УДК 373.5:37.048.4

Сергій СКОРОПЛЯС,
заступник директора з науково-педагогічної
та навчальної роботи,
старший викладач кафедри психології
та інклюзивної освіти
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти,
м. Рівне, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ КАР'ЄРНОГО ОСВІТНЬОГО РАДНИКА В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Анотація. *У статті проаналізовано сучасну нормативно-правову базу запровадження функцій кар'єрного освітнього радника в закладах загальної середньої освіти України: Концепцію професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки, проєкт професійного стандарту «Кар'єрний освітній радник», типові програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників, Порядок дій щодо запровадження системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування (лист Міністерства освіти і науки України від 29.09.2026 № 1/21011-26). Розкрито сутність поняття «кар'єрний освітній радник», визначено його трудові функції та місце в організаційній структурі закладу освіти.*

Обґрунтовано організаційно-педагогічні засади діяльності радника: нормативну визначеність, інтегрованість кар'єрної освіти в освітній процес, наступність між базовою та профільною школою, командну взаємодію, партнерство з громадою та ринком праці, інклюзивність, професійний розвиток і супервізію. Схарактеризовано моделі запровадження функцій радника та роль закладів післядипломної педагогічної освіти в їх методичному супроводі.

Ключові слова: *кар'єрний освітній радник, професійна орієнтація, кар'єрне консультування, кар'єрна освіта, компетентність управління кар'єрою, профільна середня освіта, Нова українська школа, професійний стандарт, післядипломна педагогічна освіта.*

© Скоропляс С., 2026

Abstract. *The article analyses the current regulatory framework for introducing the functions of a career education adviser in general secondary education institutions of Ukraine: the Concept of Career Guidance and Career Counselling in the Education System of Ukraine for 2025–2030, the draft occupational standard «Career Education Adviser», standard in-service training programmes for teachers, and the Procedure for introducing the system of career guidance and counselling in schools (Letter of the Ministry of Education and Science of 29.09.2026 No. 1/21011-26). The essence of the concept «career education adviser» is revealed, the adviser's work functions and place in the school's organisational structure are defined. The organisational and pedagogical principles of the adviser's activity are substantiated: regulatory clarity, integration of career education into the educational process, continuity between lower and upper secondary school, teamwork, partnership with the community and the labour market, inclusiveness, professional development and supervision. Models of introducing the adviser's functions and the role of postgraduate pedagogical education institutions in their methodological support are described.*

Key words: *career education adviser, career guidance, career counselling, career education, career management skills, upper secondary education, New Ukrainian School, occupational standard, in-service teacher training.*

Постановка проблеми. Реформування старшої профільної школи в межах Концепції «Нова українська школа» змінює логіку вибору, який здійснює підліток: уже наприкінці базової середньої освіти учень має визначитися з типом закладу, академічним чи професійним спрямуванням, а згодом – із профілем навчання та індивідуальною освітньою траєкторією. Такий вибір є усвідомленим лише тоді, коли дитина знає себе, розуміє світ праці й уміє ухвалювати рішення в умовах невизначеності. Повномасштабна війна, вимушена міграція, руйнування підприємств і швидка трансформація ринку праці роблять цю невизначеність особливо відчутною, а потребу в системному кар'єрному супроводі – нагальною.

Традиційна шкільна профорієнтація, що зводилася до епізодичних екскурсій, анкетувань і класних годин, не відповідає цим викликам. Зважаючи на це, держава переходить до інституційного рішення – запровадження в закладах загальної середньої освіти функцій кар'єрного освітнього радника *(далі – КОР*). Станом на 01 вересня 2026 року Класифікатор професій ДК 003:2010 доповнено відповідною професійною назвою роботи, затверджено типову програму підвищення кваліфікації для виконання функцій КОР, розроблено модельну програму курсу за вибором «Професії» для 8–9 класів [1].

