

Братко М.,

професорка кафедри освітології та психолого-педагогічних наук
Факультету педагогічної освіти
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка,
докторка педагогічних наук, професорка,
Київ, Україна
m.bratko@kubg.edu.ua

ORCID iD 0000-0001-7162-2841

Шкурат Р.,

аспірант кафедри освітології та психолого-педагогічних наук
Факультету педагогічної освіти
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка,
Київ, Україна
r.shkurat.asp@kubg.edu.ua

ORCID iD 0000-0001-5297-2552

**КАР'ЄРНІ ЦЕНТРИ В УНІВЕРСИТЕТАХ США:
ФЕНОМЕН, ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

У статті презентовано результати дослідження феномену кар'єрних центрів в університетах США, яке зосереджене на сучасних напрямках їх діяльності, характеристиці історичних моделей працевлаштування, до якого долучається заклад вищої освіти — університет. Аналізуються фундаментальні відмінності та конвергенції між цими моделями, виокремлюються основні способи взаємодії між зацікавленими сторонами у працевлаштуванні: закладом освіти, здобувачами освіти й роботодавцями. Побіжно досліджується сутність професійного самовизначення особистості як складника особистісно-професійного розвитку. У процесі аналізу зроблено висновок про зміну акцентів у діяльності кар'єрних центрів в університетах США від моделі працевлаштування (job placement) (1940–50-ті рр.) через модель планування кар'єри (career planning model) (1960–70-ті рр.) до моделі мережевої взаємодії або нетворкінгу (networking) (1980–90-ті рр.), яка на сучасному етапі розвитку трансформується в модель зв'язків (liaison model). Зроблено висновок про основні функції кар'єрних центрів університетів США (профорієнтація, пошук роботи, підтримка випускників), типові послуги (індивідуальні консультації, тренінги, ярмарки вакансій, партнерство з роботодавцями, онлайн-ресурси) та базові засади функціонування (індивідуальний підхід, партнерство з роботодавцями, використання сучасних технологій, постійний розвиток). Мета аналізу — забезпечення поглибленого, концептуального розуміння призначення та сутності діяльності кар'єрних центрів в університетах США задля імплементації позитивного досвіду в практику вітчизняних закладів післяшкільної освіти в процесі створення сучасного інноваційного освітнього ландшафту. Незважаючи на певні успіхи українських закладів вищої освіти у співпраці з працедавцями, проблема працевлаштування випускників залишається актуальною, потребує модернових підходів, інвестицій, активності здобувачів освіти, взаємодії зацікавлених сторін на основі партнерства. Трансформаційні процеси у вищій освіті України, які відбуваються в екстремальних умовах, вимагають динамічності, інноваційності, відповідальності, етичності, справедливості, наукової обґрунтованості.

Ключові слова: вища освіта в США, університет, кар'єрні центри, професійне самовизначення особистості.

© Братко М., Шкурат Р., 2024

© Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2024

Постановка проблеми. Світові політичні, соціально-економічні трансформації актуалізують модернізаційні процеси у вищій

освіті України задля підвищення конкурентоспроможності національної економіки, вивчення якості людського капіталу. Важливою

умовою інтенсивного розвитку економіки, що є актуальним для України в умовах війни та повоєнного відновлення, є реалізація професійного потенціалу її громадян, яка у значній мірі залежить від обґрунтованості професійного вибору, успішності процесу професійної самореалізації, який включає поетапно професійне самовизначення, професійний розвиток, професійне становлення.

Професійна самореалізація сучасного фахівця — це складний, багатогранний процес, який вимагає професійної компетентності, яка базується на глибоких теоретичних знаннях, практичних навичках, розвинених професійно важливих якостях, здатності адаптуватися до мінливих умов ринку праці. Професійне самовизначення — це процес формування ставлення особистості до самої себе (процес формування самосвідомості особистості) як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, що дає змогу підготувати людину до професійної кар'єри, презентації своєї кандидатури на ринку праці, до зміни професії в умовах ринкової економіки. Професійне самовизначення особистості на основі особистісних здібностей, цінностей та спрямованості припадає на період здобуття освіти у закладах післяшкільної освіти, зокрема університетах. Але процес узгодження внутрішньоособистісних і соціально-професійних потреб не закінчується професійним навчанням за обраною спеціальністю, а відбувається впродовж усієї професійної діяльності. Заразом навчання у закладі вищої освіти є важливим для успішності зазначеного процесу.

