

Братко Марія Василівна доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Київ, <https://orcid.org/0000-0001-7162-2841>

Шкурат Роман Сергійович аспірант, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Київ, <https://orcid.org/0009-0001-5297-2552>

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У КАР'ЄРНИХ ЦЕНТРАХ УНІВЕРСИТЕТІВ США: АНАЛІЗ ТЕРМІНОСИСТЕМИ

Анотація. У статті представлено аналіз терміносистеми проблематики професійного самовизначення майбутніх фахівців у контексті діяльності кар'єрних центрів університетів США. Актуальність зумовлена термінологічною неоднорідністю українського та англomовного науково-практичного дискурсу, що ускладнює компаративні дослідження та інтерпретацію результатів кар'єрних інтервенцій у вищій освіті. Мета статті – обґрунтувати терміносистему дослідження професійного самовизначення шляхом уточнення ключових понять, їх англomовних відповідників, смислових меж і логіки взаємозв'язків у моделі «сутність – контекст – інституційне середовище – засоби – результативно-оцінювальний вимір». Методологію становлять понятійно-дефініційний аналіз, компаративне термінологічне зіставлення, систематизація та класифікація джерел (переважно 2020–2025) із залученням класичних теоретичних рамок кар'єрного розвитку. У результаті виокремлено п'ять груп понять і подано їх «паспорт» у форматі український термін – англomовний еквівалент – робоча дефініція – ключові джерела – термінологічні примітки. Показано, що українське поняття «професійне самовизначення» коректно зіставляти з кластером пов'язаних конструктів (career decision-making, vocational/career identity, career agency, career self-management, career adaptability), а оцінювання результатів доцільно здійснювати через категорію career readiness (зокрема рамку NACE 2024) без підміни нею психологічно-педагогічного змісту феномену. Наукова новизна полягає в концептуальному узгодженні термінів і визначенні їхніх меж у компаративній перспективі; практичне значення – у можливості використання терміносистеми для операціоналізації критеріїв і показників, розроблення інструментарію емпіричних досліджень та аналізу програм кар'єрних сервісів у вищій освіті.

ISSN 2786-6025 Online

Ключові слова: терміносистема; професійне самовизначення; майбутні фахівці; кар'єрні центри; кар'єрні сервіси; університети США; готовність до кар'єри; NACE Career Readiness Competencies.

Bratko Mariia Vasylivna Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Educology and Psychological-Pedagogical Sciences, Kyiv Borys Grinchenko Metropolitan University, Kyiv, <https://orcid.org/0000-0001-7162-2841>

Shkurat Roman Serhiiovych student PHD, Kyiv Borys Grinchenko Metropolitan University, Kyiv, <https://orcid.org/0009-0001-5297-2552>

PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF FUTURE SPECIALISTS IN CAREER CENTERS OF US UNIVERSITIES: ANALYSIS OF THE TERMINOLOGY SYSTEM

Abstract. The article presents a terminological-system analysis of the issues of professional self-determination of future specialists in the context of the activities of career centers of U.S. universities. The relevance is determined by the terminological heterogeneity of the Ukrainian and English-language scientific and practical discourse, which complicates comparative studies and the interpretation of the results of career interventions in higher education. The purpose of the article is to substantiate the terminological system of the study of professional self-determination by clarifying the key concepts, their English-language equivalents, semantic boundaries, and the logic of interconnections within the model “essence – context – institutional environment – means – resultative-evaluative dimension”. The methodology comprises definitional-conceptual analysis, comparative terminological comparison, systematization and classification of sources (mainly 2020–2025) with the involvement of classical theoretical frameworks of career development. As a result, five groups of concepts were identified and their “passport” was presented in the format Ukrainian term – English equivalent – working definition – key sources – terminological notes. It is shown that the Ukrainian concept “professional self-determination” is correctly compared with a cluster of related constructs (career decision-making, vocational/career identity, career agency, career self-management, career adaptability), and that the evaluation of results is advisable to carry out through the category of career readiness (in particular, the NACE 2024 framework) without substituting it for the psychological and pedagogical content of the phenomenon. The scientific novelty lies in the conceptual coordination of terms and the definition of their boundaries in a comparative perspective; the practical significance lies in the possibility of using the terminological system for operationalizing criteria and

indicators, developing tools for empirical research, and analyzing career services programs in higher education.

Keywords: terminological system; professional self-determination; future specialists; career centers; career services; U.S. universities; career readiness; NACE Career Readiness Competencies.

Постановка проблеми. Професійне самовизначення майбутніх фахівців є одним із ключових результатів університетського етапу особистісно-професійного становлення, оскільки саме в період навчання у закладі вищої освіти відбувається інтенсивне уточнення професійних намірів, формування кар'єрних цілей, прийняття освітньо-кар'єрних рішень, отримання досвіду професійної апробації (стажування, проектна діяльність, перша зайнятість). У сучасному науковому дискурсі цей процес розглядається не як одноразовий "вибір професії", а як динамічна система взаємопов'язаних компонентів, що включають прийняття кар'єрних рішень, розвиток професійної/кар'єрної ідентичності, формування суб'єктності (агентності) та самоменеджменту кар'єри в умовах контекстних можливостей і бар'єрів [1; 2; 3]. Особливої ваги набуває питання інституційної підтримки самовизначення в університеті, адже на практиці саме наявність системних сервісів, зокрема: кар'єрного консультування, кар'єрної освіти, організованих квазіпрофесійних можливостей, партнерств із роботодавцями – визначає, чи перетворюються наміри здобувачів освіти на послідовні кар'єрні дії та результати [4; 5].