Водночас нова посада (функція) потребує науково обґрунтованих відповідей на питання: які завдання виконує радник, як його діяльність вбудовується в управлінську та освітню систему закладу, з ким він взаємодіє і хто забезпечує його професійне зростання. Саме ці питання становлять проблематику нашої статті.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Теоретичне підґрунтя кар'єрного консультування сформоване класичними та сучасними теоріями кар'єрного розвитку – від концепції життєвого простору і життєвого циклу кар'єри (Д. Сьюпер) до теорії кар'єрного конструювання та моделі «life design» (М. Савікас), в яких кар'єра розглядається не як одноразовий вибір професії, а як безперервний процес самоконструювання особистості впродовж життя. Т. Хулі, Р. Султана та Р. Томсен наголошують на соціальній місії кар'єрного супроводу: він має не лише «підганяти» людину під потреби ринку праці, а й зменшувати освітню та соціальну нерівність, розширювати можливості вразливих груп [10]. Дослідження ОЕСР на основі лонгітюдних даних низки країн доводять, що участь підлітків у різноманітних профорієнтаційних активностях – спілкуванні з працівниками різних професій, відвідуванні підприємств, практичному досвіді праці, рефлексії власних кар'єрних планів – статистично пов'язана з кращими результатами молоді на ринку праці в дорослому віці [9].

В українському контексті проблематику профорієнтації тривалий час досліджували переважно в межах психології праці та трудового навчання; натомість кар'єрне консультування як окремий вид педагогічної діяльності в закладі загальної середньої освіти стало предметом системного осмислення лише останніми роками – у зв'язку з підготовкою реформи профільної школи. Ключовими документами, що задають сучасне розуміння цієї діяльності, є Концепція професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки [3], проєкт професійного стандарту «Кар'єрний освітній радник» [7], типові програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників [4; 8] та Порядок дій щодо запровадження системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування у ЗЗСО [1]. Однак ці документи мають переважно нормативний і програмний характер, а питання організаційно-педагогічних засад діяльності КОР на рівні конкретного закладу освіти потребують узагальнення.

Мета статті – на основі аналізу чинної та проєктної нормативно-правової бази обґрунтувати організаційно-педагогічні засади діяльності кар'єрного освітнього радника в закладі загальної середньої освіти, визначити його функції, моделі запровадження та механізми методичного супроводу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нормативно-правове підґрунтя діяльності кар'єрного освітнього радника доцільно розглядати на трьох рівнях.

Перший рівень – законодавчий. Закон України «Про освіту» визначає метою освіти всебічний розвиток людини, її талантів і здібностей, формування компетентностей, необхідних для успішної самореалізації, та підготовку до свідомого вибору подальшого життєвого шляху [5]. Закон України «Про повну загальну середню освіту» закріплює профільну середню освіту як третій рівень повної загальної середньої освіти з академічним або професійним спрямуванням, що безпосередньо актуалізує потребу в кар'єрному консультуванні учнів на етапі завершення базової школи [6]. Закон України «Про зайнятість населення» відносить професійну орієнтацію до державних гарантій у сфері зайнятості та передбачає взаємодію закладів освіти зі службою зайнятості.

Другий рівень – стратегічний і стандартизаційний. Державний стандарт профільної середньої освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25.07.2024 № 851, орієнтує освітній процес на формування в учнів здатності до самовизначення, планування власної освітньої траєкторії та життєвих цілей [2]. План заходів на 2017–2029 роки із запровадження Концепції «Нова українська школа» (розпорядження КМУ від 13.12.2017 № 903-р у редакції розпорядження від 03.09.2026 № 880-р) прямо передбачає заходи щодо запровадження профорієнтації та кар'єрного консультування. Концепція професійної орієнтації та кар'єрного консультування в системі освіти України на 2025–2030 роки та План заходів до неї (наказ МОН від 24.11.2025 № 1541) вводять у нормативний обіг поняття «кар'єрне освітнє консультування» і «кар'єрний освітній радник», передбачають розроблення професійного стандарту та впровадження відповідної посади [3]. Типова освітня програма профільної середньої освіти за професійним спрямуванням (наказ МОН від 08.06.2026 № 898), що вводиться в дію із 01 вересня 2027 року, додатково підвищує значення якісного вибору освітнього шляху після 9 класу.

Третій рівень – організаційно-методичний. До нього належать: Типова програма підвищення кваліфікації «Професійна орієнтація та кар'єрне консультування учнів на етапі завершення здобуття базової середньої освіти (8–9 класи)» (наказ МОН від 11.03.2026 № 435) [4]; Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗЗСО для виконання функцій КОР «Організація діяльності кар'єрного освітнього радника в закладі загальної середньої освіти» (наказ МОН від 06.08.2026 № 1327) [8]; модельна навчальна програма курсу за вибором «Професії» для 8–9 класів (наказ МОН

від 21.05.2026 № 819); рекомендації засновникам пілотних академічних ліцеїв щодо введення посад (лист МОН від 28.07.2026 № 1/16172-26); Порядок дій щодо запровадження системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування у ЗЗСО (лист МОН від 29.09.2026 № 1/21011-26) [1]. Професійний розвиток радників здійснюється відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (постанова КМУ від 21.08.2019 № 800), а вимоги до педагогічної діяльності загалом визначає професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (наказ МОН від 29.08.2024 № 1225).

