

КАР'ЄРНА ЕКОСИСТЕМА УНІВЕРСИТЕТІВ США У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДОСТУПНОСТІ КАР'ЄРНОЇ ПІДТРИМКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Марія Братко

<https://orcid.org/0000-0001-7162-2841>,

Роман Шкурат

<https://orcid.org/0009-0001-5297-2552>

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

У статті обґрунтовано екосистемний підхід до аналізу кар'єрної підтримки у вищій освіті та уточнено зміст поняття «кар'єрна екосистема університету». Охарактеризовано структурні компоненти й механізми забезпечення доступності кар'єрної підтримки здобувачів освіти на матеріалі університетів США. Застосовано аналіз наукових і нормативних джерел, контент-аналіз відкритих матеріалів кар'єрних центрів та аналітичне узагальнення. Виокремлено п'ять компонентів екосистеми (здобувач, кар'єрний сервіс, цифрова інфраструктура, освітнє середовище, роботодавці) і чотири механізми доступності (інформаційний, організаційний, цифровий, соціально-партнерський). Показано системоутворювальну роль персоналізації й окреслено можливості використання досвіду США в українських ЗВО.

Ключові слова: кар'єрна екосистема університету; університети США; кар'єрна підтримка; доступність; персоналізація; кар'єрна готовність; здобувачі освіти.

Bratko Mariia, Shkurat Roman. The career ecosystem of U.S. universities in ensuring accessible career support for students.

This article substantiates an ecosystem approach to analysing career support in higher education and clarifies the concept of a university career ecosystem. The study aims to describe its structural components and to identify the mechanisms through which U.S. universities ensure the accessibility of career support for students. The methodology combines analysis of scholarly and policy sources with content analysis of publicly available materials from university career centres. A purposive set of cases (Pennsylvania State University, Purdue University, University of California, Berkeley, and Florida State University) illustrates different institutional configurations and supports analytical generalisation. The findings show that a university career ecosystem is a coherent system of actors, institutional units, digital resources and partnership practices that together create conditions for students' career readiness and access to support. Five core components are identified: the student (needs, intentions, competencies and career identity); the career service as an integrating coordinator; digital infrastructure (platforms and tools for personalised communication); the educational environment (curricula and experiential learning); and employers/the labour market (internships, job shadowing, mentoring and networking). Accessibility is operationalised through four interrelated mechanisms: informational, organisational, digital and social-partnership. Personalisation is interpreted as a system-forming principle that aligns an individual student profile with relevant services, learning opportunities and labour-market connections, rather than as a purely algorithmic function. The article outlines implications for Ukrainian universities, emphasising the transition from isolated career counselling initiatives to an ecosystem model based on cross-unit coordination, digital support and sustainable partnerships with employers and alumni.

Keywords: university careereco system; U.S. universities; career support; accessibility; personalization; career readiness; students.

Постановка проблеми. У сучасних дискусіях про вищу освіту університет дедалі частіше оцінюють через мову ефективності, конкурентоспроможності та швидкої віддачі. Проте, як переконливо показує С. Колліні (S. Collini) у книжці «Для чого потрібні університети?» (What Are Universities For?), університет не можна зводити лише до інструмента економічного зростання чи підготовки кадрів для ринку праці. Університет – це простір творення й передавання знання, розвитку критичного мислення, підтримки інтелектуального пошуку та служіння суспільному благу (Collini, 2012). Отже, широка

освітня місія університету та практичні вимоги задоволення потреб ринку праці, визначають умови, в яких функціонують університетські кар'єрні центри.

Досвід університетів США є цінним з огляду на тривалу історію становлення і розвитку кар'єрних сервісів. Сьогодні кар'єрна підтримка здобувачів освіти під час навчання у закладі вищої освіти виходить за межі допоміжної сервісної функції, яка реалізується через сукупність окремих консультацій, ярмарків вакансій чи тренінгів і набуває ознак системно організованого процесу, який інтегрований в освітнє середовище університету. Саме тому її

дослідження доцільно здійснювати на засадах концепту кар'єрної екосистеми університету, який дає змогу аналізувати кар'єрну підтримку не як ізольовану діяльність окремого кар'єрного центру, а як сукупність узгоджених практик і ресурсів, що забезпечують її доступність для різних груп здобувачів освіти. Такий підхід до дослідження передбачає визначення структурних компонентів цієї системи та механізмів, за допомогою яких вона забезпечує доступність кар'єрної підтримки для здобувачів освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що дослідження проблематики кар'єрної підтримки у вищій освіті в англomовному науковому дискурсі здійснюється за кількома дослідницькими вимірами.