Університети США є показовим кейсом для компаративного аналізу, оскільки кар'єрні центри та ширші кар'єрні сервіси (career services) у багатьох університетах функціонують як інституційно оформлена система підтримки кар'єрного розвитку студентів – від етапів самопізнання й планування до підготовки переходу «університет – професійна діяльність (праця)» та нарощування кар'єрної готовності. Водночас у порівняльно-педагогічних дослідженнях істотною методологічною проблемою залишається термінологічна неоднорідність: українські поняття – професійне самовизначення, кар'єрне самовизначення, кар'єрна готовність, кар'єрний центр/сервіси співвідносяться з різними англійськими конструктами (professional self-determination, career development, career decision-making, vocational identity, career self-management, career readiness тощо), які мають різні смислові межі та дослідницькі традиції. Без чіткої терміносистеми дослідження виникає ризик або механічного калькування, або підміни психологічно-педагогічного змісту професійного самовизначення суто сервісним/інструментальним описом кар'єрних практик. Окремий виклик пов'язаний із тим, що в американському професійному середовищі результативність кар'єрних сервісів часто описують мовою готовності до кар'єри (career readiness,) зокрема на основі рамки NACE

ISSN 2786-6025 Online

Career Readiness Competencies [6], що потребує коректного зіставлення з українськими категоріями та цілями підготовки майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження професійного самовизначення здобувачів вищої освіти в англomовному дискурсі найчастіше розгортаються в межах проблематики кар'єрного розвитку (*career development*) і концентруються на трьох взаємопов'язаних напрямках: 1) психологічні механізми кар'єрного розвитку студентів (прийняття рішень, ідентичність, суб'єктність/агентність, саморегуляція); 2) навчання на досвіді (насамперед стажувань) у формуванні професійної ідентичності й впевненості у власній працевлаштовуваності; 3) ефективність кар'єрних інтервенцій (консультування, освітні програми, змішані/онлайн формати) та умови їх результативності [7; 8]. Водночас у сфері вищої освіти посилюється тренд до інституційної інтеграції кар'єрного розвитку в освітній процес (*curriculum-орієнтовані підходи*), що підсилює роль університетських кар'єрних сервісів як системи підтримки для всіх здобувачів [9].

Значний пласт актуальних емпіричних публікацій присвячено тому, як квазіпрофесійний досвід (зокрема стажування) впливає на професійне самовизначення через уточнення професійної/кар'єрної ідентичності. Так, у дослідженні P. Shen та співавт. показано, що ясність професійної ідентичності (*vocational identity*) виступає важливим психологічним «містком» між майбутньою орієнтацією студентів і їхньою впевненістю щодо працевлаштовуваності, а ефективність стажування може посилювати цей зв'язок [10]. Це важливо для педагогічної інтерпретації: стажування та інше навчання на досвіді доцільно розглядати не лише як канал входження на ринок праці, а як простір професійної апробації, що підтримує самовизначення на рівні ідентичності та суб'єктності.

Окремий і методологічно важливий напрям становлять узагальнення результативності кар'єрних інтервенцій у студентській популяції.

Систематичний огляд [11] демонструє, що кар'єрні інтервенції для студентів загалом дають позитивні ефекти, однак їх сила й сталість залежать від узгодженості теоретичної рамки, структури програми та коректності оцінювання результатів. На рівні індивідуальної підтримки метааналіз підтверджує, що індивідуальне кар'єрне консультування (*individual career counseling*) пов'язане з позитивними змінами не лише у кар'єрних показниках, а й у показниках психічного благополуччя, що є суттєвим у періоди невизначеності та переходів [12]. Додатково, зростає емпірична увага до змішаних і дистанційних форматів, які дозволяють масштабувати підтримку самовизначення [13].

Щодо інституційного виміру, сучасні публікації все частіше підкреслюють, що ефективність підтримки професійного самовизначення залежить не

лише від наявності кар'єрного центру як підрозділу, а від ширшої системи кар'єрних сервісів (*career services*) та її інтеграції у навчання. Зокрема, дослідження ролі академічних працівників ут кар'єрному навчанні (*career development learning*) показує, що навіть за наявності практик підтримки кар'єрного розвитку вони можуть лишатися фрагментарними, якщо не вбудовані в програму й не мають узгоджених цілей (Dean et al., 2022). У професійному середовищі США для опису результативності кар'єрних сервісів широко використовується мова кар'єрної готовності (*career readiness*), зокрема рамка NACE, що задає компетентнісні індикатори готовності випускників до професійної діяльності та довгострокового керування кар'єрою [14]. Однак для порівняльно-педагогічного аналізу принципово зберігати розмежування: кар'єрна готовність є результативно-оцінювальним виміром, тоді як професійне самовизначення охоплює ширший психологічно-педагогічний зміст [15].

Узагальнення зазначених джерел дозволяє констатувати, що попри активний розвиток емпіричних досліджень і практик кар'єрних сервісів, у компаративному полі зберігаються проблемні вузли: термінологічна неоднозначність і різні смислові межі близьких конструктів, а також недостатня «прозорість» механізмів зв'язку між інтервенціями кар'єрних сервісів і ключовими компонентами професійного самовизначення.