Сучасна вища освіта майже в усіх країнах світу також ставить за мету формування у студентів орієнтації на досягнення професійного та життєвого успіху. Університети, як правило, навчають працевлаштуванню, вбудовуючи його безпосередньо в освітню програму (*вбудований підхід*) або за допомогою кар'єрних служб (*паралельний підхід*). Поточна ситуація з працевлаштуванням випускників є серйозною та складною, а робота з працевлаштування — непростою. Показники працевлаштування випускників закладів вищої освіти є важливим критерієм якості освітнього процесу та розвитку талантів у вищій школі. Саме тому стає все більш важливою роль *кар'єрних центрів* в університетах, які допомагають студентам успішно інтегруватися в професійне середовище.

Сучасна освіта стає все більш інтернаціоналізованою. Вивчення досвіду інших країн дозволяє розширити світогляд дослідника та сприяє розвитку міжнародного співробітництва в галузі освіти. Аналіз світового досвіду щодо

підтримки здобувачів освіти у професійному самовизначенні привернув увагу до системного досвіду закладів післяшкільної освіти (*postsecondary education*) університетів та коледжів у США, де вже тривалий час функціонують кар'єрні центри (*Career centers — CC*). У США «існує своєрідний культ вищої освіти на основі розуміння кореляції між рівнем освіченості та життєвим добробутом» (Братко, 2017).

Заклади вищої освіти (університети, коледжі) у США дедалі більше уваги звертають на прагматичний вимір своєї діяльності, який визначається сформованістю у випускників навичок працевлаштування (Paterson, 2017). Кар'єрні центри, діяльність яких спрямована на допомогу здобувачам освіти у переході від навчання до кар'єри, є одним із унікальних феноменів в структурі університетів та коледжів США (Vinson, Reardon & Bertoch, 2014). Основною функцією післяшкільної освіти є підготовка людей до задоволення потреб ринку праці, але існує не так багато досліджень щодо того, як здобувачі освіти орієнтуються при переході із закладів освіти в робоче середовище (Cai, 2013).

Метою дослідження є забезпечення поглибленого, концептуального розуміння призначення та сутності діяльності кар'єрних центрів в університетах США задля імплементації позитивного досвіду в практику українських закладів післяшкільної освіти в процесі створення сучасного інноваційного освітнього ландшафту. Дослідження діяльності кар'єрних центрів в університетах США в аспекті сприяння професійному самовизначенню майбутнього фахівця сприятимуть розробленню інноваційних стратегій модернізації вищої освіти в Україні, яка відображена в Законі України «Про вищу освіту» (2014), Законі України «Про освіту» (2017), Концепції розвитку освіти Україна на період 2015–2025 років, Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки.

Результати дослідження. Розумінню феномену кар'єрних центрів університетів США сприяють праці, у яких схарактеризовано особливості вищої освіти у США та управління нею (М. Братко, О. Заболотна, О. Зіноватна, Л. Кнодель, С. Калашнікова, І. Козубовська, І. Литовченко, Л. Сідун, О. Стойка, О. Тарасова, С. Федоренко, Н. Чорна, М. Шутова, П. Алтбач (P. Altbach), Дж. Т. Гатто (J. T. Gatto)); актуалізовано проблеми забезпечення якості вищої освіти в США (Н. Авшенюк, І. Козубовська); досліджено аспекти підготовки успішної людини в університетах США (О. І. Козьменко); проаналізовано теоретичні та практичні ас-

пекти професійного самовизначення особистості (Ф. Парсонс (F. Parsons), Ед. Л. Торндайк (Ed. L. Thorndike), Дж. Л. Холланд (J. L. Holland), В. Паттон (V. Patton), М. Макмен (M. McMahon) Н. Побірченко, Б. Федоришин); представлено теорії особистості: *гуманістичну* (аспект самоактуалізації особистості, розвитку її потенціалу та талантів — А. Маслоу (A. Maslow), К. Роджерс (C. Rogers), Г. Балл, М. Боришевський); *когнітивну* (аспект розвитку когнітивних здібностей особистості, впливу соціального оточення на цей процес — Л. Готфредсон (L. Gottfredson), Дж. Келлі (G. Kelly) та ін.); *психодинамічну* (аспект свідомого й підсвідомого в особистості, її досвіду — З. Фрейд (S. Freud), А. Адлер (A. Adler), К. Юнг (C. Jung)); *соціально-динамічна* (аспект зовнішніх детермінант поведінки особистості, психологічних підходів до побудови кар'єри на основі інтересів, історій, цілей — Р. Піві (R. V. Peavy), М. Савікас (M. Savickas)); розглянуто поліаспектну діяльність кар'єрних центрів в університетах США (Л. Ендрюарта та А. Гарві (L. Andrewartha & A. Harvey), А. Бредлі, М. Квіглі та К. Бейлі (A. Bradley, M. Quigley, & K. Bailey), К. М. Бразерідж та Д. Л. Пауер (C. M. Brotheridge & J. L. Power), Ф. Дей та К. Й. Крузвергара, (F. Dey & C. Y. Cruzvergara), Р. Геленс-Харт, Д. К. Лі та М. Го (R. Helens-Hart, J. K. Lee & M. Goh), Й. Онне Країнінг, Й. Шлезінгер, К. О'Ши та Д. Блессо (J. Onne Kraning, J. Schlesinger, C. O'Shea & J. Blesso), Р. Прайор та Д. Брайт (R. Pryor & J. Bright).

