МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій

Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

Допущено до захисту
«____»_____2026 р.

Зав. кафедри, д. е. н., професор
_____ Соколюк С.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

РОЛЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У СОЦІАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕННІ СУЧАСНОЇ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ

Виконав – студент
4 курсу, групи 41-сз
освітньої програми
«Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Мамчак Назар Сергійович

Науковий керівник – д.е.н., професор
Чернега Інна Іванівна

Умань – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Освітня програма «Соціальне забезпечення»
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту___ Мамчаку Назару Сергійовичу_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Роль профорієнтації у соціальному становленні сучасної молодої людини»

керівник роботи__Чернега Інна Іванівна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від "___"_____20__ року №_____

2. Строк подання студентом роботи_____

3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти України: Конституція України, Закони України, урядові стратегії щодо підтримки молоді; рекомендації Міжнародної організації праці та Європейська рамка цифрових компетентностей для громадян (DigComp 2.2); праці вітчизняних та закордонних учених; статистичні та аналітичні матеріали, офіційні дані Держстату України, Державної служби зайнятості, аналітичні звіти Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, Центру Разумкова, а також моніторинги ООН та UNICEF за 2024–2026 роки; публічні звіти та практичні кейси провідних благодійних фондів і громадських організацій.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИКА СОЦІАЛЬНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ.
2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ.
3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

5. Перелік графічного матеріалу
__5 таблиць, 6 рисунків_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	23.09.2025	
2.	Одержання індивідуального завдання	24.09.2025	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	26.09.2025	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	30.09.2025 25.10.2025 2025–2026 рр.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.11.2025	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	02.02.2026 25.03.2026 25.04.2026 10.05.2026	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	22.05.2026	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	25.05.2026	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	06.06.2026	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.06.2026	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	10.06.2026	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	10.06.2026	
13.	Одержання рецензії	10.06.2026	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	17.06.2026	

Студент _____ **Мамчаку Н.С.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Чернега І.І.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат
на кваліфікаційну роботу бакалавра
факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Уманського національного університету
Мамчака Назара Сергійовича
«Роль профорієнтації у соціальному становленні сучасної молодої людини»

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані нормативно-правові акти України, Конституція України, Закони України, урядові стратегії щодо підтримки молоді; рекомендації Міжнародної організації праці та Європейська рамка цифрових компетентностей для громадян; праці вітчизняних та закордонних учених; статистичні та аналітичні матеріали, офіційні дані Держстату України, Державної служби зайнятості, аналітичні звіти Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, Центру Разумкова, а також моніторинги ООН та UNICEF; публічні звіти та практичні кейси провідних благодійних фондів і громадських організацій.

Загальний обсяг роботи складає 45 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 6 рисунків. Список використаних джерел налічує 32 найменування.

Об'єкт дослідження — процес соціального становлення сучасної молодої людини в умовах трансформаційного суспільства.

Предмет дослідження — роль, технології та інноваційні моделі професійної орієнтації як чинника успішного соціального становлення молоді в системі соціальної роботи.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити роль і технологічний потенціал професійної орієнтації у процесі соціального становлення сучасної української молоді, а також розробити перспективний проєкт оптимізації профорієнтаційної діяльності в системі соціальної роботи на основі міжсекторального партнерства та цифровізації.

У першому розділі висвітлено теоретико-методологічні засади дослідження профорієнтації як чинника соціального становлення молоді.

У другому розділі проведено аналіз сучасного стану та технологій профорієнтаційної роботи з молоддю.

У третьому розділі запропоновано перспективні напрями та інноваційні моделі профорієнтації в системі соціальної роботи.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі висвітлено теоретико-методологічні засади дослідження профорієнтації як чинника соціального становлення молоді; проведено аналіз сучасного стану та технологій профорієнтаційної роботи з молоддю; запропоновано перспективні напрями та інноваційні моделі профорієнтації в системі соціальної роботи.*

Ключові терміни: *профорієнтація, соціальне становлення, молодь, профорієнтаційна робота, професійне самовизначення, благодійні фонди, громадські організації.*

Summary: *The qualification work highlights the theoretical and methodological principles of research on career guidance as a factor in the social formation of youth; analyzes the current state and technologies of career guidance work with youth; proposes promising directions and innovative models of career guidance in the social work system.*

Key terms: *career guidance, social formation, youth, career guidance work, professional self-determination, charitable foundations, public organizations.*

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИКА СОЦІАЛЬНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ 10

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ 19

2.1. Роль державних інституцій (центрів зайнятості, закладів освіти) у професійному самовизначенні молоді 19

2.2. Діяльність благодійних фондів та громадських організацій у сфері профорієнтації та соціальної інтеграції вразливих категорій молоді 23

2.3. Дослідження впливу профорієнтаційних послуг на готовність молоді до виходу на сучасний ринок праці 27

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ 30

ВИСНОВКИ 38

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 42

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується масштабними трансформаційними змінами, викликаними тривалим правовим режимом воєнного стану, руйнуванням економічної інфраструктури, глибокими демографічними зсувами та масовим вимушеним переміщенням населення. У цих екстремальних умовах процес соціального становлення молодої людини — набуття нею стійкого соціального статусу, інтеграція в систему суспільних відносин та формування життєвої автономії — суттєво ускладнився. Особливої гостроти набули ризики професійної дезорієнтації, виникнення явища «кар'єрного песимізму» та стрімкого розширення частки молоді категорії NEET (молоді люди, які не навчаються, не працюють і не перебувають у процесі професійного навчання), що створює довгострокові загрози маргіналізації людського капіталу країни.

У структурі соціального становлення особистості професійно-економічний компонент є базовим ядром, оскільки фінансова незалежність та успішна трудова самореалізація виступають фундаментом для реалізації решти життєвих стратегій. Відтак, професійна орієнтація в системі соціальної роботи постає не просто інструментом первинного підбору робочого місця, а провідною превентивною технологією захисту молоді, попередження безробіття, бідності та соціального виключення.

Водночас традиційна державна система профорієнтації, що функціонує в закладах освіти та центрах зайнятості, демонструє певну інерційність, міжвідомчу роз'єднаність та брак гнучких інструментів реагування на запити цифрового покоління (Gen Z) в умовах кризи. Це зумовлює необхідність активного залучення потенціалу неурядового сектору (благодійних фондів, громадських організацій), розробки інноваційних моделей міжсекторальної взаємодії та тотальної цифрової трансформації профорієнтаційних послуг (імплементація штучного інтелекту, гейміфікації, моделей Reskilling та Upskilling). Необхідність теоретичного переосмислення та практичного

оновлення технологій кар'єрного супроводу молоді визначила вибір теми бакалаврської роботи: «Роль профорієнтації у соціальному становленні сучасної молодої людини».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження пов'язане з науковою проблематикою кафедри соціальної роботи та спрямоване на реалізацію завдань Державної цільової соціальної програми «Молодь України», а також Стратегії реформування системи соціального захисту населення в Україні.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити роль і технологічний потенціал професійної орієнтації у процесі соціального становлення сучасної української молоді, а також розробити перспективний проєкт оптимізації профорієнтаційної діяльності в системі соціальної роботи на основі міжсекторального партнерства та цифровізації.

Для досягнення поставленої мети визначено такі **завдання:**

- ✓ висвітлити теоретико-методологічні засади дослідження профорієнтації як чинника соціального становлення молоді;
- ✓ провести аналіз сучасного стану та технологій профорієнтаційної роботи з молоддю;
- ✓ визначити роль державних інституцій (центрів зайнятості, закладів освіти) у професійному самовизначенні молоді;
- ✓ дослідити діяльність благодійних фондів та громадських організацій у сфері профорієнтації та соціальної інтеграції вразливих категорій молоді;
- ✓ дослідити вплив профорієнтаційних послуг на готовність молоді до виходу на сучасний ринок праці;
- ✓ запропонувати перспективні напрями та інноваційні моделі профорієнтації в системі соціальної роботи.

Об'єкт дослідження — процес соціального становлення сучасної молодої людини в умовах трансформаційного суспільства.

Предмет дослідження — роль, технології та інноваційні моделі професійної орієнтації як чинника успішного соціального становлення молоді в системі соціальної роботи.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс наукових методів: теоретичний аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури й нормативно-правової бази — для окреслення понятійного апарату та оцінки законодавчого контуру; системний та інституційний підходи — для порівняння діяльності державних і недержавних суб'єктів профорієнтації; емпіричні методи — для збору та аналізу первинних соціологічних даних; методи математичної статистики, табличний та графічний методи — для наочного представлення та верифікації результатів дослідження.