У вітчизняному науковому дискурсі професійне самовизначення здобувачів вищої освіти переважно інтерпретують у психолого-педагогічній логіці як багатоетапний процес, що залежить від характеристик освітнього середовища, розвитку рефлексії та сформованості здатності до вибору/прийняття рішень. У цьому контексті підкреслюється значення «освітнього простору ЗВО» як середовища професійного самовизначення та актуалізується потреба визначення параметрів/індикаторів його підтримки [16]. Інший напрям українських публікацій фокусується на уточненні змісту самовизначення через окремі підходи й моделі (зокрема циклічність, поєднання мотиваційних і рефлексивних компонентів), часто на матеріалі конкретних спеціальностей [17].

Паралельно формується прикладний пласт джерел, у якому кар'єрні сервіси осмислюються як інституційна інфраструктура кар'єрного супроводу молоді та здобувачів освіти. Емпіричні дані про функціонування центрів кар'єри/відділів працевлаштування в закладах освіти (включно із ЗВО) узагальнено в аналітичному звіті, де зафіксовано типові ресурсні обмеження та високу інтенсивність навантаження таких структур [18]. У практичній площині пропонується інструментарій упровадження кар'єрних послуг і кар'єрного консультування [19], а в наукових публікаціях актуалізуються питання інституціоналізації центрів розвитку кар'єри та використання міжнародного досвіду [20], ролі центрів кар'єри у професійному становленні й готовності до вибору кар'єрної траєкторії [21], а також ширших практик кар'єрного

ISSN 2786-6025 Online

консультування та залучення кар'єрних радників [22]. Важливо, що в цьому ж сегменті посилюється інтерес до аналізу американської моделі: кар'єрні центри університетів США описуються як інституційний феномен із систематизацією функцій і практик підтримки студентів [23], а кар'єрні сервіси – и як складова ширшої системи студентських сервісів (*student services / student affairs*), пов'язаної з академічним і особистісним розвитком здобувачів освіти [24].

Разом з тим на перетині цих двох ліній – психолого-педагогічного аналізу професійного самовизначення та інституційного опису кар'єрних практик – найменш розробленим залишається питання понятійно-термінологічного узгодження і співвіднесення показників результативності, що є критично важливим для коректної компаративної рамки між українським дискурсом і моделями університетських *кар'єрних сервісів* у США. Саме це зумовлює доцільність терміносистемного підходу в межах даного дослідження.

Мета статті – обґрунтувати терміносистему дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців у кар'єрних центрах університетів США шляхом уточнення ключових понять, їх англійських відповідників і смислових меж, а також логіки взаємозв'язків між ними в компаративній перспективі.

Методологічною основою статті є понятійно-дефініційний аналіз із елементами компаративного термінологічного зіставлення українського наукового дискурсу та англійської традиції, у межах якої сформувалися й інституціоналізувалися концепти кар'єрного розвитку (*career development*) і кар'єрних сервісів (*career services*) у вищій освіті США.

У роботі виходимо з підходу, за яким терміносистема розглядається як впорядкована сукупність взаємопов'язаних понять, що: а) розкривають сутність досліджуваного феномену; б) окреслюють соціально-професійний контекст його становлення; в) фіксують інституційне середовище підтримки; г) характеризують змістово-технологічні засоби впливу; ґ) задають результативно-оцінювальні орієнтири. Теоретичне підґрунтя інтерпретації ключових компонентів професійного самовизначення сформовано з опорою на класичні та загальноновизнані концептуальні рамки кар'єрного розвитку: SCCT як пояснювальну модель кар'єрного вибору/розвитку; модель самоменеджмент кар'єри (*career self-management*); парадигму життєвого дизайну (*life design*); конструкт кар'єрної адаптивності (*career adaptability*). Для відображення інституційної «мови результатів» у США використано рамку NACE Career Readiness Competencies (Revised April 2024) як професійно визнаний індикаторний інструмент опису кар'єрної готовності.

Джерельну базу сформовано за принципом пріоритету верифікованих наукових джерел (переважно 2020–2025) у поєднанні з класичними працями, без яких неможлива коректна теоретична інтерпретація сучасних підходів. До корпусу джерел включено: рецензовані статті та оглядові праці з проблематики

кар'єрного розвитку студентів і кар'єрних інтервенцій (зокрема систематичні огляди/метааналізи); праці, що висвітлюють інституційні практики кар'єрних сервісів у вищій освіті; професійні рамки, які застосовуються в американському середовищі для опису результативності; актуальні україномовні наукові та аналітичні матеріали, релевантні до проблематики професійного самовизначення та кар'єрних сервісів.

Методичний інструментарій дослідження включає: аналіз і синтез (для виокремлення змістових ознак понять), порівняння (для зіставлення українських термінів і англійських відповідників), систематизацію та класифікацію (для побудови терміносистеми), термінологічне зіставлення (для фіксації смислових меж і ризиків калькування), а також узагальнення (для формулювання робочих дефініцій і висновків).

Процедура дослідження передбачала: добір ключових термінів відповідно до предмета статті та компаративного фокусу; виокремлення у джерелах дефініцій та смислових ознак термінів; зіставлення англійських конструктивів і українських відповідників із фіксацією смислових меж та варіантів уживання; формулювання робочих дефініцій (для подальших компаративних і можливих емпіричних досліджень); групування понять за їхньою функцією у розкритті предмета дослідження:

- поняття, що розкривають сутність професійного самовизначення;
- поняття, що окреслюють соціально-професійний контекст самовизначення;
- поняття, що визначають інституційне середовище підтримки самовизначення;
- поняття, що характеризують змістово-технологічні засоби підтримки самовизначення;
- поняття, що відображають результативно-оцінювальний вимір.