Нормативно-правову основу дослідження кар'єрних центрів університетів США складають документи, які регламентують функціонування системи вищої освіти США: Закон «Про вищу освіту» (1965 р.) (Higher Education Act (HEA)), Закон «Про можливості вищої освіти» (2008 р.) (The Higher Education Opportunity Act), законопроект «Про доступність освіти в коледжах» (2019 р.) (The College Affordability Act).

У США існує велика кількість різноманітних закладів вищої освіти, що дозволяє студентам обирати освітні програми, які найкраще відповідають їхнім інтересам та цілям. Кожен університет має значну автономію в розробці освітніх програм, що дозволяє їм швидко адаптуватися до змін на ринку праці. Диверсифікована система фінансування вищої освіти, яка включає як державне, так і приватне фінансування, дозволяє університетам інвестувати в розвиток інфраструктури, модернізувати служби підтримки здобувачів освіти, залучати найкращих викладачів та проводити наукові дослідження. Американські університети активно співпрацюють з бізнесом, що сприяє

розвитку інновацій, створенню нових робочих місць та підвищенню конкурентоспроможності американської економіки. Студенти мають широкі можливості для проходження стажування в провідних компаніях, що допомагає їм набутися практичного досвіду та знайти роботу після закінчення університету.

Університети в США традиційно приділяють велику увагу підготовці студентів до професійної діяльності, а їхні *кар'єрні центри* є одними з найкращих у світі. Випускники закладів вищої освіти США позиціонуються як висококваліфіковані фахівці, які відповідають сучасним трендам глобальної економіки та ринку праці. Вони є професійно мобільними, здатними успішно адаптуватися в умовах нестабільного, швидкозмінного світу; вільно орієнтуються в інформаційному просторі; гідно відповідають на життєві виклики; володіють чеснотами та якостями, які притаманні освіченим і відповідальним громадянам із широким світоглядом, які здатні зробити позитивний внесок у розвиток суспільства.

Кар'єрні центри в університетах США пройшли тривалу історію становлення і розвитку, модифікуючи палітру кар'єрних послуг. Вважається, що перші кар'єрні центри з'явилися у Європі в кінці XIX ст., а в США — на початку XX ст. (Herr, Rayman, & Garis, 1993). Зазвичай виокремлюють такі причини появи цих перших профорієнтаційних служб: бурхливе зростання промисловості, міграція людей із сільської місцевості до міст, проблема пошуку роботи, проблема добору найбільш «підходящих» людей уже з боку роботодавців. Теорія і практика кар'єрного консультування у США має найдовшу історію і є найбільш зрілою та розвинутою (Herr, 2001). Ф. Парсонсу (F. Parsons), автору книжки «Вибір професії: практичний посібник для вибору кар'єри» (Choosing a Vocation: A Practical Guide to Self-Analysis and Career Planning, 1908), приписують заслуги «батька профорієнтації», оскільки він активно досліджував питання кар'єри, професійного вибору, зайнятості. У 1901 році він заснував Будинок громадської служби для іммігрантів та молодих людей, які шукають роботу (Civic Service House for immigrants and young people seeking work). Пізніше він працював директором Інституту годувальників (Breadwinner Institute) у Бостоні, який у 1908 році трансформувався в Бюро професій (Vocation Bureau). Консультування з питань кар'єри були предметом дослідження Ед. Л. Торндайка (Ed. L. Thorndike), який, серед іншого, проводив дослідження про зв'язок між здібностями та професією, розробив ранні

тести IQ, які активно використовував для тестування військових армії США під час Першої світової війни. Теорія професійного вибору (The theory of vocational choice) Дж. Л. Холланда (J. L. Holland) є однією із найбільш широко досліджених і застосовуваних теорій розвитку кар'єри. На рубежі XIX–XX століть у США за допомоги студентам у плануванні кар'єри зазвичай відповідали викладачі університетів, які виконували роль наставників. Із часом робочі місця змінилися і виникла потреба у зміні філософії і практики процесу професійного консультування та працевлаштування.

