

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

*Кафедра загальної, вікової та соціальної психології
імені М. А. Скока*

С. П. Дерев'янка, Л. О. Ляховець

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ

*Навчально-методичні рекомендації
до практичних занять*

Чернігів
2026

УДК 159.98:37.091331

Д 36

Рецензенти:

Данильченко Т.В. – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Гуманітарного факультету (очного та заочного навчання) Пенітенціарної академії України

Низовець-Кропта О. А. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського

Дерев'янку С. П. , Ляховець Л. О.

Д 36 **Психологія кар'єри** : Навчально-методичні рекомендації до практичних занять. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2026. 80 с.

УДК 159.98:37.091331

Навчально-методичні рекомендації до практичних занять містять систематизований огляд основних явищ у галузі психології кар'єри. У виданні розглядаються питання професійного розвитку, формування кар'єрних цілей, мотивації до професійного зростання. Матеріали можуть бути використані здобувачами вищої освіти, викладачами та практичними психологами в освітньому процесі та консультуванні.

*Видання рекомендовано до друку вченою радою
ННІ психології та соціальної роботи
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(протокол № 5 від 23.02.2026 р.)*

© С. П. Дерев'янку, Л. О. Ляховець, 2026

З М І С Т

ВСТУП.....	4
НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН	6
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ	8
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	11
ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	27
ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ	34
ГЛОСАРІЙ	39
ДЖЕРЕЛА	46
ДОДАТКИ.....	56



ВСТУП

Спецкурс «Психологія кар'єри» зорієнтований на підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців-психологів. Наразі сучасний ринок праці висуває нові вимоги до особистості, її професійної адаптивності, здатності до самопрезентації та ефективного управління власним фаховим зростанням. У таких умовах особливої актуальності набуває психологія кар'єри як галузь знань, що досліджує особливості професійного розвитку особистості, ресурси та механізми побудови успішного кар'єрного просування.

Вивчення психології кар'єри сприяє усвідомленому професійному становленню, формуванню індивідуальних кар'єрних домагань, розвитку навичок самопрезентації, оперативного прийняття рішень та швидкої адаптації до змін у професійному середовищі. Опанування теоретичних основ і практичних інструментів кар'єрного розвитку є важливою складовою підготовки майбутніх психологів, соціальних робітників, педагогів і кар'єрних консультантів.

Навчально-методичні рекомендації до практичних занять побудовані з урахуванням сучасних тенденцій у дослідженнях та практичній орієнтації курсу. Видання покликане підтримати здобувачів вищої освіти у процесі засвоєння знань, розвитку рефлексивних здібностей та формуванні готовності до професійної діяльності у сфері кар'єрного консультування.

Даний спецкурс пов'язаний із низкою фундаментальних («Соціальна психологія», «Психологія праці та інженерна психологія», «Вікова психологія», «Диференціальна психологія», «Експериментальна психологія») та прикладних («Психодіагностика») дисциплін.

Загальною метою спецкурсу є формування у студентів цілісного уявлення про ресурси, особливості та чинники побудови професійної кар'єри, а також розвиток здатності застосовувати набуті знання у професійному кар'єрному зростанні; консультуванні клієнтів на різних етапах їхнього професійного шляху.

Предметом вивчення дисципліни є психологічні особливості формування, розвитку та реалізації кар'єри особистості в умовах сучасних викликів.

Викладання спецкурсу базується на теоретичному (лекційному) і практичному (практичні заняття) матеріалі.

Лекції розподілені на три змістові модулі: «Теоретико-методологічне підґрунтя психології кар'єри», «Кар'єра у сучасному суспільстві», «Психологія кар'єрного консультування».

Практичні заняття спрямовані на закріплення знань (теми «Психологічні ресурси кар'єрного розвитку», «Можливості професійного зростання практичного психолога», «Життєвий баланс у сучасних умовах: кар'єра та особисте життя», «Методи діагностики у кар'єрному консультуванні», «Кар'єрне консультування з урахуванням віку, статі та професії») та супроводжуються виконанням практичних завдань.


По закінченню курсу проводиться залік.



НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин										
	денна форма						заочна форма				
	усього	у тому числі					усього	у тому числі			
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.
Змістовий модуль 1.											
Теоретико-методологічне підґрунтя психології кар'єри											
Тема 1. Поняття про кар'єру	10	2	-			8	12	2			10
Тема 2. Професійне самовизначення та мотивація у процесі кар'єри	8	2	-			6	10				10
Тема 3. Психологічні ресурси кар'єрного розвитку	12	2	2			8	8				8
Разом за ЗМ-1	30	6	2	-	-	22	30	2	-	-	28
Змістовий модуль 2.											
Кар'єра у сучасному суспільстві											
Тема 4. Трансформація уявлень про кар'єру у цифрову епоху	8	2				6	7				7
Тема 5. Можливості професійного зростання практичного психолога	8	2	2			4	7				7
Тема 6. Життєвий баланс: кар'єра та особисте життя.	8	2	2			4	9	2			7
Тема 7. Даун-шифтинг як усвідомлена зміна кар'єрної парадигми	6	2				4	7				7
Разом за ЗМ-2	30	8	4	-	-	18	30	2	-	-	28

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
Змістовий модуль 3 Психологія кар'єрного консультування												
Тема 8. Завдання та етичні принципи кар'єрного консультування	8	2	-			6	10					10
Тема 9. Методи діагностики у кар'єрному консультуванні	12	2	2			8	12	2				10
Тема 10. Кар'єрне консультування з урахуванням віку, статі та професії	10	2	2			6	8	2				6
Разом за ЗМ-3	30	6	4	-	-	20	30	4	-	-	-	26
Усього годин	90	20	10	-	-	60	90	8	-	-	-	82



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

1-й змістовий модуль ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ

Поняття кар'єри: еволюція підходів і сучасні тлумачення. Динаміка уявлень про кар'єру: історичний аспект. Традиційні та сучасні підходи до визначення кар'єри. Психологічні, педагогічні, соціологічні та економічні аспекти поняття кар'єри. Типи, види та моделі кар'єри. Вплив суспільних змін на тлумачення кар'єри. Суб'єктивні та об'єктивні виміри кар'єрного шляху професіонала. Кар'єра у контексті особистісного розвитку, професійної самореалізації, професійної самоактуалізації.

Найбільш поширені моделі побудови кар'єри. Лінійна, спіралеподібна та багатовекторна моделі кар'єри. Теорія життєвого циклу кар'єри Д. С'юпера. Модель стадій кар'єри Едгара Шейна. Концепція «якорів кар'єри». Моделі гнучкої та «ригідної» кар'єри. Порівняння традиційних і новітніх «цифрових» підходів до планування кар'єрного шляху.

Психологічна готовність до змін, пластичність і професійна мобільність. Роль емоційного інтелекту у балансуванні між роботою та сім'єю. Формування кар'єрної стратегії з урахуванням особистісного потенціалу та ресурсів.

Гендерні, статеві та вікові аспекти кар'єри. Вплив гендерних стереотипів та гендерних ролей на побудову кар'єри. Особливості професійного розвитку чоловіків і жінок у різних сферах діяльності: педагогічній, медичній, юридичній, економічній, мистецькій сферах. Вікові етапи кар'єрного розвитку та їх психологічні особливості. Відмінності між поколіннями («бебі-бумери», «Х», «міленіали», «зумери», «альфа», «бета») у ставленні до праці та кар'єри.

2-й змістовий модуль

КАР'ЄРА У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Трансформація уявлень про кар'єру у цифрову епоху. Вплив цифровізації та емоційного штучного інтелекту на уявлення про кар'єру та професійні траєкторії. Зростання ролі віддаленої роботи, та фрілансу у сучасному професійному середовищі. Поява нових професій і компетентностей, пов'язаних із цифровими технологіями та автоматизацією діяльності. Зростання значення цифрового особистого бренду та онлайн-репутації для побудови кар'єри. Цифрова кар'єрна анонімність як антитеза до побудови особистого бренду. Гейміфікація кар'єри у молодих фахівців (ставлення до кар'єри не як до лінійного шляху, а як до рольової гри, де «прокачуються» необхідні навички).

Психологічні виклики цифрової епохи для сучасного фахівця: інформаційний стрес, втрата меж між роботою й особистим життям, необхідність постійного навчання. Парадокси кар'єри: «негативна» кар'єрна стійкість (надмірна адаптація до токсичної та безперспективної роботи); психологія кар'єрної «гарячої картоплі» (вибір професії, яка стає надзвичайно популярною на короткий термін через кризові явища або модний тренд).

Можливості професійного зростання практичного психолога в умовах цифровізації та поширення технологій на основі штучного інтелекту. Розширення спектру онлайн-послуг: онлайн-консультування, онлайн-коучинг, онлайн-тренінги. Дистанційне підвищення кваліфікації через міжнародні курси та вебінари. Презентація особистого бренду у соціальних мережах. Розвиток новітніх спеціалізацій: робота з психотравмою, цифрова етика та цифрова гігієна, психомоніторинг через мобільні додатки тощо.

Життєвий баланс: кар'єра та особисте життя. Робочий час, вільний час, ресурсний час. Кар'єрний нуматум як свідоме уникнення професійної ідентичності та часта зміна професійних ролей («адреналін від нестабільності»). Кар'єрне «самопіратство» як криза професійної ідентичності через подвійну роботу (офіційну та «на стороні»).

Дауншифтинг як усвідомлена зміна кар'єрної парадигми: «добровільне спрощення життя». Зовнішні та внутрішні мотиви дауншифтерів. Дауншифтинг як усвідомлена відмова від тради-

ційної моделі кар'єрного розвитку за посадовим зростанням. Усвідомлення життєвих цінностей та переорієнтація на особисте життя, сім'ю та хобі. Психологічне наповнення дауншифтингу: саморефлексія, переосмислення життєвих цілей, нові сенси. Позитивні психологічні наслідки дауншифтингу: життєвий баланс, зниження тривожності та депресивності. Негативні вияви: вірогідні фінансові труднощі, втрата професійної ідентичності. Сценарії дауншифтингу: «урбаністичний» (прагнення переїхати в іншу місцевість); «кар'єрний» (добровільна відмова від високої посади); «споживчий» (свідома відмова від надмірного споживання та марних витрат); «цифровий» (добровільне обмеження часу у соцмережах).

3-й змістовий модуль

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

Завдання та етичні принципи кар'єрного консультування / цифрового кар'єрного консультування. Допомога у виборі професії та побудові кар'єрної траєкторії на онлайн-платформах («HR You»).

Сфери професійного кар'єрного консультування: HR-консалтинг (оцінка персоналу); навчання персоналу (проведення офлайн- та онлайн тренінгів soft skills); розробка освітніх інноваційних онлайн-інструментів у галузі психології (електронні курси з психології).

Методи діагностики у кар'єрному консультуванні. Проективні методики для дослідження образу професійного майбутнього. Шкали кар'єрної зрілості, задоволеності роботою та ресурсів кар'єри (Р. Бар-Она, Дж. Голланда, С. Мадді, Д. С'юпера, Е. Шейна та ін.).

Феноменологія кар'єрного консультування. Ефект Даннінга-Крюгера в кар'єрі (психологія харизматичного «кар'єрного пройдисвіта»). Явище кар'єрних «мандрів» як підсвідоме прагнення працівників повертатися на попереднє місце роботи, з якого в минулому свідомо пішли (переосмислення минулого досвіду, нова мотивація).

Посттравматичне кар'єрне зростання (професійна криза як каталізатор відновлення ресурсів).



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ (2 год.)

! Мета: сформувати у студентів уявлення про психологічні ресурси кар'єри особистості; розглянути різновиди психологічних ресурсів, які сприяють розвитку кар'єри; розвивати вміння визначати власні ресурси та правильно їх оцінювати.

■► **Основні поняття теми:** адаптивність, баланс особистих та професійних ресурсів, внутрішній локус контролю, впевненість у собі, емоційний інтелект, креативність, мотивація досягнення, навички комунікації, навички самоменеджменту, оптимізм, проактивність, психологічна стійкість, ресурсне мислення, самоефективність, соціальна підтримка, стресостійкість, толерантність до невизначеності, цілеспрямованість, здатність до навчання впродовж життя, здатність до саморегуляції.

📌 **Методичні рекомендації**

У першому питанні необхідно розкрити сутність поняття «психологічні ресурси» та роль ресурсів у розвитку кар'єри особистості. Проаналізувати нарізну класифікацію ресурсів: внутрішні (здоров'я, мотивація, самооцінка, резиліентність, гнучкість мислення) та зовнішні (соціальна підтримка, професійне середовище, кар'єрна політика організації). Підготувати приклади ресурсів, що є ключовими для успішного планування та реалізації кар'єрних домагань.

У другому питанні проаналізувати особистісні ресурси (адаптивність, асертивність, відданість організації, внутрішня мотивація, емоційний інтелект, емоційна креативність, лідерські якості, резиліентність, соціальний інтелект) та соціальні ресурси (політика організації, професійні зв'язки,

підтримка наставників, членство у професійних спільнотах). Звернути увагу на взаємодію зазначених ресурсів та їх вплив на подолання кар'єрних криз та розвиток компетентностей.