З огляду на компаративний характер дослідження, терміни подано українською мовою з англійським відповідником у дужках при першому введенні; надалі англійський еквівалент актуалізується лише в ситуаціях термінологічної неоднозначності або необхідності спеціального зіставлення смислових меж.

Виклад основного матеріалу. Проведений аналіз дозволяє презентувати терміносистему дослідження професійного самовизначення майбутніх фахівців у кар'єрних центрах університетів США як упорядковану сукупність взаємопов'язаних понять, що забезпечують коректне зіставлення українського й англійського науково-практичного дискурсу. Далі послідовно подано п'ять груп понять із фіксацією українсько-англійських відповідників і робочих дефініцій, необхідних для подальших компаративних та емпіричних досліджень задекларованої наукової проблеми.

ISSN 2786-6025 Online**Поняття, що розкривають сутність професійного самовизначення.**

Поняття цієї групи задають багатовимірність професійного самовизначення: воно включає рішення (когнітивно-операційний вимір), ідентичність (ціннісно-смысловий вимір) та суб'єктність/дієвість (поведінковий вимір), підкріплені ресурсом адаптивності. Саме така структура дозволяє коректно аналізувати вплив кар'єрних центрів: не як «набір послуг», а як систему інтервенцій, що підтримують ключові компоненти самовизначення.

Професійне самовизначення (professional self-determination) – це динамічний процес і результат становлення суб'єктної позиції майбутнього фахівця у сфері професійного вибору та реалізації освітньо-професійної траєкторії. У межах англійської традиції найближчими за змістом є кластери понять *career decision-making*, *vocational/career identity*, *career self-management* і *career adaptability* (прийняття рішень щодо кар'єри, професійна/кар'єрна ідентичність, самоуправління кар'єрою та адаптивність до кар'єри), що дозволяє уникнути звуження самовизначення до одноразового «вибору професії» [25; 26].

Прийняття кар'єрних рішень (*career decision-making*) відображає когнітивно-поведінкову сторону самовизначення: аналіз альтернатив, співвіднесення інтересів і можливостей, постановку цілей і планування кроків. Теоретично цей вимір добре пояснюється у логіці соціально-когнітивна теорія кар'єри (Social Cognitive Career Theory), де рішення опосередковуються самоефективністю, очікуваними результатами та контекстними бар'єрами/підтримками [27].

Професійна/кар'єрна ідентичність (*vocational identity / career identity*) фіксує ціннісно-смысловий і самоконцептуальний вимір: «хто я як майбутній фахівець», «які ролі та професійні сценарії для мене прийнятні». Саме цей вимір робить самовизначення особистісно значущим і стійким, а не суто інструментальним.

Емпіричні дані показують, що ясність професійної ідентичності пов'язана з упевненістю щодо працевлаштовуваності та може посилювати ефект досвідних можливостей (наприклад, стажувань) [28].

Кар'єрна агентність/суб'єктність (*career agency*) означає здатність ініціювати кар'єрні дії та відповідати за їх наслідки, що переводить самовизначення з площини «наміру» в площину «дії». У сучасних дослідженнях агентність розглядають як важливий ресурс розвитку працевлаштовуваності, особливо у складних перехідних контекстах [29].

Самоменеджмент кар'єри (*career self-management*) описує процесні практики: дослідження професійного поля, формування цілей, пошук можливостей, навігацію переходів та корекцію планів. Самовизначення у цьому підході є не «подією», а тривалою саморегульованою діяльністю [30].

Кар'єрна адаптивність (career adaptability) доповнює попередні компоненти ресурсом гнучкості й стійкості до змін. У теорії career construction адаптивність забезпечує готовність до розвитку та переходів і є важливим критерієм "зрілості" самовизначення (Savickas & Porfeli, 2012).

Поняття, що окреслюють соціально-професійний контекст самовизначення.

Для університетського етапу критичним є перехід «університет – праця» (education-to-work transition / school-to-work transition), у межах якого відбувається «перевірка» професійних намірів у реальних умовах ринку праці. У дослідженнях підкреслюється, що саме перехідний період визначає потребу в інституційній підтримці, здатній поєднати академічний досвід із професійною апробацією [31].

Включення поняття переходу дозволяє уникнути редукації самовизначення до внутрішньої психологічної готовності: самовизначення набуває завершеності тоді, коли підтверджується діями і рішеннями в перехідному контексті.

Поняття, що визначають інституційне середовище підтримки самовизначення. У компаративній перспективі принципово розрізняти кар'єрний центр (career center) як організаційний підрозділ університету та кар'єрні сервіси (career services) як ширшу систему сервісів, програм і партнерств, що забезпечують підтримку кар'єрного розвитку студентів. Сучасна еволюція цієї сфери в США пов'язана зі зміщенням від вузької логіки «працевлаштування» до системної підтримки кар'єрного розвитку у взаємодії з академічними підрозділами та роботодавцями [32].