Один із перших прототипів Центру працевлаштування (кар'єрного центру) було створено в 1919 році в Єльському університеті (Yale University) (Teal & Herrick, 1962). Персонал цього кар'єрного центру складався з професіоналів, які пройшли спеціальну підготовку з професійної орієнтації та працевлаштування. Методологія роботи кар'єрних центрів базувалася на теорії Ф. Парсона, яка передбачає, що успішному працевлаштуванню сприяє чітке розуміння себе, своїх нахилів, здібностей, інтересів, ресурсів, обмежень та інших якостей; знання вимог і умов успіху, переваг і недоліків, компенсацій, можливостей і перспектив у різних сферах діяльності; правдиві міркування про взаємозв'язок цих двох груп факторів.

Існуючі кар'єрні теорії систематизовані В. Паттоном (V. Patton) та М. Макменом (M. McMahon) у роботі «Кар'єрний розвиток і теорія систем: поєднання теорії та практики» (Career development and systems theory: Connecting theory and practice). Цю роботу можна розглядати як певну енциклопедію кар'єрних теорій, які систематизовані у п'ять груп: змістовні, процесуальні, змістовно-процесуальні, конструктивістські, теорії широкого пояснення (Patton, McMahon, 2014).

Професійні перспективи у XXI столітті менш помітні та передбачувані, ніж у XX столітті. Відсутні гарантії зайнятості, наявне безробіття, є потреба у готовності до зміни кар'єри упродовж життя. Тому діяльність кар'єрних служб в закладах вищої освіти стають все дедалі затребуванішими. Навички самоуправління кар'єрою можуть допомогти майбутнім фахівцям впоратися з негативними тенденціями на ринку праці та підвищити власну здатність до працевлаштування. Можливість та ймовірність отримати роботу залежать від багатьох факторів, включаючи ринок праці, фахові знання, м'які навички, соціальні зв'язки та якості особистості. Здатність до працевлаштування (employability) визначають як складне полі-

структурне утворення, яке включає знання, навички та здібності людини, необхідні для адекватного виконання різних завдань і обов'язків на робочому місці, а також її адаптивність до змін на ринку праці (De Vos, De Hauw & Van der Heijden, 2011, с. 439). Наявність в особистості здатності до працевлаштування може свідчити про високу ймовірність отримання роботи та успішного управління кар'єрою (Van der Heijde, Van der Heijde, 2006).

Дослідники кар'єри (Fugate et al., 2003) визначають здатність до працевлаштування у трьох вимірах: кар'єрна ідентичність, особиста адаптивність, соціальний і людський капітал. Кар'єрна ідентичність — це уявлення людини про себе у професійному контексті. Вона формується з досвідом і визначає наші майбутні кар'єрні рішення. Кар'єрна ідентичність відповідає на питання «ким я хочу бути у світі роботи?» і впливає на нашу професійну поведінку. Кар'єрна ідентичність — це динамічне уявлення, яке формується протягом життя й може змінюватися під впливом нового досвіду, цінностей та можливостей. На формування кар'єрної ідентичності впливають різні фактори: сімейне середовище, освіта, соціальні контакти, культурні особливості. Кар'єрна ідентичність тісно пов'язана з самооцінкою людини. Висока самооцінка дозволяє ставити амбітні цілі й вірити у власні сили, тоді як низька самооцінка може обмежувати вибір професійних шляхів. Кар'єрна ідентичність визначає не тільки вибір професії, але й подальший кар'єрний ріст. Люди, які чітко усвідомлюють свою кар'єрну ідентичність, швидше адаптуються до змін на ринку праці і досягають більших успіхів. Кар'єрна ідентичність відображає особистісні цінності людини. Другий вимір — особиста адаптивність — це здатність людини пристосовувати свою поведінку до змін у робочому середовищі. У сучасному бізнес-середовищі, що постійно змінюється, здатність адаптуватися стає однією із найцінніших якостей працівника. Особиста адаптивність — це не просто здатність пристосовуватися до нових умов, а й проактивний підхід до змін, готовність вчитися новому й розвиватися. Особиста адаптивність — це комплекс характеристик, які дозволяють людині гнучко реагувати на зміни в робочому середовищі: гнучкість мислення, емоційна стійкість, готовність до навчання, комунікабельність, креативність. Третій вимір — це соціальний та людський капітал, який включає в себе знання *як*, знання *чому* та знання *кого*. У сучасному динамічному світі роботи успіх залежить не тільки від знань та навичок, але й від здатності будувати міцні

