МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

на тему: «**ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ДОПОМОГИ З ПИТАНЬ КАР'ЄРНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**»

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи пс241м
Спеціальність: 053 Психологія
ОП: Психологія. Практична психологія
Мельникова Юлія Володимирівна

Керівник: канд. психол. наук,
доцент кафедри психології
Шевченко С.В.

Рецензент: психолог-методист КЗ
«Опорний заклад освіти
Малоданилівський ліцей»
Харківської області
Пономаренко О.М.

Запоріжжя – 2025

АНОТАЦІЯ

Мельникова Ю.В.

Особливості надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб

В магістерській роботі теоретично досліджено та емпірично виявлено психологічні особливості кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб, визначено бар’єри професійної адаптації та шляхи їх подолання.

Проаналізовано наукові підходи до розуміння феномену внутрішнього переміщення, визначено роль професійної діяльності у відновленні психічного здоров'я. На основі емпіричного дослідження обґрунтовано необхідність впровадження комплексної програми, що поєднує методи кар’єрного консультування, когнітивно-поведінкової терапії та менторської підтримки.

Експериментально встановлено, що 60% досліджуваних ВПО належать до «групи ризику» (астенічний та хибний типи самореалізації), що супроводжується невпевненістю, синдромом самозванця та вимушеним характером праці. Водночас виявлено високий рівень мотивації досягнення у 80% респондентів, що свідчить про значний адаптаційний потенціал.

Учасники дослідження потребують не лише інформаційної підтримки щодо пошуку роботи, але й глибинної психологічної допомоги для відновлення професійної суб’єктності та подолання синдрому «вивченої безпорадності».

В умовах соціальної нестабільності запропонована програма «Кар’єрний рестарт» та модель менторства «рівний – рівному» забезпечують комплексний підхід до реінтеграції ВПО в нові економічні умови.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, кар’єрна реалізація, психологічне консультування, професійна адаптація, менторство, програма «Кар’єрний рестарт».

SUMMARY

Melnykova Y.

Peculiarities of providing counseling assistance on career realization of internally displaced persons

In the master's thesis, the psychological features of career realization of internally displaced persons were theoretically investigated and empirically revealed, and barriers to professional adaptation and ways to overcome them were defined.

Scientific approaches to understanding the phenomenon of internal displacement were analyzed, and the role of professional activity in restoring mental health was determined. Based on empirical research, the necessity of introducing a comprehensive program combining career counseling methods, cognitive-behavioral therapy, and mentorship support was substantiated.

It was experimentally established that 60% of the surveyed IDPs belong to the "risk group" (asthenic and false types of self-realization), accompanied by insecurity, imposter syndrome, and the forced nature of labor. At the same time, a high level of achievement motivation was found in 80% of respondents, indicating significant adaptive potential.

Research participants need not only informational support regarding job search but also deep psychological help to restore professional agency and overcome the "learned helplessness" syndrome.

In conditions of social instability, the proposed "Career Restart" program and the "peer-to-peer" mentorship model ensure a comprehensive approach to the reintegration of IDPs into new economic conditions.

Key words: internally displaced persons, career realization, psychological counseling, professional adaptation, mentorship, "Career Restart" program.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему:

«Особливості надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб»

здобувачки вищої освіти Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького спеціальності 053 Психологія

Мельникової Юлії Володимирівни

Науковий керівник канд. психол. наук, доцент кафедри психології Шевченко Світлана Віталіївна

Актуальність дослідження. Унаслідок повномасштабної війни в Україні зросла кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які опинилися в умовах соціальної нестабільності та втрати професійної ідентичності. Кар’єрна реалізація в нових умовах виступає ключовим чинником інтеграції, проте ВПО стикаються зі специфічними бар’єрами: синдромом «вивченої безпорадності», знеціненням досвіду та страхом майбутнього. Необхідність розробки науково обґрунтованої програми психологічного супроводу, яка б поєднувала кар’єрне консультування з глибинною роботою над відновленням суб’єктності, зумовила вибір теми дослідження.

Проблематикою роботи виступає необхідність створення дієвої моделі консультативної допомоги, що враховує травматичний досвід втрати «професійного дому» та сприяє адаптації переселенців.

Об'єкт дослідження - процес кар’єрної реалізації особистості в умовах вимушеного переміщення.

Предмет дослідження - психологічні особливості надання консультативної допомоги ВПО з питань кар'єрної реалізації.

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар'єрної реалізації ВПО та на цій основі розробити програму психологічного консультування «Кар’єрний рестарт».

Завданнями дослідження нами визначено наступне:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми надання консультативної допомоги з питань кар’єрної реалізації ВПО.
2. Емпірично дослідити індивідуально-психологічні чинники (рівень мотивації, тип самореалізації, ціннісні орієнтації), що впливають на успішність професійної адаптації.
3. Виявити психологічні бар’єри, що перешкоджають професійному самовизначенню ВПО.
4. Розробити та обґрунтувати комплексну програму психологічного супроводу «Кар’єрний рестарт».

В ході роботи застосовувалися такі методи психологічного дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння); емпіричні: анкетування, психодіагностичне тестування; методи психологічного впливу (елементи КПТ, арт-терапія, менторство); методи математичної статистики.

Були використані ряд психодіагностичних методик, зокрема «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс); модифікована методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (Л. Гаврилова); методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч).

Експериментальна база дослідження: центр підтримки переселенців «ЯМаріуполь. Одеса».

Загальна вибірка - 30 осіб віком від 18 до 65 років, які перебували в стані пошуку роботи або перекваліфікації.

За результатами теоретико-експериментального дослідження його результати розширюють наукові уявлення про специфіку кар'єрної реалізації ВПО, що дозволяє зробити наступні висновки:

1. Внутрішнє переміщення спричиняє кризу ідентичності, а ефективне консультування має базуватися на принципах травма-інформованого підходу, поєднуючи стабілізаційні інтервенції з формуванням реалістичних професійних планів.
2. За результатами емпіричного дослідження встановлено поляризацію вибірки. Лише 40% респондентів належать до групи з успішним типом

самореалізації («ресурсна група»). Водночас, більшість (60%) складають «групу ризику» з дисгармонійними типами (астенічним та хибним), що потребує специфічної психокорекції.