Чітке розмежування кар'єрний центр (career center) і кар'єрний сервіс (career services) забезпечує коректність порівняльного аналізу: предметом впливу на самовизначення є не лише підрозділ як структура, а весь інституційний механізм підтримки кар'єрного розвитку.

Поняття, що характеризують змістово-технологічні засоби підтримки самовизначення. Поняття цієї групи забезпечують перехід від опису феномену до пояснення механізмів підтримки самовизначення: через які саме інтервенції відбуваються зміни в рішенні, ідентичності та агентності майбутніх фахівців.

Ключовими засобами впливу кар'єрних центрів на самовизначення є кар'єрне консультування/адвайзинг (career counseling / career advising) та кар'єрна освіта (career education) як форми цілеспрямованих інтервенцій. Систематичні огляди показують, що кар'єрні інтервенції для студентів можуть мати позитивні ефекти на показники, пов'язані з самовизначенням (зокрема на agency, адаптивність, упевненість у кар'єрних рішеннях), але ефективність залежить від дизайну програм і чіткості теоретичної рамки [33]. Окрему групу

ISSN 2786-6025 Online

практик становить «вбудоване» кар'єрне навчання (career development learning) у навчальних програмах, що посилює доступність підтримки самовизначення для всіх студентів, а не лише для тих, хто звертається до сервісу самостійно [34].

Поняття, що відображають результативно-оцінювальний вимір.

У професійному середовищі США результативність підтримки студентів часто описують через готовність до кар'єри (career readiness) як інтегральний показник здатності демонструвати компетентності, необхідні для входження у професійну діяльність і довгострокового керування кар'єрою. Рамка NACE Career Readiness Competencies (Revised April 2024) пропонує узгоджені дефініції та поведінкові індикатори восьми компетентностей і тим самим задає «мову» операціоналізації результатів (NACE, 2024). Для цього дослідження важливо методологічно підкреслити: кар'єрна готовність не підміняє професійне самовизначення, але дозволяє зафіксувати його результативні прояви, зокрема у вимірі Career & Self-Development, що найближчий до ядра самовизначення [35].

Категорія готовність до кар'єри виконує функцію верифікації: вона дозволяє представити результати самовизначення у вимірюваних компетентнісних індикаторах, зберігаючи при цьому первинність психологічно-педагогічного змісту самовизначення.

Обговорення. Запропонована терміносистема дає змогу методологічно коректно здійснювати компаративний аналіз професійного самовизначення майбутніх фахівців у контексті діяльності кар'єрних центрів університетів США, мінімізуючи типові ризики термінологічних підмін. Перший ризик – калькування українського поняття «професійне самовизначення (professional self-determination)» без урахування того, що в англomовному дискурсі воно частіше описується через сукупність споріднених конструктів (*career decision-making, vocational/career identity, career self-management, career adaptability*).

Включення цих понять до ядра терміносистеми дозволяє зберегти психологічно-педагогічний зміст самовизначення й водночас забезпечити його концептуальну «перекладність» у межах американської наукової традиції.

Другий ризик пов'язаний із редукацією самовизначення до технічних практик працевлаштування. Кар'єрні сервіси університетів США історично еволюціонували від вузького підходу «job placement» до системи підтримки кар'єрного розвитку, що включає освітні, консультаційні та досвідні компоненти. Однак навіть у сучасних практико-орієнтованих описах кар'єрних сервісів інколи домінує перелік послуг (резюме, інтерв'ю, ярмарки вакансій), що може затьмарювати головне – як саме ці інтервенції підтримують рішення, ідентичність і агентність майбутнього фахівця. Систематичні огляди свідчать, що ефективність кар'єрних інтервенцій для студентів є емпірично

підтвердженою, проте залежить від дизайну програм і теоретичної рамки, в межах якої вони реалізуються. Отже, представлення кар'єрного консультування/адвайзингу (career counseling/advising) та кар'єрної освіти (career education) як змістово-технологічних засобів у терміносистемі дозволяє перейти від опису сервісів до аналізу механізмів підтримки самовизначення.

Третій ризик у компаративних студіях – змішування інституційних рівнів: *кар'єрний центр* як організаційний підрозділ і *кар'єрний сервіс* як ширша система програм, партнерств і практик, інтегрованих у університетську екосистему.

Таке розмежування є принциповим, оскільки в США підтримка професійного самовизначення часто реалізується не лише через «візит до центру», а через вбудовані в навчальні програми практики career development learning та ширші механізми доступності підтримки для всіх студентів. Відтак терміносистема допомагає коректно співвіднести «інституційне середовище» з «інтервенціями» та «результатами», не підміняючи одне іншим.

Четвертий ризик стосується оцінювання результатів. У США поширеною «мовою результатів» є готовність до кар'єри, зокрема у рамці NACE Career Readiness Competencies. Для порівняльного дослідження важливо не ототожнювати готовність із самовизначенням: готовність радше компетентнісним результатом та індикаторним відображенням того, що самовизначення перетворюється на здатність діяти в професійному середовищі. У запропонованій терміносистемі готовність до кар'єри займає місце результативно-оцінювального виміру, що дозволяє пов'язати психологічно-педагогічні конструкти (рішення, ідентичність, агентність, самоменеджмент, адаптивність) із вимірюваними індикаторами, зберігаючи первинність феномену професійного самовизначення.

