

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПІДГОТОВЦІ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### FOREIGN EXPERIENCE IN FORMING CAREER GUIDANCE COMPETENCE IN THE TRAINING OF TEACHERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

У статті досліджено актуальну науково-прикладну проблему у сфері удосконалення напрямів професійної освіти щодо особливостей зарубіжного досвіду формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти. Під час дослідження було здійснено аналіз моделей підготовки фахівців профорієнтаційної компетентності у вищих навчальних закладах країн Європейського Союзу, зокрема Латвії, Сполученого Королівства, Сполучених Штатів Америки, Канади, Туреччини, а також країн Азійсько-Тихоокеанського регіону: Китаю, й окремі аспекти профорієнтаційної компетентності у Сінгапурі, Японії, Гонконгу та Тайваню. При дослідженні профорієнтаційних програм і моделей у вищих навчальних закладах у зазначених країнах здійснено аналіз законодавчих основ та інституційних моделей їх реалізації у формах кар'єрних центрів і кампусів при університетах, а також позиції вчених щодо їх ефективності. Під час дослідження використано порівняльну методологію, що дозволила виокремити спільні і відмінні риси формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів у різних країнах на різних континентах. У дослідженні резюмовано, що головною перевагою профорієнтаційних моделей досліджуваних країн є наявність законодавчого забезпечення та програм його реалізації, що дало можливість сформувати у майбутніх викладачів закладів вищої освіти навички управління кар'єрою. Результатом дослідження стали науково обґрунтовані рекомендації приведення у відповідність напрямів формування профорієнтаційної компетентності у вичизняних вишах до загальноєвропейських і провідних світових підходів її реалізації, зокрема щодо законодавчого закріплення, організаційного забезпечення і централізації державної освітньої політики у цій сфері.

**Ключові слова:** профорієнтаційна компетентність, управління кар'єрою, кар'єрна освіта, професійна освіта.

The article examines a current scientific and applied problem in the field of improving the areas of vocational education regarding the features of foreign experience in the formation of career guidance competence in the training of higher education teachers. The study included an analysis of models for training specialists in career guidance competence in higher education institutions of the countries of the European Union, in particular Latvia, the United Kingdom, the United States of America, Canada, Turkey, as well as countries in the Asia-Pacific region: China and certain aspects of career guidance competence in Japan, Hong Kong and Taiwan. When studying career guidance programs and models in higher education institutions in these countries, an analysis was made of the legislative framework and institutional models for their implementation in the forms of career centers and university campuses, as well as the position of scientists on their effectiveness. The study used a comparative methodology, which made it possible to identify common and distinctive features of the formation of career guidance competence in teacher training in different countries on different continents. The study summarizes that the main advantage of career guidance models in the countries studied is the presence of legislative support and programs for its implementation, which made it possible to develop career management skills among future higher education teachers. The result of the study was scientifically based recommendations for bringing the directions of formation of career guidance competence in domestic universities into line with pan-European and leading world approaches to its implementation, in particular, on legislative consolidation, organizational support and centralization of state educational policy in this area.

**Key words:** career guidance competence, career management, career education, vocational education.

УДК 378:37.013-057.875

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/77.3>

**Недвєцька Н.А.,**

асистент кафедри філософії та міжнародної комунікації, Національного університету біоресурсів і природокористування України

**Постановка проблеми.** Вхідження України до Європейського простору вищої освіти зумовлює системні трансформації не тільки у системі підготовки, реалізації та оцінювання результатів впровадження освітньо-професійних програм, а й забезпечення реалізації професійних навичок як останньої компоненти циклу надання освітньої послуги. Саме ця компонента може виступати індикатором рівня ефективності надання освітньої послуги загалом, оскільки в умовах конкурентного середовища на ринку праці ефективно працевлаштування та кар'єрна самореалізація є показником оптимальності змісту освітньо-професійної програми та професіоналізму її реалізації у вищому навчальному заході. У цьому контексті профорієнтаційна компетентність у підготовці викладачів закладу вищої освіти є невід'ємним

складовим чинником досягнення вищезначених результатів, у чому полягає актуальність дослідження даної проблематики. Водночас потрібно зазначити, що Європейський простір вищої освіти побудований на узагальнених тенденціях розвитку вищої освіти у державах, що до нього входять і тому вивчення зарубіжного досвіду формування профорієнтаційної компетентності у таких державах, а також інших провідних світових державах є важливим актуальним науковим напрямом за умов поступової адаптації вітчизняної освітньої системи до нових європейських освітніх стандартів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зарубіжний досвід формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти став фокусом наукової уваги таких дослідників, як Н.М. Бідюк, І.М. Буцик, М.Б. Євтух,