3. Діагностика мотиваційної сфери спростувала стереотипи про тотальну пасивність: 80% респондентів мають середній або високий рівень мотивації досягнення («посттравматична мобілізація»). Однак у 20% виявлено низький рівень мотивації, що інтерпретується як прояв синдрому «вивченої безпорадності».
4. На основі отриманих даних розроблено програму «Кар’єрний рестарт» (8 занять). Інноваційною складовою є впровадження інституту менторства у форматі «рівний – рівному» (peer-to-peer), що активує механізм «соціального скаффолдингу» та сприяє дестигматизації клієнтів.

Узагальнюючи, підкреслюємо, що ефективна допомога у працевлаштуванні ВПО неможлива без попередньої психологічної корекції внутрішніх бар'єрів. Запропонована модель супроводу дозволяє трансформувати деструктивні установки в конструктивну кар'єрну стратегію.

Перспективами подальших досліджень можуть стати впровадження моделі менторства в роботу кар’єрних центрів та дослідження динаміки професійної самореалізації ВПО у довгостроковій перспективі.

Рік виконання дипломної роботи - 2025 р.

Місце виконання - Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, кафедра психології.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ДОПОМОГИ З ПИТАНЬ КАР’ЄРНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ 7

1.1 Поняття внутрішньо переміщених осіб (ВПО): психологічний та соціальний контекст 7

1.2. Кар'єрна реалізація як фактор психологічного благополуччя 15

1.3. Особливості надання консультативної допомоги внутрішньо переміщеним особам з питань кар'єрної реалізації 31

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР’ЄРНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВПО 44

2.1. Організація дослідження 44

2.2. Результатати дослідження 50

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ 61

3.1. Методи та техніки психологічного консультування 61

3.2. Роль менторства та супроводу у кар’єрному розвитку впо 66

3.3. Зміст та структура авторської програми психологічного супроводу «кар’єрний рестарт» 71

ВИСНОВКИ 78

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 80

ДОДАТКИ 85

ВСТУП

Актуальність теми. Унаслідок повномасштабної війни в Україні зросла кількість внутрішньо переміщених осіб (далі ВПО), які опинилися в умовах соціальної нестабільності, втрати професійної ідентичності та розриву соціальних зв'язків. За офіційними даними УВКБ ООН [17], це мільйони громадян, які стикаються з потребою адаптації до нових реалій. Це явище є не лише демографічним, але й глибоко психологічним, оскільки кар'єрна реалізація виступає ключовим чинником інтеграції особи в нове середовище.

Як наголошує В. Бурлачук [8], професійна активність є важливою складовою психічного здоров'я, що забезпечує формування особистісного сенсу та ідентичності. Водночас, як зазначає Т. Янковська [46], психологічна допомога цій категорії має враховувати контекст втрати та фрустрації. Практика показує, що ВПО часто стикаються зі специфічними бар'єрами: синдромом «вивченої безпорадності», знеціненням власного досвіду та страхом майбутнього, що робить стандартні процедури працевлаштування недостатньо ефективними без попередньої психологічної роботи.

Необхідність розробки науково обґрунтованої програми психологічного супроводу, яка б поєднувала кар'єрне консультування з глибинною роботою над відновленням суб'єктності, зумовила вибір теми дослідження: «Особливості надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб».

Зв'язок роботи з науковими програмами. Робота виконана відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар'єрної реалізації ВПО та на цій основі розробити програму психологічного консультування «Кар'єрний рестарт».

Для досягнення мети поставлено такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації ВПО, визначивши психологічний зміст понять «внутрішньо переміщена особа» та «кар'єрна реалізація».
2. Емпірично дослідити індивідуально-психологічні чинники (рівень мотивації, тип самореалізації, ціннісні орієнтації), що впливають на успішність професійної адаптації переселенців.
3. Виявити психологічні бар'єри, що перешкоджають професійному самовизначенню ВПО в нових умовах.
4. Розробити та обґрунтувати комплексну програму психологічного супроводу «Кар'єрний рестарт», спрямовану на відновлення професійної суб'єктності ВПО.

Об'єкт дослідження - процес кар'єрної реалізації особистості в умовах вимушеного переміщення.

Предмет дослідження - психологічні особливості надання консультативної допомоги ВПО з питань кар'єрної реалізації.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних методів:

- **теоретичні:** аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукової літератури для з'ясування стану розробленості проблеми, уточнення понятійно-категоріального апарату та визначення теоретико-методологічних засад консультування ВПО;
- **емпіричні:**
    - діагностичні: анкетування (для збору соціально-демографічних даних респондентів), психодіагностичне тестування за методиками: «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс), модифікована методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (Л. Гаврилова), методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч);
    - методи психологічного впливу (корекційно-розвивальні): елементи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), арт-терапевтичні техніки,

менторство та тренінгові вправи, які були застосовані в рамках апробації авторської програми «Кар’єрний рестарт»;

- **методи математичної статистики:** кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, методи описової статистики для інтерпретації та узагальнення результатів дослідження.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі центру підтримки переселенців «ЯМаріуполь. Одеса». Вибірку склали 30 осіб віком від 18 до 65 років, які перебували в стані пошуку роботи або перекваліфікації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що:

- уточнено специфіку кар'єрної реалізації ВПО як процесу відновлення «професійного дому» та подолання екзистенційної кризи;
- емпірично виявлено типологію адаптаційних стратегій ВПО: встановлено наявність «ресурсної групи» (успішний тип) та «групи ризику» (астенічний та хибний типи самореалізації);
- набуло подальшого розвитку застосування мультимодального підходу в консультуванні, зокрема через впровадження моделі менторства «рівний - рівному» (peer-to-peer).