Інформаційну базу дослідження становлять: нормативно-правові акти України: Конституція України, Закони України, урядові стратегії щодо підтримки молоді; рекомендації Міжнародної організації праці та Європейська рамка цифрових компетентностей для громадян (DigComp 2.2); праці вітчизняних та закордонних учених; статистичні та аналітичні матеріали, офіційні дані Держстату України, Державної служби зайнятості, аналітичні звіти Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, Центру Разумкова, а також моніторинги ООН та UNICEF за 2024–2026 роки; публічні звіти та практичні кейси провідних благодійних фондів і громадських організацій.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в роботі висновки, аналітичні таблиці та розроблений проєкт міжсекторального Хабу можуть бути безпосередньо використані фахівцями Центрів соціальних служб, кар'єрними радниками державних центрів зайнятості, а також координаторами освітніх програм благодійних фондів та громадських організацій для підвищення ефективності кар'єрного супроводу молоді. Матеріали дослідження можуть слугувати основою для розробки вибіркових спецкурсів

із технологій соціальної роботи для студентів спеціальності «Соціальна робота».

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить __ сторінок (текст вирівнюється після фінальної верстки).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИКА СОЦІАЛЬНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ

У сучасній соціогуманітарній парадигмі дослідження молоді посідає одне з центральних місць, оскільки саме ця демографічна та соціально-економічна група виступає головним носієм інноваційного потенціалу суспільства, визначаючи вектор його стратегічного розвитку. Соціальне становлення особистості — це складний, багатоаспектний та тривалий процес, у ході якого індивід не лише засвоює систему суспільних норм, цінностей, ролей та культурних зразків (що становить сутність пасивної соціалізації), а й активно відтворює їх у власній життєдіяльності, набуваючи суб’єктності та стійкого соціального статусу [24].

Структура соціального становлення молодої людини є інтегральним утворенням і включає такі ключові компоненти (Рис. 1.1).

Структура соціального становлення молодої людини є інтегральним утворенням і включає такі ключові компоненти: громадянсько-політичний компонент, ціннісно-нормативний (духовний) компонент, соціально-побутовий компонент, професійно-економічний компонент [31].

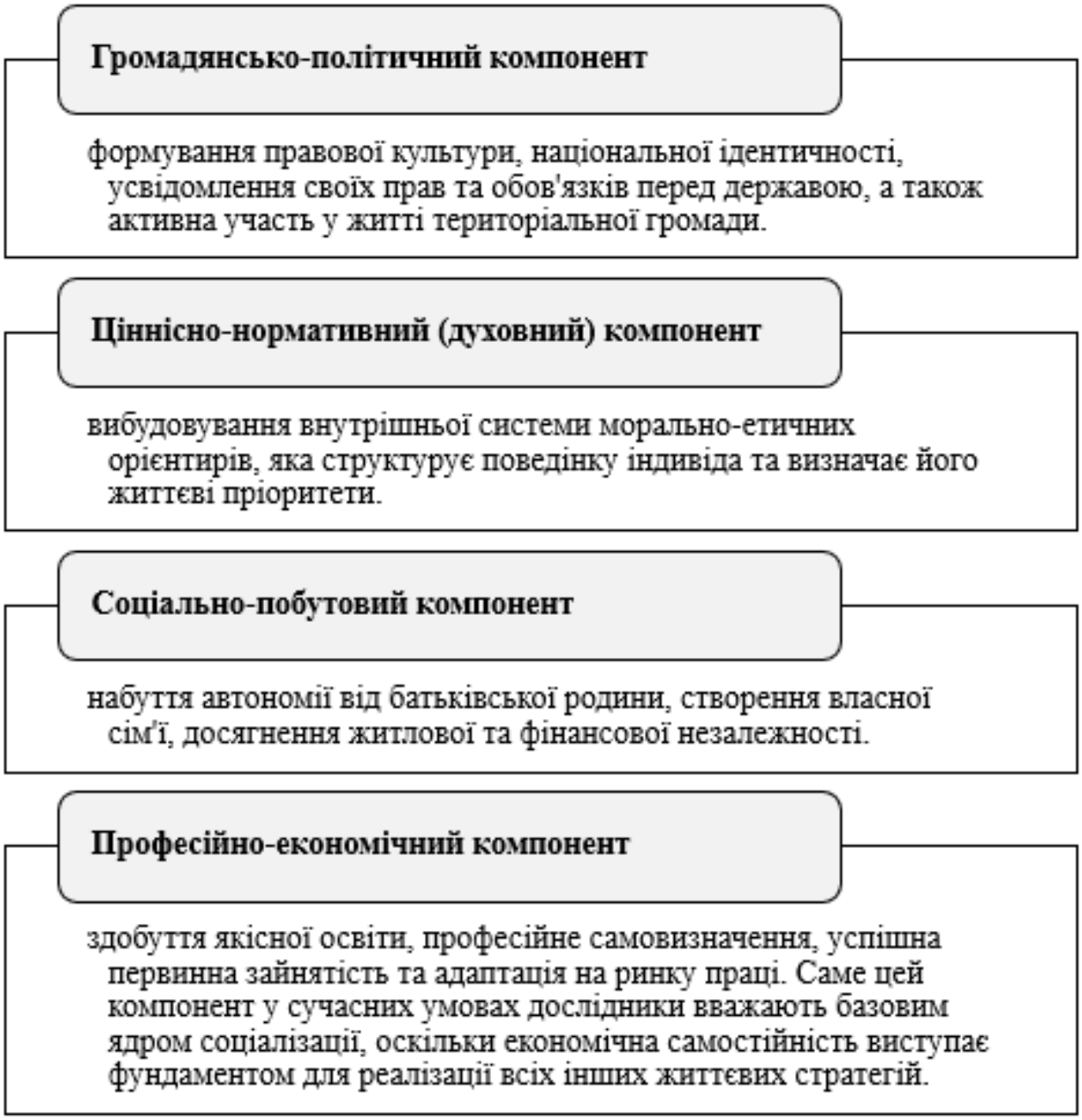


Рис. 1.1. Ключові компоненти соціального становлення молодої людини

Процес соціального становлення сучасної української молоді відбувається в умовах перманентної трансформації суспільних інститутів та суттєвого ускладнення зовнішнього середовища. Масштабні воєнні дії, руйнування промислової інфраструктури, вимушене внутрішнє та зовнішнє переміщення мільйонів громадян сформували специфічний контур викликів, з якими стикається молода людина [9].

Серед найгостріших деструктивних чинників слід виділити: «професійну дезорієнтацію» через стрімке зникнення одних та появу інших сегментів ринку праці; руйнування традиційних освітніх траєкторій; психоемоційне виснаження та феномен «відкладеного життя». Зростає частка молоді категорії NEET (молоді люди, які не навчаються, не працюють і не перебувають у процесі професійного навчання), що створює загрозу довготривалого соціального виключення (marginalization) [24].

Оцінюючи масштаби викликів, які постали перед сучасною українською молоддю, варто звернутися до моніторингових досліджень Інституту демографії та проблем якості життя НАН України за 2025–2026 роки. Згідно з аналітичними даними, частка молодих людей у віці 15–24 років, які потрапляють під критерії групи NEET, в окремих прифронтових та деокупованих регіонах досягла критичної позначки у 26-28%, що майже втричі перевищує середній показник по країнах Європейського Союзу (де цільовий орієнтир ЄС на 2030 рік становить менше 9%) [24].

Окрім того, соціологічні зрізи Центру Разумкова (весна 2026 р.) фіксують глибоку трансформацію мотиваційної структури молоді: якщо раніше ключовим драйвером вибору професії був високий рівень заробітної плати та престижність, то наразі понад 64% респондентів на перше місце ставлять "стабільність зайнятості", "можливість дистанційної роботи (remote work)" та "безпеку праці". Таким чином, процес соціального становлення набув вираженого "кризового" характеру, де прагнення самореалізації часто поступається потребі у базовій соціально-економічній безпеці [30].

Отже, соціальне становлення сучасної молоді є нелінійним процесом, який потребує інституційної підтримки та створення гнучких механізмів соціальної адаптації, де професійна складова виступає головним стабілізуючим чинником.

Професійна орієнтація (профорієнтація) традиційно розглядається як науково обґрунтована система психолого-педагогічних, медичних та організаційно-соціальних заходів, спрямованих на надання допомоги

особистості у свідомому, добровільному та оптимізованому виборі професії з урахуванням її індивідуальних нахилів, здібностей, психофізіологічних особливостей і водночас — відповідно до об'єктивних потреб ринку праці.

У системі соціальної роботи профорієнтація трактується значно ширше, ніж просто інструмент підбору робочого місця; вона є провідною технологією превенції безробіття, соціальної депривації та бідності [28].