У третьому питанні розглянути психологічні та організаційні стратегії розвитку ресурсів: професійне навчання, зміцнення здоров'я, розвиток резиліентності, формування здорових звичок, використання коучингу та супервізії. Визначити роль систематичної саморефлексії та планування. Підготувати приклади інструментів, які допомагають підтримувати життєвий баланс й уникати емоційного та професійного вигорання.

План

1. Поняття та класифікація психологічних ресурсів кар'єрного розвитку.
2. Особистісні та соціальні ресурси у професійному зростанні.
3. Стратегії розвитку психологічних ресурсів у кар'єрі.

Тематика рефератів

Здоров'я як ключовий ресурс професійної кар'єри.
Резиліентність як важливий ресурс професійного зростання.
Роль емоційного інтелекту у подоланні професійних криз.
Соціальний капітал та його значення для кар'єрного розвитку.
Стратегії збереження психологічних ресурсів у періоди вікових та професійних криз.
Вплив саморефлексії на підтримку кар'єрної мотивації.
Коучинг як інструмент підвищення психологічних ресурсів.
Потенціал супервізії у подоланні професійного вигорання.
Життєвий баланс між професійною діяльністю та особистим життям як фактор збереження професійної ефективності.

Джерела

1. Буцацька С. М., Зарічна О. В., Хуртенко О. В. Особливості розвитку комунікативної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності. *Габітус*. Одеса. 2020. Вип. №16. С. 116-121.
2. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету КРОК*. 2017. № 28. С. 176-185.

3. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність та мотивація у структурі професійної діяльності психолога. *Науковий Вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. Херсон, 2018. № 5. С. 42-47.

4. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність представників різних типів професій у ракурсі ортобіозу особистості. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали наук.-практ. інт.-конф. (Луцьк, 14-16 січня 2021 р.)*. Луцьк, 2021. С. 81-85.

5. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 4 (18). С. 36-45.

6. Лозовецька В. Т. Роль саморегуляції в формуванні успішної кар'єри: психологічні стратегії та внутрішні механізми. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2024. № 1. С. 85-98.

7. Лукіяничук А. М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, переробл. і доповн. Біла Церква: БІНПО, 2020. 139 с.

8. Педоренко В. М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22-28.

9. Поддяшник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 71-75.


10. Руль Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навч. посібник. Київ, 2018. 236 с.

11. Садова М. А. Наукові підходи до професійної відповідальності у вітчизняній психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 5. С. 102-106.

12. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77-84.

13. Шеленкова Н. Л. Розвиток у майбутніх психологів готовності до здійснення професійної кар'єри: монографія. Умань: Акварель, 2015. 194 с.

14. Шпичак І. П. Попередження емоційного вигорання педагогів: спецкурс. Рівне: РОППО, 2017. 52 с.



Тема 2.
МОЖЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ
ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА (2 год.)

! Мета: сформувати у студентів цілісне уявлення про шляхи та освітні засоби професійного зростання практичного психолога в сучасних умовах; розвивати прагнення до професійного самовдосконалення та систематичного підвищення кваліфікації; ефективно використовувати професійні ресурси, вивчати сучасні інноваційні технології та активно впроваджувати їх у роботу практичного психолога.

■► **Основні поняття теми:** академічна мобільність, адаптація до змін, безперервний професійний розвиток, волонтерська діяльність, грантова підтримка, дистанційне навчання, експертна діяльність, інтерв'язія, інноваційні методи роботи, кар'єрне планування, наставництво, підвищення кваліфікації, післядипломна освіта, професійні асоціації, професійна сертифікація, розвиток спеціалізації, суперв'язія, участь у конференціях, участь у тренінгах, членство у професійних спільнотах.

📌 Методичні рекомендації

У *першому* питанні необхідно охарактеризувати традиційні та новітні форми професійного вдосконалення: курси підвищення кваліфікації, участь у вебінарах, онлайн-тренінгах, конференціях, отримання додаткової освіти. Визначити роль сертифікаційних програм та участі у проектах міжнародного рівня для професійного зростання. Навести приклади українських і міжнародних платформ для підвищення кваліфікації психологів.

У *другому* питанні пояснити сутність суперв'язії та інтерв'язії, їхнє значення для підтримки психолога у складних ситуаціях та у профілактиці вигорання. Розглянути типи професійних асоціацій, спільнот та онлайн-груп як джерела обміну досвідом, інформацією.

У *третьому* питанні охарактеризувати сучасні інформаційні технології, які можна інтегрувати у психологічну практику: онлайн-консультування, цифрові інструменти для діагностичного моніторингу, мобільні додатки для психологічної підтримки. Усвідомити важливість володіння гнучкими навичками (soft skills) та цифровою грамотністю.

У *четвертому* питанні розкрити значення постійного особистісного розвитку, рефлексії та самоменеджменту. Пояснити, як читання професійної літератури, ведення щоденника само-рефлексії, участь у творчих та волонтерських проектах, сприяє професійному зростанню.

План

1. Основні напрями та форми підвищення кваліфікації практичного психолога.
2. Роль супервізії, інтервізії та професійних спільнот у розвитку фахівця.
3. Використання інноваційних підходів та технологій у професійній діяльності психолога.
4. Самоосвіта та особистісний розвиток як основа професійного зростання.

Тематика рефератів

Супервізія як інструмент професійного зростання практичного психолога.

Цифрові інноваційні технології в роботі сучасного психолога.

Професійні спільноти та асоціації психологів: роль у розвитку фахівця-психолога.

Онлайн-освіта для студентів-психологів: переваги та ризики.

Самоосвіта як ключовий ресурс професійного становлення.

Профілактика емоційного вигорання засобами розвитку особистісних ресурсів.

Міжнародний досвід професійної сертифікації психологів.



Джерела

1. Буняк Н. А. Готовність особистості до обрання професії і саморозвитку в царині психології: теоретичні аспекти. *Психологія і особистість*. 2021. №2 (20). С. 154-165. URL: <https://psychpersonality.pnpri.edu.ua/article/view/252064/249521>
2. Бучацька С. М., Зарічна О. В., Хуртенко О. В. Особливості розвитку комунікативної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності. *Габітус*. Одеса. 2020. Вип. №16. С. 116-121.
3. Гоян І., Марциняк-Дорош О., Пасько К., Дворніченко Л., Гречановська О. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2023. №9 (27). С. 507-515. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9\(27\)-507-515](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9(27)-507-515)
4. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2. С. 223-233.
5. Дерев'янюк С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556-559.
6. Журавель А.В. Інтерв'язія як засіб підготовки майбутніх психологів до побудови професійної кар'єри: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10. Київ, 2014. 20 с.
7. Збродько Т. І. Чи має бути особиста терапія обов'язковою для терапевта під час професійної підготовки? *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні): мат-ли наук.-практ. конф. з міжнародною участю (27-28 квітня 2023 р.): ел. зб. мат-в/ за ред. В.Г. Панка. Київ: 2023. С. 339-342. URL: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/>*
8. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.
9. Комар Т. В., Варгата О. В. Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» магістрів-психологів. *Перспективи та інновації науки*. Київ. 2022. Вип. №1(6) 2022. С. 184-193.
10. Компанович М. С. Виклики та запити до супервізування психологічної діяльності в часі війни. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації: мат-ли*

VIII Всеукр. наук.-практич. конфер. (27 жовтня 2023 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2023. С. 155-158.

11. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 200-205. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.33>

12. Ляховець Л. О., Низовець-Кропта О. А. Розуміння практики супервізії в роботі психологів закладів освіти в умовах війни. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74). №5. С. 30-36. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2024/7.pdf

13. Мазур А., Пасенко Н. Кар'єра без драм і травм. Київ: Віхола, 2021. 248 с.

14. Макарець В. О. Психологічні чинники досягнення кар'єрних цілей працівниками. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35. № 6. С. 48-53.

15. М'яленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді. Київ, 2016. 104 с.

16. Найчук В., Куц П. Модель саморегуляції творчої діяльності майбутніх психологів: теоретичні засади. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2025. Вип. 7. С. 158-163. URL: <https://journals.academ.vinnica.ua/index.php/ped-psyh/article/view/237/223>

17. Педоренко В. М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22-28.

18. Темплар Р. Правила кар'єри. Чіткий алгоритм персонального успіху. Київ: КМ-Букс, 2022. 296 с.

19. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77-84.

20. Шпортун О. М., Матохнюк Л. О. Сугестивні психотехніки як засіб формування професійної компетентності психолога. *Габітус*. 2020. Вип. 12. Том 2. С. 227-237. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/12-2.pdf



Тема 3.

ЖИТТЄВИЙ БАЛАНС У СУЧАСНИХ УМОВАХ : КАР'ЄРА ТА ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ (2 год.)

! Мета: сформувати цілісне розуміння феномену життєвого балансу особистості та його впливу на кар'єрний розвиток фахівця; розвивати навички визначення та впровадження ефективних стратегій гармонізації професійної та особистої сфер; ознайомити з психологічними інструментами підтримки балансу в умовах невизначеності та стресогенності життя.

■► **Основні поняття теми:** адаптивність, аутсорсинг побутових завдань, баланс ролей, відпочинок, гнучкий графік роботи, дистанційна робота, емоційне вигорання, життєві пріоритети, задоволеність життям, кар'єрні амбіції, конфлікт робота – сім'я, межі особистого простору, планування часу, підтримка соціальних зв'язків, психологічне благополуччя, розподіл обов'язків, самоменеджмент, сімейні обов'язки, тайм-менеджмент, ургентна залежність, хобі.

📌 **Методичні рекомендації**

У *першому* питанні розкрити сутність життєвого балансу, його складові (професійна діяльність, сім'я, особистісний розвиток, відпочинок, здоров'я, спілкування, рефлексія, творчість) та значення для емоційного благополуччя. Проаналізувати наслідки дисбалансу для кар'єри та особистого життя, навести приклади наукових досліджень і життєвих ситуацій.

У *другому* питанні охарактеризувати основні чинники, що впливають на збереження або порушення балансу в сучасних умовах: небезпечні умови життя, епідеміологічна ситуація, тотальна цифровізація, дистанційна зайнятість, соціальні ролі. Визначити позитивні й негативні сторони цих явищ та їхній вплив на психологічний стан сучасного фахівця.

У *третьому* питанні презентувати психологічні стратегії гармонізації кар'єри та особистого життя: тайм-менеджмент, визначення пріоритетів, розвиток навичок стрес-менеджменту, емоційна саморегуляція, «творческість», соціальний капітал.

План

1. Поняття життєвого балансу та його значення у професійному розвитку.
2. Стратегії гармонізації кар'єри та особистого життя.
3. Психологічні інструменти підтримки життєвого балансу.

Тематика рефератів

Життєвий баланс як чинник емоційного благополуччя.

Вплив цифровізації на баланс між роботою та особистим життям.

Психологічні стратегії відновлення життєвих ресурсів.

Роль тайм-менеджменту у збереженні особистісних ресурсів.

Гнучкі форми зайнятості та їхній вплив на життєвий баланс.

Соціальні ролі та їхній вплив на кар'єрні пріоритети.

Джерела

1. Василик А. В., Великород Д. С. Досвід і перспективи впровадження програм балансу «робота – особисте життя» в організаціях. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Т. 3. № 14. С. 328-336.

2. Граньяно А., Сімбула С., Мігліоретті М. Баланс між роботою та особистим життям: зважування важливості балансу між роботою, сім'єю та роботою, здоров'ям. *Міжнародний журнал екологічних досліджень та громадського здоров'я*. 2020. 17 (3). С. 907.

3. Карамушка Т. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. Професійна кар'єра людини: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. 1 (36). С. 181-190.

4. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.

5. Кравчук О. І., Варіс І. О., Ходаківська А. С. Програма балансу «робота – життя» в організації. *Приазовський економічний вісник*. 2023. Вип. 3 (35). С. 40-50.

6. Назаренко Н. Різниця особистих якостей жінок і чоловіків, важливих для професійної кар'єри. *Психологічний журнал*. 2021. 7 (4). С. 109-121.

7. Ткалич М. Програми балансу «робота – життя» як соціальна та психологічна підтримка персоналу в організаціях. *Організаційна психологія Економічна психологія*. 2021. Т. 4, № 24. С. 75-81.


8. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77-84.

9. Філіпчук П. П. Сім'я і кар'єра в гармонії сучасного суспільства. *Радіоелектроніка та молодь у XXI столітті: матеріали 26-го Міжнар. молод. форуму, 19-21 квітня 2022 р.* Харків: ХНУРЕ, 2022. Т. 9. С. 83-84.

10. Шевчук З. С. Чоловічі риси жіночого обличчя успіху: психолінгвальна репрезентація форми вольової жінки. *Закарпатські філологічні студії* / редкол.: І. М. Зимомря (голов. ред.), М. М. Палінчак, Ю. М. Бідзіля та ін. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика». 2022. Т. 2. Вип. 26. С. 76-80.

11. Sultana M., Gupta S. D. Work-life balance of women professionals: impact and implications. *International journal of services and operations management*. 2020. Vol. 1. № 1. P. 1. DOI: <https://doi.org/10.1504/ij som.2020.10028531>

12. Susanto P. et al. Work-Life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: the moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*. 2022. Vol. 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>



Тема 4.
МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ
У КАР'ЄРНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ (2 год.)