стосунки та використовувати наявні можливості. Саме тому концепції соціального та людського капіталу набувають все більшої актуальності. Соціальний капітал — це сукупність наших соціальних зв'язків, мережа контактів, які можуть надати нам цінну інформацію, рекомендації та підтримку. Це наші друзі, родичі, однокурсники, викладачі, ментори та всі ті, з ким ми спілкуємося. Соціальний капітал — це підтримка, вбудована в соціальні мережі, яка може запропонувати інсайдерські знання про роботу, компанії та галузі. Соціальний капітал — це двері, які відкривають шлях до нових можливостей. Людський капітал — це особисті характеристики, такі як вік, освіта, досвід роботи та когнітивні здібності, які дозволяють людині відповідати очікуванням від роботи. Людський капітал — це сукупність наших знань, навичок, досвіду, особистих якостей, які роблять нас цінними співробітниками. Це те, що ми вкладаємо в себе через освіту, навчання, розвиток. Людський капітал — це наш інструмент для досягнення професійних цілей. Соціальний та людський капітал — це два важливі ресурси, які допомагають молодим фахівцям успішно стартувати в кар'єрі. Інвестуючи час і зусилля в розвиток цих ресурсів, значно збільшуються шанси на знаходження цікавої та перспективної роботи. Виміри кар'єрної ідентичності, особистої адаптивності, соціального та людського капіталу об'єднуються, щоб створити основу для працевлаштування, яка може бути прийнята в контексті навчання кар'єри у вищій освіті.

Саме на формування у майбутніх фахівців здатності до працевлаштування упродовж навчання у закладі вищої освіти спрямована системна робота кар'єрних центрів в університетах США. Мета роботи кар'єрних центрів полягає в допомозі студентам у прийнятті обґрунтованих рішень щодо своєї майбутньої кар'єри. Персонал центрів допомагає студентам усвідомити свої професійні інтереси, знайомить їх з інструментами для дослідження ринку праці. Збір інформації про різні професії допомагає майбутнім фахівцям визначити, яка кар'єра відповідає їхнім цінностям і бажанням.

Попередній аналіз джерельної бази дозволяє зробити висновок про зміну акцентів у діяльності кар'єрних центрів в університетах США упродовж XX — початку XXI ст. відповідно до запитів ринку праці від моделі працевлаштування (job placement) (1940–50-ті рр.) через модель планування кар'єри (career planning model) (1960–70-ті рр.) до моделі мережевої взаємодії або нетворкінгу (networking) (1980–90-ті рр.), яка на сучасному етапі розвит-

ку трансформується в модель зв'язків (liaison model) (Kretovics, Honaker, Kraning 1999). З роками діяльність кар'єрних служб еволюціонувала, пристосовуючись до мінливих економічних умов, різноманітного студентського контингенту, динамічних структур департаментів у справах студентів. Зі зміною цільових орієнтирів діяльності центрів кар'єри змінилася і роль консультанта з питань кар'єри / фахівця з кар'єрних послуг. Сьогодні кар'єрні центри в університетах США відіграють важливу роль у підготовці студентів до успішної кар'єри. Вони надають широкий спектр послуг, спрямованих на допомогу студентам у визначенні своїх професійних інтересів, розробці ефективних стратегій пошуку роботи та адаптації до вимог ринку праці.

На сайті кар'єрного центру Університету Каліфорнії в Сан-Дієго (University of California, San Diego) зазначено, що центр допомагає перетворити пристрась на ціль, закликає студентів розвивати свої навички, щоб стати краще підготовленими для знаходження ідеальної кар'єри, стажування та працевлаштування (Career Center US San Diego, 2024). Центр кар'єри та професійного розвитку Університету Південної Флориди акцентує на тому, що кар'єра — це процес, який потребує часу та підготовки (Center for Career & Professional Development in University of South Florida, 2024). Центр пропонує широкий перелік послуг, серед яких набір інструментів, які допомагають студентам у процесі самопізнання та самоусвідомлення, щоб визначити власні інтереси, цінності, навички. Рекомендує студентам, приймаючи рішення щодо своєї майбутньої кар'єри, скласти план дій щодо досягнення цієї мети, а також проводити відповідні дослідження та робити кроки до кожного семестру, щоб наблизитися до своїх цілей, беручи участь в благодійних проектах, роботі клубів та асоціацій, підробітку, стажуванні, інформаційних співбесідах, семінарах з кар'єри. Центр підбирає пропозиції щодо проходження практики та стажування з прицілом на подальше працевлаштування, співпрацюючи з роботодавцями. Окрім цього, університетський центр кар'єри часто проводить ярмарки вакансій, мережеві зустрічі та подібні заходи професійного розвитку. Центр успішної кар'єри (The Mignone Center for Career Success) Гарвардського університету (Harvard University) (The Mignone Center for Career Success Harvard University, 2024) пропонує широкий перелік послуг, які згруповані у такі рубрики: «Створення кар'єрних навичок», «Відкрийте для себе кар'єрні шляхи», «Поговоріть з радником». Цікаво, що в рубриці «Створення кар'єрних нави-