Ю.Ю. Пологовська, С.В. Стеблюк, Л.О. Чернишова та багатьох інших. У роботах вказаних та інших дослідників аналізуються зарубіжні моделі формування профорієнтаційної компетентності у зарубіжних вишах, проте недостатньо уваги приділено аналізу саме профільного законодавства і профорієнтаційної державної освітньої політики у різних країнах. Саме тому виникає необхідність звернутися до зарубіжних першоджерел та їх аналізу іноземними вченими, серед яких провідне місце належить роботам Е. Ветса, Б. Гозарда, В. Діслере, М. Куйперса, Ф. Мейерса, П. Мігнота, Дж. Павуленса, В. Сан, Дж. Шлесінгера та інших. У роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, присвячених досліджуваному питанню недостатньо висвітленими є аспекти спільних тенденцій у зарубіжній профорієнтаційній освітній політиці, зокрема у контексті формування профорієнтаційної компетентності, що і зумовило науковий інтерес і потребу даного дослідження.

**Формулювання цілей статті.** Основною метою нашого дослідження є спроба встановлення характерних особливостей формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти у зарубіжному досвіді.

**Виклад основного матеріалу.** Визнаючи важливість профорієнтації у сприянні працевлаштуванню студентів, все більше і більше університетів у Європейському Союзі та університетах інших країн запроваджують модульні курси чи заходи, щоб озброїти студентів загальними навичками та навичками управління кар'єрою. Наприклад, у Сполученому Королівстві викладачі, співробітники центру кар'єри, соціальні партнери та студенти тісно співпрацюють для реалізації цієї діяльності [1]. Ця модель визначає кар'єрні послуги як підтримку академічних факультетів в інтеграції навичок працевлаштування та управління кар'єрою до змісту навчальної програми.

Загалом, у високорозвинених країнах профорієнтаційна компетентність стала важливою складовою навчального процесу. У США служби кар'єрного зростання коледжів перейшли від підтримки працевлаштування в першу чергу до включення мережеских зв'язків [2, с. 356] і тепер регулярно включають інтегровані спільноти або екосистемні моделі, в яких зв'язки з викладачами та педагогічними практиками підвищують видимість і посилюють важливість готовності до кар'єри. Незважаючи на зростання масштабів та роль університетських центрів кар'єри у США, а також роль викладачів у консультуванні з питань кар'єри, погляди викладачів на кар'єру студентів отримали мінімальну наукову увагу. Науковці [3] провели емпіричне дослідження в середньому за розміром ВНЗ Брандейському університеті (докторський університет з дуже високою дослідною активністю в Класифікації установ Карнегі) США,

щоб вивчити перспективи впровадження профорієнтаційної програми щодо розвитку кар'єри студентів та послуг з кар'єри студентів. Вісім викладачів взяли участь у структурованих фокус-групах, що дозволило провести поглиблені бесіди та аналіз. Використовуючи тематичний аналіз, у реалізації профорієнтаційного дослідження було визначено п'ять основних тем: (а) позитивні враження від центру кар'єри; (б) бар'єри для участі викладачів; (в) колективна відповідальність за розвиток кар'єри студентів; (г) нелінійність кар'єрного шляху та (д) сприйняття студентів. Результати [3, с. 154] реалізації профорієнтаційної програми у Брандейському університеті показують, що для повноцінного формування профорієнтаційної компетентності центри кар'єри повинні залучати викладачів як складову групу, формувати програму викладачам, як центри допомагають студентам вирішувати широкі кар'єрні питання та адаптувати ресурси для викладачів. Тобто в США в університетах профорієнтаційні кар'єрні центри формують програми підготовки майбутніх викладачів як з числа вже практикуючих викладачів, так і окремо з числа студентів.