! Мета: сформувати уявлення про основні методи діагностики, що застосовуються у кар'єрному консультуванні; ознайомити з принципами використання валідних і надійних психодіагностичних інструментів; розвивати вміння інтерпретувати результати психологічних досліджень проблематики професійної кар'єри; виховувати відповідальність і дотримання етичних норм у процесі діагностики кар'єрних явищ.

■► Основні поняття теми: анкетування, аналіз біографічних даних, асесмент-центр, біографічне інтерв'ю, валідність методики, діагностика кар'єрних орієнтацій, інтерпретація результатів, кейс-метод, метод спостереження, опитувальник, портфоліо досягнень, професіографія, психометричні тести, проєктивні методики, стандартизація, ситуаційний тест, тестування здібностей, хронометраж діяльності.

📌 Методичні рекомендації

У першому питанні розкрити роль психодіагностики як інструменту визначення професійних інтересів, здібностей, мотиваційних настанов та особистісних особливостей клієнта. Акцентувати увагу на тому, що професійна діагностика є лише частиною процесу кар'єрного консультування.

У другому питанні представити та охарактеризувати методики, які пройшли стандартизацію, мають підтверджену валідність і надійність та доступні для українських психологів. Навести приклади тестів для оцінки професійних інтересів, особистісних рис, професійної мотивації, тести професійних здібностей, які використовуються у кар'єрному консультуванні.

У третьому питанні розкрити принципи коректної інтерпретації діагностичних даних (врахування статевих, вікових,

соціальних, культурних і професійних характеристик клієнта). Навести приклади побудови індивідуального кар'єрного плану на основі професійної діагностики.

План

1. Значення професійної діагностики у кар'єрному консультуванні.
2. Методики дослідження кар'єрних явищ.
 - 2.1. Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, and B. Demarr; adapted from M. Sherer & C. Adams) (адаптація М. Є. Тиченко).
 - 2.2. Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M. L. Savickas) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, М. Є. Тиченко).
 - 2.3. Шкала залученості в кар'єру (Career Engagement Scale) (A. Hirschi, P. A. Freund, & A. Herrmann) (адаптація М. Є. Тиченко).
 - 2.4. Особистісна шкала орієнтації на співпрацю та конкуренцію (Cooperative and Competitive Personality Scale) (CCPS) (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie, & P. Yam) (адаптація К. В. Терещенко, М. Є. Тиченко).
 - 2.5. Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale) (P. J. Silvia) (адаптація М. Є. Тиченко).
3. Інтерпретація результатів професійного консультування та їх використання у побудові кар'єрних рекомендацій.

Тематика рефератів

Професійна діагностика як інструмент життєвого самовизначення клієнта.

Етичні аспекти використання діагностичних методик у роботі кар'єрного консультанта.


Інтерпретація діагностичних результатів професійного консультування: помилки та шляхи їх уникнення.

Комплексний підхід: поєднання ситуаційних тестів, анкетування та інтерв'ю у кар'єрному консультуванні.



Джерела

1. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.
2. Москальова А. С. *Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. прогр. спецкурсу*. Київ, 2019. 60 с.
3. Зливков В. Л., Лукомська С. О. *Методика «Шкала професійної ідентичності»*. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 1. С. 33-36.
4. Кириченко В. В. *Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії*. Житомир, 2015. 110 с.
5. Кокун О. М. *Опитувальник професійного самоздійснення*. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35-39.
6. Нікітчук У. І. *Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника*. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 11. С. 197-202.
7. Руль Ю. В., Мартинова Т. О. *Психологія профайлінгу: навч. посібник*. Київ, 2018. 236 с.
8. Савицька О. В. *Кар'єрне консультування як психологічний супровід професійного становлення майбутнього фахівця*. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5. С. 105-109.
9. Семків І. І. *Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою*. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 1. С. 12-27.
10. *Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія* / С. В. Алексеєва, Н. О. Величко, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, Л. Д. Кузьмінська, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов. Житомир: «Полісся», 2019. 224 с.
11. Шатілова О. С. *Психологія кар'єри: методи дослідження*. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 227-238.



Тема 5.
**КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ З УРАХУВАННЯМ ВІКУ,
СТАТІ ТА ПРОФЕСІЇ (2 год.)**

! Мета: сформувати уявлення про диференційований підхід у кар'єрному консультуванні з урахуванням вікових, статевих, гендерних, культурних та професійних особливостей клієнтів; розвивати навички професійного підбору відповідних психологічних технік для різних категорій клієнтів.

■► **Основні поняття теми:** вікові кризи кар'єрного розвитку, гендерна чутливість, життєвий цикл, кар'єрний цикл, кар'єрна адаптація, кар'єрна гнучкість, кар'єрна мотивація, кар'єрне консультування, клієнтоцентрований підхід, професійна дезорієнтація, професійне самовизначення, професійна ідентичність, психологічна готовність до змін.

📌 Методичні рекомендації

У першому питанні необхідно охарактеризувати вікові особливості клієнтів на різних етапах професійної діяльності: молодь, дорослі, особи передпенсійного та пенсійного віку. Розкрити типові кар'єрні запити кожної групи (зокрема проблеми вибору професії, внутрішньої демотивації, появи страху перед новим). Навести приклади професійних криз і психологічної підтримки клієнтів на цих етапах.

У другому питанні розглянути гендерні аспекти кар'єрного консультування. Звернути увагу на вплив суспільних уявлень про «чоловічі» та «жіночі» професії, бар'єри для самореалізації, кар'єрні орієнтації чоловіків і жінок. Визначити підходи до роботи з гендерно-чутливими запитамми у межах професійного супроводу.

У третьому питанні слід розглянути професійні контексти клієнтів у кар'єрному консультуванні: вчителі, медики, працівники ІТ-сфери, представники творчих професій тощо. Визначити

типові труднощі, з якими вони стикаються (вигорання, зміна професії, конфлікт цінностей), а також інструменти роботи психолога для адаптації до змін. Доцільно навести приклади з практики або узагальнені кейси.

План

1. Аналіз особливостей вікових груп (молодь, дорослі, передпенсійний вік) у кар'єрному консультуванні.
2. Статеві та гендерні аспекти у кар'єрному супроводі: поширені запити чоловіків та жінок.
3. Кар'єрне консультування представників різних професій.

Тематика рефератів

Вікові особливості професійного самовизначення у юнацькому віці.

Кар'єрне консультування осіб на етапі професійних криз.

Кар'єрні стратегії чоловіків та жінок у сучасному суспільстві.

Психологічна підтримка клієнтів, які змінюють професію у зрілому віці.

Особливості кар'єрного супроводу представників творчих професій.

Практичний психолог у ролі кар'єрного консультанта: освітні траєкторії.

Джерела

1. Дерев'яно С. П., Панченко Т. С., Кондратенко О. Є. Характеристики емоційної креативності представників різних типів професій у контексті психологічної безпеки. *Балканско научно обозрение*. 2020. Т. 4. № 3 (9). С. 64-68.

2. Дерев'яно С. П. Емоційна креативність представників різних типів професій у ракурсі ортобіозу особистості. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали наук.-практ. інт.- конф. (Луцьк, 14-16 січня 2021 р.)*. Луцьк, 2021. С. 81-85.

3. Зайцева О. Гендерні аспекти побудови професійної кар'єри в освітніх організаціях. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції*: зб. мат. міжнар. наук-прак. конф. (10-11 вересня 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 24-26.

4. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.

5. Ляховець Л. О., Низовець-Кропта О. А. Втома від співчуття у контексті діяльності фахівців допомагаючих професій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Том 36 (75). №1. С. 53-59. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/1_2025/12.pdf

6. Мельник В., Ляховець Л. Особливості емоційного вигорання психологів-волонтерів. *Чотирнадцять Сіверянські соціально-психологічні читання*: мат-ли Міжнародної наукової онлайн конференції (26 квітня 2024 р., м. Чернігів) / за наук. ред. О. Ю. Дроздова. Т.1. Психологія. Чернігів: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2024. С. 121-125. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nLNWiY5tKC7CTviyOdqYhuYqO-Z-cSkO/view>

7. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20ПСИХОЛОГІЯ%20ПРОФЕСІЙНОЇ.pdf>

8. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Вид. 2-е, переробл. та доповн. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.

9. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ: Видавець Супрун В.П., 2019. 364 с.



ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ - ПІДГОТОВКА МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТВОРЧИХ ПРОЄКТІВ (МТП)

Мета МТП: Презентувати набуті знання щодо проблематики психології кар'єри (створити добірку зображень (фотографій, рисунків тощо), які б відображали зовнішні вияви певного феномену у науці, мистецтві; підібрати відеоматеріали стосовно певної тематики психології кар'єри).

Сучасні вчені відзначають потенціал цієї форми роботи студентів для удосконалення навичок їхньої самостійної роботи, набуття вмінь користування інтернет-ресурсами. Нижче наведено інструментарій, рекомендований студентам-психологам для створення мультимедійних творчих проєктів, інформацію щодо якого структуровано для зручності у вигляді таблиці (табл. 1).

Оцінювання презентації проєктів відбувається за наступними критеріями:

(1) Зміст (логічність, структурованість, різноманітність інформації).

(2) Дизайн (єдиний стиль та гармонійність оформлення презентації).

(3) Навігація (наявність посилань – це дає змогу переходити на будь-який слайд).


(4) Анімація (помірність та обізнаність щодо виконання анімації об'єктів).

(5) Рефлексія (наявність інформації – питань, узагальнень, прикладів тощо, яка свідчить про осмисленість презентованого матеріалу).

**Мультимедійний творчий проєкт:
складові та інструментарій***

Складові мультимедійного творчого проєкту	Основний зміст	Рекомендований інструментарій	
		Комп'ютерні програми	Інтернет-ресурси
Текст	Визначення ключових понять; таблиці з узагальненням даних щодо певного явища	Word; OpenOffice	Google Docs https://docs.google.com
Фотографія	Фотографії та ілюстрації	Photoshop	Google Зображення https://google.com.ua
Відео	Уривки з відеофільмів, які метафорично передають сутність певного явища	PowerPoint	YouTube https://youtube.com
Презентація	Узагальнення результатів самостійного теоретико-методологічного дослідження певного феномену	PowerPoint	Google Презентації https://docs.google.com/presentation

*Наведено з урахуванням рекомендацій Яненко Я. В. Мультимедійний творчий проєкт як форма самостійної роботи студентів та чинник їх професійної соціалізації. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Т. 69, № 1, с. 174-185.



ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ СТУДЕНТАМИ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАДАЧІ ЩОДО ПРИКЛАДНИХ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ

1. Наведіть приклади життєвих ситуацій, у яких практичний психолог може допомогти клієнту сформуванню ефективної стратегії професійної кар'єри, враховуючи індивідуальні психологічні ресурси.

2. Визначте, до якого типу мотивації (внутрішня / зовнішня) належать наведені нижче ситуації, поясніть свій вибір:

А. Керівник стимулює працівника підвищенням заробітної платні за проявлену ініціативу.

Б. Студент навчається на додаткових освітніх курсах, з метою отримати у подальшому сертифікат і згодом – при влаштуванні на роботу – вищу зарплату.

В. Художник пише картину з метою розкрити власні глибокі емоційні переживання.

Г. Співробітник працює понаднормово, щоб уникнути претензій керівництва та звільнення.

Д. Спортсмен тренується для участі у міжнародних змаганнях під тиском тренера.

3. Визначте, які психологічні якості (уважність, емпатія, стресостійкість, гнучкість мислення, комунікативні здібності) є найбільш важливими для наступних професій: психолог, лікар, журналіст, менеджер з персоналу, IT-спеціаліст. Відповідь обґрунтуйте.

4. Проаналізуйте, як вікові, індивідуальні особистісні особливості людини можуть впливати на вибір кар'єрного шляху. Наведіть життєві приклади.

5. Запропонуйте декілька способів розвитку психологічної готовності до змін у професійній діяльності, поясніть, у яких ситуаціях кожен із них буде найбільш ефективним.

КЕЙС-ЗАВДАННЯ З ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ

Кейс 1. «Дилема вибору»

Оксана, 27 років, працює маркетологом у великій компанії. Пропрацювавши 5 років, вона отримала пропозицію обійняти керівну посаду, яка передбачає велику відповідальність та часті відрядження. Водночас її справжня мрія – відкрити власну кав'ярню, але для цього потрібно залишити стабільну роботу та взяти кредит. Оксана сумнівається, який вибір зробити.

Завдання

1. Визначте, які фактори впливають на кар'єрне рішення Оксани (внутрішні та зовнішні).
2. Які психологічні ресурси можуть допомогти Оксані у прийнятті рішення?
3. Запропонуйте 2-3 кроки кар'єрного консультування у цій ситуації.

Кейс 2. «Вигорання на роботі»

Сергій, 35 років, працює в ІТ-сфері. Останнім часом він почав відчувати хронічну втому, втрату інтересу до роботи, дратівливість і зниження продуктивності. Робота приносить стабільний прибуток, але Сергій розуміє, що не відчуває задоволення від своєї професійної діяльності.

Завдання

1. Визначте можливі причини професійного вигорання Сергія.
2. Запропонуйте психологічні інструменти, які можуть допомогти йому відновити ресурсний стан.
3. Які кар'єрні стратегії могли б бути корисними у даному випадку?