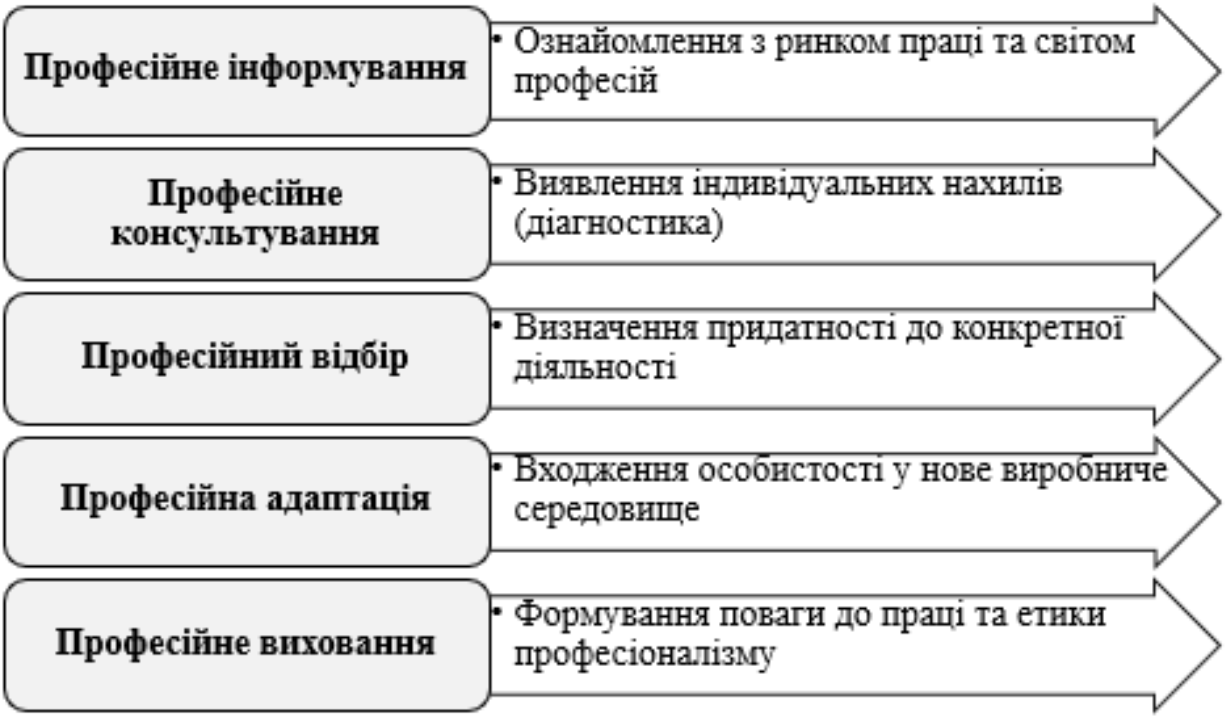


Рис. 1.2. Взаємопов'язані компоненти сучасної професійної орієнтації

Отже, структура сучасної профорієнтаційної діяльності складається з п'яти взаємопов'язаних компонентів: професійне інформування, професійне консультування, професійний відбір, професійна адаптація, професійне виховання.

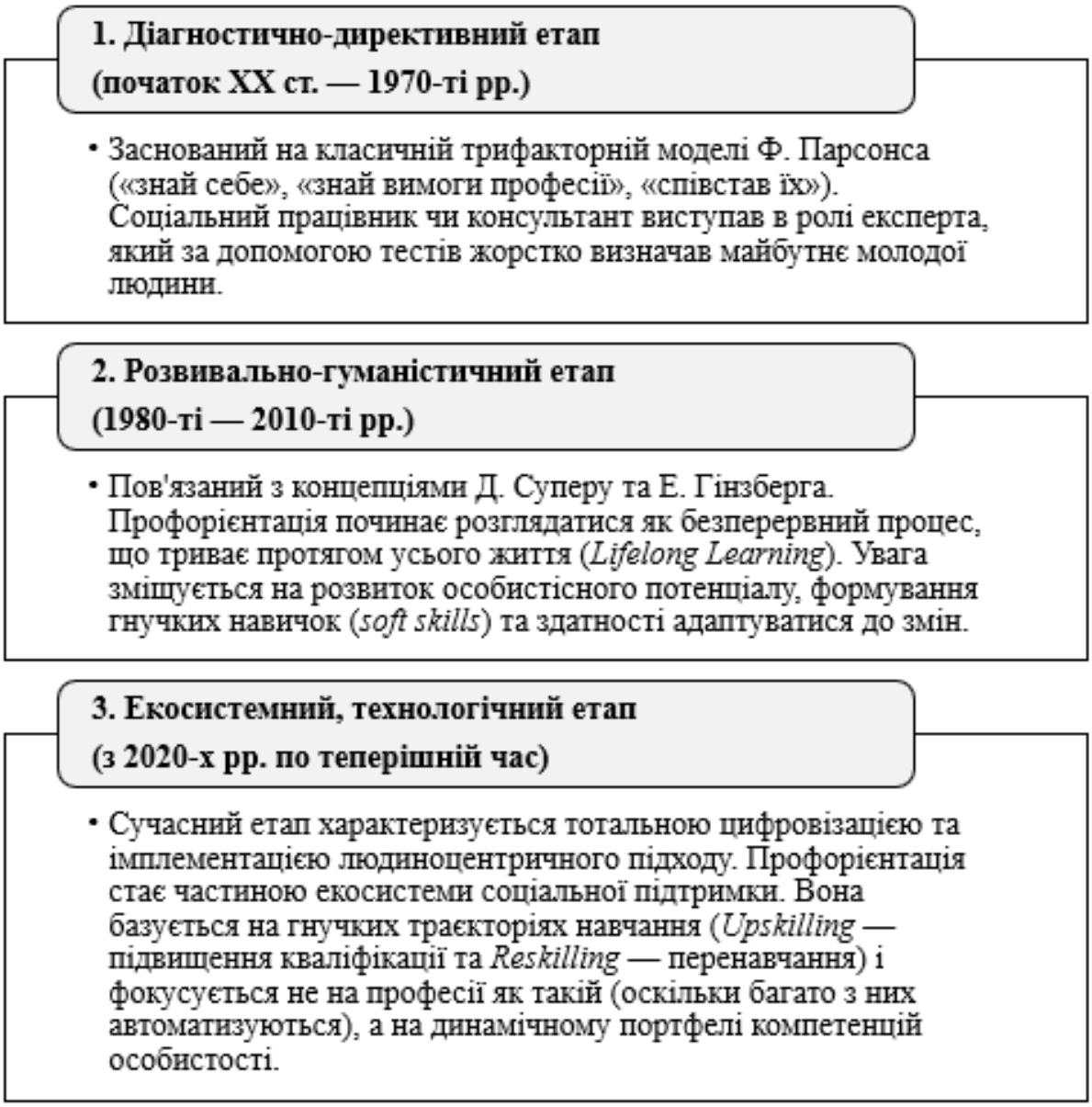


Рис. 1.3. Ключові етапи профорієнтації в межах соціальної роботи

Отже, в еволюції профорієнтації в межах соціальної роботи можна виділити три ключові етапи: діагностично-директивний етап (початок XX ст. — 1970-ті рр.), розвивально-гуманістичний етап (1980-ті — 2010-ті рр.), екосистемний, технологічний етап (з 2020-х рр. по теперішній час) [11].

Функціональний базис профорієнтації в соціальній роботі включає: економічну функцію (забезпечення раціонального розподілу трудових ресурсів); соціальну (сприяння інтеграції вразливих груп та запобігання маргіналізації); діагностико-прогностичну (виявлення прихованого

потенціалу молоді) та реабілітаційну (відновлення професійного статусу осіб, що зазнали травмуючих подій) [26].

У контексті сучасного екосистемного етапу розвитку профорієнтації науковий інтерес становить концепція "кар'єрної капіталізації" (Career Capital), що активно досліджується в працях сучасних вітчизняних та закордонних соціологів [18; 19; 21; 28]. Відповідно до цієї концепції, успішне соціальне становлення молодої людини забезпечується накопиченням трьох видів капіталу (Рис. 1.4).

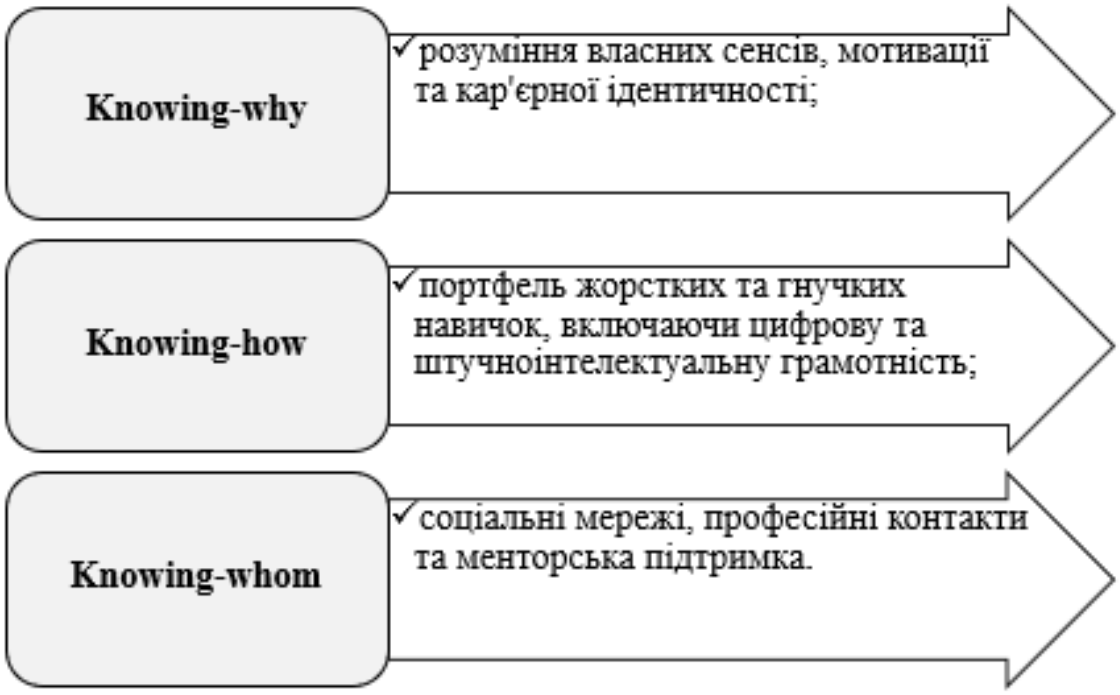


Рис. 1.4. Види капіталу для успішного соціального становлення молодої людини

Отже, успішне соціальне становлення молодої людини забезпечується накопиченням трьох видів капіталу:

- ✓ Knowing-why (розуміння власних сенсів, мотивації та кар'єрної ідентичності);
- ✓ Knowing-how (портфель жорстких та гнучких навичок, включаючи цифрову та штучноінтелектуальну грамотність);

- ✓ Knowing-whom (соціальні мережі, професійні контакти та менторська підтримка).