У Канаді, як і в інших розвинених країнах, профорієнтаційна компетентність формується у співробітників кар'єрних центрів при університетах (Career Services Offices (CSOs) [4]. CSOs зазвичай групуються за низкою основних портфелів, таких як «консультування з питань кар'єри» (що полягає у допомозі студентам у визначенні довгострокових кар'єрних інтересів) та «просвітницька робота з працевлаштування» (що включає підтримку зв'язку з підприємствами та їх доставку в кампус для набору персоналу) [5]. Установи, що пропонують експериментальне навчання, такі як кооперативи або стажування, іноді проводять цю діяльність з окремого офісу, де ними зазвичай управляють як окремим портфелем. Є також установи (переважно невеликі), де співробітники не мають чіткого портфеля. Категоризація співробітників університетських CSOs загалом аналогічна організації їхніх офісів. Загалом співробітників CSOs дослідники ділять на три категорії: по-перше, «консультанти з питань кар'єри» або «консультанти» допомагають студентам на всіх етапах процесу розвитку кар'єри, надаючи індивідуальні консультації щодо варіантів кар'єри та розвитку, а також навчаючи студентів навичкам пошуку роботи та налагодження зв'язків. По-друге, співробітники «служби кар'єри», як правило, зосереджуються на наборі роботодавців та відносинах з ними, проводячи інформаційні сесії та ярмарки вакансій, проводячи семінари зі складання резюме та пробні співбесіди, плануючи співбесіди від імені роботодавців та відслідковуючи набір. Остання категорія – це «адміністративний персонал», який також може виступати

як рядові співробітники, які підтримують центр, відповідаючи на запити студентів онлайн та особисто, призначаючи зустрічі та оновлюючи дошки вакансій та онлайн-ресурси [5]. Хоча співробітники, призначені на певні портфелі, дотримуються своїх відповідних ролей та обов'язків, багато хто з них поєднує обов'язки та при необхідності співпрацює з іншими співробітниками. Більшість співробітників служб кар'єрного зростання мають ступінь магістра, а весь консультативний персонал має як мінімум ступінь бакалавра, в основному в таких дисциплінах, як освіта, людські ресурси та консультування.

Водночас у Латвії в результаті емпіричних досліджень у Латвійському університеті природничих наук та технологій було розроблено і впроваджено декілька моделей профорієнтації для покращення розробки змісту навчальної програми «Консультант з питань кар'єри». Й. Павуленс розробив «Цикл управління кар'єрою: конструктивістська модель» [6, с. 334], яка заснована на конструктивістському підході і включає припущення, створені на основі декількох теорій, таких як теорія кар'єри, навчання, діяльності та управління проектами. Профорієнтаційну компетентність управління кар'єрою він описав як здатність справлятися з кар'єрними ситуаціями; мобілізувати та об'єднати особисті та зовнішні ресурси та використовувати їх при здійсненні відповідних заходів для досягнення бажаних результатів; співпрацювати з іншими та мати можливість залучати обмежені ресурси; та вчитися на досвіді. У моделі Й. Павуленса розвиток життя та кар'єри складається з постановки цілей, моделювання кар'єри, тестування та оптимізації різних моделей кар'єри, перевірки умов та ресурсів та, нарешті, реалізації найбільш підходящої обраної моделі.

Окрім цієї моделі, у вищезгаданому університеті в Латвії впроваджена також модель профорієнтації на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) [7, с. 411; 8, с. 386], котра була розроблена на основі як досвіду роботи вчених, так і попередніх наукових результатів. У даній моделі здійснено спробу інтегрувати теоретичні відкриття, новітні досягнення ІКТ та зміст кар'єрної освіти (професійне різноманіття, вимоги ринку праці та навички самопрезентації) та новітні методи профорієнтації (метод проектів, відеонавчання та відвідування семінарів компанії). у профорієнтаційну діяльність. Автори даної моделі вважають, що взаємодія всіх розділів моделі: «Теорії», «ІКТ» та «Змісту» зокрема може дати найкращі результати у профорієнтації молодих людей по закінченню університету.

Також ще одне з небагатьох досліджень ефективності комплексної профорієнтації з огляду на формування кар'єрних компетенцій голландських студентів було проведено М. Куйперсом та

Ф. Мейєрсом. Вони виявили, що навчальні заклади здійснюють занадто невеликий внесок у розвиток кар'єрних компетенцій за допомогою профорієнтації. Інший висновок полягав у тому, що розмови про кар'єру між викладачами та студентами виявляються ефективними, оскільки індивідуальне керівництво під час цих розмов допомагає активно розмірковувати про свої власні процеси навчання або формувати сенс про себе та свою майбутню кар'єру. Зазначені вчені досліджували докладно внесок цих кар'єрних розмов і стверджували, що необхідні подальші дослідження характеристик та ефективності кар'єрних розмов. Дослідження зазначених вчених «Середовище навчання для кар'єрного зростання. Дослідження взаємозв'язку середовища навчання та кар'єрних компетенцій студентів ВМБО та МБО» [9, с. 104 – 105] присвячене досвіду набуття профорієнтаційної компетентності студентами у голандських ВНЗ і присвячене виявленню взаємозв'язку між кар'єрними розмовами та кар'єрними компетенціями студентів, а точніше, ступеню, в якому різні стилі профорієнтації викладачів пов'язані з кар'єрними компетенціями студентів.