Практичне значення результатів. Розроблена програма психологічного супроводу «Кар’єрний рестарт» (8 занять) може бути використана практичними психологами центрів соціальних служб, громадських організацій та кар’єрними радниками для підвищення ефективності працевлаштування та соціальної інтеграції ВПО.

Апробація результатів дослідження. Основні **теоретико-методологічні засади** дослідження, що стосуються психологічних особливостей кар'єрної реалізації та консультативної допомоги ВПО, доповідалися та обговорювалися на І Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Міждисциплінарний діалог: Молодь. Наука. Інновації» (м. Запоріжжя, 18 квітня 2025 р.).

Публікації. За матеріалами магістерської роботи опубліковано тези доповіді:

Мельникова Ю. В. Особливості надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб / Ю. В. Мельникова // Міждисциплінарний діалог: Молодь. Наука. Інновації : матеріали І Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Запоріжжя, 18 квіт. 2025 р.). - Запоріжжя, 2025. - С. 292-293.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел зі 68 найменування та 7 додатків на 23 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 85 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 4 рисунка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ДОПОМОГИ З ПИТАНЬ КАР'ЄРНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

1.1 Поняття внутрішньо переміщених осіб (ВПО): психологічний та соціальний контекст

Аналіз актуальної суспільно-політичної ситуації засвідчує, що проблема внутрішнього переміщення трансформувалася в один із найгостріших викликів для України, який матиме довгострокові демографічні, економічні та соціально-психологічні наслідки. Фіксована у звітах міжнародних організацій масова вимушена міграція мільйонів громадян створила критичне навантаження на адаптаційний потенціал суспільства [18; 20].

Водночас, цей процес неможливо зводити виключно до юридичного факту зміни місця проживання. Він вимагає осмислення глибинних особистісних трансформацій в реаліях воєнного стану, оскільки, як слушно зауважують дослідники, бар'єри професійної реалізації ВПО часто мають не стільки економічну, скільки психологічну природу [43].

З метою розробки валідної моделі кар'єрного консультування доцільно здійснити системну деконструкцію поняття «внутрішньо переміщена особа» у трьох вимірах: нормативно-правовому, соціальному та психологічному.

Первинне розуміння статусу ВПО формується саме у правовій площині. Базовим орієнтиром у цьому питанні виступають «Керівні принципи з питань внутрішнього переміщення» (*Guiding Principles on Internal Displacement*), розроблені ООН у 1998 році. Згідно з цим документом, статус ВПО надається громадянам, які **були змушені екстрено змінити місце свого постійного проживання** через загрозу життю або з метою уникнення небезпек збройного конфлікту, проте, на відміну від біженців, **залишилися в межах державних кордонів своєї країни** [25; 60].

Аналізуючи специфіку цього статусу, варто виокремити два фундаментальні маркери, що відрізняють його від інших видів міграції:

1. **Вимушеність.** Цей критерій передбачає відсутність вільного вибору та наявність прямої вітальної загрози (загрози життю чи здоров'ю). Людина переїжджає не тому, що «хоче», а тому, що «мусить» заради виживання [27].
2. **Локалізація в межах країни.** На відміну від біженців, ВПО не перетинають державний кордон, зберігаючи громадянство та право на захист з боку власної держави [37].

В українському правовому полі ці норми імплементовано у Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014) [39]. Водночас, варто визнати, що законодавче визначення фіксує лише зовнішній, формальний факт переміщення. Воно залишає «за дужками» внутрішню драму особистості, для якої набуття статусу ВПО стає не адміністративною процедурою, а глибоким екзистенційним зламом.

Для цілісного розуміння стану клієнта доцільно звернутися до концепту «розриву» (*rupture*). Він описує раптове, шокове руйнування звичної тканини повсякденності, коли людина одномоментно втрачає дім, роботу, коло спілкування та усталені життєві алгоритми.

Спираючись на фундаментальні розробки Т. Титаренко та З. Кісарчук [25], ми кваліфікуємо цей стан як «травму втрати». Вона має системний характер і, на наше переконання, охоплює три взаємопов'язані рівні [49; 30]:

- **Матеріально-просторова втрата.** Втрата Дому руйнує відчуття *онтологічної безпеки* (за термінологією Е. Ґідденса) - тієї базової, дорефлексивної впевненості у стабільності та передбачуваності світу [51]. Коли навколишнє середовище сприймається як вороже або тимчасове, горизонт планування особистості різко звужується до режиму «тут і зараз». Це стає серйозним бар'єром у консультуванні, адже блокує здатність будувати довгострокові кар'єрні стратегії.
- **Соціальна втрата.** Розрив усталених зв'язків призводить до соціальної депривації. В контексті кар'єри це означає втрату соціального капіталу -

мережі професійних контактів та рекомендацій, які часто є вирішальними при працевлаштуванні.

- **Особистісна втрата.** Відбувається деформація ідентичності. Втрата професійної ролі («я був шанованим лікарем», «я мав власний бізнес») переживається як втрата частини власної Самостійності. О. Зозуля влучно характеризує цей стан як потрапляння особистості у «фрустраційне поле», де звичні патерни поведінки та колишні стратегії успіху більше не спрацьовують [18].

Соціальний контекст адаптації ВПО неможливо розглядати ізольовано від процесів, що відбуваються у середовищі приймаючої громади. Тут ми стикаємося з феноменом соціальної дистанції та специфічною динамікою міжгрупової взаємодії. Актуальні соціологічні моніторинги Київського міжнародного інституту соціології (КМІС), проведені у 2024 році, фіксують доволі складну, дуалістичну картину: хоча загальний рівень декларованої толерантності до ВПО залишається високим (близько 93% населення готові допустити їх у своє оточення), у суспільстві зберігаються латентні зони напруги [41].

Згідно з аналітичними звітами Дослідницької служби Верховної Ради України (2024), ключовим тригером цієї напруги виступає конкуренція за обмежені ресурси - насамперед, за доступне житло та робочі місця. У свідомості частини місцевого населення це формує ґрунт для стереотипних уявлень про ВПО як про «чужинців», що дестабілізують економічну ситуацію в регіоні (наприклад, поширені наративи: «через них зросла оренда», «вони демпінгують на ринку праці») [19].