Теоретичне підґрунтя проблематики складають праці з теорії кар'єрного розвитку та кар'єрного консультування, у яких кар'єра розглядається як результат взаємодії індивідуальних характеристик особистості й соціального контексту (Brown & Lent, 2013; Patton & McMahon, 2014; Brewer, 2018). У сучасному науковому дискурсі ця оптика доповнюється категорією «здатність до працевлаштування» (employability), що інтерпретується як багатовимірна здатність випускника до професійної самореалізації в умовах мінливого ринку праці (Römgens, Scoupe & Beausaert, 2020). У такому контексті кар'єрна підтримка постає не як окрема послуга, а як елемент ширшої системи переходу від освіти до професійної діяльності. Окремий напрям становлять дослідження, присвячені інституційному розвитку кар'єрних сервісів у закладах вищої освіти. Зокрема, досліджується їхній сучасний стан і перспективи розвитку (Garis, Reardon & Lenz, 2012); розглядаються перспективи їхньої співпраці та взаємодії з роботодавцями (McGrath, 2003); вони осмислюються як компонент комплексної системи підтримки здобувачів освіти, який надає послуги розвитку кар'єри та працевлаштування (Manlagaylay, 2022); здійснюється підтримка іноземних здобувачів освіти (Jiang, 2024), що є особливо важливим для розуміння доступності таких сервісів для різних цільових груп здобувачів освіти. Окремі наукові доробки акцентують увагу на цифровій трансформації праці та освітніх сервісів (Nagel, 2020), а також якості впровадження кар'єрної підтримки в університетському освітньому середовищі (Izzicupo et al., 2022).

На рівні міжнародних аналітичних і нормативних документів кар'єрна підтримка дедалі виразніше розглядається як складник політики навчання упродовж життя (lifelong learning), соціальної інклюзії та стійкості освітніх

систем (UNESCO et al., 2021). Це відображено в аналітичних матеріалах Європейського фонду освіти (European Training Foundation) і професійних стандартах для університетських кар'єрних сервісів, запропонованих Національною асоціацією коледжів і роботодавців (National Association of Colleges and Employers – NACE) (European Training Foundation, 2024; National Association of Colleges and Employers, 2019). Важливим підґрунтям дослідження є також праці про кар'єрну готовність (career readiness) та компетентнісні рамки. Зокрема, рамка NACE (2024) визначає цей феномен як основу демонстрації ключових компетентностей, необхідних для професійної успішності й довготривалого управління професійним розвитком. Ширший контекст формування кар'єрної готовності розкривається через концепт капіталу випускників (graduate capital), що охоплює людські, соціальні, культурні, психологічні та ідентифікаційні ресурси молодого фахівця (Tomlinson, 2017). Водночас важливу роль у підвищенні усвідомленої здатності студентів до працевлаштування відіграють кар'єрний самоменеджмент і практичний досвід (Jackson & Wilton, 2017).

Окремий напрям сучасних досліджень пов'язаний з інтеграцією формування кар'єрної готовності в освітній процес через навчання на основі досвіду та високоефективних освітніх практик. У спільному звіті NACE, AAC & U та SEE (2025) наголошено, що взаємозв'язок кар'єрної підготовки, практичного досвіду й залучення стейкхолдерів доцільно розглядати як екосистему, а не як сукупність розрізнених заходів. Водночас у дослідженнях недостатньо уточнено, яким чином така екосистема забезпечує доступність кар'єрної підтримки для здобувачів освіти, що й зумовлює потребу подальшого аналізу.

У вітчизняному дослідницькому полі є нечисленні дослідження студентських сервісів в університетах США (Козьменко, 2019; Братко, 2022; Цимбалюк, 2023; Литовченко, Лавриш, Чугай & Зеліковська, 2024; Братко & Шкурат, 2024; Братко & Хоружа, 2025; Лобанов, 2025). У межах цих наукових розвідок реалізується, переважно, інституційний підхід, який визначає розгляд кар'єрних центрів як самостійної соціальної структури, що поєднує університет, ринок праці, молодь і громадянське суспільство. Дослідник Д. Лобанов пропонує розглядати розвиток таких осередків як багаторівневу систему, інтегровану в контекст державної політики, університетського врядування та індивідуальних професійних траєкторій. Також він акцентує на персоналізованій підтримці

студентів, цифрових рішеннях, безперервному моніторингу, мультифакторній взаємодії та стратегічному управлінні (Лобанов, 2025). Звернемо увагу, що така логіка є продуктивною для аналізу кар'єрної екосистеми університетів США.