Окрім досвіду окремих країн Європи та досвіду США, досвід інших розвинених країн також має свої особливості, котрі потрібно враховувати у формуванні профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти. Приміром, у Туреччині, за даними Турецького статистичного інституту (TSI) приблизно 44% молоді здобувають вищу освіту [10], що відбувається паралельно зі значним збільшенням числа університетів. З іншого боку, близько 36% випускників університетів у Туреччині є безробітними, і багато з них, за прогнозами дослідників [11], зіткнуться зі зростанням неповної зайнятості через нижче охоплення випускників університетів професійними сферами, які потребують університетської освіти [12]. Крім того, давно існуючий гендерний розрив став більшим: на ринку праці бере участь лише 31% жінок працездатного віку порівняно з 69% чоловіків. З огляду на ці нагальні потреби, дослідники стверджують [13], що університетські служби кар'єри вимагають більш критичної уваги як з боку державних, так і приватних зацікавлених сторін.

Університетські служби кар'єри Туреччини відіграють вирішальну роль у задоволенні потреб студентів університетів у плануванні кар'єри та готовності до роботи якомога раніше, а також у підтримці їх у процесах стажування та пошуку роботи [14].

З огляду на дослідження турецького досвіду [15] державної політики формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти, слід зазначити, що у Туреччині сформовано об'єднані за регіональною ознакою університетські центри кар'єри, які об'єднувалися для

проведення комплексної оцінки потреб серед своїх студентів та випускників, щоб створити профіль регіональних потреб, ресурсів та стратегій для співпраці між кількома установами. Як показали матеріали досліджень науковців, фахівці з розвитку кар'єри мають різний досвід, галузі знань та різний рівень соціального капіталу, що створює ризик поглиблення розриву у можливостях між різними групами студентів з різних типів університетів. Окрім підтримки постійних ресурсів централизованої системи вищої освіти або доти, доки ці ресурси не будуть забезпечені, центри кар'єрних послуг можуть задовольнити різноманітні потреби студентів, створивши колектив кар'єрних служб у кожному регіоні. Ці колективи покликані задовольнити потреби менш розвинених служб кар'єри, співпрацюючи в програмах кар'єрної освіти (тобто особисті або онлайн-семінари з навичок управління кар'єрою, клуби пошуку роботи, індивідуальні або групові програми наставництва, групи підтримки для тих, хто стикається з втраченою роботою чи проблеми, пов'язані з безробіттям).

Так само і у Китаї основним методом реалізації профорієнтації є компетентнісне консультування студентів з питань кар'єри як невід'ємна частина та стратегія профорієнтації, котре, на погляд дослідників [16], необхідно здійснювати глибокопрофесійно і зробити доступним для всіх студентів. Як запропонував Р. Ван Есбрук [17], всім консультантам для підняття належного рівня компетентності необхідно використовувати нові технології, включаючи комп'ютерну оцінку в процесі діагностики та самооцінки, а також комп'ютерну професійну орієнтацію та консультування через Інтернет. У контексті Китаю використання нових технологій є надзвичайно позитивною стратегією інтеграції та ефективного використання ресурсів у галузі профорієнтації. В інших азіатських регіонах, таких як Сінгапур, Японія, Гонконг і Тайвань, створені системи профорієнтації [18], які ефективні з точки зору місцевої застосовності та теорії, що лежить в їх основі.

**Висновки.** Таким чином, сучасний зарубіжний досвід формування профорієнтаційної компетентності у підготовці викладачів закладу вищої освіти підкреслює необхідність активної співпраці між викладачами, студентами та кар'єрними центрами для ефективного розвитку професійних навичок.

Визначені особливості формування профорієнтаційної компетентності у зарубіжному досвіді включають:

- застосування сучасних технологій в профорієнтаційній діяльності, зокрема комп'ютерне консультування та онлайн-ресурси для розвитку кар'єрних навичок,

- співпрацю викладачів з кар'єрними центрами для підвищення готовності студентів до майбутніх професійних викликів,

- створення багаторівневих моделей профорієнтації, які поєднують кар'єрні центри, університети та підприємства для покращення зв'язків між освітою та ринком праці,

- створення профорієнтаційних програм в академічному середовищі вищого навчального закладу для консультування з питань кар'єри та просвітницької роботи з працевлаштування,

- інтеграцію теоретичних відкриттів, змісту кар'єрної освіти та сучасних методів профорієнтації для розвитку професійних навичок, самопрезентації та відповідності вимогам ринку праці через інформаційно-комунікаційні технології в профорієнтаційну роботу .