Фундаментальні дослідження І. Губеладзе у сфері психології власності дозволяють пояснити цей феномен глибше - через порушення «почуття територіальності». Місцеві мешканці можуть підсвідомо сприймати приїзд великої кількості нових людей як загрозу своєму символічному праву власності на територію громади. Це породжує амбівалентне (подвійне) ставлення: від

щирої емпатії та волонтерської допомоги до прихованої агресії та емоційного дистанціювання [11].

Такий зовнішній соціальний тиск не минає безслідно для психіки переселенців, запускаючи процес інтерналізації стигми (привласнення негативних оцінок). Особистість починає сприймати себе крізь призму нав'язаного образу «людини другого сорту» або «тягаря для громади». Це формує стійку «ідентичність чужинця» та призводить до соціальної автоізоляції. У професійній сфері це проявляється як страх відмови, невпевненість під час співбесід та суттєве зниження кар’єрних притязань.

За таких умов кар’єрне консультування ВПО набуває додаткової функції - *соціальної медіації*. Консультант має працювати не лише над професійними навичками (hard skills) клієнта, а й над подоланням його страху перед відторгненням, допомагаючи вибудувати конструктивний діалог з новим соціальним оточенням та інтегруватися в локальні професійні спільноти.

Глибинний аналіз проблеми кар’єрної реалізації ВПО був би неповним без урахування безпрецедентної масштабності цього явища. «Згідно з моніторинговими звітами Міжнародної організації з міграції (МОМ), у 2024 році **чисельність вимушених переселенців утримується на пікових показниках** [14]. Така динаміка чітко вказує на те, що кризова ситуація **трансформувалася із тимчасового явища у затяжний процес**. Ця статистика свідчить про довготривалий, а не тимчасовий характер кризи.

Масова вимушена міграція актуалізувала потребу в комплексному науковому осмисленні феномену ВПО, адже цей процес вже вийшов за межі локальної гуманітарної проблеми. Він трансформувався у глобальне демографічне зрушення, що докорінно змінює структуру національного ринку праці. При цьому демографічний портрет цієї соціальної групи є вкрай неоднорідним, що вимагає від фахівця диференційованого підходу до консультування.

Варто виділити дві ключові демографічні тенденції, що безпосередньо впливають на стратегію пошуку роботи:

- **Гендерний дисбаланс.** Як зазначається у дослідженні, більшість дорослого населення серед ВПО складають жінки. Цей фактор накладає суттєвий відбиток на структуру потреб у працевлаштуванні, зокрема актуалізує питання гнучких графіків, дистанційної роботи та наявності доступних дитячих садків [12].
- **Віковий фактор.** Значну частку ВПО становлять особи старшого працездатного віку (45+). Дослідники фіксують, що ця категорія найгостріше переживає втрату професійного статусу через прояви ейджизму на ринку праці [13]. Для таких клієнтів кар'єрне консультування має виходити за межі простого підбору вакансій і включати елементи психологічної підтримки для подолання вікових стереотипів та страху перед перенавчанням.

Ми переконані, що ігнорування цих демографічних особливостей робить будь-яку консультативну модель нежиттєздатною, оскільки потреби молодої матері, яка шукає підробіток, та фахівця передпенсійного віку, що втратив керівну посаду, кардинально різняться.

Для побудови релевантної моделі консультування необхідно враховувати часовий контекст травматизації. У своїй роботі ми спираємося на порівняльну характеристику психологічних профілів двох хвиль переселенців, яку наводять Л. Мороз та О. Блинова [5; 40]. Цей поділ є принциповим для вибору стратегії роботи:

- **Хвиля 2014 року.** Ця група громадян на момент повномасштабного вторгнення вже мала досвід адаптації. Багато з них у 2022 році зіштовхнулися з феноменом *повторного переміщення* (re-displacement). З психологічної точки зору це створює високий ризик ретравматизації, оскільки старі рани відкриваються знову. Однак, ця категорія часто демонструє вищу стійкість, маючи вже сформовані, перевірені досвідом копінг-стратегії виживання.

- **Хвиля 2022 року.** Ця група характеризується тотальною, масовою травматизацією. Для багатьох представників досвід втрати є гострим, «свіжим» і раптовим. Вони часто перебувають на стадії шоку або гострого горювання, що фізіологічно супроводжується когнітивним гальмуванням - зниженою здатністю сприймати нову інформацію, що ускладнює процес класичного консультування.

Для пояснення глибинних механізмів професійної дезадаптації ВПО найбільш доцільно використати *теорію збереження ресурсів* С. Хобфолла (Conservation of Resources Theory, COR). Згідно з цією концепцією, стрес виникає саме як реакція на загрозу втрати ресурсів або неможливість їх швидкого відновлення [53].

У контексті нашого дослідження встановлено, що внутрішнє переміщення запускає деструктивний ланцюговий механізм, відомий як «спіраль втрат» (loss spiral). Цей процес розгортається поетапно: втрата первинного ресурсу (житла/безпеки) неминуче тягне за собою втрату економічного ресурсу (роботи). Це, своєю чергою, призводить до втрати соціального статусу і завершується виснаженням особистісних ресурсів, насамперед - самоповаги.

Відповідно, стратегічне завдання психологічного консультування ми вбачаємо у перериванні цієї спіралі та запуску зворотного процесу - «накопичення ресурсів».

На шляху до повноцінної інтеграції ВПО стикаються зі специфічними бар’єрами, які мають складну природу, поєднуючи об’єктивні обставини з суб’єктивними переживаннями. Ми виокремлюємо три ключові феномени, що блокують кар'єрний розвиток:

1. **Феномен декваліфікації (професійний дауншифтинг).** Аналітичні звіти БФ «Карітас Україна» фіксують масову тенденцію до вимушеної згоди ВПО на роботу, що значно поступається їхньому звичному рівню кваліфікації. Ми розцінюємо це як ситуативну стратегію виживання, яка, однак, у довгостроковій перспективі несе високі психологічні ризики.