Отже, попри достатню розробленість проблеми кар'єрного розвитку, готовності до працевлаштування та функціонування кар'єрних сервісів, недостатньо досліджено кар'єрну екосистему університету як цілісну систему взаємодії її ключових суб'єктів і ресурсів, що й визначає дослідницький фокус статті.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в характеристиці структурних компонентів кар'єрної екосистеми університетів США та виявленні механізмів забезпечення доступності професійного супроводу для здобувачів освіти. Для реалізації цієї мети передбачено: проаналізувати успішні кейси кар'єрної підтримки в університетах США; уточнити зміст поняття «кар'єрна екосистема університету»; виокремити базові структурні компоненти цієї системи; визначити механізми забезпечення кар'єрної підтримки; окреслити потенціал використання закордонного досвіду в українських закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для емпіричної конкретизації поняття кар'єрної екосистеми університету застосовано цілеспрямований відбір кейсів (purposive sampling). До аналізу включено університети США, кар'єрні сервіси яких репрезентують екосистемну модель підтримки та мають достатньо публічно доступної офіційної інформації про структуру, послуги, цифрові інструменти й партнерства. Відбір здійснювався за критеріями: розгалуженість системи підтримки та множинність точок входу; інтеграція кар'єрного сервісу з академічними підрозділами і студентською інфраструктурою; використання цифрових платформ, що масштабують доступність; інституціоналізована взаємодія з роботодавцями та/або випускниками; наявність програм, які дозволяють простежити персоналізацію й доступність для різних груп студентів. Обрані кейси розглядаються як ілюстративні приклади для аналітичного узагальнення, а не як репрезентативна вибірка.

У межах нашого дослідження показовим є приклад Пенсильванського державного університету (Pennsylvania State University, <https://surl.li/cxuunx>), де кар'єрна підтримка організована як розподілена система взаємодії університетських кар'єрних сервісів (Career Services) та кар'єрних офісів академічних коледжів. Загальноуніверситетський підрозділ забезпечує консультації й коучингову підтримку

з питань вибору або зміни спеціальності, планування кар'єрної траєкторії, підготовки резюме і мотиваційних листів, пошуку стажувань і роботи, підготовки до ярмарків кар'єри, а також вступу до аспірантури чи бізнес-школи. Цю систему доповнюють інструменти самооцінювання і планування кар'єри («Career Readiness Inventory», «Focus 2») та цифровий портал «Nittany Lion Careers», через який студенти отримують доступ до вакансій, стажувань і співбесід на кампусі. Важливо, що кар'єрні сервіси працюють у партнерстві не лише з коледжанськими офісами, а й зі Службою кар'єри випускників (Alumni Career Services), студентськими організаціями та іншими підрозділами: проводять воркшопи для академічних груп, скеровують міжнародних студентів до відповідних ресурсів, залучають випускників-наставників (alumnimentors) і підтримують Банк професійного одягу (Professional Attire Closet) у взаємодії зі студентським самоврядуванням та університетськими структурами.

Сутнісні риси моделі кар'єрної підтримки здобувачів освіти в Пенсильванському державному університеті дозволяють її ідентифікувати як розподілену (мережеву) модель, в якій загально університетські кар'єрні сервіси задають спільні стандарти, інструменти й «рамку» підтримки, кар'єрні офіси на рівні академічних коледжів забезпечують її предметну близькість до конкретних освітніх програм, а цілісність підтримує цифровий портал.