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Careers Guidance in Context / W. P. Gothard et al. SAGE Publications, Limited, 2010. <https://doi.org/10.4135/9781446220399>

2. Callanan G. A., Perri D. F., Tomkowicz S. M. Career Management in Uncertain Times: Challenges and Opportunities. *The Career Development Quarterly*. 2017. Vol. 65, no. 4. P. 353–365. URL: <https://doi.org/10.1002/cdq.12113> (date of access: 18.09.2024).

3. Schlesinger J., O'Shea C., Blesso J. Undergraduate Student Career Development and Career Center Services: Faculty Perspectives. *The Career Development Quarterly*. 2021. Vol. 69, no. 2. P. 145–157. URL: <https://doi.org/10.1002/cdq.12255> (date of access: 17.10.2024).

4. Seminar on Higher Education «Canadian University Application Center» URL : <https://www.bracu.ac.bd/news/seminar-higher-education-canadian-university-application-center> (date of access: 17.10.2024).

5. Usher, A., Kwong, A. Career Services Offices: A Look at Universities and Colleges across Canada. Toronto, Higher Education Strategy Associates. 2014. URL: <https://higherstrategy.com/wp-content/uploads/2014/08/Intelligence-Brief-9-Career-Services-Offices-3.pdf>(date of access: 11.09.2024).

6. Pavulens J. Career Management: Towards Constructivist Model. In V. Dislere (Ed.), *Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment. Education. Personality (REEP)* 2015. Vol. 8. P. 329–337. <https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2015/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2015proceedings-329-337.pdf> (date of access: 28.10.2024).

7. Urdzina-Merca I., Dislere V. Information and Communication Technology Based Career Guidance Model for Young People. In V. Dislere (Ed.), *Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment, Education, Personality (REEP)*. 2018. Vol. 11. P. 406–415. <https://doi.org/10.22616/REEP.2018.050> (date of access: 06.10.2024).

8. Dislere V. Evaluation of Career Counsellors' Competences in Career Guidance. *13th International Scientific Conference "Rural Environment. Education. Personality*. Jelgava, 8-9 May 2020. No 13. P. 385–398. <https://doi.org/10.22616/REEP.2020.046>. [https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2020/Latvia\\_REEP\\_2020\\_proceedings\\_No13\\_online.pdf](https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2020/Latvia_REEP_2020_proceedings_No13_online.pdf)

9. Kuijpers, M., and F. Meijers. Leeromgeving voor loopbaanleren. Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen. *Pedagogische Studiën*. 2009. Vol. 86 (2). P. 93–109. <https://research.ou.nl/en/publications/leeromgeving-voor-loopbaanleren-onderzoek-naar-relaties-tussen-de> (date of access: 11.09.2024).
10. Turkish Statistical Institute (TSI). Youth in statistics-2020, no. 37242. URL: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106&dil=2> (date of access: 15.09.2024).
11. Ozdemir, S., Bellut, D. D. Young Turkish people seek a fresh start in Germany amid repression at home. 2021. URL: <https://www.dw.com/en/young-turkish-people-seek-fresh-start-in-germany-amid-repression-at-home/a-56843373>
12. Context and Validation of the Subjective Underemployment Scale Among Turkish Employees / A. Buyukgoze-Kavas et al. *Journal of Career Assessment*. 2020. P. 106907272096154. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072720961542> (date of access: 12.11.2024).
13. Turkish Statistical Institute (TSI). Labor force statistics, no. 37545. URL: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106&dil=2> (date of access: 15.09.2024).
14. Busteed (2020). Career Services Will Define the Next Big Boom in College Enrollment. URL: <https://www.forbes.com/sites/brandonbusteed/2020/12/21/career-services-willdefine-the-nextbig-boom-in-college-enrollment/?sh=540dffcb145e>
15. Balin, E., Korkut-Owen, F., Kepir Savoly, D., Owen, D. University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2021, Vol. 4(2), P. 1–35. URL: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/67294/940330>
16. Wan, Q. X., & Wang, Z. Literature review on Chinese university students' career guidance in the present stage [Original in Chinese]. *Liaoning Education Research*, 2006, Vol. 12. P. 89–91. DOI 10.1007/s10447-012-9151-y
17. Watts, A. G., & Van Esbroeck, R. New skills for new futures: A comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 2000, Vol. 22 (3), P. 173–187. DOI:10.1023/A:1005653018941
18. Sun V. J., Yuen M. Career Guidance and Counseling for University Students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 2012. Vol. 34, no. 3. P. 202–210. URL: <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9151-y> (date of access: 12.10.2024).