Практичне значення запропонованої терміносистеми полягає в тому, що вона створює основу для подальшого конструювання інструментарію емпіричного дослідження: формування операціональних визначень, критеріїв/показників, побудови анкет, протоколів інтерв'ю та схем аналізу документів і програм кар'єрних сервісів. Крім того, вона може бути використана для узгодження термінології у вітчизняному дискурсі при адаптації або запозиченні кращих практик кар'єрної підтримки здобувачів освіти.

Висновки. Узагальнення результатів дослідження засвідчує, що розв'язання компаративних завдань у сфері професійного самовизначення майбутніх фахівців потребує не стільки розширення переліку описових характеристик кар'єрних практик, скільки чіткого понятійно-термінологічного каркаса, здатного поєднати український психолого-педагогічний дискурс із англомовною традицією *career development/career services*. У статті запропоновано таку терміносистему як методологічний інструмент, що забезпечує

ISSN 2786-6025 Online

зіставність категорій і мінімізує ризики калькування та смислових підмін під час аналізу досвіду університетів США.

Ключовим результатом є те, що українське поняття «професійне самовизначення» у зіставленні з англomовною традицією доцільно трактувати як інтегративний конструкт, який репрезентується сукупністю взаємопов'язаних категорій (рішення – ідентичність – агентність – саморегуляція – адаптивність). Таке розуміння дозволяє перейти від узагальненого вживання терміна до його науково коректної операціоналізації, а також пояснює, чому інституційна підтримка самовизначення в університеті має бути зорієнтована не на окремі “кар’єрні заходи”, а на послідовний розвиток відповідних компонентів у контексті переходу «університет – праця». Важливим для компаративної логіки є також розмежування інституційних рівнів підтримки (кар’єрний центр як структурна одиниця та кар’єрні сервіси як ширша система/екосистема), а також уточнення того, що професійні інтервенції (консультування/адвайзинг і кар’єрна освіта) мають розглядатися як змістово-технологічні засоби впливу на самовизначення, ефективність яких залежить від теоретично обґрунтованого дизайну та узгоджених критеріїв результативності.

У цьому зв’язку рамка *кар’єрної готовності* визначена як доречний результативно-оцінювальний вимір, що дає змогу фіксувати прояви самовизначення у компетентнісних індикаторах, не підміняючи ними психологічно-педагогічну сутність феномену.

Перспективи подальших досліджень пов’язані з використанням запропонованої терміносистеми для: побудови інструментарію емпіричного вивчення професійного самовизначення (критерії, показники, методики збору даних); аналізу програм і практик кар’єрних сервісів у вищій освіті США на основі співвіднесених понять; обґрунтування можливостей адаптації релевантних елементів досвіду до вітчизняних умов із урахуванням цілей підготовки майбутніх фахівців і традицій української педагогічної науки.

Література:

1. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, No. 1. P. 79–122. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027.
2. Lent R. W., Brown S. D. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*. 2013. Vol. 60, No. 4. P. 557–568. DOI: 10.1037/a0033446.
3. Savickas M. L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*. 2012. Vol. 90, No. 1. P. 13–19. DOI: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x.
4. Dey F., Cruzvergara C. Y. Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*. 2014. No. 148. P. 5–18. DOI: 10.1002/ss.20105.

5. Soares J., Carvalho C., Silva A. D. A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*. 2022. Vol. 31, No. 2. P. 81–92. DOI: 10.1177/10384162221100460.

6. National Association of Colleges and Employers. *Career Readiness Competencies (Revised April 2024)* [Електронний ресурс]. 2024. Режим доступу: <https://www.nacweb.org/uploadedfiles/files/2024/publication/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf> (дата звернення: 22.03.2026).

7. Shen P., Wu Y., Liu Y., Lian R. Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*. 2024. Vol. 248. Art. 104360. DOI: 10.1016/j.actpsy.2024.104360.

8. Milot-Lapointe F., Arifoulline N. A meta-analysis of the effectiveness of individual career counseling on career and mental health outcomes. *Journal of Employment Counseling*. 2025. Vol. 62, No. 1. P. 49–57. DOI: 10.1002/joec.12239.

9. Dean, B. A., Ryan, S., Glover-Chambers, T., West, C., Eady, M. J., Yanamandram, V., Moroney, T., & O'Donnell, N. Career development learning in the curriculum: What is an academic's role? *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 2022. Vol. 13, No. 1. P. 142–154. –DOI: 10.21153/jtlge2022vol13no1art1539.

10. Shen P., Wu Y., Liu Y., Lian R. Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*. 2024. Vol. 248. Art. 104360. DOI: 10.1016/j.actpsy.2024.104360.

11. Soares J., Carvalho C., Silva A. D. A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*. 2022. Vol. 31, No. 2. P. 81–92. DOI: 10.1177/10384162221100460.

12. Milot-Lapointe F., Arifoulline N. A meta-analysis of the effectiveness of individual career counseling on career and mental health outcomes. *Journal of Employment Counseling*. 2025. Vol. 62, No. 1. P. 49–57. DOI: 10.1002/joec.12239.

13. Carvalho L., Mourão L., Freitas C. Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. *Journal of Vocational Behavior*. 2023. Vol. 140. Art. 103820. DOI: 10.1016/j.jvb.2022.103820.

14. National Association of Colleges and Employers. *Career Readiness Competencies (Revised April 2024)* [Електронний ресурс]. 2024. Режим доступу: <https://www.nacweb.org/uploadedfiles/files/2024/publication/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf> (дата звернення: 22.03.2026).