чок» є підпункт «ШІ для професійного розвитку та дослідження». На думку фахівців кар'єрного центру, ШІ відкриває захоплюючі можливості для підвищення продуктивності та генерації ідей. Однак офіс кар'єрного центру наголошує, що він долучається до підтримки університетом відповідального експериментування з генеративними інструментами ШІ (Guidelines for Using ChatGPT and other Generative AI tools at Harvard) (Harvard University, 2024) та дає певні корисні рекомендації щодо роботи з ШІ в напрямку кар'єрного розвитку. У Стенфордському університеті (Stanford University) аспектами кар'єрного розвитку студентів займається центр «CareerEd» (CareerEd Stanford University, 2024), який запрошує до співпраці, коли «вивчаєте варіанти кар'єри, шукаєте роботу чи стажування, спілкуєтеся з випускниками та роботодавцями або змінюєте професію». Запропонована «CareerEd» система розвитку кар'єри дає змогу зрозуміти, де здобувач освіти (клієнт центру) перебуває на шляху розвитку кар'єри, визначити, що його мотивує, і робити наступні кроки зі знанням і впевненістю. Вона складається з трьох компонентів: *Відкривай для себе* — *Застосовуй* — *Набирайся досвіду* (*Discover — Apply — Experience*).

Звертаючись до здобувачів освіти, працівники кар'єрного центру надихають їх на продуктивну діяльність. *Відкривай для себе (Discover)*: Пізнай себе та навколишній світ. Досліджуйте сфери кар'єри, щоб дізнатися, що допоможе вам процвітати. Визначте та обміркуйте свою особистість, навички, інтереси та цінності. Дізнайтеся, що є значущим для вас на основі ваших пересічних ідентичностей. *Застосовуй (Apply)*: Пов'яжіть те, що ви дізналися про себе, зі значущими можливостями у сферах кар'єри, які вас цікавлять, формулюючи свої знання, навички та інтереси в письмовому, усному та цифровому форматах. Вчіться в інших, шукайте та застосовуйте можливості, які відповідають вашій особистості та цінностям. *Набирайся досвіду (Experience)*: Скористайтеся можливостями — роботами, стажуваннями, курсами, волонтерством тощо — які відповідають вашій особистості, навичкам, інтересам і цінностям. Навчіться орієнтуватися в різноманітних робочих культурах і продовжуйте вдосконалювати свої самосвідомість і мету» (CareerEd Stanford University, 2024).

Дослідження наукових джерел та сайтів кар'єрних центрів університетів США дозволяє зробити висновок, що до основних функцій кар'єрних центрів можна віднести такі:

— *профорієнтація* (проведення тестів і опи-

тувань для визначення інтересів, здібностей та цінностей студентів; консультації з питань вибору майбутньої професії та розробки кар'єрних планів; організація семінарів і тренінгів з розвитку кар'єрних навичок);

— *пошук роботи* (створення бази даних вакансій; організація ярмарків вакансій та зустрічей зі представниками компаній; надання допомоги у складанні резюме та супровідних листів; підготовка до співбесід);

— *підтримка випускників* (надання консультацій щодо кар'єрного зростання; організація мережесих заходів для випускників; сприяння у створенні професійних спільнот).

Типові послуги кар'єрних центрів: *індивідуальні консультації* (фахівці центру надають персоналізовані консультації з різних аспектів кар'єрного розвитку); *тренінги* (проводяться тренінги з таких тем, як написання резюме, підготовка до співбесід, ефективна комунікація, розвиток лідерських якостей тощо); *ярмарки вакансій* (організуються заходи, на яких студенти можуть познайомитися з потенційними роботодавцями та отримати інформацію про відкриті вакансії); *партнерство з роботодавцями* (кар'єрні центри активно співпрацюють з різними компаніями для створення баз стажувань, практик та інших можливостей для студентів); *онлайн-ресурси* (багато кар'єрних центрів мають власні вебсайти та онлайн-платформи, де студенти можуть знайти корисні матеріали, тести, бази даних вакансій та інші ресурси).