З позиції соціальної роботи це означає відхід від застарілої профорієнтаційної моделі "тест — рекомендація". Сучасний фахівець із соціальної роботи або кар'єрний радник діє за методологією "навігації впродовж життя" (Career Management Skills — CMS). Головною метою стає не одноразовий вибір професії "назавжди", а формування у молодої людини здатності самостійно проектувати свою кар'єру, швидко перенавчатися (ідея Reskilling) та адаптуватися до умов, коли за оцінками Світового економічного форуму, понад 40% базових навичок працівників змінюються кожні 5 років під впливом автоматизації [20].

Ефективність функціонування системи професійної орієнтації безпосередньо залежить від чіткості, актуальності та цілісності її нормативно-правового забезпечення. В Україні архітектура законодавчого регулювання цієї сфери має міжгалузевий характер і об'єднує норми трудового, освітнього та соціального законодавства [15].

Фундаментальну основу нормативно-правового контуру становлять:

- ✓ Закон України «Про зайнятість населення» [16], де окрема стаття регламентує право громадян на професійну орієнтацію, визначає суб’єктів надання таких послуг та покладає на Державну службу зайнятості обов'язок безкоштовного профорієнтаційного обслуговування населення.
- ✓ Закон України «Про соціальні послуги» [17], який інтегрує професійну адаптацію та профорієнтацію до переліку базових соціальних послуг, що можуть надаватися як державними, так і недержавними суб'єктами за рахунок бюджетного фінансування (через механізм соціального замовлення).
- ✓ Закони України «Про освіту» та «Про фахову передвищу освіту», які закріплюють обов'язковість створення профорієнтаційного простору в закладах освіти, функціонування психологічної

служби та впровадження елементів дуальної форми навчання як засобу ранньої професіоналізації [15].

Важливим кроком на шляху модернізації нормативного контуру стало ухвалення оновлених Державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, що гармонізовані з Європейською рамкою кваліфікацій (EQF). Зокрема, нормативні акти Міністерства освіти і науки України та Мінсоцполітики (2024–2025 рр.) заклали правові основи для функціонування так званих "мікрокваліфікацій" (Micro-credentials) [6]. Це дозволяє молодим людям, які опинилися у складних життєвих обставинах, проходити гнучкі, короткострокові сертифіковані програми навчання з конкретних цифрових або технічних навичок, що мають негайний попит на ринку праці, та офіційно визнавати ці результати державними інституціями.

Також нормативно закріплено розширення функцій Єдиної інформаційної системи соціальної сфери (ЄІССС) в частині автоматичного верифікаційного обміну даними між реєстрами Мінсоцполітики та Державним центром зайнятості [12]. Це забезпечує можливість проактивного (випереджального) пропонування профорієнтаційних та адаптаційних послуг молоді, яка отримує статус ВПО або реєструється як така, що шукає роботу.

Особливе значення в поточному періоді мають нормативні документи, спрямовані на адаптацію соціальної сфери до кризових умов. Зокрема, Стратегія реформування системи соціального захисту та Концепція розвитку державної системи професійної орієнтації населення акцентують увагу на необхідності цифровізації послуг. Це знайшло своє відображення у нормативному закріпленні функціонування онлайн-платформ Державної служби зайнятості та інтеграції профорієнтаційних сервісів у Єдину інформаційну систему соціальної сфери (ЄІССС) [12].

Проте аналіз чинної нормативної бази дозволяє виявити низку суперечностей та прогалин [32]:

1. Відсутній єдиний національний професійний стандарт для фахівця з профорієнтації (кар'єрного радника), що призводить до розмивання критеріїв якості надання послуг у різних відомствах.
2. Механізми фінансового стимулювання приватного бізнесу та благодійних організацій, які створюють профорієнтаційні хаби для вразливої молоді, залишаються декларативними.
3. Потребує суттєвого доопрацювання нормативне поле щодо верифікації та визнання результатів неформальної та інформальної освіти молоді, яку вона здобуває під час проходження короткострокових курсів від БФ чи міжнародних донорів.

Подолання цих нормативних бар'єрів шляхом гармонізації українського законодавства із директивами Європейського Союзу є передумовою створення дієвої, цілісної системи кар'єрного супроводу молоді [10].

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЙ РОБОТИ З МОЛОДДЮ

2.1. Роль державних інституцій (центрів зайнятості, закладів освіти) у професійному самовизначенні молоді

Державний сектор виступає базовим інституційним фундаментом системи професійної орієнтації в Україні. Основне навантаження у забезпеченні первинного професійного самовизначення та подальшого працевлаштування молодих людей покладається на заклади загальної середньої, фахової передвищої та вищої освіти, а також на структури Державної служби зайнятості (ДСЗ) [12]. Кожен із цих інститутів має власні технологічні підходи та виконує специфічні функції у процесі соціального становлення особистості.

Провідну роль на етапі допрофесійної соціалізації відіграють заклади освіти. Сучасні технології профорієнтації в освітньому просторі зазнали суттєвих змін під впливом цифровізації та безпекових викликів. Традиційні форми (пасивні лекції, зустрічі з представниками професій) поступилися місцем інтерактивним методам [14]:

1. Профорієнтаційне нетворкінг-моделювання — створення віртуальних та офлайн-майданчиків для комунікації студентів із потенційними роботодавцями;
2. Кар'єрний коучинг на базі університетських Центрів розвитку кар'єри;
3. Психологічне супроводження психологічними службами закладів освіти, що спрямоване на зниження рівня тривожності молоді перед виходом на динамічний ринок праці.

Для порівняння традиційних пасивних форматів профорієнтації з їхніми сучасними інтерактивними альтернативами, які застосовуються у соціальній роботі та освіті станом на 2026 рік, створено порівняльну таблицю [24].

Ця таблиця наочно демонструє процес трансформації профорієнтаційних інструментів від пасивного сприйняття інформації до активного занурення молодої людини у професійне середовище.

Таблиця 2.1

Трансформація традиційних пасивних форм профорієнтації в інтерактивні методи

Традиційна пасивна форма	**Модернізований інтерактивний метод**	**Сутність та технологія реалізації в соціальній роботі / освіті**	**Головний результат для молодої людини**
Пасивна лекція / доповідь	**Профорієнтаційний нетворкінг-моделювання**	Замість прослуховування теорії створюються дискусійні майданчики, де молодь вирішує реальні кейси підприємств разом із фахівцями.	Руйнування бар'єра у спілкуванні з роботодавцями, розвиток *Soft Skills*.
Зустріч з представником професії	**Жива бібліотека (*Living Library*)**	Спікер виступає в ролі «книги», яку молода людина може «читати» через неформальний діалог, ставлячи незручні та прямі запитання про реальність професії.	Формування реалістичного (без ілюзій) уявлення про майбутню трудову діяльність.
Екскурсія на підприємство	**Виробничий квест / Професійні проби**	Молодь не просто ходить цехами чи офісом, а отримує ігрове завдання (квест) і на короткий час стає «працівником» на спеціально обладнаному робочому місці.	Первинний практичний досвід, тестування власних можливостей (*Knowing-how*).
Проходження стандартних тестів	**Кар'єрний коучинг та Ассесмент-центри**	Заміна бланкових тестів індивідуальними коуч-сесіями та груповими діловими іграми, де навички людини оцінюють за допомогою симуляцій.	Розуміння власних сенсів, мотивації та побудова гнучкого кар'єрного треку.
Перегляд буклетів чи відеороликів	**VR-екскурсії та цифрові симулятори**	Використання технологій віртуальної реальності для занурення в робоче середовище (наприклад, віртуальна шахта, лабораторія чи IT-офіс).	Безпечне та високотехнологічне ознайомлення зі специфікою складних професій.