Узагальнюючи положення зазначених документів, кар'єрного освітнього радника визначаємо як педагогічного працівника (фахівця), який організовує та здійснює кар'єрне консультування, інформаційно-просвітницький і супровідний компонент кар'єрної освіти, спрямований на професійне самовизначення учнів, розвиток їхньої компетентності управління кар'єрою та побудову індивідуальної освітньо-професійної траєкторії. Проєкт професійного стандарту відносить означену професію до групи «Інші професіонали в галузі навчання» (код 2359.2), передбачає кваліфікаційні рівні бакалавра (6 рівень НРК) і магістра (7 рівень НРК), а для педагогів – можливість здобуття часткової професійної кваліфікації на основі підвищення кваліфікації за типовими програмами МОН [7]. Принципово важливо, що КОР не підміняє практичного психолога чи класного керівника, а координує спільну систему кар'єрного супроводу, в якій кожен учасник має власну роль.

Зміст діяльності КОР найповніше розкриває перелік трудових функцій проєкту професійного стандарту [7]. Їхнє узагальнення подано в *таблиці 1.*

Таблиця 1

Трудові функції кар'єрного освітнього радника та їхня реалізація в закладі загальної середньої освіти

Трудова функція	Ключові компетентності	Приклади реалізації в закладі освіти
А. Управління системою профорієнтації та кар'єрного консультування	проєктування й планування системи; моніторинг потреб; підтримка педагогів у формуванні компетентності управління кар'єрою	розділ кар'єрної освіти в освітній програмі та річному плані; картування профорієнтаційного потенціалу предметів; методичні консультації для вчителів

Продовження таблиці 1

Б. Формування та розвиток системи кар'єрного супроводу	діагностика інтересів і схильностей; розроблення програм і заходів; індивідуальне та групове консультування; інформаційна підтримка; підтримувальне середовище	діагностичні сесії у 7–9 класах; викладання курсу «Професії»; консультації щодо вибору профілю; ведення кар'єрного портфоліо учня
В. Соціальне партнерство та мережева взаємодія	партнерство з роботодавцями, громадою, службою зайнятості; комунікація з батьками; формування іміджу закладу	профпроби та «тіньове» стажування; зустрічі з представниками професій; консультування батьків; участь у громадських діалогових платформах
Г. Інклюзивне середовище та рівний доступ	універсальний дизайн у навчанні; врахування особливих освітніх і соціоемоційних потреб	адаптовані інструменти для учнів з ООП, внутрішньо переміщених, обдарованих; співпраця з асистентом учителя та ІРЦ
Д. Розвиток професійної діяльності	власний професійний розвиток; інноваційна діяльність	підвищення кваліфікації (90 год), супервізія, участь у професійних спільнотах «рівний – рівному»

Джерело: складено автором за [7].

На підставі аналізу нормативної бази та досвіду пілотування виокремлюємо такі організаційно-педагогічні засади діяльності кар'єрного освітнього радника:

1. Нормативна й управлінська визначеність. Діяльність КОР має бути відображена в установчих і планувальних документах закладу: освітній програмі (зокрема, у частині курсів за вибором і позаурочної діяльності), стратегії розвитку, річному плані, посадовій інструкції або наказі про покладення функцій, положенні про внутрішню систему забезпечення якості освіти. Без такої визначеності кар'єрне консультування залишається «додатковим навантаженням», що не має ані часу, ані ресурсу.

2. Інтегрованість кар'єрної освіти в освітній процес. Кар'єрна освіта не обмежується окремим курсом. Радник допомагає вчителям-предметникам виявляти профорієнтаційний потенціал змісту, проєктувати міжпредметні проєкти, залучати представників професій до уроків. Курс за вибором «Професії» у 8–9 класах виконує роль «ядра», навколо якого будується наскрізна лінія.

3. Наступність і неперервність. Профорієнтаційна діяльність не може починатися лише в старшій школі. Порядок дій МОН передбачає окремі програми підготовки КОР для рівня базової середньої освіти (у співпраці зі швейцарсько-українським проєктом DECIDE) та для рівня старшої профільної освіти (у співпраці з ЮНІСЕФ) [1]. У зв'язку з цим у закладі, що забезпечує здобуття базової і профільної освіти, мають бути визначені щонайменше два педагоги – по одному для кожного рівня, а їхня взаємодія має забезпечити безперервний супровід учня від самопізнання у 7–9 класах до реалізації індивідуальної траєкторії у 10–12 класах.