Проведене дослідження уможливило висновки щодо таких засад функціонування кар'єрних центрів в університетах США: *індивідуальний підхід* (студенти отримують персоналізовану підтримку в залежності від своїх потреб та цілей); *партнерство з роботодавцями* (кар'єрні центри активно співпрацюють з компаніями, організовуючи стажування, практики та ярмарки вакансій); *використання сучасних технологій* (багато кар'єрних центрів використовують онлайн-платформи для надання послуг студентам, а також для збору та аналізу даних про ринок праці; практикують ШІ); *постійний розвиток* (кар'єрні центри постійно адаптуються до змін на ринку праці та розробляють нові програми та послуги).

Шукаючи відповідь на запитання «чому кар'єрні центри такі важливі?», ми прийшли до висновку, що вони *сприяють успішній кар'єрі* (завдяки допомозі кар'єрних центрів студенти можуть швидше знайти роботу за фахом та будувати успішну кар'єру); *зменшують тривожність та невизначеність щодо майбутнього*

(кар'єрні центри надають студентам необхідну інформацію та підтримку, що допомагає зменшити тривогу щодо вибору професії та пошуку роботи); *сприяють розвитку університету* (ефективна робота кар'єрних центрів підвищує репутацію університету серед роботодавців і випускників).

Висновок. Суспільство в США високо цінує професійний розвиток, тому університети надають всі можливості для підготовки студентів до кар'єри. Кар'єрні центри в американ-

ських університетах — це невід'ємна частина освітнього процесу, яка допомагає студентам успішно інтегруватися на ринок праці. Вони надають широкий спектр послуг, починаючи від профорієнтації та закінчуючи працевлаштуванням. Вивчення досвіду американських кар'єрних центрів може бути корисним для українських університетів, які прагнуть покращити якість підготовки своїх випускників і допомогти їм успішно інтегруватися на ринок праці.

ДЖЕРЕЛА

1. Братко М. Управління професійною підготовкою фахівців в освітньому середовищі університетського коледжу: теорія і практика: монографія. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. 424 с.
2. Cai, Y. (2013). Graduate Employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65, 457–469. <https://doi:10.1007/s10734-012-9556-x>
3. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B., I.J.M. (2011). Competency Development and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438–447. <https://doi:10.1016/j.jvb.2011.05.010>
4. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003>
5. Herr, E. L. (2001). Career Development and Its Practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211.
6. Herr, E. L., Rayman, J. R., & Garis, J. (1993). Handbook for the College and University Career Center.
7. Holland, J. L. (1992). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 211 p.
8. Kretovics, M. A., Honaker, S., Kraning, J. (1999). Career Centers: Changing needs require changing paradigms. *Colorado State University Journal of Student Affairs Volume VIII*, 8, 77.
9. Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Houghton Mifflin, Boston, New York, MA. 165 p.
10. Paterson, R. (2017). 'Because sometimes your failure can also teach you certain skills': Lecturer and student perceptions of employability skills at a transnational university. *Qualitative Research in Education*, 6(3), 241–271. <https://doi:10.17583/qre.2017.2583>
11. Patton, W., McMahon, M. (2014). Career Development and Systems Theory: Connecting theory and practice (3rd ed). Sense Publishers, 476 p.
12. Teal, H. & Herrick, A. (1962). The Fundamentals of College Placement. Bethlehem, P A: College Placement Council.
13. Thorndike, E. L. (1913). *An Introduction to the Theory of Mental and Social Measurements*. Teacher's College, Columbia University.
14. Thorndike, E. L. (1926). The Measurement of Intelligence. Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, New York.
15. Van der Heijde, C., & Van der Heijde, B. I. J. M. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi:10.1002/hrm.20119>
16. Vinson, B.M., Reardon, R.C., & Bertoch, S.C. (2014). Career Services at Colleges and Universities: A 30-Year Replication Study. *Journal of College Student Development* 55(2), 203–207. <https://doi.org/10.1353/csd.2014.0018>
17. CareerEd Stanford University. Link: <https://careered.stanford.edu/>
18. Center for Career & Professional Development in University of South Florida. Link: <https://career.ucsd.edu/>
19. Center for Career & Professional Development University of South Florida. Link: <https://www.usf.edu/career-services>
20. Harvard University. Link: <https://harvard.edu/>
21. The Mignone Center for Career Success Harvard University. Link: <https://careerservices.fas.harvard.edu/>