Кейс 3. «Професійний старт»

Андрій, 22 роки, закінчив університет за спеціальністю «Психологія». Він не впевнений, у якому напрямку розвивати кар'єру: працювати у школі, у сфері HR чи відкрити приватну практику. Йому важко оцінити власні сильні сторони та визначити, яка саме робота буде найбільш комфортною та прибутковою.

Завдання

1. Які методи діагностики можна використати для визначення професійних схильностей Андрія?
2. Які чинники варто врахувати під час вибору напрямку професійної діяльності?
3. Складіть короткий план кар'єрного розвитку Андрія на перший рік після отримання диплома психолога.

Кейс 4. «Психотерапевт на етапі професійного вибору спеціалізації»

Анна – молода психологиня, яка закінчила магістратуру з психології та отримала базові навички у кількох підходах (когнітивно-поведінковій терапії, гештальт-терапії, арттерапії). Вона працює у приватному центрі, але відчуває, що їй складно позиціонувати себе на ринку, адже клієнти очікують від неї чіткої спеціалізації. Анна вагається, який напрям обрати, і боїться зробити неправильний вибір.

Завдання

1. Визначте ключові внутрішні та зовнішні бар'єри, які впливають на професійне зростання Анни.
2. Запропонуйте інструменти та методи, що допоможуть їй прийняти обґрунтоване рішення щодо вибору спеціалізації.
3. Розробіть покроковий план дій для професійного розвитку на найближчі пів року.
4. Поясніть, як обрані кроки, можуть вплинути на її конкурентоспроможність на ринку психологічних послуг.

Кейс 5. «Практичний психолог у ситуації професійного вигорання»

Олег, 34 роки, працює практичним психологом у приватній школі вже 9 років. Останнім часом він почав відчувати сильну втому, зниження мотивації та байдужість до роботи. Учні та колеги помітили, що він став менш емоційно залученим у консультації, іноді відкладає виконання завдань, а під час розмови з клієнтами відчуває роздратування.

Він розуміє, що це може бути професійне вигорання, але не знає, як відновити ресурсний стан. Олег замислюється над можливістю змінити місце роботи або взяти творчу відпустку, але хвилюється через фінансову нестабільність та страх починати все з нуля.

Завдання

1. Визначити ознаки професійного вигорання у даній ситуації.
2. Проаналізувати можливі причини зниження мотивації Олега.
3. Запропонувати психологічні та організаційні шляхи відновлення його ресурсного стану.
4. Розробити короткий план профілактики повторного вигорання.

Кейс 6. «Професійний розвиток практичного психолога»*

Анна, 30 років, працює практичним психологом у приватному навчальному закладі. Вона має 5-річний досвід роботи, проте відчуває, що професійно «застрягла» на одному рівні. Керівництво очікує від неї нових програм психологічного супроводу учнів, але Анна не впевнена, як їх розробити. Вона розмірковує про проходження додаткового навчання або сертифікації, але хвилюється через високу вартість курсів і брак часу.

Завдання

1. Визначте, які внутрішні та зовнішні бар'єри можуть заважати Анні у професійному зростанні.
2. Запропонуйте інструменти самоаналізу та планування кар'єри, які допоможуть їй розвинути компетентності.
3. Опишіть 3-4 конкретних кроки, що сприятимуть її професійному розвитку найближчим часом.

* – приклад розв'язання кейсу наведено у Додатку Ж



ТЕМИ РЕФЕРАТИВНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Психологічні підходи до вивчення кар'єри.
2. Ситуаційні тести на виявлення кар'єристів.
3. Професійна ідентичність як психологічне явище.
4. Кар'єрні очікування сучасної молоді: відмінності між зумерами та альфами.
5. Посттравматичне професійне зростання: психологічні аспекти.
6. Професійне самовизначення в умовах війни.
7. Гендерні та статеві аспекти побудови кар'єри.
8. Психологічні стратегії побудови успішної кар'єри.
9. Вплив соціального середовища на формування кар'єрних орієнтацій.
10. Кар'єрна самопрезентація: іміджмейкінг психолога.
11. Психологічні прояви синдрому самозванця.
12. Психологічна готовність до змін у професійній сфері.
13. Поняття «кар'єрна криза» в психології.
14. Дауншифтинг: психологічна мотивація і наслідки.
15. Цифровий особистий бренд.
16. Психологічні труднощі зміни професії у дорослому віці.
17. Психологія цифрового кар'єрного консультування.
18. Особливості кар'єрного розвитку жінок в Україні.
19. Роль асертивності у кар'єрному становленні.
20. Психологічні аспекти кар'єри студентської молоді.
21. Адаптація молодого фахівця на робочому місці: психологічний погляд.
22. Внутрішньоособистісні конфлікти у виборі професійного шляху.
23. Професійна мобільність у сучасному суспільстві.
24. Психологія успіху в кар'єрі: міфи та реальність.
25. Особливості кар'єрного консультування людей із різним типом темпераменту.



ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Завдання: у наведених нижче завданнях підкреслити **ОДНУ** правильну відповідь.

1. Як обрати майбутню «топову» спеціальність?
 - ретельно відслідковувати тренди, і прогнозувати розвиток економіки;
 - за допомогою професіоналів, які порадять, де вчитися;
 - скористатися інтуїцією;
 - відслідковувати економічні тренди в країнах, що випереджають Україну за розвитком.

2. Якщо справа, яка надихає вас та в якій ви є майстром, не приносить вам грошей – що можна зробити?
 - якщо ви не можете цим заробити – то це навряд чи можна змінити, доведеться займатися цим, як хобі;
 - можна знайти людей, які монетизували цю справу, та спробувати повчитися у них;
 - пройти спеціальне навчання у профільному ЗВО.

3. «Жертва» – це такий стан в підході до роботи, коли:
 - людині лінє працювати;
 - людина багато працює, але не є ефективною, і ніяк не може заробити;
 - людина багато та ефективно працює, але не здатна захистити те, що в неї є;
 - людина працює багато та ефективно, та захищає свої надбання.

4. Що НЕ Є елементом ефективного керування часом?
 - автоматизація;
 - оптимізація;
 - планування;
 - пріоритезація.

5. Який вплив на людину має соціальне оточення?

- ніякого, важливі лише гени та початкове виховання;
- рівне із генетикою, вихованням та фізичним здоров'ям, тобто приблизно 25%;
- 50% - на рівні із генетичними задатками;
- надзвичайно великий: фактично 90-100%.

6. Тип «Інтегратора» (Integrator, за термінологією Адізеса) демотивує:

- довга робота без кінцевого результату;
- постійний хаос, в якому ніяк не можна навести лад;
- рутина та відсутність творчості;
- «чотири стіни», відсутність достатнього спілкування з іншими людьми.

7. «Мудайзери» допомагають людині:

- тримати настрій у зоні комфорту;
- ставати хоробрішим та робити сміливі вчинки;
- перемагати свої слабкості;
- перемагати інші мудайзери.

8. Хто частіше використовує ресурс сили волі для реалізації кар'єрних цілей?

- бідні люди, бо багаті змушують їх важко працювати;
- багаті люди, бо вони хочуть мати більше, скільки б вони не мали, і завжди працюють;
- бідні люди, бо вони не вміють жити у мирі із собою, і змушують себе робити те, чого не хочуть;
- багаті люди, бо щоб досягти серйозних результатів, треба багато працювати.

9. При перебудові рутини ефективним методом є:

- вибудувати нові звички, знаходячи для них резерв часу у своїй рутині, прискіпливо контролюючи, доки це не стане автоматизмом;
- жорстко боротися із поганими звичками, викреслювати їх з рутини, та прискіпливо контролювати, як мінімум, два тижні;
- вставляти нові звички на місце старих, але зберігаючи при цьому винагороду, що допоможе зробити нові дії автоматичними;
- залишитися бездіяльним та подивитися, як рутина вибудується природним чином.

10. Що з наведеного нижче є прикладом проактивного підходу у побудові кар'єри?

- концентруватися на своїх задачах та робити все на найвищому рівні;

- очікувати, коли в організації, де ви працюєте, з'являться нові вакансії;

- розповісти своєму керівництву, що ви хочете кар'єрного зростання, і готові брати на себе більший обсяг відповідальності.

11. Що таке «Ілюзія контролю»?

- неуважна людини, яка думає, що процес контролює вона, хоча це робить інша людина;

- ефект, що виникає в комп'ютерній грі, коли проти вас грає не жива людина, а робот;

- розумове упередження, завдяки якому люди часто приписують випадковим процесам контроль з боку людей, або якоїсь сили, що має ціль та волю.

12. Зворотній зв'язок для тренування навичок:

- потрібний, але тільки позитивний, щоб заохочувати рухатись далі;

- потрібний, особливо негативний, щоб виправляти помилки;

- не потрібний, людина, яка навчається, сама може зрозуміти, добре вона робить чи ні;

- не потрібний, якщо є підручник або інші джерела, звідки можна дізнатись, як вчиняти правильно.

13. Криза тридцяти років характерна для:

- жінок, коли ті, хто будував кар'єру, часто починають будувати сім'ю, і - навпаки;

- чоловіків, коли вони часто міняють роботу і починають другий - після університету - «пошук себе»;

- чоловіків та жінок рівною мірою, і пов'язана з думками про старіння.

14. По досягненню 40 років важливо:

- бути готовим розпочинати з «чорнової» роботи;

- приділяти максимум уваги своєму навчанню та тренуванню;

- вміти фіксувати свої перемоги та накопичувати «багаж» знань;

- балансувати кар'єру та особисте життя.

Джерело: Онлайн-курс «Побудова кар'єри».

URL: <https://vumonline.ua/course/career-building/>



**ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ
ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ
(ЗАЛІКУ)**

1. Поняття кар'єри у психології: сутність, основні ознаки.
2. Класифікації кар'єри.
3. Кар'єра як процес і як результат: основні психологічні характеристики.
4. Психологічні чинники кар'єрного розвитку особистості.
5. Психологічні теорії професійного вибору (Дж. Голланд, Д. С'юпер, Е. Шейн).
6. Кар'єрні орієнтації та професійні цінності особистості.
7. Роль мотивації у побудові професійного шляху.
8. Психологічні особливості професійного самовизначення у різні вікові періоди.
9. Вікові етапи кар'єрного розвитку за Д. С'юпером.
10. Кар'єрні стратегії: типи, особливості вибору.
11. Психологія успіху в кар'єрі: індивідуальні та соціальні чинники.
12. Кар'єрна адаптація: поняття, механізми, етапи.
13. Професійне вигорання як бар'єр кар'єрного зростання.
14. Гендерні відмінності у формуванні кар'єрних орієнтацій.
15. Психологічні особливості кар'єрного зростання жінок.
16. Психологічні бар'єри кар'єрного розвитку.
17. Кар'єрна самопрезентація: психологічний зміст і техніки.
18. Психологія лідерства в контексті кар'єрного зростання.
19. Сутність кар'єрного консультування: мета, завдання, підходи.
20. Особливості кар'єрного консультування молоді.

21. Кар'єрне консультування дорослих у періоди професійної кризи.
22. Вікові особливості кар'єрних запитів клієнтів.
23. Гендерно-чутливе кар'єрне консультування: принципи і методи.
24. Дауншифтинг як форма перегляду кар'єрних цілей.
25. Можливості професійного розвитку практичного психолога.
26. Кар'єрна гнучкість і готовність до змін: психологічна сутність.
27. Професійна ідентичність як основа сталого кар'єрного розвитку.
28. Ресурс здоров'я у побудові кар'єри.
29. Психологічна підтримка клієнта в процесі прийняття кар'єрного рішення.
30. Сучасна кар'єра психолога в зарубіжних країнах.



ГЛОСАРІЙ

//////////////////////А

Аналіз кар'єрного шляху – процес системного вивчення етапів і факторів професійного розвитку особистості для визначення стратегій подальшого професійного зростання.

Асесмент-центр – багатовимірна методика оцінювання персоналу, яка імітує реальні робочі ситуації, з метою оцінки ключових компетенцій кандидатів.

Атестація – офіційна процедура оцінювання рівня професійної компетентності працівника з метою підтвердження кваліфікації або визначення можливостей кар'єрного зростання.

Атракція професійна – позитивне емоційне ставлення до певної професійної діяльності, що сприяє підвищенню мотивації та ефективності роботи.

Аудит кар'єри – метод діагностики, спрямований на комплексну оцінку професійних досягнень, компетенцій та потенціалу працівника.

Аутопсихологічна компетентність – здатність людини усвідомлювати, оцінювати та регулювати власний професійний розвиток, використовуючи психологічні знання та навички.

//////////////////////Б

Баланс життєвих сфер – стан гармонійного поєднання професійної діяльності, особистого життя, відпочинку та само-розвитку, що сприяє збереженню психологічного благополуччя.

Бар'єри кар'єрного розвитку – внутрішні або зовнішні чинники, що перешкоджають професійному зростанню та реалізації кар'єрних планів.

Бенчмаркінг кар'єри – метод порівняння власних професійних досягнень із найкращими зразками у галузі з метою визначення напрямів розвитку.

Брендинг особистості – процес формування та підтримки позитивного професійного іміджу, що підвищує конкурентоспроможність на ринку праці.

Брифінг професійний – коротка цілеспрямована зустріч або інструктаж, пов'язаний із виконанням завдань у межах професійної діяльності.

////////////////////////////////////// В

Вакансія – вільне робоче місце або посада, яку роботодавець пропонує для зайняття працівником.

