нових результатів мають виходити на форми, що передбачають інтеграцію формальної, неформальної (насамперед, додаткової) та інформальної (спонтанної) освіти. Наприклад, Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Сумській області використовує в професійній орієнтації здобувачів освіти інтерактивні методи і прийоми у профорієнтаційних заходах (інтерактивні презентації, аналіз ситуацій, виконання проєктів, мозковий штурм, відпрацювання практичних навичок, вправи в групах (з різною кількістю осіб), рухливі вправи на зняття м'язового та психологічного напруження із використанням 5 принципів активності, відкритого зворотного зв'язку, рівності позицій та довіри в спілкуванні).

Висновки. У цій статті розглянуто лише деякі напрямки, орієнтовані на підвищення якості та зміну підходів до професійної орієнтації з позицій сучасної соціально-економічної ситуації в Україні. Вирішенню цієї важливої державної проблеми сприяють такі соціально значущі ресурси:

- створення можливості формування у здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти суб'єктної позиції;

- визнання за здобувачем освіти право на власний зміст освіти та збільшення свободи вибору освітньо-професійного маршруту;

- зміна змісту, форм і методів освітньої діяльності, зокрема й профорієнтаційної для підвищення готовності здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти до професійного самовизначення;
- надання органам управління освітою ширших можливостей закладам професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти для забезпечення мережових форм взаємодії та партнерських відносин;
- організація підтримки та експертизи профорієнтаційно значущих ініціатив регіонального, муніципального та локального рівня;
- удосконалення нормативної та правової бази професійної орієнтації;
- підготовка та підвищення якості діяльності соціальних партнерів, зокрема й педагогічних працівників, на всіх рівнях взаємодії до професійного самовизначення здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти у сучасних умовах;
- примноження соціальних практик, змагань здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, використання арсеналу наставництва серед батьків, колишніх випускників, працівників підприємств і організацій, зацікавлених у підготовці гідної майбутньої зміни фахівців.

Можна продовжити опис й інших форм і методів, педагогічних технологій. Однак при цьому важливим є одне, щоб пропоновані здобувачам професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти різні види діяльності мали практико-орієнтовану спрямованість, проводилися системно і якісно, відповідали їх запити і враховували соціально-економічну ситуацію конкретного регіону, муніципального утворення, освітньої організації.

ЛІТЕРАТУРА

- Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. Національний інститут стратегічних досліджень: веб-сайт. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>. (Youth segment of the labor market of Ukraine during the period of full-scale war. *National Institute for Strategic Studies*: website. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>)
- Соціально-професійна орієнтація учнів в умовах профільного навчання* (2015). / В.І. Доротюк та ін. Київ: Педагогічна думка (*Socio-professional orientation of students in the conditions of specialized training* (2015). / V.I. Dorotyuk et al. Kyiv: Pedagogical thought).