Зокрема, це провокує поглиблення кризи ідентичності та формування стійкого почуття професійної меншовартості [2].

2. **Синдром «відкладеного життя» (невроз відкладеного життя).** Спираючись на дослідження Л. Мороз [34], ми описуємо цей феномен як стан специфічного психологічного «завмирання». Людина ментально живе виключно очікуванням повернення, сприймаючи поточну реальність на новому місці як тимчасову «чернетку». У кар'єрному вимірі це проявляється як свідома чи підсвідома відмова від пошуку постійної роботи, що неминуче призводить до професійної стагнації [35].
3. **Набута (вивчена) безпорадність (*Learned Helplessness*).** Цей стан, класично описаний М. Селігманом, виникає як наслідок тривалого перебування особистості у неконтрольованій загрозливій ситуації війни. Ми вважаємо, що ця пасивність має властивість генералізуватися і переноситися на сферу пошуку роботи, фактично блокуючи активність клієнта навіть за наявності об'єктивних можливостей для працевлаштування [64].

Глибинний психологічний аналіз феномену ВПО вимагає звернення до категорії «почуття дому» (*sense of home*). У психології середовища Дім розглядається як місце, де людина має максимальний контроль, безпеку і може бути собою. Втрата цього простору призводить до стану психологічної «бездомності» (*homelessness*), який не лікується простою орендою квартири [11]. Нами з'ясовано, що у професійному плані це проявляється як втрата «професійного дому» - свого робочого місця, кабінету, колективу, де людина почувалася компетентною. О. Блинова зазначає, що на новому місці ВПО часто не наважуються «пустити коріння» (знайти постійну роботу), оскільки підсвідомо чекають повернення у старий дім [5]. Цей феномен «тимчасовості» є одним з найскладніших бар'єрів у консультуванні, оскільки роботодавці шукають стабільних працівників, а ВПО часто транслюють готовність поїхати у будь-який момент.

Узагальнюючи, можемо констатувати, що внутрішньо переміщена особа - це складна психосоціальна категорія, що не зводиться лише до юридичного статусу. Нами визначено, що психологічний портрет ВПО формується під впливом комплексної травми втрати, порушення онтологічної безпеки та кризи ідентичності.

Було з’ясовано, що проблеми кар’єрної реалізації ВПО лежать переважно у площині психологічній (депресивні стани, синдром відкладеного життя, вивчена безпорадність). З огляду на це, надання дієвої підтримки зазначеній категорії осіб не може обмежуватися лише наданням інформаційних послуг. Необхідним є застосування системних моделей супроводу, що ґрунтуються на травма-фокусованому підході та мають на меті реставрацію суб'єктного потенціалу особистості разом з опрацюванням складного життєвого досвіду.

1.2. Кар'єрна реалізація як фактор психологічного благополуччя

У сучасній психологічній науці професійна діяльність розглядається нами не просто як інструмент економічного виживання, а як провідна сфера самовираження та соціалізації дорослої людини, що виступає фундаментальною детермінантою її ментального здоров'я. В умовах соціальної турбулентності, спричиненої війною та вимушеним переміщенням, коли базові екзистенційні опори (дім, звичне оточення, безпека) зруйновані, саме професійна зайнятість часто залишається єдиним стабільним конструктом, здатним забезпечити відчуття безперервності ідентичності та психологічної рівноваги.

Для внутрішньо переміщених осіб сфера праці набуває особливого, терапевтичного значення. Вона стає простором, де можливо відновити втрачене відчуття контролю над власним життям та подолати стан невизначеності. Однак, для глибокого розуміння цих процесів необхідно передусім чітко окреслити зміст ключових понять дослідження, оскільки в науковій літературі існують розбіжності у трактуванні феноменів «кар’єра» та «кар’єрна реалізація».

Для уникнення термінологічної амбівалентності та чіткого розуміння предметного поля нам необхідно уточнити зміст базових категорій.

Передусім, у своєму дослідженні ми свідомо відходимо від вузького, побутового розуміння **кар'єри** виключно як вертикального просування службовими сходами. Натомість ми спираємося на інтегративний підхід, що поєднує кілька наукових оптик:

- У межах *конструктивізму* (М. Савікас) кар'єра інтерпретується як «суб'єктивна конструкція, яку особистість будує, накладаючи сенси на свій професійний досвід та інтегруючи його у цілісну життєву історію» [62]. Це визначення є для нас методологічно ключовим, оскільки ВПО часто змушені буквально «переписувати» цю історію заново після розриву з минулим.
- *Процесуальний підхід*, представлений у працях М. Коця, дозволяє розглядати кар'єру як «індивідуально усвідомлену послідовність змін у поглядах, позиціях та поведінці», що відбуваються протягом усього трудового життя [29]. Тут акцент зміщується на внутрішню динаміку розвитку особистості, а не лише на зовнішні атрибути успіху.
- З позицій *організаційної психології* (Л. Карамушка), кар'єра є «способом самовираження та досягнення життєвого успіху через професійну діяльність», що включає як вертикальний (посади), так і горизонтальний (професійна майстерність) рух [20].

Поняття **«кар'єрна реалізація»** (*Career Realization*) ми розглядаємо як більш динамічну категорію, що становить єдність процесу та результату втілення особистісного потенціалу:

- «Як *процес* (за С. Занюк), це активна форма прояву мотивації досягнення, спрямована на втілення професійних задумів та переживання насолоди від змісту професійної діяльності». [15]. Тобто реалізація - це стан гармонії, коли професійні наміри («хочу») збігаються з реальною діяльністю («роблю»).

- Як *результат*, слідом за О. Кокуном, ми розуміємо це як «досягнення відповідності між образом «Я-професіонал» та реальними результатами діяльності, що супроводжується відчуттям компетентності та суб'єктивного благополуччя» [28].

Підсумовуючи проаналізовані наукові погляди, ми визначаємо кар'єрну реалізацію переселенців як спроможність особи до реставрації своєї професійної ідентичності та адаптації набутого досвіду до актуальних вимог ринку праці, що супроводжується стійким усвідомленням значущості виконуваної роботи й власного професійного «Я».