Не менш показовим є досвід Університету Пердью (Purdue University, <https://www.purdue.edu/>), де Центр кар'єрних можливостей (Center for Career Opportunities) поєднує індивідуальне консультування, цифрові сервіси, роботу з роботодавцями та взаємодію з іншими університетськими структурами. Для студентів і випускників центр забезпечує доступ до MyCCO і Порталу кар'єрних досліджень (Career Research Portal), а також до зустрічей з роботодавцями, співбесід, ярмарків кар'єри, інформаційних сесій і воркшопів. Платформа MyCCO використовується для пошуку й подання заявок на вакансії та організації співбесід, тоді як Career Research Portal супроводжує здобувачів освіти на різних етапах пошуку професійних можливостей. Центр здійснює просвітницько-консультативну роботу у співпраці з викладачами, адміністраторами, студентськими організаціями й резидентськими спільнотами: на запит проводить презентації та майстер-класи, надає матеріали для інтеграції в «Bright Space» (систему управління навчанням) і взаємодіє з допрофесійним консультуванням (pre-professional advising), пов'язуючи кар'єрну

підтримку з освітньо-професійним самовизначенням студентів. Співпраця з роботодавцями інституціоналізована через програму «Fast Track Partners», у межах якої компанії інвестують у партнерство з університетом, розширення можливостей працевлаштування та підтримку ресурсів центру. Персоналізація підтримки виявляється у диференціації форматів для різних груп здобувачів освіти, зокрема міжнародних студентів, для яких передбачено спеціалізовані ресурси з пошуку роботи у США, швидкі онлайн-зустрічі (quick chat appointments), перегляд профілю в LinkedIn, допомогу зі створенням резюме та навігацію щодо ярмарків, інформаційних сесій і платформи MySSO.

Можемо зробити висновок, що для Університету Пердью характерною є «хабова» модель, у якій Центр кар'єрних можливостей виступає центральним вузлом координації кар'єрної підтримки, поєднуючи індивідуальне консультування, події, рекрутинг і взаємодію з роботодавцями. Ця модель підсилюється цифровими платформами та довготривалими програмами співпраці з роботодавцями.

Ще виразніше екосистемний вимір кар'єрної підтримки простежується в Каліфорнійському університеті в Берклі (University of California, Berkeley, <https://www.berkeley.edu/>), де Центр кар'єрної взаємодії Берклі (Berkeley Career Engagement) функціонує не лише як підрозділ консультування, а як платформа кар'єрної освіти та залучення (career education and engagement). Для здобувачів освіти доступні консультації з фахівцями та консультантами-ровесниками (peer advisors) у форматі запланованих зустрічей (scheduled appointments) і консультацій без попереднього запису (drop-ins) – очно, телефоном або через відеозв'язок; цифрову навігацію забезпечує платформа «Handshake».

Послуги центру охоплюють самооцінювання й кар'єрне дослідження, ресурси для співвіднесення спеціальності з професійною траєкторією, підтримку у пошуку стажувань (зокрема мікростажувань), можливості зарахування стажування в освітню програму, вивчення роботодавців, професійні фотосесії та цифрові ресурси підготовки до співбесід і віртуального ознайомлення з професійними завданнями. Центр координує співбесіди на кампусі для здобувачів бакалаврату, магістерського та докторського рівнів і співпрацює з викладачами та працівниками університету, надаючи їм матеріали та доступ до «Handshake» для супроводу студентів у питаннях вакансій, співбесід, ярмарків кар'єри й освітньо-професійних можливостей. Важливими для доступності є партнерство з роботодавцями через

програму «Berkeley Circle» та взаємодія з організаціями, що підтримують недостатньо представлені групи студентів (underrepresented students), зокрема у форматі «Сніданок з роботодавцями» (Brunch with Employers). Додатково центр співпрацює зі студентськими організаціями, допомагаючи їм проводити воркшопи, координувати ярмарки професій і поширювати події через «Handshake» та кар'єрну розсилку (Career Mail).

Отже, у Каліфорнійському університеті в Берклі простежується модель «кар'єрної взаємодії» (career engagement), у якій відповідна підтримка представлена як поєднання профільної освіти, консультування, залучення до можливостей і побудови спільнот, причому принципово важливим є акцент на справедливому доступі (equity/access) до кар'єрних сервісів. У цій логіці Центр працює як координатор взаємодії з університетськими партнерами, студентськими організаціями, що дозволяє «доналаштовувати» сервіси під різні групи здобувачів освіти та зменшувати бар'єри входу, а цифровим «каркасом» екосистеми є відповідна платформа.