Представлені у таблиці дані дозволяють констатувати кардинальну зміну парадигми у сфері професійної орієнтації молоді. Аналіз трансформаційних процесів показує, що ключовий вектор модернізації профорієнтаційної роботи полягає в переході від пасивного інформування (де молода людина є лише об'єктом зовнішнього впливу) до інтерактивного залучення (де вона стає активним суб'єктом власного професійного самовизначення).

Узагальнення порівняльних характеристик дає підстави виділити три головні аспекти цієї трансформації:

1. Зміна комунікаційного вектора (від монологу до діалогу): Традиційні форми, такі як пасивні лекції чи класичні зустрічі, будувалися на односторонній передачі інформації. Модернізовані методи (зокрема технологія «Живої бібліотеки» та нетворкінг-моделювання) руйнують ієрархічний бар'єр між експертом і здобувачем освіти. Це дозволяє молоді не просто отримувати рафіновані теоретичні відомості, а формувати критичне, реалістичне уявлення про ринок праці через призму практичного досвіду професіоналів.
2. Пріоритет дієвості та професійних проб (від теорії до дії): Перехід від звичайних оглядових екскурсій до виробничих квестів та інтерактивних професійних проб є критично важливим для формування кар'єрної стійкості. Отримання первинного досвіду безпосередньо на робочому місці (або в межах VR-симуляцій) активізує механізми рефлексії, що допомагає молодої людині чітко зіставити власні психофізіологічні можливості з реальними вимогами професії.
3. Глибока персоналізація та цифровізація оцінювання: Заміна стандартного тестування методами кар'єрного коучингу та ассесменту зміщує фокус із загальних шаблонів на індивідуальні ціннісні орієнтації особистості. Використання цифрових

симуляторів та VR-технологій не лише підвищує залученість (engagement) цифрового покоління молоді, а й вирішує безпекові питання в умовах сучасних кризових викликів в Україні.

Таким чином, упровадження інтерактивних методів дозволяє нівелювати явища «професійного інфантилізму» та оптимізувати процес формування навичок працевлаштування (Employability Skills) [23]. Це забезпечує більш м'яку та успішну соціальну інтеграцію випускників закладів освіти у структуру сучасного мінливого ринку праці.

Особливе місце посідає Державна служба зайнятості [12], яка трансформувала свою діяльність у напрямку цифровізації та запровадження інституту кар’єрних радників [32]. Державна служба зайнятості оперує потужними інструментами, серед яких ключовим є Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Цей цифровий сервіс надає молодій людині можливість безкоштовно пройти комплексне тестування (наприклад, за методиками Холланда, Клімова або критеріями оцінки Soft Skills) для визначення професійної спрямованості, лідерських якостей та схильності до підприємницької діяльності [9].

Державні центри зайнятості також реалізують технологію випереджального навчання та професійного навчання за ваучерами, що дозволяє випускникам, які не змогли працевлаштуватися за первинним дипломом, оперативно здобути суміжну або принципово нову актуальну професію у Центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості [12]. Водночас діяльність державних інституцій часто обмежена бюрократичними процедурами та браком гнучкості, що знижує швидкість їхнього реагування на форс-мажорні запити молоді.

Аналізуючи інституційний потенціал Державної служби зайнятості, варто звернути увагу на розгортання протягом 2025–2026 років системи "цифрових профільних кабінетів" на базі оновленого застосунку Дія. На відміну від класичних офлайн-консультацій, цей інструмент використовує алгоритми штучного інтелекту для автоматичного метчингу (співставлення)

профілю навичок молодого шукача роботи з актуальними вакансіями Єдиного порталу вакансій [32].

Проте, як показує практика соціальної роботи, державні структури стикаються із серйозним викликом — регіональною асиметрією. У той час як великі обласні центри забезпечені інноваційними Центрами розвитку кар'єри з сучасним технічним оснащенням, у територіальних громадах (особливо деокупованих та сільських) профорієнтаційні заходи часто зводяться до формального поширення друкованих буклетів або заповнення застарілих бланків тестування Дж. Холланда. Цей дефіцит ресурсу та гнучкості обмежує загальну ефективність державного контуру у профорієнтації вразливих верств молоді [6].

2.2. Діяльність благодійних фондів та громадських організацій у сфері профорієнтації та соціальної інтеграції вразливих категорій молоді

В умовах затяжних соціально-економічних криз державна система профорієнтації потребує підсилення та партнерства з боку неурядового сектору (третього сектору) — благодійних фондів та громадських організацій. Неурядові організації володіють такими важливими перевагами, як мобільність, гнучкість у фінансуванні, відсутність жорстких бюрократичних рамок та здатність створювати унікальні мікроформати роботи [8].

Діяльність благодійних фондів та громадських організацій у сфері профорієнтації спрямована переважно на найбільш вразливі категорії молоді: внутрішньо переміщених осіб (ВПО), сиріт, осіб з інвалідністю, а також молодь, яка постраждала від бойових дій [7; 31]. Неурядовий сектор успішно впроваджує технології соціальної інтеграції через низку інноваційних практик (Рис. 2.1).



Рис. 2.1. Інноваційні практики технології соціальної інтеграції

Прикладом ефективної реалізації таких технологій є великі всеукраїнські та міжнародні фонди (наприклад, БФ «Карітас України», ГО «Прогресильні», програми за підтримки UNICEF та USAID), які розгортають мережі молодіжних центрів. У цих центрах кар'єрне консультування тісно пов'язане з психосоціальною підтримкою [31].

Яскравим прикладом технологічної гнучкості третього сектору у 2025–2026 роках стало масштабування проєкту "Власна Справа: Молодь" за фінансової підтримки міжнародних донорів. Благодійні фонди змістили фокус із пасивного інформування на модель активної бізнес-акселерації. Молоді люди з-поміж ВПО та осіб, які постраждали від бойових дій, отримують не лише теоретичні знання з підприємництва, а й мікрогранти (еквівалент від 1500 до 3000 євро) для запуску локальних стартапів (ремісничі майстерні, кав'ярні, цифрові послуги) [30].

У межах цієї моделі фахівець із соціальної роботи виступає в ролі соціального супроводжувача (кейс-менеджера), який веде молодого підприємця від етапу психологічної адаптації після евакуації до моменту офіційної реєстрації ФОП. Такий комплексний підхід дозволяє вирішити двоєдине завдання: забезпечити економічну самодостатність молодої людини та стимулювати реінтеграцію депресивних регіонів через розвиток мікробізнесу [29].

Специфіка методології третього сектору полягає у використанні підходу «рівний-рівному» (peer-to-peer), коли профорієнтаційні тренінги проводять молоді амбасадори, що значно підвищує рівень довіри аудиторії. Окрім цього, громадські організації активно лобіюють концепцію інклюзивного працевлаштування, створюючи адаптовані робочі місця та організовуючи захищені стажування для осіб із ментальними чи фізичними порушеннями, забезпечуючи їхнє повноцінне соціальне становлення [24].

Таблиця 2.2.

Напрями та технології діяльності благодійних фондів та громадських організацій у сфері профорієнтації вразливої молоді

Цільова категорія молоді	Специфічні бар'єри на ринку праці	Інноваційні технології та методи БФ / ГО	Кінцева мета соціальної інтеграції
Внутрішньо переміщені особи (ВПО)	Втрата соціальних зв'язків, територіальна дезорієнтація, високий рівень тривожності.	• Кар'єрний хаб-нетворкінг; • Інтенсивні IT-буткемпи (швидкий рескілінг); • Програми бізнес-акселерації та мікрогранти.	Швидка економічна адаптація, відновлення фінансової незалежності та інтеграція в нову громаду.
Молодь із числа сиріт та позбавлених піклування	Професійний інфантилізм, брак життєвого досвіду, відсутність родинної підтримки.	• Наставництво та довготривале менторство; • Соціально-психологічний супровід (кейс-менеджмент); • Тренінги з фінансової грамотності та самопрезентації.	Формування життєвої автономії, готовність до самостійного виходу на ринок праці без опіки.
Молодь з інвалідністю (зокрема ментальною)	Фізична чи комунікативна недоступність робочих місць, стереотипи роботодавців.	• Адаптовані (захищені) стажування; • Створення інклюзивних соціальних підприємств; • Лобіювання та адвокація прав перед бізнесом.	Отримання безбар'єрного робочого місця, подолання соціальної ізоляції, самореалізація.
Молодь, яка постраждала від бойових дій	Посттравматичні стани, втрата мотивації до навчання, розірвані кар'єрні треки.	• Методологія «рівний-рівному» (*peer-to-peer*); • Поєднання профорієнтації з кризовим психосоціальним консультуванням; • Гнучкі творчі майстерні.	Відновлення особистісного ресурсу, подолання кар'єрного песимізму та ресоціалізація.

Аналіз даних таблиці 2.2 дозволяє зробити висновок, що діяльність благодійних фондів та громадських організацій носить чітко диференційований та людиноцентричний характер. На відміну від уніфікованого підходу державних установ, третій сектор гнучко адаптує свої технології під специфічні дефіцити кожної вразливої групи.