Внутрішня мотивація – прагнення виконувати роботу через внутрішній інтерес, задоволення від процесу чи результату, а не лише через зовнішні винагороди.

Волонтерська діяльність – добровільна та безоплатна участь у суспільно корисній діяльності, яка може сприяти набуттю нових професійних навичок та досвіду.

////////////////////////////////////// Г

Гармонізація життєвих сфер – процес узгодження професійної діяльності та особистого життя для забезпечення психологічного благополуччя.

Гнучкі навички (soft skills) – універсальні компетентності, що забезпечують ефективну взаємодію, комунікацію, адаптацію та вирішення проблем у різних професійних ситуаціях.

Горизонтальна кар'єра – професійний розвиток шляхом розширення функціональних обов'язків та освоєння нових сфер діяльності без підвищення на посаді.

////////////////////////////////////// Д

Делегування – передача частини обов'язків, повноважень і відповідальності від керівника – підлеглому, з метою оптимізації роботи та розвитку компетенцій співробітників.

Девіація професійна – відхилення у професійній поведінці або кар'єрному розвитку, що суперечить нормам і цінностям професійного середовища.

Депрофесіоналізація – втрата професійних знань, навичок і мотивації внаслідок тривалої перерви у роботі, монотонності чи змін у професійних вимогах.

Ділова кар'єра – послідовність професійних позицій, які посідає людина протягом трудового життя, з урахуванням зростання досвіду, навичок і статусу.

Дистанційна робота – форма організації трудової діяльності, за якої працівник виконує завдання поза межами офісу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій

////////////////////////////////////// **Е**

Експертність – високий рівень знань, умінь і досвіду у певній сфері, що визнається іншими фахівцями та підтверджується результатами діяльності.

Етичний кодекс – сукупність морально-етичних принципів і норм, якими керуються фахівці у своїй професійній діяльності.

////////////////////////////////////// **Ж**

Життєвий цикл кар'єри – послідовність етапів професійного розвитку від вибору сфери діяльності до завершення трудового шляху.

Життєстійкість – здатність людини ефективно протистояти труднощам, адаптуватися та зберігати продуктивність у складних умовах.

////////////////////////////////////// **З**

Здібності професійні – індивідуальні психологічні властивості, що забезпечують успішність у певній сфері діяльності.

Зміна кар'єри – свідомий або вимушений перехід до іншої сфери діяльності чи професійної ролі.

Зовнішня мотивація діяльності – спонукання до діяльності, обумовлене зовнішніми факторами (винагорода, визнання, покарання).



Ідентичність професійна – усвідомлення людиною себе як представниці певної професії, прийняття її цінностей і норм.

Індивідуальний план кар'єри – персоналізована програма професійного розвитку з урахуванням цілей, ресурсів та можливостей людини.

Інноваційність – здатність генерувати та впроваджувати нові ідеї, методи або технології у професійній діяльності.



Кар'єра (від італ. *carriera* – «життєвий шлях») – це професійний шлях до успіху відповідно до службових сходів.

Кар'єризм (від італ. *carriera* – «біг, життєвий шлях») – егоїстичне прагнення до професійного успіху; гонитва за особистим успіхом у професійній діяльності.

Кар'єрне плато – період у кар'єрі, що характеризується поступовим падінням темпу її розвитку, значними змінами у зовнішній (посадовому чи кваліфікаційному зростанні) або внутрішній (переході на нові рівні професіоналізму) динаміці праці.



Менеджмент кар'єри – систематичне планування, реалізація та контроль професійного розвитку особистості.

Мобільність професійна – здатність працівника швидко адаптуватися до змін професійних умов та вимог ринку праці.

Моделювання кар'єри – створення індивідуального сценарію професійного розвитку з урахуванням ресурсів, цілей та зовнішніх факторів.

Посада – нормативно закріплені задачі, повноваження та ступінь відповідальності працівника. Передбачене відповідним штатним розписом службове місце чи сукупність службових обов'язків, які повинен виконувати суб'єкт праці (функціональні обов'язки працівника).

Професійна кар'єра (від італ. *carriera* – «біг, життєвий шлях») – професійне просування, зростання суб'єкта праці до рівня професіоналізму.

Професійна компетентність (від латин. *competens, competentis* – «належний», «відповідний») – здатність особистості досконало і компетентно виконувати свої функціональні обов'язки (професійна досвідченість).

Професійна криза особистості – явище в професійній діяльності, що веде до деструкції, деформації структури особистості фахівця і виявляється у: усвідомленні своєї неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного зростання, нездатності до самореалізації в професії.

Професійна мобільність (від латин. *mobilis* – «рухомий», «здатний швидко виконувати») – здатність суб'єкта праці швидко змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку з необхідністю.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різні професії.

Професіоналізм – певний рівень успішності виконання професійної діяльності.

Професія (від лат. *professio* – «офіційно вказане заняття») – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки.

Ринок праці – система соціально-економічних відносин, що забезпечує обмін робочої сили на заробітну плату.

Рефлексія професійна – усвідомлення та критичний аналіз власного професійного досвіду і діяльності.

/////////////////////////////////////// С

Самопрезентація – процес демонстрації своїх умінь, знань та особистісних якостей з метою формування позитивного враження.

Стресостійкість – здатність ефективно діяти та приймати рішення у складних або кризових ситуаціях, зберігаючи продуктивність.

Супервізія – форма професійної підтримки, коли досвідчений фахівець консультує колегу з питань практичної діяльності.

/////////////////////////////////////// Т

Тайм-менеджмент – система методів і прийомів ефективного використання часу для досягнення поставлених цілей.

Творчий потенціал – сукупність інтелектуальних, емоційних та особистісних ресурсів, які забезпечують здатність до створення нового.

/////////////////////////////////////// Ф

Фасилітація – процес організації та підтримки групової роботи, спрямований на досягнення учасниками узгоджених рішень і підвищення ефективності взаємодії.

Фахова компетентність – сукупність спеціалізованих знань, умінь і навичок, необхідних для виконання професійних завдань на належному рівні.

Формування кар'єрної стратегії – процес визначення довготермінових цілей і шляхів їх досягнення у професійній діяльності.

/////////////////////////////////////// Х

Харизма – сукупність особистісних якостей, що сприяють сильному впливу на інших людей та здатності надихати їх.

/////////////////////////////////////// Ц

Цілепокладання – процес визначення та формулювання цілей, що спрямовують професійну діяльність та кар'єрний розвиток.

Цикл кар'єри – послідовність етапів професійного становлення, розвитку та завершення трудової діяльності.

Цифрова компетентність – здатність ефективно використовувати цифрові технології у професійній діяльності та кар'єрному просуванні.



Часова перспектива кар'єри – уявлення особистості про своє професійне майбутнє в коротко- та довготривалій перспективі.

Чинники кар'єрного розвитку – сукупність внутрішніх та зовнішніх умов, що впливають на успішність професійного зростання.

Чіткість професійної ролі – усвідомлення власних функцій, обов'язків та меж відповідальності у професійній діяльності.



Шаблон кар'єрної поведінки – усталена система дій та рішень, характерна для особистості у процесі професійного зростання.

Штучний інтелект у кар'єрному консультуванні – використання алгоритмів та програмних систем для аналізу, прогнозування та планування професійного розвитку.

Юрист-консульт з питань кар'єри – фахівець, який надає правові консультації щодо трудових відносин, контрактів, прав та обов'язків у професійній сфері.



Якісні показники кар'єри – характеристики професійного розвитку, що відображають рівень задоволеності роботою, самореалізації та балансу між кар'єрою й особистим життям.

Якість професійного життя – комплексний показник, що відображає умови, безпеку, змістовність й соціальну значущість професійної діяльності.



ДЖЕРЕЛА

Основні джерела

1. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія. Кривий Ріг: Видав. Центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.
2. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.
3. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. 200 с.
4. Куций О. А. Психологія кар'єри: навч. посібник. Львів: СПОЛОМ, 2017. 308 с.
5. Кучерявий О. Г. Кар'єрне зростання: особистісний вимір: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2015. 224 с.
6. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: Ін-т професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. 279 с.
7. Лукіяничук А. М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, переробл. і доповн. Біла Церква: БІНПО, 2020. 139 с.
8. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ: Видавець Супрун В.П., 2019. 364 с.
9. Шеленкова Н. Л. Розвиток у майбутніх психологів готовності до здійснення професійної кар'єри: монографія. Умань: Акварель, 2015. 194 с.

Додаткові джерела

1. Балева Г., Васильєва О. Теоретичний аналіз кар'єри в психологічних джерелах. *Collection of scientific papers «SCIENTIA»* (Valencia, October 6, 2023). 2023. С. 72-74.
2. Буняк Н.А. Готовність особистості до обрання професії і саморозвитку в царині психології: теоретичні аспекти. *Психологія і особистість*. 2021. №2 (20). С. 154-165.
3. Бучацька С. М., Зарічна О. В., Хуртенко О. В. Особливості розвитку комунікативної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності. *Габітус*. Одеса. 2020. Вип. №16. С. 116-121.
4. Гоян І., Марциняк-Дорош О., Пасько К., Дворніченко Л., Гречановська О. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2023. №9 (27). С. 507-515. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9\(27\)-507-515](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9(27)-507-515)
5. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2. С. 223-233.
6. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету КРОК*. 2017. № 28. С. 176-185.
7. Дерев'янка С. П. Емоційна креативність та мотивація у структурі професійної діяльності психолога. *Науковий Вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. Херсон, 2018. № 5. С. 42-47.
8. Дерев'янка С. П., Кондратенко Є. О. Роль емоційної креативності у професійній діяльності особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали міжнар. наук. конф.* (Чернігів, 29 листопада 2019 р.). Чернігів, 2020. С. 94-97.
9. Дерев'янка С. П., Панченко Т. С., Кондратенко О. Є. Характеристики емоційної креативності представників різних типів професій у контексті психологічної безпеки. *Балканско научно обозрение*. 2020. Т. 4. № 3 (9). С. 64-68.
10. Дерев'янка С. П. Емоційна креативність представників різних типів професій у ракурсі ортобіозу особистості. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали наук.-практ. інт.- конф.* (Луцьк, 14-16 січня 2021 р.). Луцьк, 2021. С. 81-85.

11. Дерев'янка С. П. Роль емоційної креативності у навчальній, професійній, трудовій діяльності. *The I International Science Conference on Multidisciplinary Research*: матеріали міжнар. наук. конф. (January, 19 – 21, 2021, Germany). Berlin, 2021. P. 929-933.

12. Дерев'янка С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. *V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education*: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556-559.

13. Деркач Л. М., Марченко О. Г. Психологія кар'єри та професійна комунікативна толерантність в українському контексті. *Міжнародний науковий Вісник*. 2018. № 1. С. 21-33.

14. Журавель А. В. Інтерв'язія як засіб підготовки майбутніх психологів до побудови професійної кар'єри: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2014. 20 с.

15. Зайцева О. Гендерні аспекти побудови професійної кар'єри в освітніх організаціях. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції*: зб. мат. міжнар. наук-прак. конф. (10-11 вересня 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 24-26.

16. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Методика «Шкала професійної ідентичності». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 1. С. 33-36.

17. Калюжна Ю. І. Особливості навчальної та трудової мотивації майбутніх психологів. *Психологія і особистість*. 2020. №1 (17). С. 158-168.

18. Калюжна Ю., Кравченко О. Методичний аспект розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів у контексті їх професіоналізації. *Психологія і особистість*. 2022. № 2. С. 169-185.

19. Канівець Т. М., Фесун Г. С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. 1, Вип. 51. С. 3-9.

20. Карамушка Л. М. Психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень і чинники. *Правничий вісник Університету «Крок»*. 2013. С. 211-219.

21. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього

персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 4 (18). С. 36-45.

22. Карамушка Т. В. Психологічна кар'єра аспірантів: монографія. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2022. 278 с.

23. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць. 2015. № 1. С. 181-190.

24. Карамушка Т. В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професії, кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. Вип. 2. 2014. С. 92-98.

25. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 110 с.

26. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.

27. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.

28. Комар Т. В., Варгата О. В. Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» магістрів-психологів. *Перспективи та інновації науки*. Київ. 2022. Вип. №1(6) 2022. С. 184-193.

29. Компанович М. С. Виклики та запити до супервізування психологічної діяльності в часі війни. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації*: мат-ли VIII Всеукр. наук.-практич. конфер. (27 жовтня 2023 року) / уклад. В.С. Бліхар. Львів: Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2023. С. 155-158.

30. Коць М. О. Психологія кар'єри: методичні рекомендації до вивчення освітнього компонента / Волинський національний університет імені Лесі Українки, факультет психології, кафедра педагогічної та вікової психології. Луцьк, 2025. 34 с.

31. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 200-205. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.33>

32. Куций О. А. Перспективи формування «Психології кар'єри» як галузі психології. *Соціально-правові студії*. 2019. Вип. 1(3). С. 10-14.

33. Лозовецька В. Т. Роль саморегуляції в формуванні успішної кар'єри: психологічні стратегії та внутрішні механізми. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2024. № 1. С. 85-98.

34. Ляховець Л. О. Особливості формування соціального інтелекту у майбутніх психологів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2009. 18 с.