15. Dey F., Cruzvergara C. Y. Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*. 2014. No. 148. P. 5–18. DOI: 10.1002/ss.20105.

16. Семаль Г. П., Заїка Є. В., Черновол Т. І. Професійне самовизначення студентів у закладах вищої освіти: теоретичний аналіз. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 6(11). С. 319–332. DOI: 10.52058/2786-4952-2022-6(11)-319-332.

17. Шафранський В. В., Лазарук А. Ф. Професійне самовизначення майбутніх психологів: вчинково-циклічний підхід. *Габітус*. 2024. Вип. 68. С. 227–233. DOI: 10.32782/2663-5208.2024.68.38.

18. Career Hub; Центр «Розвиток КСВ» (CSR Ukraine). *Центри кар'єри закладів освіти: виклики та перспективи розвитку в умовах війни* [Електронний ресурс]. 2023. Режим доступу: <https://docs.google.com/document/d/1dk28nYzwtrGIBUc5w4d8yn4EhQ7y5AL5/edit> (дата звернення: 22.03.2026).

ISSN 2786-6025 Online

19. Тілікіна Н., Ганенко О., Деркач Т., Голотенко А. *Як створити кар'єрний центр? Практичний інтерактивний посібник*. Київ, 2023. 94 с. Режим доступу: <https://surl.luh.ua/apwqzd> (дата звернення: 22.03.2026).

20. Лобанов А. Центри розвитку кар'єри університетів: міжнародний досвід та виклики інституціоналізації в Україні. *Габітус*. 2025. Вип. 69, Ч. 1. С. 41–45. DOI: 10.32782/2663-5208.2025.69.1.6.

21. Сліпчишин Л., Мелько М. Роль центрів професійної кар'єри в особистісному і професійному становленні майбутніх фахівців. *Нові технології навчання*. 2024. № 98. С. 211–217. DOI: 10.52256/2710-3560.98.2024.98.26.

22. Коліада Н. М., Левченко Н. А. Кар'єрне консультування та діяльність кар'єрних радників у підтримці працевлаштування молоді в Україні. *Humanitas*. 2025. № 6. С. 117–125. DOI: 10.32782/humanitas/2025.6.14.

23. Братко М., Шкурат Р. Кар'єрні центри в університетах США: феномен, засади функціонування. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2024. № 42. С. 20–28. DOI: 10.28925/2311-2409.2024.423.

24. Хоружа Л., Братко М. Особливості діяльності студентських сервісів в університетах США. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2025. № 1(82). С. 7–13. DOI: 10.28925/1609-8595.2025.1.1.

25. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80, No. 3. P. 661–673. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.

26. Savickas M. L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*. 2012. Vol. 90, No. 1. P. 13–19. DOI: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x.

27. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, No. 1. P. 79–122. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027.

28. Shen P., Wu Y., Liu Y., Lian R. Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*. 2024. Vol. 248. Art. 104360. DOI: 10.1016/j.actpsy.2024.104360.

29. Nguyen T. H., Cheng M. Understanding international students' agency in developing employability. *British Educational Research Journal*. 2025. Vol. 00. P. 1–17. DOI: 10.1002/berj.70018.

30. Lent R. W., Brown S. D. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*. 2013. Vol. 60, No. 4. P. 557–568. DOI: 10.1037/a0033446.

31. Izzo F., Mele S., Mustilli M. University to work transition: a literature review. *International Journal of Manpower*. 2022. Vol. 43, No. 7. P. 1502–1515. DOI: 10.1108/IJM-07-2021-0398.

32. Dey F., Cruzvergara C. Y. Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*. 2014. No. 148. P. 5–18. DOI: 10.1002/ss.20105.

33. Soares J., Carvalho C., Silva A. D. A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*. 2022. Vol. 31, No. 2. P. 81–92. DOI: 10.1177/10384162221100460.

34. Dean, B. A., Ryan, S., Glover-Chambers, T., West, C., Eady, M. J., Yanamandram, V., Moroney, T., & O'Donnell, N. Career development learning in the curriculum: What is an

academic's role? *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 2022. Vol. 13, No. 1. P. 142–154. –DOI: 10.21153/jtlge2022vol13no1art1539.

35. National Association of Colleges and Employers. *Career Readiness Competencies (Revised April 2024)* [Електронний ресурс]. 2024. Режим доступу: <https://www.nacweb.org/uploadedfiles/files/2024/publication/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf> (дата звернення: 22.03.2026).

References:

1. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

2. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

3. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

4. Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*, 2014(148), 5–18. <https://doi.org/10.1002/ss.20105>

5. Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81–92. <https://doi.org/10.1177/10384162221100460>

6. National Association of Colleges and Employers. (2024). Competencies for a career-ready workforce: NACE career readiness competencies (Revised April 2024). <https://www.nacweb.org/docs/default-source/default-document-library/2024/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf>

7. Shen, P., Wu, Y., Liu, Y., & Lian, R. (2024). Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*, 248, 104360. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104360>

8. Milot-Lapointe, F., & Arifouline, N. (2025). A meta-analysis of the effectiveness of individual career counseling on career and mental health outcomes. *Journal of Employment Counseling*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/joec.12239>

9. Dean, B. A., Ryan, S., Glover-Chambers, T., West, C., Eady, M. J., Yanamandram, V., Moroney, T., & O'Donnell, N. (2022). Career development learning in the curriculum: What is an academic's role? *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 13(1), 142–154. <https://doi.org/10.21153/jtlge2022vol13no1art1539>