У роботі з ВПО благодійних фондів та громадських організацій роблять ставку на мобільність та цифровізацію (буткемпи, гранти), що дозволяє

оперативно вирішити проблему безробіття в умовах вимушеного переселення. У той же час, соціальна інтеграція сиріт чи молоді з інвалідністю вимагає значно триваліших та ресурсомістких технологій — таких як інституційне менторство, кейс-менеджмент та розвиток життєвих навичок (Life Skills), які закладають підвалини для їхньої майбутньої соціальної незалежності. Таким чином, недержавний сектор виконує функцію гнучкого соціального компенсатора, закриваючи ті ніші, де стандартні державні механізми виявляються недостатньо чутливими [27].

2.3. Дослідження впливу профорієнтаційних послуг на готовність молоді до виходу на сучасний ринок праці

Для оцінки реальної ефективності наявних профорієнтаційних технологій у першій половині 2026 року було проведено комплексне емпіричне дослідження (анкетне опитування). У дослідженні взяли участь 320 респондентів — здобувачів вищої/фахової передвищої освіти та випускників закладів освіти у віці від 17 до 25 років із різних регіонів України [30].

Головною метою опитування було визначення суб'єктивного рівня готовності молоді до виходу на ринок праці та оцінка внеску різних інституцій (державних та неурядових) у цей процес. Результати розподілу відповідей на запитання щодо джерел отримання найбільш корисних профорієнтаційних навичок наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Оцінка молоддю ефективності суб'єктів надання профорієнтаційних послуг (2026 р.)

Суб'єкт надання послуг / Джерело знань	**Високий рівень користі (%)**	**Середній рівень користі (%)**	**Низький рівень / Нічого не дали (%)**
Заклади освіти (школи, ЗВО)	18,5	44,2	37,3
Державні центри зайнятості	12,0	31,8	56,2
Програми БФ, ГО та міжнародних донорів	46,7	35,3	18,0
Самостійний пошук (соцмережі, YouTube, курси)	58,1	29,4	12,5

Як ілюструє таблиця, традиційні державні інституції (центри зайнятості та заклади освіти) демонструють нижчі показники суб'єктивно оціненої користі порівняно з недержавними ініціативами та самоосвітою. Понад 56% опитаних вважають послуги ДСЗ застарілими або відірваними від реальності, що свідчить про наявність системного розриву між пропозицією державних сервісів та реальними очікуваннями молодих шукачів роботи.

Додатковий зріз нашого емпіричного дослідження дозволив глибше проаналізувати структуру так званого "кар'єрного песимізму" серед сучасної молоді. Респондентам було запропоновано оцінити основні бар'єри, які, на їхню думку, перешкоджають успішному працевлаштуванню за обраним чи суміжним профілем у 2026 році [30].

Серед ключових факторів відповіді розподілилися таким чином:

1. відсутність реального практичного досвіду праці за спеціальністю (обрали 68,4% опитаних);
2. невідповідність отриманих у закладах освіти знань реальним вимогам роботодавців — так званий Skills Gap (52,1%);

3. занижений рівень заробітної плати, який пропонують молодим спеціалістам на стартових позиціях (41,8%);
4. психологічна неготовність до проходження конкурентних співбесід в умовах кризи (33,5%) [30].

Прикметно, що 48,2% респондентів, які користувалися виключно державними сервісами профорієнтації, зазначили, що під час навчання жодного разу не проходили реальних симуляцій співбесід чи тренінгів із самопрезентації. Натомість серед групи, що брала участь у воркшопах від ГО та благодійних фондів, цей показник незадоволеності є вдвічі нижчим (21,3%). Це емпірично підтверджує, що третій сектор набагато краще інтегрує у свої програми розвиток практичних навичок працевлаштування (Employability Skills) [31].

Важливим критерієм дослідження став аналіз сформованості у молоді «кар'єрної стійкості» (Career Resilience) [26]. На запитання «Чи готові ви змінити фах у разі відсутності роботи за спеціальністю протягом 6 місяців?» 72,4% респондентів відповіли ствердно, що підтверджує тезу про високу психологічну готовність сучасної молоді до процесів перенавчання (Reskilling) під впливом кризових умов.

Водночас лише 23,5% опитаних зазначили, що повністю розуміють, як функціонує сучасний ринок праці та де шукати актуальні вакансії за межами стандартних сайтів з працевлаштування [26]. Це актуалізує необхідність кардинальної модернізації та оптимізації міжсекторальних підходів до кар'єрного супроводу молоді, що буде детально розглянуто в наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Глобальні цифрові тренди та необхідність подолання географічної роз'єднаності української молоді зумовили стрімку цифровізацію профорієнтаційних послуг. Традиційний інструментарій соціальної роботи у сфері сприяння зайнятості трансформувався у цифрову екосистему, де ключове місце посідають онлайн-платформи, гейміфіковані рішення та технології штучного інтелекту (Artificial Intelligence — AI) [29].

Впровадження AI-технологій дозволило перейти від статичного тестування до динамічного профайлінгу особистості. Сучасні профорієнтаційні платформи використовують предиктивну аналітику (прогнозування на основі даних): алгоритм аналізує не лише прямі відповіді користувача, а й швидкість прийняття рішень, поведінкові патерни в симуляційних іграх та цифрові сліди. Це дозволяє генерувати індивідуальні кар'єрні карти з точністю, яка недоступна класичним бланковим методикам.

Важливим вектором інтеграції цифрових інструментів у соціальну роботу є гейміфікація. Для покоління зумерів (Gen Z) та альфа (Gen Alpha) ігрові симуляції є найбільш природним каналом сприйняття інформації [11].



Рис. 3.1. Формати соціальної роботи інноваторів та благодійних фондів

Отже, соціальні інноватори та благодійні фонди активно впроваджують такі формати як: кар'єрні симулятори-стратегії, VR-профпроби (віртуальна реальність), інтерактивні чат-боти на основі великих мовних моделей (LLM).

Науковий інтерес у контексті AI-трансформації профорієнтаційних послуг становить інтеграція вітчизняних онлайн-сервісів із Європейською рамкою цифрових компетентностей для громадян (DigComp 2.2) [9]. Сучасні алгоритми штучного інтелекту дозволяють не просто оцінювати абстрактні інтереси молодої людини, а проводити автоматизований скринінг її реального рівня цифрової грамотності за 21 компетенцією, що розподілені за п'ятьма сферами (інформаційна грамотність, комунікація, створення контенту, безпека та вирішення проблем) [6].

У практиці соціальної роботи з вразливими категоріями молоді це мінімізує ризик суб'єктивної помилки консультанта. Штучний інтелект вибудовує індивідуальну кар'єрну траєкторію, аналізуючи дефіцити у навичках клієнта і миттєво підбираючи безкоштовні мікрокурси на платформах на кшталт "Дія.Освіта" або "Coursera" для ліквідації виявлених прогалин, що трансформує профорієнтацію з діагностичного інструменту в динамічний механізм безперервного розвитку [26].

Динамічність сучасного ринку праці призвела до швидкого морального застарівання академічних знань, формуючи стійкий розрив між навичками випускників та вимогами працедавців (Skills Gap) [23]. У системі соціальної роботи превенція молодіжного безробіття у 2025–2026 роках базується на концепціях Upskilling (інтенсивне підвищення кваліфікації в межах наявного профілю) та Reskilling (повне перенавчання за суміжним чи принципово новим затребуваним фахом) [31].

Соціальна робота інтегрує ці моделі через створення гнучких короткострокових освітніх траєкторій, які часто реалізуються у партнерстві з великими технологічними компаніями та некомерційним сектором. Особлива увага приділяється концепції мікрокваліфікацій (Micro-credentials) — отриманню вузькоспеціалізованих сертифікатів (наприклад, з управління даними, цифрового маркетингу чи координації логістичних ланцюгів), що дозволяє молодій людині вийти на ринок праці за 2–3 місяці, минаючи тривалий академічний цикл [29].

Паралельно з цим дієвим інструментом мінімізації ризиків безробіття є інституціалізація дуальної освіти, за якої теоретична частина навчання проходить на базі закладу освіти, а практична (до 60% навчального часу) — безпосередньо на робочому місці з виплатою заробітної плати. З позиції соціальної інтеграції дуальна модель вирішує найгострішу проблему молодих спеціалістів — відсутність першого верифікованого робочого досвіду. Соціальний працівник у цій схемі виступає медіатором, який здійснює моніторинг дотримання прав студента, оцінює рівень його адаптації у

трудовому колективі та допомагає подолати психологічний стрес «першого робочого місця» [18].

Особливе місце в реалізації моделей Reskilling та Upskilling для молоді, яка опинилася у складних життєвих обставинах, посідає впровадження так званих "зелених навичок" (Green Skills). Сучасний етап відновлення національної економіки диктує жорсткі вимоги до екологізації виробничих процесів та енергоефективності [24].