35. Ляховець Л. О. Уявлення студентів-психологів про своє професійне майбутнє: *Одинадцяті Сіверянські читання*: матеріали Міжнародної наукової конференції (27 листопада 2020 р., м. Чернігів) / за наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. С. 156-161.

36. Ляховець Л. О. Уявлення студентів-старшокурсників про роботу психолога в умовах військового часу: *Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання*: матеріали Міжнародної наукової онлайн конференції (25 листопада 2022 р., м. Чернігів) / за наук. ред. О. Ю. Дроздова. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. Том 1. С. 82-88.

37. Ляховець Л. О., Низовець-Кропта О. А. Розуміння практики супервізії в роботі психологів закладів освіти в умовах війни. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74). №5. С. 30-36. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2024/7.pdf

38. Ляховець Л. О., Низовець-Кропта О. А. Втома від співчуття у контексті діяльності фахівців допомагаючих професій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Том 36 (75). №1. С. 53-59. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/1_2025/12.pdf

39. Мазур А., Пасенко Н. Кар'єра без драм і травм. Київ: Віхола, 2021. 248 с.

40. Макарець В. О. Психологічні чинники досягнення кар'єрних цілей працівниками. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35. № 6. С. 48-53.

41. Мищишин М., Симканич Т. Зміна професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 2 (66). С. 71-78.

42. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. прогр. спецкурсу. Київ, 2019. 60 с.

43. М'яленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді. Київ, 2016. 104 с.

44. Назарова Г. В., Отенко І. П., Мішина С. В. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання. Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. 295 с.

45. Нікітчук У. І. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 11. С. 197-202.

46. Остапенко І. В. Стратегії та технології активізації самоідентифікування молоді: методичний посібник. НАПН України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2019. 92 с.

47. Педоренко В. М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22-28.

48. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 224-227.

49. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика [Електронний ресурс]: навч.-метод. посіб. Херсон: Видавництво ХДУ, 2019. 160 с.

50. Психолого-педагогічні проблеми становлення сучасного фахівця [Електронний ресурс]: зб. наук. ст., матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18-19 трав. 2018 р.). Харків: ХОГОКЗ, 2018. 344 с.

51. Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 26 травня 2017 р.). Київ, 2017. 144 с.

52. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький:

Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20ПСИХОЛОГІЯ%20ПРОФЕСІЙНОЇ.pdf>

53. Рева М. М. Особливості розвитку життєвої перспективи майбутніх психологів у процесі професійного навчання. *Психологія і особистість*. 2018. № 1 (13). С. 106-117.

54. Рідей Н. Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2024. С. 101-110. DOI: [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).10](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).10)

55. Руть Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навч. посібник. Київ, 2018. 236 с.

56. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. пос. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 176 с.

57. Савицька О. В. Кар'єрне консультування як психологічний супровід професійного становлення майбутнього фахівця. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5. С. 105-109.

58. Садова М. А. Наукові підходи до професійної відповідальності у вітчизняній психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 5. С. 102-106.

59. Сафін О. Умови розвитку психологічної готовності студентів-психологів до професійної діяльності. *Science and Education. «Psychology»*. 2022. №3. С. 70-75.

60. Семків І. І. Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 1. С. 12-27.

61. Сергієва О., Пундієв В. Розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності. *Трансформація наукової сфери в контексті сучасних викликів*: наукова монографія. Рига, Латвія: Baltija Publishing, 2025. С. 261-292.

62. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Вид. 2-е, переробл. та доповн. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.

63. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія / С. В. Алексеєва,

Н. О. Величко, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, Л. Д. Кузьмінська, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов. Житомир: «Полісся», 2019. 224 с.

64. Скнар О. М. Виклики психологам перед лицем війни. *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні):* мат-ли наук.-практ. конф. з міжнародною участю (27-28 квітня 2023 р.): ел. зб. мат-в/ за ред. В. Г. Панка. Київ: 2023. С. 422-425.

65. Тангел А. А., Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України.* 2015. № 1. С. 212-217.

66. Темплар Р. Правила кар'єри. Чіткий алгоритм персонального успіху. Київ : КМ-Букс, 2022. 296 с.

67. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2022. №1 (25). С. 102-108.

68. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77-84.

69. Хуї Д., Крижановська А. Проблема професійного зростання у структурі кар'єрного розвитку фахівця. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди.* Серія «Психологія». 2022. №66. С. 24-37. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2022.66.02>

70. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології.* 2018. № 4. С. 227-238.

71. Шеленкова Н. Л., Міщенко М. С. Креативність як складова психологічної готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри. *Формування творчої особистості вчителя, студента, учня: психологічний дискурс: колективна монографія.* Умань: Візаві, 2021. С. 120-168.

72. Шпичак І. П. Спецкурс «Попередження емоційного вигорання педагогів». Рівне, 2017. 52 с.

73. Яновська Т. А. Соціальний інтелект у структурі професійно-важливих якостей психолога. *Психологія і особистість.* 2022. №2 (22). С. 153-168.

74. Arulmani G., Bakshi A. J., Leongand T. L. Handbook of Career Development International Perspectives / Christ Church University,

Canterbury, UK Helmut. Turin, Italy Springer Science+Business Media, LLC. 2014. 750 p.

75. Briscoe J. P., Kaše R., Dries N., Dysvik A., Unite J. A., Adeleye I., et al. Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 130. Article 103612. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>

76. Haenggli M., Hirschi A. Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119. Article 103414. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>

77. Hirschi A., Koen J. Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 126. Article 103505. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>

78. Jo H., Park M., Song J. H. Career competencies: an integrated review of the literature. *European Journal of Training and Development*. 2024. Vol. 48, №7/8. P. 805-832. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2023-0052>

79. Rigotti T., Korek S., Otto K. Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31, № 20. P. 2645-2672. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858>

80. Salisu I., Hashim N., Mashi M. S., Aliyu H. G. Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: does resilience matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 2020. Vol. 12, №2. P. 279-304. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>

81. Schein E. N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol.10 (4). P. 80-89.

82. Semeijn J. H., Van der Heijden B. I. J. M., De Beuckelaer A. Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*. 2020. Vol. 69, № 2. P. 538-556. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12174>

83. Spurk D., Volmer J., Orth M., Göritz A. S. How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An

inter and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020. Vol. 93, №1. P. 158-186. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12288>

84. Stajkovic A. D., Sergent K. Cognitive Automation and Organizational Psychology: Priming Goals as a New Source of Competitive Advantage. Oxford, 2019. 215 p.

85. Super D. E. Career development: self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board, 1963. 462 p.

Інформаційні ресурси

1. АІС «Я-психолог». Чат для полегшення роботи працівників психологічних служб. <https://xn----ftbomobdq1b9f.xn--j1amh/> (дата звернення: 28 січня 2026).

2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: Ін-т професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf> (дата звернення: 28 січня 2026).

3. Побудова кар'єри: навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/7611/1/2455_Melnik.pdf (дата звернення: 28 січня 2026).

4. Професія. Кар'єра. Успіх: Метод. посіб. / Автори-упоряд. Лях Т. Л., Малієнко Ю. М. та ін. URL: <https://surl.li/ytdrcm> (дата звернення: 28 січня 2026).

5. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20ПСИХОЛОГІЯ%20ПРОФЕСІЙНОЇ.pdf>

6. Чернігівський обласний центр зайнятості. URL: <https://chg.dcz.gov.ua> (дата звернення: 28 січня 2026).



ДОДАТКИ

Додаток А

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ У 2035 р.

На які спеціальності у 2035 р. в Україні переважатимете попит?

Поступове оновлення засобів виробництва, зокрема роботизація та автоматизація сприяння зміщенню акценту на творчу, творчу та управлінську складову, тому високим попитом будуть використовуватися **аналітики, фахівці зі штучного інтелекту, цифрової трансформації, проектувальники автоматизованих та роботизованих систем**. Протест попит на **робітничі промислові професії** залишається сталим, зміст та форма, які, очевидно, суттєво змінюються через появу нових засобів виробництва.

Розвиток цифрової економіки сприятиме подальшому зростанню актуальності **спеціальностей на стику з інформаційними технологіями**, наприклад, агроном-проектувальник інформаційних систем, технолог-розробник програмного забезпечення тощо. харчової промисловості.

Сфера охорони здоров'я не знає суттєвих змін, отже, високим попитом користуватимуться **медичними спеціальностями загального та вищого профілю**, а також спеціалістами сфери обслуговування.

Соціальна та культурна динаміка сприяє підвищенню ролі спеціальностей із забезпечення персоналізації – **PR-менеджери, бренд-менеджери, тайм-менеджери** – буде виокремлено сферу послуг, яка забезпечує високу персональну ефективність.

Турбулентність та швидкість соціальних та культурних комунікацій протягом життя людини підвищують ризик виникнення стресів, тому спеціальності, пов'язані з **психологією, ментальним здоров'ям та емоційною рівнем ваги**, які будуть серед основних професій.

Технічний та соціальний прогрес прискорить процеси інфляції та амортизації знань, отже, триватиме активна робота в напрямку вдосконалення форми та змісту процесу навчання, тому провідними спеціальностями будуть **педагог, коуч, наставник**, які здатні реалізовувати та впроваджувати індивідуальний підхід.

Джерело: Національне форсайт-дослідження «Україна-2035: людський капітал та ринок праці». URL: <https://hryoutest.in.ua/>

НАВИЧКИ МАЙБУТНЬОГО

Як буде виглядати загальна модель компетенцій?

Загальна модель компетенції повинна отримати реалії робочого місця у VUCA-середовищі (VUCA – це акронім англійських слів «volatility» (мінливість), «uncertainty» (невизначеність), «complexity» (складність) і «ambiguity» (неоднозначність)).

VUCA середовище – це світ, у якому прогнозування важко реалізувати практично. Крім того, підвищуються вимоги до управління глобальними та віддаленими командами, матричної, міжфункціональної та проектної роботи, гнучкості та руху, членами команд, зокрема міленіали, покоління альфа, шукаються більшої ясності щодо своїх ролей та обов'язків, очікувань від них керівників, а також рівня повноважень для самостійного прийняття рішень. Крім того, їм потрібен регулярний щасливий зворотний зв'язок (позитивний і конструктивний), щоб спланувати свій кар'єрний шлях.



Лідерські навички

Автентичність, інноваційне мислення, здатність мотивувати та створювати почуття спільноти, здатність забезпечити рівність та різноманіття, стратегічне бачення, системний аналіз, самостійність.



Функціональні навички

Специфічні навички для роботи, які є унікальними для кожної ролі. Їх важко узагальнити. У фокусі - орієнтація на людину, на клієнта.



Основні корпоративні навички

Лідерство, клієнтоорієнтованість, орієнтація на результат, прийняття рішень, робота в команді, навчання впродовж життя, творчість і новаторство, лояльність до компанії та ін.



Базові навички

Здатність до самонавчання, самоорганізація, емоційний інтелект, навички програмування, креативність, критичне мислення, концентрація й управління процесами, висока адаптивність та ентузіазм, цифрова грамотність.

Більшість навичок майбутнього буде крос-навичками, тому необхідною умовою є різноманіття структури. Конкретний набір навичок залежатиме від професії, проте структура набору з часом набуватиме рис різноманіття та переходитиме від «mono» до «poly-навичок» як горизонтально, так і вертикально.

Набір навичок не є постійним й буде адаптивно трансформуватися для максимальної відповідності вимогам зовнішнього середовища.

Які навички потрібно розвивати сьогодні, щоб бути затребуваними у 2035 р.?

Мінливість та непередбачуваність майбутнього диктує необхідність сучасній людині вже сьогодні відповідним чином синтезувати базовий набір навичок, щоб залишитися актуальним і затребуваним завтра.

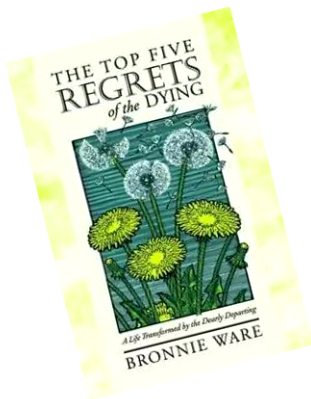
НАЙБІЛЬШ ЗАТРЕБУВАНІ НАВИЧКИ

1. Комплексне розв'язування задач.
2. Аналітичне мислення, міркування та інновації.
3. Активне навчання та стратегії навчання.
4. Інтелект.
5. Стійкість, стресостійкість і гнучкість.
6. Критичне мислення та системний аналіз.
7. Використання технологій, моніторинг та контроль. Діджитал навички.
8. Оригінальність та ініціативність. Управління ідеями.
9. «Орієнтація на людину» – уміння вирішувати проблеми та покращувати досвід користувача.

Джерело: Національне форсайт-дослідження «Україна-2035: людський капітал та ринок праці». URL: <https://surl.lu/ухрууо>

БАЛАНС РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

Медична сестра Бронні Вейр довгими роками доглядала людей, що помирають. Вона видала книгу «5 найбільших жалів перед смертю».