REFERENCES

1. Bratko, M. (2017). Upravlinnia profesiinoiu pidhotovkoiu fakhivtsiv vosvitnomu seredovyshchi universytetskoho koledzhu: teoriia i praktyka [Management of Professional Training in the Educational Environment of Auniversity College: Theory and practice]. Monohraf, Kamianets-Podilskyi: «Aksioma», 424 p. [in Ukrainian].
2. Cai, Y. (2013). Graduate Employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65, 457–469 [in English].
<https://doi.org/10.1007/s10734-012-9556-x>
3. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B., I. J. M. (2011). Competency Development and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438–447 [in English].
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
4. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38 [in English].
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
5. Herr, E. L. (2001). Career Development and Its Practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211 [in English].
6. Herr, E. L., Rayman, J. R., & Garis, J. (1993). Handbook for the College and University Career Center [in English].
7. Holland, J. L. (1992). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 211 p. [in English].
8. Kretovics, M. A., Honaker, S., Kraning, J. (1999). Career Centers: Changing needs require changing paradigms. *Colorado State University Journal of Student Affairs Volume VIII*, 8, 77 [in English].
9. Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Houghton Mifflin, Boston, New York, MA. 165 p. [in English].
10. Paterson, R. (2017). 'Because sometimes your failure can also teach you certain skills': Lecturer and student perceptions of employability skills at a transnational university. *Qualitative Research in Education*, 6(3), 241–271 [in English].
Link: <https://doi.org/10.17583/qre.2017.2583>
11. Patton, W., McMahon, M. (2014). Career Development and Systems Theory: Connecting theory and practice (3rd ed). Sense Publishers, 476 p. [in English].
12. Teal, H. & Herrick, A. (1962). The Fundamentals of College Placement. Bethlehem, P A: College Placement Council [in English].
13. Thorndike, E. L. (1913). *An Introduction to the Theory of Mental and Social Measurements*. Teacher's College, Columbia University [in English].
14. Thorndike, E. L. (1926). The Measurement of Intelligence. Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, New York [in English].
15. Van der Heijde, C., & Van der Heijde, B.I.J.M. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449–476 [in English].
<https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
16. Vinson, B. M., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2014). Career Services at Colleges and Universities: A 30-Year Replication Study. *Journal of College Student Development* 55(2), 203–207 [in English].
<https://doi.org/10.1353/csd.2014.0018>
17. CareerEd Stanford University. [in English].
<https://careered.stanford.edu/>
18. Center for Career & Professional Development in University of South Florida. [in English].
<https://career.ucsd.edu/>
19. Center for Career & Professional Development University of South Florida. [in English].
<https://www.usf.edu/career-services>
20. Harvard University. [in English].
<https://harvard.edu/>
21. The Mignone Center for Career Success Harvard University. [in English].
<https://careerservices.fas.harvard.edu/>

Bratko M., Shkurat R.

CAREER CENTERS AT US UNIVERSITIES: PHENOMENON, PRINCIPLES OF FUNCTIONING

The article presents the results of a study of the phenomenon of career centers at US universities, which focuses on the current directions of their activities, the characteristics of historical employment models, which involve a higher education institution – a university. The article analyses the fundamental differences and convergences between these models, identifies the main ways of interaction between the stakeholders in employment: educational institution, students and employers. The essence of professional self-determination as a component of personal and professional development is briefly studied. The analysis concludes that the emphasis in the activities of career centers at US universities has changed from the job placement model (1940–50) through the career planning model (1960–70) to the networking model (1980–90), which at the present stage of development is transforming into a liaison model. The conclusion is drawn about the main functions of career centers of US universities (career guidance; job search; graduate support); typical services (individual consultations, trainings, job fairs, partnership with employers, online resources) and basic principles of functioning (individual approach; partnership with employers; use of modern technologies; continuous development). The purpose of the analysis is to provide an in-depth, conceptual understanding of the purpose and essence of the activities of career centers at US universities in order to implement positive experience in the practice of domestic post-secondary education institutions in the process of creating a modern innovative educational landscape. Despite certain successes of Ukrainian higher education institutions in cooperation with employers, the problem of graduate employment remains relevant and requires modern approaches, investments, student engagement, and partnership-based stakeholder interaction. The transformation processes in higher education in Ukraine, which take place in extreme conditions, require dynamism, innovation, responsibility, ethics, fairness, and scientific validity.

Keywords: *higher education in the United States, university, career centers, professional self-determination of the individual.*

*Стаття надійшла до редакції: 08.10.2024 р.
Прийнято до друку: 22.10.2024 р.*