Яскравим прикладом для осмислення кар'єрної екосистеми є Флоридський державний університет (Florida State University, <https://www.fsu.edu/>), де Центр кар'єри (The Career Center) функціонує у структурі Відділу студентських справ (Division of Student Affairs). Центр надає безоплатні послуги кар'єрного радництва та кар'єрного консультування (career advising and counseling) студентам, випускникам і членам місцевої громади, пропонуючи різні формати – від консультацій без попереднього запису (drop-in advising) до запланованих зустрічей та індивідуального супроводу. Екосистемний характер його діяльності виявляється у мережі кар'єрних зв'язкових (career liaisons), які працюють в академічних коледжах і департаментах, забезпечують галузеве орієнтоване консультування, очні й віртуальні консультації та дистанційний перегляд кар'єрних документів (virtual document review), інтегруючи підтримку в академічну інфраструктуру; для викладачів і працівників передбачено партнерство з кар'єрними зв'язковими для добору програм і сервісів. Цифрову основу системи становить платформа «Ноул Нетворк» (Nole Network), яка поєднує студентів і випускників із роботодавцями та програмами центру й підтримує пошук вакансій і стажувань, запис на пробні співбесіди (mock interviews) та подання на співбесіди (на кампусі й онлайн). Її доповнюють програми «Кар'єрна готовність ФСУ» (FSU Career Ready) і «Кар'єрні траєкторії та цифрові відзнаки ФСУ» (FSU Career

Pathways and Badges). Взаємодія із зовнішніми стейкхолдерами має інституціоналізований характер і реалізується через програми наставництва (Mentor FSU), професійного спостереження (FSU Shadow) та оплачуваного навчання на досвіді, не залишаючи кампус (InternFSU), а також через залучення роботодавців до пробних співбесід, презентацій та інших форматів кампусної взаємодії.

Отже, у Флоридському державному університеті кар'єрна підтримка інтегрована зі студентською інфраструктурою через Відділ студентських справ, що посилює її організаційну доступність і системність. Важливим елементом екосистеми є мережа кар'єрних зв'язкових, які працюють на рівні академічних підрозділів і забезпечують вбудованість кар'єрної підтримки в освітнє середовище. Цілісність моделі підтримують програми наставництва й навчання через досвід, що поєднують студентів із випускниками та роботодавцями, а цифрову основу взаємодії становить платформа, яка з'єднує здобувачів освіти з можливостями, роботодавцями та програмами центру, забезпечуючи персоналізований доступ до сервісів.

Наведені приклади дають підстави стверджувати, що в університетах США кар'єрний центр функціонує не як відокремлена сервісна одиниця, а як координаційне ядро ширшої кар'єрної екосистеми. У сукупності описані кейси показують, що ця екосистема може мати різну організаційну конфігурацію, проте зберігаються її стійкі ознаки: множинність точок входу до сервісів, координація між підрозділами, цифрова підтримка та партнерська взаємодія з роботодавцями й спільнотами, що разом створюють умови реальної доступності кар'єрної підтримки для різних груп здобувачів освіти.

Отже, під *кар'єрною екосистемою університету* в США пропонуємо розуміти цілісну систему взаємодії суб'єктів, інституційних структур, цифрових ресурсів і партнерських практик, у межах якої створюються умови для формування кар'єрної готовності здобувачів освіти та забезпечується доступність кар'єрної підтримки. На відміну від підходу, що обмежує кар'єрну підтримку діяльністю окремого центру, екосистемна оптика дає змогу побачити кар'єрний розвиток як результат узгодженої дії багатьох елементів університетського освітнього середовища.

До кар'єрної екосистеми університету в якості її компонентів входять:

- *здобувач освіти* з його освітніми потребами, професійними намірами, рівнем сформованості компетентностей, досвідом, ресурсами та кар'єрною ідентичністю. Індивідуальний профіль

здобувача визначає запит на підтримку, форми залучення та релевантні типи супроводу. Отже, студент у цій системі є не пасивним отримувачем послуг, а її вихідною ланкою;

- *кар'єрний сервіс університету*, який виконує інтегруючу функцію. Його роль полягає у координації траєкторій кар'єрного розвитку, поєднанні запитів студентів із ресурсами університету та зовнішніми можливостями. Через консультування, супровід, діагностику компетентностей, маршрутизацію й таргетовану комунікацію персоналізація набуває інституційно організованої форми;

- *цифрова інфраструктура*, значення якої в університетах США помітно зростає. Вона охоплює платформи запису на консультації, ведення кейсів, пошуку вакансій і стажувань, е-портфоліо, моніторингу активності та персоналізованого інформування. Саме цифрові рішення розширюють доступність підтримки незалежно від часу, місця й формату взаємодії;