- Столиці не вистачає вчителів, водіїв та кухарів – КМЦЗ. *КиївВлада*: веб-сайт. URL: <https://kyivvlada.com.ua/news/stolyczi-ne-vystachaye-vchyteliv-vodiyiv-ta-kuhariv-kmczz> (The capital lacks teachers, drivers and cooks - KMZZ. *KyivVlad*: website. URL: <https://kyivvlada.com.ua/news/stolyczi-ne-vystachaye-vchyteliv-vodiyiv-ta-kuhariv-kmczz>).
- Банчук-Петросова, О. В. (2013). Теоретичні основи сучасної державної кадрової політики України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_7_5 (Banchuk-Petrosova, O. V. (2013). Theoretical foundations of modern state personnel policy of Ukraine. *State Administration: Improvement and Development*, 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_7_5).
- Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку*: наукова доповідь (2012). / Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. Київ: НАДУ. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_145_18026696.pdf. (*State Personnel Policy in Ukraine: Status, Problems and Development Prospects: Scientific Report* (2012). / Yu. V. Kovbasyuk, K. O. Vashchenko, Yu. P. Surmin et al. Kyiv: NAPU. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_145_18026696.pdf).
- Гриценко, І. А. (2017). Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ. *Вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*, 13, 44–50 (Hrytsenok, I. A. (2017). Problems of Formation of Career Orientations of Students of Vocational and Technical Educational Institutions. *Bulletin of the Institute of Vocational and Technical Education of the National Academy of Sciences of Ukraine. Professional Pedagogy*, 13, 44–50).
- Закатнов, Д. (2020). Кар'єрні та професійні ціннісні орієнтації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*, 24(1), 155–170 (Zakatnov, D. (2020). Career and Professional Value Orientations of Students of Vocational (Vocational and Technical) Educational Institutions. *Theoretical and Methodological Problems of Raising Children and Students*, 24(1), 155–170).
- Чернецьова, Н. (2023). Роль соціального партнерства у розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. *Professional Pedagogics*, 2(27), 138–145 (Chernetsova, N. (2023). The Role of Social Partnership in the Development of Vocational (Vocational and Technical) Education. *Professional Pedagogics*, 2(27), 138–145).
- Радкевич, В. (2022). Принципи державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в повоєнний час. *Професійна педагогіка*, 25 (2), 104–114 (Radkevych, V. (2022). Principles of Public-Private Partnership in the Sphere of Vocational (Vocational and Technical) Education in the Postwar Period. *Professional Pedagogics*, 25 (2), 104–114).
- Мачуська, І. М. (2013). Основні чинники професійного самовизначення старшокласників. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*, 17(1), 474–482 (Machuska, I. M. (2013). The Main Factors of Professional Self-Determination of High School Students. *Theoretical and Methodological Problems of Raising Children and Students*, 17(1), 474–482).

SUMMARY

Vanina Natalia. Socio-economic and pedagogical effectiveness of career guidance and career counseling for students of vocational (vocational-technical) and professional higher education as an element of state personnel policy.

The problem of the study is caused by the need to improve career guidance in the system of vocational and professional higher education in Ukraine. The transformation of the labor market, the shortage of personnel and the growing mobility of labor resources actualize the need to create an effective system of career guidance. Its effectiveness should be assessed by clear socio-economic and pedagogical indicators that contribute to the quality training of young people and the rational use of labor potential. Vocational guidance is gaining strategic importance as a tool of state personnel policy that maintains a balance in the labor market and strengthens the competitiveness of the economy.

Purpose. *The purpose of the article is to analyze the socio-economic and pedagogical effectiveness of the system of vocational guidance and career counseling for students of vocational (vocational-technical) and professional higher education as components of the State personnel policy, with an emphasis on the development of criteria and indicators of the formation of professional self-determination of students, as well as on assessing their impact on improving the quality of vocational training and adaptation of young people to the requirements of the labor market.*

Methods. *Analysis of scientific literature, regulations and strategic documents, statistical data, results of surveys of students of vocational (vocational-technical) and professional higher education, teachers and employers, as well as an assessment of the effectiveness of career guidance activities to generalize approaches and draw conclusions about their socio-economic and pedagogical effectiveness.*

Results. *The key criteria and indicators of socio-economic and pedagogical effectiveness of the system of vocational guidance and career counseling for students of vocational (vocational-technical) and professional higher education are identified and substantiated, and it is proved that the effective implementation of these mechanisms within the framework of the state personnel policy contributes to the formation of competitive human resources, improvement of the quality of professional training and adaptation of young people to the labor market.*

Originality. *The scientific novelty of the study is to clarify approaches to assessing the socio-economic and pedagogical effectiveness of the system of vocational guidance and career counseling for students of vocational and professional higher education. For the first time, a set of criteria and indicators of the effectiveness of career guidance activities is substantiated, taking into account the transformation of the labor market and the priorities of the state personnel policy. The effectiveness of career guidance activities is analyzed based on the results of a survey of students, teachers and employers, and the directions for improving career guidance in educational institutions are outlined.*

Conclusion. *The article outlines the key resources and approaches to improving the career guidance system in view of the current socio-economic challenges in Ukraine. The effectiveness of such changes depends on the systematic, practical orientation and compliance of career guidance with the real needs of students and the peculiarities of regional development.*

Key words: *efficiency, career guidance, career counseling, state strategy, human resources.*