10. Shen, P., Wu, Y., Liu, Y., & Lian, R. (2024). Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*, 248, 104360. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104360>

11. Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81–92. doi:10.1177/10384162221100460

12. Milot-Lapointe, F., & Arifouline, N. (2025). A meta-analysis of the effectiveness of individual career counseling on career and mental health outcomes. *Journal of Employment Counseling*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/joec.12239>

13. Carvalho, L. S., Mourão, L., & Freitas, C. P. P. (2023). When social distancing is the new normal: Effects of a web-based career intervention on university students' career and

ISSN 2786-6025 Online

psychological outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103820. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103820>

14. National Association of Colleges and Employers. (2024). *Competencies for a career-ready workforce: NACE career readiness competencies (Revised April 2024)*. <https://www.nacweb.org/docs/default-source/default-document-library/2024/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf>

15. Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*, 2014(148), 5–18. <https://doi.org/10.1002/ss.20105>

16. Semal, Yu., Zaika, L., & Chernovol-Tkachenko, S. (2022). Profesiyne samovyznachennia studentiv u zakladakh vyshchoi osvity [Professional self-determination of students in higher education institutions]. *Naukovi innovatsii taпередovi tekhnologii [Scientific Innovations and Advanced Technologies]*, 6(11), 319–332. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-6\(11\)-319-332](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-6(11)-319-332)

17. Shafranskyi, O., & Lazaruk, A. (2024). Profesiyne samovyznachennia yak skladova profesionalizatsii osobystosti [Professional self-determination as a component of personality professionalization]. *Habitus*, 68, 228–232. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.38>

18. Career Hub, & Tsentri «Rozvytok KSV» [Center for CSR Development]. (2023). Tsentry kar'ieri zakladiv osvity: vyklyky ta perspektyvy rozvytku v umovakh viiny [Career centers of educational institutions: Challenges and development prospects in wartime] (Analytical report). <https://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/research-of-career-centres-at-educational-institutions.pdf>

19. Tilikina, N., Hanenko, O., Derkach, L., & Holotenko, A. (2023). Kar'ierne konsul'tuvannia: instrumentarii uprovadzhennia kar'iernykh posluh i kar'iernoho konsul'tuvannia [Career counseling: Toolkit for implementing career services and career counseling] (Methodical guide). Kyiv, Ukraine.

20. Lobanov, O. (2025). Tsentry rozvytku kar'ieri universytetiv: mizhnarodnyi dosvid ta vyklyky instyutsionalizatsii v Ukraini [University career development centers: International experience and challenges of institutionalization in Ukraine]. *Habitus*, 69(1), 37–42. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.6>

21. Slipchyshyn, L., & Melko, M. (2024). Rol' tsentru kar'ieri zakladu vyshchoi osvity u profesiinomu stanovlenni studentskoi molodi [The role of a higher education institution's career center in students' professional development]. *Nova pedahohichna dumka [New Pedagogical Thought]*, 98(2), 167–172. <https://doi.org/10.52256/2710-3560.98.2024.98.26>

22. Koliada, N., & Levchenko, N. (2025). Kar'ierne konsul'tuvannia ta diial'nist' kar'iernykh radnykiv u pidtrymtsi pratsevlash-tuvannia molodi v Ukraini [Career counseling and the activities of career advisers in supporting youth employment in Ukraine]. *Humanitas*, 6, 117–125. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.14>

23. Bratko, M. V., & Shkurat, R. S. (2024). Kar'ierni tsentry v universytetakh SShA: fenomen, zasady, funktsionuvannia [Career centers in U.S. universities: The phenomenon, foundations, functioning]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykhologhiia. Pedahohika*, 42(2), 20–28. <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2024.423>

24. Khoruzha, L. L., & Bratko, M. V. (2025). Osoblyvosti diial'nosti students'kykh servisiv universytetiv SShA: orhanizatsiino-pedahohichni aspekt [Features of student services in U.S. universities: Organizational and pedagogical aspect]. *Neperervna profesiina osvita: teoriia i praktyka*, 82(1), 10–17. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2025.1.1>

25. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
26. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
27. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
28. Shen, P., Wu, Y., Liu, Y., & Lian, R. (2024). Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*, 248, 104360. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104360>
29. Nguyen, H. T., & Cheng, M. (2025). Understanding international students' agency in developing employability: Case study of a post-1992 university in the United Kingdom. *British Educational Research Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/berj.70018>
30. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
31. Izzo, F., Mele, S., & Mustilli, M. (2022). University to work transition: A literature review. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1502–1515. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0398>
32. Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*, 2014(148), 5–18. <https://doi.org/10.1002/ss.20105>
33. Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81–92. <https://doi.org/10.1177/10384162221100460>
34. Dean, B. A., Ryan, S., Glover-Chambers, T., West, C., Eady, M. J., Yanamandram, V., Moroney, T., & O'Donnell, N. (2022). Career development learning in the curriculum: What is an academic's role? *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 13(1), 142–154. <https://doi.org/10.21153/jtlge2022vol13no1art1539>
35. National Association of Colleges and Employers. (2024). Competencies for a career-ready workforce: NACE career readiness competencies (Revised April 2024). <https://www.nacweb.org/docs/default-source/default-document-library/2024/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2024.pdf>

Дата першого надходження статті до видання: 10.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 26.03.2026