- *це освітнє середовище університету*, в межах якого кар'єрна підтримка виходить за рамки сервісної логіки й інтегрується в освітній процес. Йдеться про курси, модулі, практики та проєктне навчання, у яких студенти набувають і випробовують компетентності, релевантні майбутній професійній діяльності. Зв'язок кар'єрної підтримки з освітньою програмою та високоефективними практиками забезпечує її реальну доступність, як частину звичного освітнього досвіду;

- *роботодавці та ринок праці*, участь яких реалізується через стажування, мікростажування, професійне спостереження за діяльністю фахівця, наставництво, кар'єрні події, проєктне навчання та формування професійних контактів. Така взаємодія поєднує академічний досвід із вимогами професійної діяльності й розширює соціальний та кар'єрний капітал здобувачів освіти.

Виокремлення структурних компонентів кар'єрної екосистеми дає змогу перейти до аналізу механізмів забезпечення доступності професійного супроводу. До них належать:

- *інформаційна доступність* – чітко організоване інформування про сервіси, можливості, процедури звернення, події, вакансії та партнерські програми. Вона забезпечується поєднанням вебресурсів і платформ, електронних розсилок, інформаційних кампаній, сторінок підрозділів і таргетованих повідомлень для окремих груп студентів;

- *організаційна доступність*, що передбачає множинність точок входу до системи підтримки. Здобувач освіти може долучатися до неї через консультації, кар'єрні курси, академічні служби, факультетських радників, наставницькі

програми, стажування або події роботодавців. За такої моделі підтримка розподіляється між елементами університетської інфраструктури, що особливо важливо для тих студентів, які входять до екосистеми через навчальний процес чи інші сервіси, а не через кар'єрний центр;

- *цифрова доступність*, яка передбачає не лише наявність платформ, а й сформованість умінь користуватися ними для побудови кар'єрної траєкторії. Тому значущими є цифровий супровід, навчальні матеріали, підтримка користувачів, аналітика залученості та персоналізовані рекомендації, що дозволяє масштабувати підтримку й підвищувати її адресність;

- *соціально-партнерська доступність*, тобто створення каналів взаємодії здобувачів освіти з роботодавцями, випускниками, наставниками та професійними спільнотами. Для студентів із меншим соціальним капіталом ці канали частково компенсують брак неформальних професійних зв'язків і відкривають доступ до можливостей, які інакше були б обмеженими;

- *персоналізація*, яка виконує системоутворювальну функцію, узгоджуючи індивідуальний профіль здобувача освіти з інструментами підтримки, форматами взаємодії та типами можливостей. Компетентнісна діагностика, індивідуальне консультування, таргетована комунікація, добір стажувань і мікростажувань та фіксація прогресу в е-портфоліо роблять підтримку не лише

адреснішою, а й реально доступною; водночас її результативність залежить від поєднання даних, професійного супроводу, освітнього досвіду та партнерської взаємодії з роботодавцями.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що кар'єрна підтримка в університетах США функціонує як цілісна кар'єрна екосистема, ефективність якої визначається узгодженістю компонентів і здатністю забезпечувати реальну доступність підтримки для різних груп здобувачів освіти. Вирішальними умовами виступають інтеграція кар'єрного розвитку в освітній процес і студентську інфраструктуру, множинність точок входу до сервісів, цифрова підтримка та сталі партнерства з роботодавцями й спільнотами випускників. У цій системі кар'єрний центр виконує координаційну роль, інституціоналізуючи персоналізацію через діагностику, консультування, таргетовану комунікацію та добір досвідних можливостей. Практичне значення результатів полягає в окресленні орієнтирів для українських ЗВО щодо переходу від ізольованих сервісів до екосистемної моделі кар'єрної підтримки на основі міжпідроздільної координації, цифрових рішень, інтеграції кар'єрної готовності в освітній процес і розвитку партнерств. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням індикаторів оцінювання доступності кар'єрної підтримки та аналізом можливостей адаптації екосистемних практик університетів США в українському контексті.