З’ясувавши зміст ключових понять, ми можемо перейти до аналізу механізмів впливу кар’єрної реалізації на психологічний стан особистості.

В академічному дискурсі сучасної психології особистості та психології праці співіснують дві фундаментальні парадигми, які пропонують принципово відмінні погляди на онтологію ментального благополуччя та, відповідно, на функціональне призначення професійної діяльності. Для побудови валідної моделі допомоги ВПО нам необхідно чітко розмежувати ці підходи, оскільки від обраної оптики залежить стратегія консультування: на що ми орієнтуємо клієнта - на пошук задоволення чи на пошук сенсу?

1. Гедоністичний підхід (Hedonic Approach) Цей напрям, представлений у працях Н. Бредберна, Е. Дінера та Д. Канемана, фокусується на конструктурі **суб’єктивного благополуччя** (*Subjective Well-Being, SWB*). Ключовими критеріями тут виступають: максимізація позитивних емоцій, мінімізація негативних афектів та загальна задоволеність життям [49]. У контексті праці гедоністична модель розглядає роботу інструментально - як засіб отримання ресурсів для комфортного життя та джерело задоволення.

- **Критичний аналіз у контексті ВПО:** На наше переконання, застосування виключно гедоністичного підходу до роботи з ВПО є методологічно обмеженим. Переселенці об'єктивно перебувають у життєвій ситуації, що характеризується високим рівнем стресу, дискомфорту та негативного афекту. Орієнтація клієнта на пошук роботи, яка «приносить тільки

радість», в умовах кризи виживання може призвести до фрустрації та поглиблення депресивних станів, оскільки реальність не відповідає гедоністичним очікуванням.

2. Еудомоністичний підхід (Eudaimonic Approach) Ця парадигма, що базується на аристотелівській етиці та розвивається у працях К. Ріфф, А. Уотермана, Е. Десі, розглядає благополуччя не як стан (задоволення), а як динамічний процес повноцінного функціонування особистості (*Psychological Well-Being, PWB*). Ключовими категоріями тут є самоактуалізація, реалізація особистісного потенціалу та наявність життєвих цілей **[61]**. А. Уотерман вводить поняття **«особистісної виразності»** (*Personal Expressiveness*), коли діяльність відповідає глибинним цінностям людини **[67]**.

- **Значення для ВПО:** Саме еудомоністична парадигма обрана нами як методологічна основа дослідження. Вона постулює, що навіть важка, виснажлива праця в умовах евакуації може бути потужним ресурсом відновлення, якщо вона наповнена особистісним сенсом і дозволяє людині відчувати себе компетентною. Для ВПО важливо не стільки «отримувати задоволення», скільки «бути спроможним» і «відчувати свою корисність».

У межах еудомоністичного підходу особливої уваги заслуговує теорія оптимального переживання, або **стану «потоку»** (*Flow*), розроблена Міхаєм Чіксентмігаї. Стан потоку - це повне когнітивне та емоційне залучення в діяльність, коли людина втрачає відчуття часу і розчиняється в самому процесі роботи. Дослідження підтверджують, що саме в стані потоку індивід переживає найвищий рівень психологічного благополуччя та зростання **[48]**.

Для внутрішньо переміщених осіб діяльність, що викликає стан потоку, виконує дві критично важливі функції:

1. **Антистресова та протитривожна функція:** Свідомість ВПО часто переповнена румінаціями - нав'язливими, циклічно повторюваними думками про травматичне минуле або невизначене майбутнє. Оскільки людська увага є обмеженим ресурсом, стан потоку примусово перемикає

фокус на діяльність «тут і зараз». Це створює ефект «психологічного відпочинку» від травми, знижуючи рівень кортизолу та тривожності.

2. **Відновлення почуття контролю:** Стан потоку виникає за умов балансу між складністю завдання та навичками особистості. Виконуючи професійне завдання, яке вимагає концентрації, ВПО повертає собі втрачене відчуття контролю над реальністю («я керую цим процесом»), що поступово трансформується у загальне почуття суб'єктності.

Таким чином, у процесі кар'єрного консультування ми маємо орієнтувати ВПО на пошук такої діяльності, яка здатна викликати стан потоку, тобто відповідає рівню їхньої кваліфікації та викликає професійний інтерес, запобігаючи професійній деградації та апатії.

У контексті сучасної психології особистості та позитивної психології фундаментальне значення має модель, запропонована американською дослідницею Керол Ріфф (*C. Ryff*). Наукова цінність цього підходу полягає у зміні парадигми: перехід від розуміння благополуччя як відсутності симптомів дистресу до його трактування як наявності позитивних атрибутів функціонування особистості. Для нашого дослідження ця модель є базовою, оскільки дозволяє операціоналізувати складний конструкт психологічного стану внутрішньо переміщеної особи через шість верифікованих компонентів. Нами здійснено аналіз того, як кар’єрна реалізація детермінує кожен із цих параметрів в умовах вимушеної міграції **[61]**.

1. Цілі в житті (*Purpose in Life*) Цей компонент відображає наявність у особистості життєвих інтенцій, почуття осмисленості існування та спрямованості у майбутнє.

- **Вплив травми переміщення:** Раптова руйнація звичного життєвого укладу занурює ВПО у стан, який В. Франкл визначав як «екзистенційний вакуум». Відбувається деформація темпоральної (часової) перспективи: горизонт планування звужується до виживання в режимі «тут і зараз». Відсутність візії майбутнього є ключовим фактором дезадаптації **[50]**.

- **Роль кар'єри:** Професійна діяльність виконує потужну телеологічну (цілепокладаючу) функцію. Вона структурує життєвий час, задаючи ритм і розпорядок, та наповнює його змістом. Відновлення кар'єрного шляху стає для переселенця точкою біфуркації, що дозволяє перейти від хаосу до впорядкованої стратегії життя.