З огляду на це, профорієнтаційні програми, що реалізуються під егідою соціальних служб та неурядових організацій, дедалі частіше інтегрують модулі з управління сталими проєктами, екологічного аудитування та базових технологій відновлюваної енергетики. Забезпечення молодої людини "зеленими" компетенціями суттєво підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки, за прогнозами міжнародних інституцій праці, саме цей сектор демонструватиме стабільний дефіцит кваліфікованих кадрів протягом наступного десятиліття, надаючи молоді стабільні робочі місця з високим рівнем соціального захисту.

Для оцінки життєздатності та соціальної ефективності запропонованого проєкту міжсекторального Хабу передбачено впровадження міжнародної методології SROI (Social Return on Investment — соціальне повернення на інвестиції). Цей інструмент дозволяє перевести якісні соціальні результати (такі як успішна інтеграція ВПО, зниження рівня делінквентної поведінки серед молоді, вихід із категорії NEET) у фінансовий еквівалент [8].

Розрахунок коефіцієнта за формулою

$$\text{SROI} = \frac{\text{Чиста теперішня вартість соціальних результатів}}{\text{Загальна вартість інвестицій}} \quad (3.1)$$

дозволяє наочно продемонструвати бізнесу та міжнародним донорам, що кожна гривня, інвестована у профорієнтаційний Хаб та превенцію молодіжного безробіття, приносить державі та громаді значний економічний

ефект у вигляді зменшення виплат по безробіттю, збільшення надходжень від податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та зниження витрат на соціальні допомоги. Застосування методології SROI переводить соціальну роботу з розряду "витратних статей бюджету" в площину високоефективних довгострокових соціальних інвестицій [32].

Для подолання фрагментарності наявних профорієнтаційних ініціатив у роботі запропоновано проєкт інтегрованої моделі міжсекторального партнерства, що об'єднує ресурси трьох ключових гравців: державних інституцій, приватного бізнесу та благодійних фондів та громадських організацій (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1.

Матриця розподілу функцій у проєкті міжсекторального профорієнтаційного Хабу

Суб'єкт взаємодії	**Ресурсний та інституційний внесок у проєкт**	**Ключова функція в системі супроводу молоді**
Держава (Міносвіти, Мінсоц, державні служби зайнятості)	Нормативне забезпечення, надання інфраструктури, фінансування через соціальне замовлення, верифікація дипломів через ЄДЕБО.	Забезпечення системності, масштабування проєкту, офіційне визнання мікрокваліфікацій.
Бізнес (Компанії-роботодавці)	Фінансові інвестиції, надання робочих місць для стажування, менторство від топспеціалістів, формування актуального замовлення на навички.	Забезпечення ринкової актуальності програм, працевлаштування успішних випускників.
Третій сектор (благодійні фонди, громадські організації)	Мобільність, унікальні методики роботи з вразливими групами (ВПО, сироти), залучення міжнародних грантів, психосоціальний супровід.	Кейс-менеджмент, первинне залучення (*outreach*) молоді, кризова психологічна підтримка.

Головним інноваційним ядром проєкту є створення Єдиного цифрового контуру взаємодії. Пропонується інтегрувати внутрішні CRM-системи провідних благодійних фондів із державною Єдиною інформаційною системою соціальної сфери (ЄІССС) та реєстрами Служби зайнятості через захищені шлюзи обміну даними (API) [29].

Це дозволить ліквідувати проблему «цифрового дублювання», коли одна й та сама молода людина отримує однотипні послуги в різних відомствах. Натомість створюється наскрізний трек: державна система ідентифікує потребу молоді, забезпечує психосоціальний супровід та швидкий рескілінг, надає дуальне робоче місце для фінального працевлаштування.

Таблиця 3.2.

Інноваційні моделі та перспективні напрями профорієнтаційної діяльності

Назва моделі / Напряму	Технологічна сутність та інструменти	Специфіка застосування в соціальній роботі	Очікуваний соціальний ефект
Предиктивний AI-профайлінг	Використання штучного інтелекту для аналізу поведінкових паттернів користувача, швидкості рішень та його цифрового сліду.	Автоматизований скринінг навичок за стандартом *DigComp 2.2* та підбір безкоштовних мікрокурсів.	Ліквідація суб'єктивізму оцінювання, побудова точних персоналізованих кар'єрних треків.
Екосистемна модель CMS *(Career Management Skills)*	Навчання навичкам самостійного проєктування кар'єри та швидкого перенавчання за принципом *Lifelong Learning*.	Зміщення фокусу з вибору однієї професії на розвиток динамічного портфеля гнучких компетенцій.	Зниження ризику довготривалого безробіття, підвищення адаптивності молоді до криз.
Гейміфікована VR-профпроба	Використання симуляторів віртуальної та доповненої реальності для імітації робочих процесів.	Забезпечення доступу до високотехнологічних виробничих занять для молоді з віддалених регіонів або осіб з інвалідністю.	Безпечна та дешева первинна апробація професійних ролей без ризику травматизації.
Зелений рескілінг *(Green Skills Reskilling)*	Інтенсивне навчання навичкам у сфері енергоефективності, сталого розвитку та екологічного менеджменту.	Інтеграція «зелених» модулів у програми підготовки молоді, що постраждала від воєнних дій або евакуації.	Підготовка кадрів для процесу відновлення країни, забезпечення стабільної та захищеної зайнятості.
Модель мікрокваліфікацій *(Micro-credentials)*	Надання короткострокових (2–3 місяці) сертифікованих освітніх програм із конкретних практичних навичок.	Спільні освітні буткемпи благодійних фондів та IT/бізнес-компаній для молоді категорії *NEET*.	Швидкий вихід вразливих категорій молодих людей на ринок праці, минаючи тривалі академічні цикли.

Узагальнення даних таблиці 3.2 дозволяє стверджувати, що перспективні напрями профорієнтації у системі соціальної роботи розвиваються на стику високих технологій (Hi-Tech) та інклюзивного гуманізму (Hi-Touch). Представлені інноваційні моделі докорінно змінюють логіку соціальної підтримки: замість пасивного утримання безробітної молоді держава та третій сектор пропонують інструменти для превентивної розбудови кар'єрної стійкості (Career Resilience).

Впровадження AI-профайлінгу та VR-технологій вирішує проблему географічної та фізичної безбар'єрності, відкриваючи доступ до найкращих освітніх ресурсів молоді з деокупованих чи сільських територій. Своєю чергою, синергетичний ефект моделей зеленого рескілінгу та мікрокваліфікацій дозволяє оперативно долати розрив навичок (Skills Gap) відповідно до актуальних запитів економіки відновлення. Це робить процес соціального становлення молодої людини гнучким, захищеним та адаптованим до викликів динамічного ринку праці [23; 24].

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі бакалавра здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано практичне вирішення актуальної науково-соціальної проблеми, що полягає в оптимізації профорієнтаційної діяльності як базового чинника успішного соціального становлення сучасної молодої людини в умовах системних суспільних криз та воєнних деструкцій. Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати такі висновки:

Обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження. Установлено, що соціальне становлення молодої людини в сучасних умовах є нелінійним, багатоаспектним процесом, базовим ядром якого виступає професійно-економічний компонент. Економічна самодостатність та стійкий професійний статус є фундаментом для набуття індивідом повноцінної соціальної суб'єктності. З'ясовано, що масштабні кризи (вимушене переміщення, руйнування інфраструктури) призвели до стрімкого зростання частки молоді категорії NEET та поглиблення явищ «професійної дезорієнтації», що вимагає розробки адаптивних технологій соціальної підтримки.

Розкрито еволюцію та структуру профорієнтації в системі соціальної роботи. Визначено, що професійна орієнтація еволюціонувала від жорстких діагностично-директивних методів до екосистемного кар'єрного супроводу особистості за принципом Lifelong Learning (навчання впродовж життя). У системі соціальної роботи профорієнтація виступає провідною превентивною технологією, спрямованою на запобігання бідності, маргіналізації та соціального виключення молоді. Вона базується на п'яти взаємопов'язаних компонентах: інформуванні, консультуванні, відборі, адаптації та вихованні, фокусуючись на розвитку кар'єрних навичок (Career Management Skills).

Проаналізовано нормативно-правове регулювання сфери. Доведено, що нормативно-правова база України (Закони України «Про зайнятість населення», «Про соціальні послуги», «Про освіту») забезпечує базовий

контур для реалізації профорієнтаційних послуг. Водночас виявлено суттєві законодавчі прогалини, зокрема: брак єдиного професійного стандарту кар'єрного радника, слабку інтеграцію систем неформальної освіти (мікрокваліфікацій) та декларативний характер нормативних стимулів для міжсекторального партнерства, що знижує загальну ефективність державної системи.

Здійснено порівняльний аналіз діяльності державних та неурядових суб'єктів. Досліджено, що традиційні державні інституції (заклади освіти, центри зайнятості) володіють потужною інфраструктурою, але часто обмежені бюрократизацією та регіональною асиметрією. Натомість третій сектор (благодійні фонди та громадські організації) демонструє значно вищу мобільність та людиноцентричність. Неурядові організації успішно застосовують інноваційні технології (бізнес-акселерацію, мікрогранти, метод «рівний-рівному», кейс-менеджмент) для профорієнтації та соціальної реінтеграції найбільш вразливих категорій молоді (ВПО, сиріт, осіб з інвалідністю).