Список використаних джерел

- Братко М. Технології підтримки здобувачів освіти в Центрах академічного успіху в університетах США. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2022. № 38 (2). С. 6–13. DOI: <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2022.38>
- Братко М., Хоружа Л. Особливості діяльності студентських служб в університетах США. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2025. № 82 (1). С. 7–18. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2025.1.1>
- Братко М., Шкурят Р. Кар'єрні центри в університетах США: феномен, засади, функціонування. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2024. № 42 (2). С. 20–28. DOI: <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2024.423>
- Козьменко О. Досвід роботи центрів успіху студентів у США. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2019. № 93 (6). С. 139–147. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2019-93-6-139-147>
- Литовченко І., Лавриш Ю., Чугай О., Зеліковська О. Центри академічного успіху в університетах США в історичній перспективі та умовах сьогодення. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2024. Т. 12, № 3. С. 41–47. DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i3-006>
- Лобанов Д. О. Центри розвитку кар'єри університетів: міжнародний досвід, виклики й перспективи розвитку в Україні. *Габітус*. 2025. № 69 (1). С. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.6>
- Цимбалюк С. Особливості діяльності центрів академічного успіху в університетах США. *Освітологічний дискурс*. 2023. № 2 (41). С. 307–324. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2023.215>
- Brewer, A. M. *Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century*. Cham : Springer. 2018. 226 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-96956-5>
- Brown, S. D., Lent, R. W. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 2nd ed. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2013. 720 p.
- Cedefop, European Commission, European Training Foundation, International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, UNESCO. *Investing in career guidance* [Electronic resource]. 2021.
- Collini, Stefan. *What Are Universities For?* London: Penguin, 2012. 240 p.
- European Training Foundation. *Career guidance* [Electronic resource]. 2024. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/career-guidance> (дата звернення: 06.03.2026).
- Garis, J., Reardon, R. C., Lenz, J. G. Current Status and Future Development of Career Centers in the United States. *Asian Journal of Counselling*. 2012. Vol. 19, No. 1–2. P. 5–26.
- Izzicupo, P., Di Baldassarre, A., Ghinassi, B. et al. Exploring dual career quality implementation at European higher education institutions: Insights from university experts. *PLOS ONE*. 2022. Vol. 17, No. 11. Art. e0277485. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277485>

- Jiang, Y. International Graduate Students' Experiences in Using University Career Services: A Case Study of a Southern Ontario University. *Journal of Comparative & International Higher Education*. 2024. Vol. 15, Issue 5S. P. 21–27. DOI: <https://doi.org/10.64899/2151-0407.1459>
- Manlagaylay, M. P., Añar, L. E. Career Development and Job Placement Services in Higher Education Institution. *Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences*. 2022. Vol. 20, P. 101–118. DOI: <https://doi.org/10.57200/apjsbs.v20i0.302>
- McGrath, G. L. The Emergence of Career Services and Their Important Role in Working with Employers. *New Directions for Student Services*. 2002. №. 100. P. 69–85. DOI: <https://doi.org/10.1002/ss.71>
- Nagel, L. The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2020. Vol. 40, No. 9/10. P. 861–875. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0323>
- National Association of Colleges and Employers; American Association of Colleges and Universities; Society for Experiential Education. *The Integration of Career Readiness into Experiential Learning and High-Impact Practices: An Examination of Stakeholder Perspectives and Practices* [Electronic resource]. July 2025. URL: <https://naceweb.org/docs/default-source/default-document-library/2025/publication/free-report/the-integration-of-career-readiness-into-experiential-learning-and-high-impact-practices.pdf> (дата звернення: 06.03.2026).
- National Association of Colleges and Employers. The Professional Standards for College & University Career Services [Electronic resource]. 2019. URL: <https://www.naceweb.org/career-development/standards-competencies/professional-standards-for-career-services> (дата звернення: 06.03.2026).
- Patton, W., McMahon, M. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. 3rd ed. Rotterdam: Sense Publishers, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Römgens, I., Scoupe, R., Beusaert, S. Unraveling the Concept of Employability, Bringing Together Research on Employability in Higher Education and the Workplace. *Studies in Higher Education*. 2020. Vol. 45, № 12. P. 2588–2603. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- UNESCO; European Commission; Organisation for Economic Co-operation and Development; International Labour Organization; European Training Foundation; European Centre for the Development of Vocational Training. Investing in career guidance [Electronic resource]. 2021. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/202101/investing_in_career_guidance_iag_pamphlet.pdf (дата звернення: 06.03.2026).