2. Компетентність (*Environmental Mastery*) Шкала визначає здатність особистості ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем, використовувати можливості, що відкриваються, та успішно долати зовнішні перешкоди.

- **Вплив травми переміщення:** Зіткнення з бюрократичними перепонами та неможливістю контролювати обставини війни часто провокує у ВПО розвиток синдрому «вивченої (набутої) безпорадності» (термін М. Селігмана). Особистість починає сприймати себе як об'єкт впливу зовнішніх сил, втрачаючи віру у власну самоефективність [64].
- **Роль кар'єри:** Професійні досягнення виступають найбільш об'єктивним, соціально підтвердженим доказом спроможності людини впливати на реальність. Виконання професійних завдань забезпечує психіку зворотним зв'язком: «Я здатний впоратися». Це відновлює локус контролю та суттєво знижує рівень ситуативної тривожності.

3. Особистісне зростання (*Personal Growth*) Компонент характеризує динаміку саморозвитку, відкритість новому досвіду та реалізацію власного потенціалу.

- **Вплив травми переміщення:** Хронічний дистрес часто запускає механізми психологічної регресії. Особистість, намагаючись зберегти залишки ресурсів, «консервує» свій розвиток, що загрожує професійною та особистісною деградацією.
- **Роль кар'єри:** Інтеграція у нове професійне середовище вимагає від ВПО адаптивності та опанування нових навичок (*reskilling*). Цей процес стимулює когнітивну активність. Кар'єрна реалізація стає каталізатором **посттравматичного зростання** (Т. Титаренко): криза переосмислюється

не як крах, а як виклик, що спонукає до розкриття латентних здібностей **[43].**

4. Автономія (*Autonomy*) Здатність протистояти соціальному тиску, самостійно регулювати власну поведінку та оцінювати себе за внутрішніми стандартами.

- **Вплив травми переміщення:** ВПО нерідко опиняються в позиції вимушеної залежності (від гуманітарної допомоги, державних виплат). Такий стан пригнічує почуття гідності та формує інфантильну позицію пасивного очікування допомоги.
- **Роль кар'єри:** Економічна незалежність, забезпечена власною працею, є матеріальним фундаментом психологічної автономії. Працевлаштування дозволяє трансформувати рольову модель з «прохача» на активного суб'єкта, здатного самостійно приймати рішення **[61]**.

5. Позитивні стосунки з іншими (*Positive Relations with Others*) Здатність до емпатії, довіри, побудови конструктивних та теплих міжособистісних взаємин.

- **Вплив травми переміщення:** Розрив соціальних зв'язків із громадою походження призводить до атомізації та почуття глибокої соціальної ізоляції.
- **Роль кар'єри:** Трудовий колектив стає першою і найдоступнішою референтною групою на новому місці проживання. Спільна діяльність виступає основним каналом інтеграції та джерелом емоційної підтримки, допомагаючи відновити базову довіру до світу.

6. Самосприйняття (*Self-Acceptance*) Позитивна оцінка себе, своїх якостей та прийняття свого життєвого досвіду як цінності.

- **Вплив травми переміщення:** Втрата соціального статусу та майна часто завдає нищівного удару по самооцінці, провокуючи виникнення почуття меншовартості.
- **Роль кар'єри:** Для дорослої людини професійна ідентичність часто є стрижнем Я-концепції. Успішна реалізація в роботі валідизує (підтверджує) соціальну цінність особистості, сприяючи відновленню

цілісного та позитивного образу «Я» попри травматичний досвід минулого **[61]**.

Таким чином, системний аналіз моделі К. Ріфф дозволяє стверджувати, що кар'єрна реалізація виступає інтегральним фактором психологічного благополуччя, активуючи всі шість компонентів функціонування особистості.

Визначальним методологічним підґрунтям для експлікації (роз'яснення) глибинних мотиваційних механізмів впливу професійної діяльності на ментальне здоров'я, на наше переконання, слугує **Теорія самодетермінації** (*Self-Determination Theory, SDT*), розроблена американськими вченими Е. Десі та Р. Райаном. У межах нашого дослідження ми розглядаємо цю теорію не як абстрактну конструкцію, а як прикладний діагностичний інструмент, що дозволяє відстежити, як саме травматичні події війни руйнують внутрішню архітектоніку особистості через блокування її вітальних потреб.

Фундаментальним постулатом SDT є твердження, що психологічне благополуччя, цілісність «Я» та здатність до конструктивної діяльності критично залежать від рівня задоволення трьох вроджених, універсальних потреб. Нами простежується чітка детермінація: якщо соціальне середовище (зокрема, професійне) сприяє задоволенню цих потреб, особистість демонструє тенденцію до зростання (*growth*) та інтеграції; натомість їх хронічна фрустрація неминуче провокує розвиток патологічних станів, апатії та відчуження **[60]**.

Корелюючи положення теорії з напрацюваннями вітчизняних дослідників кризових станів (Т. Титаренко, О. Блинова, Л. Карамушка), ми здійснили аналіз специфіки тотальної депривації цих потреб в умовах вимушеного переміщення та визначили роль кар'єрної реалізації у їх системному відновленні.

1. Потреба в автономії (*Autonomy*)

Ця потреба відображає глибинне прагнення особистості бути ініціатором власних дій, здійснювати вольову регуляцію поведінки згідно з інтеріоризованими цінностями та відчувати психологічну свободу **[60]**.

- **Стан депривації у ВПО:** Сама онтологія статусу «вимушеного переселенця» містить у собі екзистенційний конфлікт з автономією.

Людина не обирала переїзд як акт вільного волевиявлення; вона стала об'єктом впливу непереборних зовнішніх обставин. Як слушно зазначає Т. Титаренко, відбувається феномен **«втрати авторства життя»**, коли локус контролю зміщується зовні: умови проживання, побут і навіть горизонт планування починають залежати від волонтерів, державних інституцій чи орендодавців **[43]**. Такий стан вимушеної залежності формує принизливе для дорослої людини відчуття інфантилізації та безпорадності.