1. Не мав сміливості жити так, як хочеться, а не так, як очікували інші
2. Надто багато працював
3. Не мав сміливості висловлювати почуття
4. Розгубив своїх друзів
5. Не дозволяв собі бути щасливим

Особисті відносини

Інструменти:

- ✓ Плануйте на роботі час початку та час закінчення виконання задач
- ✓ Плануйте час для проведення з близькими людьми
- ✓ Тримайте слово. Ваше слово є пріоритетом, кому б ви його не дали
- ✓ Фільтруйте своє оточення: витрачайте час на тих, хто цього вартий



Джерело: Онлайн-курс «Побудова кар'єри».
URL: <https://vumonline.ua/course/career-building/>

**ШКАЛА КАР'ЄРНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ
(CAREER SELF-EFFICIACY SCALE) E.E. KOSSEK, K. ROBERTS,
S. FISHER, AND B. DEMARR;
ADAPTED FROM M. SHERER AND C. ADAMS
(адаптація М.Є. Тиченко)**

Загальна характеристика методики. Шкала кар'єрної самоефективності складається з 11 тверджень. Загалом це поняття відображає переконання людини в тому, що вона спроможна управляти власною кар'єрою. Відповіді оцінюються за 5 бальною шкалою. Загалом дослідники засвідчують високі показники надійності даної шкали (Day, & Allen, 2004).

Інструкція для учасників опитування. Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні з кожним твердженням за шкалою від 1 (категорично не згоден / не згодна) до 5 (абсолютно згодний / згодна).

Категорично не згоден / не згодна	Не згодний / не згодна	Не визначився / не визначилась	Згодний / згодна	Абсолютно згодний / згодна
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

1. Коли я будую плани щодо своєї кар'єри, я впевнений (-на), що зможу їх здійснити	1 2 3 4 5
2. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я намагаюся, доки зможу це зробити	1 2 3 4 5
3. Коли я ставлю перед собою важливі кар'єрні цілі, я рідко їх досягаю	1 2 3 4 5
4. Я уникаю кар'єрних труднощів	1 2 3 4 5
5. Коли мені потрібно зробити щось таке, що є неприємним, та це допоможе моїй кар'єрі, я продовжую це робити, поки не завершу	1 2 3 4 5
6. Коли я вирішую щось зробити у своїй кар'єрі, я одразу починаю над цим працювати	1 2 3 4 5
7. Коли я намагаюся навчитися чогось нового в своїй роботі, я незабаром здаюся, якщо спочатку не досягну успіху	1 2 3 4 5
8. Я уникаю спроб навчитися новому, що здається мені занадто складним	1 2 3 4 5
9. Я відчуваю невпевненість щодо своєї здатності досягти кар'єрних цілей	1 2 3 4 5
10. Я покладаюся на себе для досягнення своїх кар'єрних цілей	1 2 3 4 5
11. Здається, я не здатний (-а) впоратися з більшістю проблем, які виникають у моїй кар'єрі	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів

Необхідно підсумувати бали по 11 питаннях для визначення показника кар'єрної самоефективності, однак деякі питання, позначені символом (*), рахуються зі зворотнім знаком.

- Прямі питання: 1, 2, 5, 6, 10.
- Обернені питання*: 3, 4, 7, 8, 9, 11.

Високі значення відображають високу кар'єрну самоефективність.

Тестові норми за шкалою кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale)

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кар'єрна самоефективність	11-37	38-43	44-55

Джерело: Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. С. 24-26.

ПРИКЛАД РОЗВ'ЯЗАННЯ КЕЙСІВ З КУРСУ «ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ»

Кейс: «Професійний розвиток практичного психолога»

Анна, за віком – 30 років, працює практичним психологом у приватному закладі освіти. Вона має досвід роботи понад 5 років, при цьому переживає свою некомпетентність, – вважає, що професійно «застрягла» на одному рівні.

Керівництво закладу очікує від Анни ініціативності та активності у формі розробки нових програм психологічного супроводу учнів. Анна поводить пасивно і загалом не впевнена, що зможе розробити подібні програми. Фахівчиня розмірковує про можливість отримання додаткової освіти, але хвилюється через високу вартість курсів і брак часу.

Завдання

1. Визначити, які внутрішні та зовнішні бар'єри можуть заважати Анні у професійному зростанні.
2. Запропонувати інструменти саморефлексії та планування кар'єри, які допоможуть їй розвинути компетентності.
3. Описати 3-5 конкретних кроків, що сприятимуть професійному розвитку Анни найближчим часом.

Приклад розв'язання кейсу: «Професійний розвиток практичного психолога»

1. Внутрішні та зовнішні бар'єри.

Внутрішні:

- 1.1. Невпевненість у власних силах щодо розробки нових програм; страх перед керівництвом.
- 1.2. Схильність до сумнівів стосовно доцільності інвестицій у навчання (переживання страху витрат).
- 1.3. Емоційне вигорання, відсутність мотивації через відсутність швидких результатів та успіху.

Зовнішні:

- 1.4. Брак фінансових ресурсів для проходження додаткового навчання.
- 1.5. Нестача часу (перевантаження основною роботою).
- 1.6. Відсутність супервізії та наставника для професійної підтримки.

2. Інструменти саморефлексії та планування кар'єри.

2.1. Проведення SWOT-аналізу особистих професійних якостей (сильні та слабкі сторони, внутрішні / зовнішні ресурси, ризики).

2.2. Використання інструментів планування (техніка SMART: визначення життєвих цілей – конкретних, реальних, релевантних, обмежених у часі).

2.3. Кар'єрне консультування з колегою або досвідченим наставником.

2.4. Щоденник рефлексії професійного вдосконалення та розвитку.

3. Конкретні кроки професійного розвитку.

Крок 1: Пройти онлайн-курс із теми, яка безпосередньо потрібна для роботи (наприклад, інклюзивна освіта, розвиток асертивності, техніки арттерапії тощо).

Крок 2: Знайти безкоштовні / бюджетні платформи для навчання (Prometheus, Coursera, ВУМ-online та ін.).

Крок 3: Вступити до професійних спільнот психологів та отримати інформаційну підтримку.

Крок 4: Розпочати впроваджувати невеликі нововведення в роботі (наприклад, групові тренінги для учнів), щоб відчувати швидкий результат і підвищити внутрішню мотивацію.

Крок 5: Запланувати зустріч із більш досвідченим колегою для обговорення проблемних ситуацій та отримання соціальної підтримки, зворотного зв'язку.

**ЖІНОЧА КАР'ЄРА:
ЖІНКИ УКРАЇНИ, ЯКІ ВІДОМІ В УСЬОМУ СВІТІ**

Княгиня Ольга
Велика княгиня київська
Жінка, яку боялися вороги



Жила Ольга в дуже давні часи. Достеменно не відомо ані про її походження, ані про її дитинство.

Чоловік Ольги постійно воював, поки княгиня вела державні справи й виховувала сина Святослава. З одного походу Ігор не повернувся. Його вбили древляни – плем'я, завойоване київськими князями. Вони повстали через те, що князь брав з них завелику данину, прирікаючи тим самим на злидні. Єдиний син князя і спадкоємець престолу Святослав був ще дуже маленьким. Тож усі обов'язки з керування величезною державою лягли на плечі його матері – княгині Ольги.

Уже з перших днів правління Ольга вразила своїх сучасників гострим розумом і вольовим характером. Деревляни забажали сісти на київський престол, одруживши свого князя Мала з овдовою княгинею. Але в Ольги були інші плани. У літописах пишуть, як вона тричі помстилася вбивцям свого чоловіка: перших послів деревлян вона засипала землею. Других спалила у лазні. Третіх убила на тому місці, де загинув князь Ігор. Потім княгиня спалила все місто деревлян, відправивши туди голубів і горобців із запаленим клоччям. Це був чи не єдиний спосіб для Ольги змусити сприймати себе сильною правителькою, а не просто вдовою чи матір'ю майбутнього князя.

Після помсти древлянам уже ніхто не сумнівався в могутності княгині Ольги. Вороги боялися її. Але для своїх співвітчизників вона була не безжальною месницею, а сильною розумною правителькою. Люди поважали її за милостивість і праведне життя.

Зрозумівши, що причиною невдоволеності народу був безконтрольний збір податків, вона змінила систему їх сплати. Раніше князі могли затребувати данину коли завгодно і скільки завгодно. Ольга ж чітко визначила розмір і час збору данини, і цим самим зміцнила державу. Також княгиня була першокласною дипломаткою. За часів Ольги держава стала на рівних у лави європейських держав.

Анна Ярославна Королева Франції

Жінка, яка правила державою мудро



Анна Ярославна була донькою київського князя Ярослава Мудрого та його дружини Ірини-Інгігерди. З історичних джерел нам відомо про трьох доньок Ярослава Мудрого. Досі не з'ясовано, скільки загалом сестер було в Анни Ярославни. Як на XI століття, Анна отримала добру освіту. Вона вміла читати й писати, знала кілька іноземних мов. До неї почав свататися король Франції, 50-річний Генріх Перший. Він шукав молоду наречену, яка народить йому спадкоємця. Перша Генріхова дружина померла молодою і бездітною.

У Київ прибули королівські послы. Своє завдання вони виконали: Ярослав Мудрий дав згоду на доньчин шлюб. Князівна разом із послом вирушила до далекої Франції. Незабаром вона побралася з Генріхом Першим у Реймсі.

Розумна й амбітна, нова королева не лишалася осторонь державних справ. На документах підписи Анни стоять поряд із Генріховими. Зберігся документ із підписом кирилицею: «Анна Королева».

Анна була єдиною жінкою, якій писав Папа Римський Микола Другий, який шанобливо відгукувався про її розум і мудрість. А ще натякав, відповідно до релігійних і середньовічних уявлень, що вона має виконати головний обов'язок жінки й королеви. Тобто подарувати Франції спадкоємця трону, забезпечити стале правління королівської династії.

Упродовж кількох наступних років королева народила трьох синів: Філіппа, Роберта й Гуго. Роберт помер малим. За деякими джерелами, у подружжя була ще донька Едігна (Емма). Шлюб Генріха Першого й Анни тривав майже 10 років, до смерті короля. Той передав корону семирічному Філіппу, а опікункою сина призначив королеву Анну. Регентом Франції, тобто тимчасовим правителем до повноліття Філіппа, став граф Болдуїн Фландрський.

Анна покинула королівський двір і переїхала в міську резиденцію Санліс. Там вона заклала монастир Мулен де Санліс. Навіть на відстані Анна брала участь у державних справах. На документах часів правління Філіппа Першого збереглися підписи королеви-матері Анни.

Одного разу під час полювання Анну зненацька викрали. Хоча насправді для неї це не було сюрпризом. Викрадення організував граф Рауль де Валуа, якого вона знала ще з часів прибуття у Францію, молодий вродливий чоловік. Королева не була до нього байдужою. Анна й Рауль побралися та щасливо прожили в графовому замку понад 10 років, до чоловікової смерті. Спустошена й уже немолода Анна повернулася в Санліс. На той час її син Філіпп Перший уже був повноправним королем. Коли саме померла Анна Ярославна, невідомо. Останній документ з її підписом датується 1075 роком.

Варвара Ханенко
Меценатка

Жінка, яка подарувала Україні культурний скарб



Варвара – донька «цукрового короля». Її батьку Миколі Терещенку належали величезні плантації буряка й десятки заводів з виробництва цукру. Той щедро ділився з людьми: будував лікарні, сиротинці, університети, музеї. «Прагнення до громадської користі» – гасло на родинному гербі Терещенків.

У 1874 році Варвара одружилась із Богданом Ханенком. Хлопець підкорив її розумом і жагучим інтересом до мистецтва. Його мрія про власну колекцію запалила й 21-річну дружину. Медовий місяць молодята провели в Італії, де купили перші картини для майбутнього зібрання. Які ж вони були щасливі!

Колекція росла з року у рік. Живопис, скульптура, порцеляна, гобелени. Давні ікони. Варвара відчувала серцем глибоку й щиру віру, якою вони дихали. А ще обожнювала італійську майоліку – розписну глазуровану кераміку. І українське народне мистецтво.

Наприкінці 1880-х у Києві постав дім подружжя. Зовні був схожий на венеційський палац, а всередині запрошував у подорож епохами минулого: Середньовіччя, Відродження, бароко, рококо.

Радощі змінилися тривогами, адже Богдан нездужав – легені, горло. З кожним нападом хвороби подружжя полишало справи та їхало до моря. А щойно легшало, поринало в азарт: шукати скарби! Подорожі, аукціони, галереї, щасливі знахідки, неймовірні історії, люди. І новий дорогоцінний твір вирушав до Києва. Крім того, Варвара фінансувала любительський театр, училище, пологовий будинок. А вироби майстринь зі школи-майстерні народних ремесел отримували медалі на виставках, відкрилася крамниця в Лондоні... Але велика війна в Європі перекреслила плани.

Варварі було 64, коли помер її чоловік. Вона мала встигнути зробити найважливіше – заснувати в Києві музей світового мистецтва. У місті ставало дедалі тривожніше. Коли 1918 року прийшли більшовики, почалися розстріли та пограбування. Як захистити прекрасний дім і тисячі безцінних творів? Німці, які підтримували гетьмана Скоропадського, запропонували забрати колекцію й безпечно виїхати в Німеччину, давали окремий потяг. Але ні. Музей мав постати тут, у Києві. Перемагаючи страх і сумніви, меценатка прийняла рішення: надіслала листа в Українську академію наук про передачу колекції та будинку. Якщо хтось і зможе зберегти скарби, то це люди науки.