References

- Bratko, M. V. (2022). Technologies for supporting students in academic success centers at U.S. universities. *Pedagogical Education: Theory and Practice. Psychology. Pedagogy*, 38(2), 6–13. <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2022.38>
- Bratko, M. V., & Khoruzha, L. (2025). Features of the activities of student services at U.S. universities. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, 82 (1), 7–18. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2025.1.1>
- Bratko, M. V., & Shkurat, R. S. (2024). Career centers at U.S. universities: Phenomenon, principles, and functioning. *Pedagogical Education: Theory and Practice. Psychology. Pedagogy*, 42 (2), 20–28. <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2024.423>
- Brewer, A. M. (2018). *Encountering, experiencing and shaping careers: Thinking about careers in the 21st century*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-96956-5>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cedefop, European Commission, European Training Foundation, International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, & UNESCO. (2021). *Investing in career guidance*. Retrieved from <https://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/Investing-in-Career-Guidance-2021.pdf>
- Collini, S. (2012). *What are universities for?* London: Penguin.
- European Training Foundation. (2024). Career guidance. Retrieved from <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/career-guidance>
- Garis, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2012). Current status and future development of career centers in the United States. *Asian Journal of Counselling*, 19(1–2), 5–26.
- Izzicupo, P., Di Baldassarre, A., Ghinassi, B., et al. (2022). Exploring dual career quality implementation at European higher education institutions: Insights from university experts. *PLOS ONE*, 17 (11), e0277485. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277485>
- Jiang, Y. (2024). International graduate students' experiences in using university career services: A case study of a Southern Ontario university. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 15(5S), 21–27. <https://doi.org/10.64899/2151-0407.1459>
- Kozmenko, O. (2019). Experience of student success centers in the United States. *Spirituality of Personality: Methodology, Theory and Practice*, 93(6), 139–147. <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2019-93-6-139-147>
- Lobanov, D. O. (2025). University career development centers: International experience, challenges and prospects for development in Ukraine. *Habitus*, 69 (1), 41–45. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.6>
- Lytovchenko, I., Lavrysh, Y., Chuhai, O., & Zelikovska, O. (2024). Academic success centers in U.S. universities in historical perspective and modern conditions. *Education. Innovation. Practice*, 12(3), 41–47. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i3-006>
- Manlagaylay, M. P., & Añar, L. E. (2022). Career development and job placement services in higher education institution. *Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences*, 20, 101–118. <https://doi.org/10.57200/apjsbs.v20i0.302>
- McGrath, G. L. (2002). The emergence of career services and their important role in working with employers. *New Directions for Student Services*, 100, 69–85. <https://doi.org/10.1002/ss.71>
- Nagel, L. (2020). The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9–10), 861–875. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0323>
- National Association of Colleges and Employers. (2019). *The professional standards for college & university career services*. Retrieved from <https://www.naceweb.org/career-development/standards-competencies/professional-standards-for-career-services>
- National Association of Colleges and Employers, American Association of Colleges and Universities, & Society for Experiential Education. (2025). *The integration of career readiness into experiential learning and high-impact practices: An examination of stakeholder perspectives and practices*. Retrieved from <https://naceweb.org/docs/default-source/default-document-library/2025/publication/free-report/the-integration-of-career-readiness-into-experiential-learning-and-high-impact-practices.pdf>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>

- Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Tsybaliuk, S. (2023). Features of the activities of academic success centers in U.S. universities. *Educological Discourse*, 2(41), 307–324. <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2023.215>
- UNESCO, European Commission, Organisation for Economic Co-operation and Development, International Labour Organization, European Training Foundation, & European Centre for the Development of Vocational Training. (2021). *Investing in career guidance*. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/202101/investing_in_career_guidance_iag_pamphlet.pdf

Відомості про авторів:**Братко Марія Василівна**

m.bratko@kubg.edu.ua
Київський столичний університет
імені Бориса Грінченка
вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2
м. Київ, 04053, Україна

Шкурат Роман Сергійович

r.shkurat.asp@kubg.edu.ua
Київський столичний університет
імені Бориса Грінченка
вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2
м. Київ, 04053, Україна

Матеріал надійшов до редакції 02. 02. 2026 р.

Прийнято до друку 10. 03. 2026 р.

Information about the authors:**Bratko Mariia Vasylivna**

m.bratko@kubg.edu.ua
Borys Grinchenko Kyiv
Metropolitan University
18/2 Bulvarno-Kudriavska St.
Kyiv 04053, Ukraine

Shkurat Roman Serhiiiovych

r.shkurat.asp@kubg.edu.ua
Borys Grinchenko Kyiv
Metropolitan University
18/2 Bulvarno-Kudriavska St.
Kyiv 04053, Ukraine

Received at the editorial office 02. 02. 2026.

Accepted for publishing 10. 03. 2026.