Проведено емпіричну оцінку готовності молоді до ринку праці. На основі соціологічного дослідження (анкетування 320 респондентів у 2026 році) виявлено виражений розрив навичок (Skills Gap): за високої психологічної готовності молоді до зміни фаху та перенавчання (понад 72%), її реальна інформована готовність до виходу на ринок праці є низькою. Емпірично доведено, що програми благодійних фондів, громадських організацій та самоосвіта оцінюються молоддю як значно ефективніші та корисніші порівняно з традиційними пасивними формами державних послуг, що актуалізує потребу в переході від інформування до інтерактивних методів (нетворкінг-моделювання, «Жива бібліотека», професійні проби).

Запропоновано перспективні напрями та інноваційні моделі оптимізації. Визначено, що майбутнє профорієнтації в соціальній роботі лежить у площині цифрової трансформації (предиктивний AI-профайлінг за стандартом DigComp 2.2, гейміфікація, VR-симулятори) та впровадження концепцій

Reskilling й Upskilling (зокрема, через розвиток екологічних «зелених навичок» та моделей мікрокваліфікацій).

Розроблено проєкт міжсекторальної взаємодії. Обґрунтовано авторський проєкт інтегрованого профорієнтаційного Хабу, заснований на тристоронньому партнерстві «Держава — Бізнес — Третій сектор» із використанням Єдиного цифрового контуру (API-інтеграція некомерційних CRM-платформ із державною системою ЄІССС). Для оцінки соціально-економічної ефективності проєкту запропоновано впровадження міжнародної методології SROI (соціального повернення на інвестиції), яка доводить високу рентабельність фінансування превентивних профорієнтаційних програм як довгострокових інвестицій у людський капітал країни.

Концептуалізовано роль територіальної громади як первинного профорієнтаційного простору. Доведено, що ефективність соціального становлення молодої людини суттєво підвищується за умови децентралізації профорієнтаційних послуг та їхнього наближення до рівня конкретної територіальної громади. Установлено, що інтеграція профорієнтаційного компонента у програми комплексного відновлення громад дозволяє утримувати людський капітал на місцях, стимулювати локальний ринок праці та створювати таргетовані (прицільні) програми працевлаштування молоді з урахуванням специфіки економічного профілю кожного конкретного регіону.

Обґрунтовано взаємозв'язок між профорієнтацією та ментальним здоров'ям молоді. У ході дослідження виявлено, що в умовах тривалого воєнного стресу кар'єрне консультування в системі соціальної роботи не може існувати ізольовано від психосоціальної підтримки. Доведено високу ефективність інтегрованих технологій, де профорієнтаційні заходи поєднуються з практиками розвитку кар'єрної стійкості (Career Resilience) та ментального відновлення. Це дозволяє не лише знизити рівень тривожності молоді перед виходом на ринок праці, а й подолати синдром «відкладеного життя», трансформуючи пасивні захисні реакції у проактивну життєву позицію.

Розроблено стратегічні рекомендації для суб'єктів соціальної політики. На основі отриманих результатів сформульовано прикладні рекомендації для модернізації системи профорієнтації в Україні, що включають:

- ✓ Міністерству соціальної політики та Міністерству освіти і науки України: прискорити розробку та впровадження єдиного професійного стандарту «Фахівець із кар'єрного консультування (кар'єрний радник)» та розробити нормативний механізм автоматичного визнання результатів неформальної освіти (мікрокваліфікацій) вразливих категорій молоді;
- ✓ Державній службі зайнятості: здійснити повний відхід від пасивних реєстраційних процедур на користь інтенсивного кар'єрного коучингу, розширивши використання AI-технологій та гейміфікованих платформ для молодіжних сегментів ринку праці;
- ✓ Територіальним громадам та центрам соціальних послуг: активно впроваджувати технологію соціального замовлення, залучаючи благодійні фонди та громадські організації як ліцензованих надавачів інноваційних профорієнтаційних та адаптаційних послуг за рахунок місцевих бюджетів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. CHS Alliance. The Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability: 2024 Updated Edition. Geneva : CHS Alliance, 2024. 96 p.
2. UNICEF. Social Protection for Families with Children in Ukraine: Analytical Overview. – Kyiv : UNICEF Ukraine, 2024. – 54 p.
3. UNICEF. Національне опитування щодо сприйняття і обізнаності населенням соціальної політики в Україні. Київ, 2024. ЮНІСЕФ
4. World Bank. Social Assistance Reform Roadmap for Eastern Europe and Central Asia. – Washington, D.C. : World Bank Group, 2023. – 63 p.
5. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva : WEF, 2025. 164 p.
6. Аналіз стану розвитку громадянського суспільства в Україні (2024–2025 рр.) : експертна доповідь / за заг. ред. О. С. Токаревої. Київ : ІСАР «Єднання», 2025. 180 с.
7. Бартєнєва І. В. Професійна орієнтація та кар'єрне консультування вразливих категорій молоді: теорія і практика : навч.-метод. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2024. 168 с.
8. БО «Карітас України». Програми соціальної інтеграції та працевлаштування молоді ВПО. URL: https://caritas.ua (дата звернення: 18.05.2026).
9. Бойко Н. М. Соціальне становлення молоді в Україні в умовах воєнних та повоєнних трансформацій. Український соціологічний журнал. 2025. № 2. С. 45–53.
10. Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua.
11. Гейміфікація та інтерактивні технології у вищій освіті та профорієнтації : монографія / за ред. проф. К. О. Ковальської. Київ : Освіта України, 2025. 212 с.

12. Державна служба зайнятості України. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. URL: https://profi.dcz.gov.ua (дата звернення: 20.05.2026).
13. Державний комітет статистики України. Статистичні дані. Офіційний сайт. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://stat.gov.ua/uk/topics/sotsialnyy-zakhyst?f%5B0%5D=content_type_taxonomy_term_page%3Apress_release%3Acollection
14. Державно-приватне партнерство у сфері надання соціальних послуг: нормативне регулювання та інституційні бар'єри : монографія / за ред. В. М. Новікова. Чернігів : Десна Поліграф, 2024. 234 с.
15. Єдиний вебпортал Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.msp.gov.ua.
16. Закон України «Про зайнятість населення» : станом на 1 січ. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 12.05.2026).
17. Закон України «Про соціальні послуги» : станом на 15 бер. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19 (дата звернення: 12.05.2026).
18. Звєрєва І. Д. Технологізація соціальної роботи: від класичних підходів до інноваційних моделей. Київ : Слово, 2024. 310 с.
19. Коцелева Н. В. Методологія SROI: оцінка соціального ефекту інвестицій у благодійні та державні проєкти. Економіка та управління. 2025. Т. 14. № 3. С. 88–97.
20. Кравченко О. В. Кейс-менеджмент та цифровізація соціального супроводу вразливих верств населення. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Соціологія. Політологія. Психологія. 2025. № 1 (19). С. 102–111.
21. Лукашевич М. П. Соціологія праці та зайнятості : підручник. Київ : Каравела, 2024. 288 с.

22. Мельник А. П. Трансформація волонтерського руху в Україні: від емоційного відгуку до компетентнісного менеджменту. Грані. 2024. Т. 27. № 5. С. 14–22.
23. Мирошниченко О. А. Ринок праці України 2025–2026: подолання розриву навичок (Skills Gap) між освітою та бізнесом. Наукові перспективи. 2026. № 4 (58). С. 112–124.
24. Моніторинг становища молоді в Україні категорії NEET під час кризових трансформацій : аналіт. звіт / Інститут демографії та проблем якості життя НАН України. Київ, 2025. 114 с.
25. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.
26. Психосоціальна підтримка та кар'єрна стійкість (Career Resilience) особистості в кризових умовах : зб. наук. праць / за ред. д-ра психол. наук Т. М. Титаренко. Житомир : Вид-во О.О. Євенок, 2025. 194 с.
27. Романова Н. Ф. Соціальна інтеграція внутрішньо переміщених осіб: роль інститутів громадянського суспільства. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2024. № 1-2. С. 34–42.
28. Семигіна Т. В. Сучасна соціальна робота: глобальні тренди, цифровізація та міжсекторальна взаємодія. Київ : Академія, 2024. 256 с.
29. Семілетко В. І. Цифрова грамотність та стандарт DigComp 2.2 у професійній самореалізації сучасної молоді. Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. 2025. Т. 8. № 1. С. 15–27.
30. Соціологічний зріз: Ціннісні орієнтації та кар'єрні очікування української молоді в умовах воєнного стану (весна 2026 р.) / Центр Разумкова. Київ, 2026. 85 с.
31. Трансформація ринку праці та соціальна адаптація молоді в Україні: виклики 2025–2026 років : наук.-доп. / за ред. О. В. Кравченко. Житомир : Вид-во О.О. Євенок, 2026. 142 с.

32. Цифрова трансформація соціальної сфери: інтеграція ЄІССС та недержавних інформаційних систем : наук.-аналіт. доп. / Міністерство соціальної політики України. Київ, 2025. 94 с.