4. Командна взаємодія. КОР працює в команді з адміністрацією, класними керівниками, практичним психологом, соціальним педагогом, бібліотекарем, учителями-предметниками та асистентами вчителя. Розмежування ролей (діагностика особистісної сфери – психолог; кар'єрне консультування та інформування – КОР; щоденний педагогічний супровід – класний керівник) запобігає дублюванню та перевантаженню.

5. Партнерство з громадою та світом праці. Ефективність кар'єрного супроводу визначається якістю зовнішніх зв'язків: з роботодавцями, закладами професійної, фахової передвищої та вищої освіти, центрами зайнятості, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та батьками. Досвід реалізації проєкту DECIDE на Рівненщині засвідчує результативність регіональних діалогових платформ і громадських форумів за участю освіти, влади та бізнесу, на яких узгоджуються локальні профорієнтаційні ініціативи, а заклади отримують доступ до підприємств і практик громади.

6. Суб'єктність, інклюзивність і недискримінація. Учень є суб'єктом власного кар'єрного вибору; завдання радника – не «призначити» професію, а розвинути здатність самостійно ухвалювати рішення. Супровід має бути доступним для всіх здобувачів освіти, зокрема з особливими освітніми потребами, внутрішньо переміщених, дітей ветеранів і загиблих захисників, обдарованих учнів, і будуватися на ґендерно чутливих підходах, що допомагають долати професійні стереотипи.

7. Доказовість і моніторинг. Діяльність КОР має спиратися на дані: результати діагностики, аналіз запитів учнів і батьків, інформацію про

локальний ринок праці, відстеження подальших освітніх траєкторій випускників. Порядок дій МОН передбачає моделювання рамки та механізму моніторингу й оцінювання діяльності КОР окремо для базової та старшої профільної школи [1].

8. Професійний розвиток і супервізія. Нова функція вимагає нових компетентностей. Підготовка здійснюється за типовою програмою обсягом 90 годин окремо за напрямами базової та профільної освіти, а після навчання передбачено консультаційну, методичну та супервізійну підтримку педагогів [1; 8].

Практика засвідчує кілька можливих моделей запровадження функцій КОР, вибір між якими залежить від типу та мережі закладів громади *(див. табл. 2)*.

Таблиця 2

Моделі запровадження функцій кар'єрного освітнього радника

Модель	Сутність	Умови доцільності
Окрема посада КОР	штатна посада фахівця, для якого кар'єрне консультування є основною діяльністю	академічні ліцеї (зокрема пілотні), великі заклади із 7–12 класами
Покладення функцій на педагога	функції КОР виконує вчитель, практичний психолог чи соціальний педагог, який пройшов підвищення кваліфікації, з відповідним тижневим навантаженням	гімназії, невеликі заклади; перехідний етап до введення посади
Мережевий (громадівський) КОР	фахівець обслуговує кілька закладів громади або опорний заклад з філіями, координуючи спільні профорієнтаційні заходи	сільські та селищні громади з малокомплектними закладами

Джерело: розроблено автором з урахуванням [1; 7].

Лист МОН від 29.09.2026 № 1/21011-26 визначає, що від кожного закладу, в структурі якого є 7–12 класи, на навчання направляється щонайменше один педагог для 7–9 класів і щонайменше один – для 10–12 класів; залежно від кількості учнів і навантаження можуть визначатися

додаткові працівники та формуватися кадровий резерв [1]. Отже, кожен заклад, незалежно від обраної моделі, має бути забезпечений підготовленим фахівцем.

Окреме місце в системі належить закладам післядипломної педагогічної освіти *(далі – ЗППО)*. Згідно з Порядком дій із числа їхніх працівників готують менторів (тренерів), які викладатимуть за програмою підвищення кваліфікації для виконання функцій КОР на рівні базової середньої освіти; ЗППО також залучаються до навчання педагогів (жовтень 2026 – березень 2027 року) та до консультаційної, методичної й супервізійної підтримки КОР (жовтень 2026 – грудень 2027 року) [1]. Координацію на всеукраїнському рівні забезпечує державна установа «Український інститут розвитку освіти» за підтримки Проєктного офісу впровадження Нової української школи. Відповідно функціями регіонального ЗППО в цій системі є: організація навчання за типовою програмою; формування регіональної спільноти практики КОР; супервізія та менторинг; поширення ефективних практик; аналітична підтримка органів управління освітою громад щодо кадрового забезпечення; посередництво між закладами освіти, роботодавцями та міжнародними проєктами.