Уже за місяць Київ був під владою більшовиків, які видали декрет: у найкоротший термін відкрити в домі музей. Варвара запросила Георгія Лукомського, знаного мистецтвознавця. Саме з ним меценатка й упорядкувала експонати у залах, розмістила підписи. У травні музей прийняв відвідувачів – солдатів і робітників.

Ну, а більшовицька влада воліла, аби Варвара, «колишня власниця», покинула дім. На щастя, за неї заступилися професори Академії; їй дозволили жити у кімнаті на горішньому поверсі. Але заходити до музею жінка не мала права. Це було боляче – не бачити улюблених творів. У ті останні роки її дух і сили підтримували близькі люди: сестра Марія та вірні слуги Григорій, Франц, Дуняша. Померла меценатка Варвара Ханенко в 1922 році. Знесилена, але спокійна душею: по ній залишився музей.

Софія Русова Громадська діячка

Жінка, яка розробила власну методу виховання дітей



В Олешні, що на Чернігівщині, народилася дівчинка Софійка Ліндфорс. Те, за що боролась ця дивовижна українка, болісно перегукується з подіями нашого з вами сьогодення. Усе своє життя, хист і любов вона віддала Україні, яка стала її Батьківщиною. Коли померла мати Софії, батько з двома доньками переїхав до Києва. Але за кілька років пішов з життя і він. 15-річній Софії та її старшій сестрі Марії довелося забезпечувати себе самостійно.

Оскільки сестрам подобалося навчатися й навчати, вони відкрили перший у Києві дитячий садок.

На той час Софія закінчила із золотою медаллю найпрестижнішу в місті Фундуклеївську гімназію. А Марія навіть мала досвід заснування школи в рідному селі Олешня. Ось так Софія, якій усі пророкували кар'єру великої музикантки, знайшла себе у викладанні, якому присвятить все життя.

У дитячому садку сестер Ліндфорс навчалися діти української інтелігенції, і саме там Софія познайомилася зі своїм майбутнім чоловіком, ученим і громадським діячем Олександром Русовим.

Вечорами дім сестер перетворювався з дитячого садка на осередок, де збиралося товариство «Стара громада» – організація української інтелігенції, що займалася громадською, культурною та просвітницькою діяльністю. Тут також відбувалися прем'єри заборонених опер та вистав.

Коли члени «Старої громади» підготували до друку двотомний «Кобзар» Шевченка, подружжя Русових взяло на себе завдання поїхати до Праги, щоб видати там цю збірку і потім нелегально переправити її в Україну. Річ у тім, що в ті часи російська імперія жорстко утискала прояви будь-чого українського, й надрукувати збірку на Батьківщині було неможливо.

Пані Русова багато навчалася педагогіки, поглинаючи ідеї провідних науковців світу, а на основі цих знань вона виробила власну, не схожу на жодну іншу, методику виховання дітей. Вона стверджувала, що діти мають навчатися рідною мовою, а тому в Україні неодмінно мусять відкриватися українські школи. За проукраїнські погляди жінку неодноразово арештовували.

Софія Русова з великою радістю вітала Українську революцію 1917 року й становлення УНР. Вона стала однією з небагатьох жінок, які працювали в Центральній Раді, й очолила Департамент дошкільної та шкільної роботи. А ще Русова зробила чимало для українського жіночого руху. Вона очолювала Українську жіночу національну раду, яка входила до Міжнародної жіночої ліги миру і свободи. Це дозволяло їй виступати на великих конгресах і на весь світ говорити про проблеми в Україні, зокрема, про Голодомор 1932-1933 років.

Квітка Цісик Співачка

Жінка, голосом якої співає Україна



Її голос здобув «Оскар» і «Золотий глобус». Втілював красу українських пісень у двох неймовірних альбомах. Вона – Квітка Цісик із творчим псевдонімом Кейсі. Народилась у Квінсі (це один з районів Нью-Йорка). Її батьки Іванна та Володимир емігрували зі Львова через радянську окупацію. Дівчинка навчалася музики з чотирьох років. Тато віртуозно грав на скрипці, а сестра Марія стала знаною піаністкою. Цісики виховували доньок українками.

У 1970-му Квітка закінчила Вищу школу музики та мистецтва в Нью-Йорку. Далі були Гарпер-коледж, стажування в Бельгії, Маннес-коледж. Там

дівчина робить доленосний вибір – переходить із класу скрипки на академічний спів. Це далось нелегко. Володимир Цісик помер, коли Квітці було 17. Вона успадкувала татові пальці й техніку, але сміливо пішла за власними мріями.

У США Квітку знають як Кейсі, беквокалістку Майкла Джексона, Вітні Г'юстон та інших зірок. Вона виконувала джингли для найвідоміших компаній – Ford, Coca Cola, McDonalds.

Заручившись підтримкою чоловіка Еда Раковича, сестри й мами, Квітка записала два альбоми українських пісень: «Квітка – Пісні України» (1980) і «Два кольори» (1989). Її номінували на Греммі. Цісик планувала третій диск, хотіла приїхати в Україну, але не встигла. Вона сім років боролася з раком грудей і померла, трохи не доживши до сорока п'яти.

Христина Алчевська
Громадська діячка

Дала освіту 17 000 жінкам



Христина жила у часи, коли освіта для жінок була необов'язковою. Здебільшого батьки вирішували, навчатиметься їхня донька чи ні. Батько Христини Данило Журавльов, хоча сам і був учителем, вважав, що дівчинці наука не потрібна. Через це доньці постійно доводилося йти всупереч його волі. Коли до братів приходив педагог із грамоти, Христина крадькома підслуховувала уроки під дверима. Так вона самотужки опанувала читання. Її наполегливість та завзятість дали плоди: вона навчилася писати й читати швидше за братів.

Згодом, коли хлопці навчалися в гімназії, Христина допомагала братам готувати уроки, часто писала за них твори. Незабаром про допомогу у навчанні дівчинку просили й інші гімназисти – так Христина почала заробляти перші гроші. Майже всю «зарплату» вона витрачала на посібники для подальшого навчання й так опанувала гімназійний курс.

Однак це була вся освіта, можлива на той час для Алчевської. Системної базової освіти вона так і не отримала. Пороте знайшла мету всього свого життя – навчати жінок грамоти.

Недільна школа Христини Алчевської стала зразком для схожих навчальних закладів. Її викладацький колектив постійно самовдосконалювався й поповнював свої знання. Учителі й учительки використовували провідні освітні методики, вели педагогічні щоденники. Вони разом створили першу навчальну програму з усіх предметів і видали низку посібників для навчання дорослих.

У різні часи в приватній школі Христини Алчевської здобули освіти близько 17 тисяч жінок. 1879 року педагогиня власним коштом збудувала школу в селі Олексіївське (нині Луганська область). Через заборону викладати українську, учні й учениці навчалися за офіційними підручниками й виконували роботи російською мовою. Української їх навчали потай, а в бібліотеці можна було знайти заборонені книжки українських авторів.

Така праця не залишилася непоміченою. В Україні про Христину Данилівну заговорили Іван Франко, Леся Українка. Її своєрідний підхід до навчання обговорювали на форумах і конгресах у Парижі. Згодом пані Алчевську навіть обрали віцепрезиденткою Міжнародної ліги освіти.

Олена Полонська-Казимчук
Вчена-астрономка



Олена народилася у селі Селець на Волині. Дівчинка змалечку любила вчитися. У дитинстві вона з батьками часто переїжджала, тож їй довелося змінити кілька гімназій. Попри постійні зміни, навчання закінчила на відмінно та опанувала п'ять мов.

Ця худенька, невеличка на зріст дівчинка багато думала про космос і мріяла стати вченою. Тож коли настав час отримувати вищу освіту, вступила до Львівського університету на факультет математики і природничих наук. Олені легко давалася наукова робота, і після завершення закладу вищої освіти їй запропонували залишитися у ньому асистенткою в астрономічній обсерваторії. Невдовзі дівчина перейшла працювати до Варшавського університету. Там натхненну молоду науковицю помітив відомий професор Камінський. Він досліджував небесну механіку – один з найскладніших розділів астрономії про рух небесних тіл.

Астроном запросив Олену до аспірантури, і під його керівництвом вона написала свою першу наукову працю про рух комет у Сонячній системі та здобула ступінь докторки філософії.

В університеті працював і майбутній чоловік Олени - Леон Казимирчак. Закохана пара одружилася, у них народився син Сергій. Однак через кілька років після одруження розпочалася Друга світова війна. Леон пішов на фронт і зник там безвісти.

Олена залишилася вдома одна із сином і старенькою мамою, тяжко працювала, щоб прогодувати родину. Грошей завжди бракувало, але жінка не кинула науку. Та трапилась біда: маленький Сергійко захворів і помер.

Під час окупації Львова жінка рятувала польських офіцерів. Вона тоді працювала в Астрономічному інституті й робила солдатам посвідки стажерів обсерваторії, щоб ті могли вільно виїхати з міста.

Своїми науковими відкриттями Олена прославилася на весь світ. Їй вдалося обчислити рух 35 комет, яким раніше вчені не могли дати ради. А згодом, використовуючи обчислення українки, американські астрономи знайшли цілу низку нових комет. Олена Казимирчак-Полонська першою змогла підтвердити припущення вчених про те, що великі планети - от як Юпітер - захоплюють комети. За свою роботу науковиця отримала найпрестижнішу премію з астрономії - премію імені Ф. А. Бредіхіна. А ще її ім'ям назвали маленьку планету й пояс астероїдів.

Навіть, коли пані Олена в глибокій старості втратила зір - усе одно займалася наукою. І долучилася до створення підручників шрифтом Брайля. У 85 років науковиця прийняла чернечий постриг з ім'ям Олена.

Олександра Екстер Мисткиня

Жінка, яка завітчала світ українськими візерунками



У Києві на початку ХХ століття художницю Олександрю Екстер називали «парижанкою». Вона була дружиною успішного київського адвоката й по кілька місяців на рік жила у Франції. Там вона здружилася з художниками, які творили найновіше, авангардне мистецтво, – кубізм.

Олександра привозила з Парижа фотографії картин Пабло Пікассо. На них людські обличчя «складалися» так, що одночасно можна було побачити очі, ніс і потилицю.

Екстер щедро ділилася побаченим з однодумцями. В її майстерні на Фундуклеївській (нині – вулиця Богдана Хмельницького у Києві) постійно збиралися молоді художники. Точилися обговорення, створювалися фантастичні роботи. І народжувався особливий стиль – український кубофутуризм. У творах кубофутуристів знахідки французьких митців доповнювалися соковитими кольорами україн-

ських декоративних розписів. Вигнуті лінії нагадували малюнки на великодніх писанках.

Екстер разом із подругами багато років співпрацювала із вишивальницями з села Вербівка. Закохана в українське народне мистецтво мисткиня збирала зразки традиційних вишивок і на їхній основі розробляла власні візерунки. Так на сумочках, подушках, шаликах з'явилися авангардні композиції. Роботи справили фурор на виставках по всьому світу, а Казимир Малевич так захопився ними, що й собі долучився до створення візерунків.

Після більшовицької узурпації в 1920-х роках Олександра переїхала до Франції. Там вона малювала, викладала, створювала маріонетки, ілюструвала книжки, розписувала кераміку. Але Україна назавжди залишалась в її творчості. Гостей свого уквітчаного трояндами будиночка, Екстер частувала варениками у глиняних мисках, які привезла з Києва.

Завдання для самостійної роботи

1. Завдання «Кар'єрні шляхи».

Уважно прочитайте біографії відомих жінок України, розміщені вище. Потім складіть для кожної героїні рефлексивну таблицю з двома колонками:

- 1) Ресурси (що допомагало досягати цілей, до прикладу, для княгині Ольги – це спадок влади);
- 2) Бар'єри (з чим доводилося боротися цим жінкам).

Питання для рефлексії: Який з наведених історичних прикладів найкраще ілюструє сучасну поширену концепцію «скляної стелі»?

2. Завдання «Кар'єрна спадщина».

На основі наведених біографій відомих жінок України, спробуйте визначити культурну спадщину, яку залишила кожна з них.

Культурна спадщина – це ті цінності, що людина залишає після себе іншим поколінням

Питання для рефлексії:

Які саме цінності для майбутньої культурної спадщини ви самі бажали б мати та залишити людству у сучасну цифрову епоху знецінення усього людського?

Джерело: Олена Юрченко. Жінки-легенди: 8 українок, які підкорили світ. URL: <https://osvitoria.media/experience/zhinky-legendy-8-ukrayinok-shho-pidkoryly-svit/>

Навчально-методичне видання

ДЕРЕВ'ЯНКО Світлана Петрівна

ЛЯХОВЕЦЬ Лариса Олексіївна

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ

**Навчально-методичні рекомендації
до практичних занять**

Технічний редактор

О. Клімова

Комп'ютерна верстка
та макетування

О. Клімова

Комп'ютерний набір

С. П. Дерев'янко

*Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
серія KB № 23743-13583 ПР від 06.02.2019 р.*

Підписано до друку 01.03.2026 р. Формат 60x84/16.
Обл. друк. арк. 2,76. Ум. друк. арк. 4,65. Зам. №.
Редакційно-видавничий відділ НУЧК імені Т.Г. Шевченка.
14013, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53, оф. 208.
nuchk.tipograf@gmail.com