З огляду на викладене вище, алгоритм запровадження функцій КОР у конкретному закладі освіти може мати такий вигляд:

1) аналіз потреб учнів, батьків і ресурсів закладу та громади;

2) визначення моделі та кандидатури (кандидатур) з урахуванням рівнів освіти;

3) навчання за типовою програмою;

4) нормативне оформлення (наказ, посадова інструкція, зміни до освітньої програми й річного плану);

5) розроблення плану кар’єрної освіти закладу з наскрізною лінією для 7–12 класів;

6) налагодження партнерства;

7) моніторинг, рефлексія та коригування діяльності за підтримки супервізора.

Висновки. Підсумовуючи викладене в дослідженні, зазначимо, що **з**апровадження функцій кар’єрного освітнього радника є логічним кроком реформи «Нова українська школа», зумовленим переходом до профільної старшої школи та потребою в усвідомленому виборі освітньо-професійного шляху. Нормативно-правова база цього процесу протягом 2025–2026 років набула системного характеру: від Концепції професійної орієнтації та кар’єрного консультування на 2025–2030 роки і проєкту професійного стандарту до типових програм підвищення кваліфікації та Порядку дій МОН.

Організаційно-педагогічними засадами діяльності КОР визначено нормативну й управлінську визначеність, інтегрованість кар'єрної освіти в освітній процес, наступність між базовою і профільною школою, командну взаємодію, партнерство з громадою та світом праці, суб'єктність та інклюзивність, доказовість і моніторинг, професійний розвиток і супервізію. Ефективність запровадження залежить від гнучкого вибору моделі (окрема посада, покладення функцій, мережевий радник) та від якості методичного супроводу, ключову роль у якому відіграють заклади післядипломної педагогічної освіти.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в розробленні критеріїв і показників ефективності діяльності кар'єрного освітнього радника, моделі регіональної супервізійної підтримки КОР на базі ЗППО, а також у вивченні впливу кар'єрного супроводу на якість вибору профілю навчання учнями базової школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про запровадження системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування у закладах загальної середньої освіти : лист Міністерства освіти і науки України від 29.09.2026 № 1/21011-26. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/98010/ (дата звернення: 10.10.2026).

2. Про затвердження Державного стандарту профільної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 25.07.2024 № 851. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-2024-п (дата звернення: 10.10.2026).

3. Про затвердження Концепції професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки та Плану заходів з реалізації Концепції професійної орієнтації та кар'єрного консультування у системі освіти України на 2025–2030 роки : наказ Міністерства освіти і науки України від 24.11.2025 № 1541. URL: https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-kontseptsii-profesiinoi-oriientatsii-ta-kariernoho-konsultuvannia-u-systemi-osvity-ukrainy-na-2025-2030-roky-ta-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-profesiinoi-oriient (дата звернення: 10.10.2026).

4. Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти на тему «Професійна орієнтація та кар'єрне консультування учнів на етапі завершення здобуття базової середньої освіти (8–9 класи)» : наказ Міністерства освіти і науки України від 11.03.2026 № 435. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/96531/ (дата звернення: 10.10.2026).

5. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19 (дата звернення: 10.10.2026).

6. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20 (дата звернення: 10.10.2026).

7. Професійний стандарт «Кар'єрний освітній радник» : проєкт / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2026. 24 с. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/gromadske-obgovorennya/2026/07/09/projekt-profesiinogo-standartu.pdf (дата звернення: 10.10.2026).

8. Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти для виконання функцій кар'єрного освітнього радника «Організація діяльності кар'єрного освітнього радника в закладі загальної середньої освіти» : наказ Міністерства освіти і науки України від 06.08.2026 № 1327. Київ, 2026.

9. Covacevich C., Mann A., Santos C., Champaud J. Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19. OECD Education Working Papers. No. 241. Paris : OECD Publishing, 2021. 62 p. DOI: https://doi.org/10.1787/e1503534-en.

10. Hooley T., Sultana R. G., Thomsen R. (eds.). Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism. New York ; London : Routledge, 2018. 248 p.

Дата надходження до редакції: 11.10.2026