- **Роль кар'єри у відновленні:** Професійна реалізація виступає головним механізмом реставрації суб'єктності. Економічна незалежність, що забезпечується власною працею, стає матеріальним фундаментом автономії. Заробляючи кошти, ВПО повертає собі право вибору і трансформується з пасивного «реципієнта допомоги» на активного суб'єкта, здатного самостійно конструювати своє майбутнє та приймати відповідальні рішення.

2. Потреба в компетентності (*Competence*)

Йдеться про базову потребу відчувати власну ефективність (*self-efficacy*), здатність успішно взаємодіяти з навколишнім середовищем, долати перешкоди та досягати бажаних результатів **[60]**.

- **Стан депривації у ВПО:** Зміна регіону проживання часто призводить до того, що накопичений професійний капітал переселенця виявляється «замороженим» або знеціненим (втрата клієнтської бази, незнання специфіки локального ринку). Згідно з даними О. Блинової, ситуація тривалого безробіття або вимушеної **професійної деградації** (робота на посадах, що є значно нижчими за реальну кваліфікацію) завдає нищівного удару по самооцінці **[5]**. Це провокує сумніви у власній спроможності, страх невідповідності новим вимогам та когнітивний дисонанс між образом «Я-професіонал» та поточною реальністю **[20]**.
- **Роль кар'єри у відновленні:** Виконання професійних завдань забезпечує психіку негайним та об'єктивним зворотним зв'язком: «Я впорався - отже, я можу». Кар'єрна реалізація **валідизує** компетентність особистості в

нових умовах, знижуючи рівень фонової тривожності та повертаючи відчуття майстерності (*mastery*).

3. Потреба у пов'язаності (*Relatedness*)

Ця потреба описує прагнення мати надійні, емоційно теплі стосунки, відчувати приналежність до спільноти та бути значущим для інших **[60]**.

- **Стан депривації у ВПО:** Травма переміщення - це передусім травма розриву соціальної тканини. Втрата фізичного контакту з громадою походження, друзями та колегами занурює ВПО у соціальний вакуум. Відчуття себе «чужим» або «гостем» у новому місті, посилене соціальною атомізацією, стає каталізатором депресивних станів та почуття відчуженості **[5]**.
- **Роль кар'єри у відновленні:** Трудовий колектив стає найдоступнішою та найприроднішою моделлю нової соціальної мережі. Спільна діяльність, опосередкована професійними цілями, сприяє інтеграції значно швидше та якісніше, ніж побутове сусідство. Робота включає ВПО у структуру місцевої громади, формуючи нову соціальну ідентичність «ми» (члени команди, колеги) замість дихотомії «я - вони».

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що в парадигмі теорії самодетермінації кар’єрне консультування набуває значення глибинної психологічної інтервенції. Його стратегічна мета - не лише технічне працевлаштування, а **«перезапуск»** базових потреб особистості. Повернення до професійної діяльності стає актом відновлення психологічного здоров'я через реставрацію автономії, підтвердження власної компетентності та побудову нових значущих зв'язків.

Для глибинного розуміння природи психологічної дезадаптації незайнятих ВПО нами було проаналізовано класичну **модель латентних функцій праці** Марії Ягоди (*M. Jahoda*). Дослідниця теоретично обґрунтувала, що професійна зайнятість, окрім своєї очевидної (маніфестної) функції - отримання економічного доходу, забезпечує п’ять прихованих (**латентних**) психологічних функцій, які формують каркас ментального здоров'я особистості. Аналіз

наукових джерел дозволяє стверджувати, що втрата роботи внаслідок переміщення призводить до миттєвої депривації цих функцій, що запускає механізми депресії та тривоги **[54]**.

Нами **узагальнено** вплив дефіциту цих функцій на психологічний стан внутрішньо переміщеної особи:

1. **Структурування часу (Time Structure).** Робота виконує роль зовнішнього регулятора, що нав'язує часову структуру дня, тижня та року. Для ВПО, які часто втрачають звичні життєві ритми, відсутність зайнятості призводить до дезорієнтації та порушення циркадних ритмів. Виникає відчуття «застиглого» або «тягучого» часу, коли дні зливаються в один потік очікування, що є характерним маркером травматичного досвіду. Відновлення робочого графіку дозволяє повернути відчуття керованості часом.
2. **Розширення соціальних контактів (Social Contact).** Професійна діяльність виводить людину за межі вузького сімейного кола, яке в умовах війни часто також є травмованим та емоційно виснаженим. Для переселенців, які опинилися в соціальному вакуумі нового міста, робота стає головним каналом інтеграції в громаду. Вона надає доступ до спілкування, яке не сфокусоване виключно на проблемах війни, що сприяє подоланню відчуження та соціальної атомізації.
3. **Причетність до колективних цілей (Collective Purpose).** Це відчуття участі у справі, яка виходить за межі егоцентричних інтересів. Втрата роботи позбавляє ВПО відчуття корисності («я потрібен суспільству»), що може призвести до екзистенційного відчаю, який В. Франкл описував як втрату «волі до сенсу» **[50]**. Натомість професійна зайнятість надає життю надсобистісного сенсу та знижує патологічну фіксацію на власній травмі.
4. **Соціальна ідентичність та статус (*Status and Identity*).** У сучасному суспільстві професія є ключовим маркером, що визначає відповідь на питання «Хто я?». Втрата професійного статусу переживається ВПО як втрата «обличчя» та гідності. Цей процес безпосередньо корелює з

фрустрацією потреби у визнанні та повазі, яка займає високе місце в ієрархії потреб А. Маслоу **[57]**. Кар'єрна реалізація дозволяє відновити позитивну соціальну ідентичність і позбутися стигматизуючого ярлика «біженця».

5. **Регулярна активність (Activity).** Примус до дії, який диктує робота, мобілізує психофізіологічні ресурси організму. Це є критично важливим для протидії апатії та пасивності, які часто супроводжують депресивні стани у ВПО.

Доповнює та поглиблює цей аналіз **«вітамінна модель»** психічного здоров'я, запропонована Пітером Варром (*P. Warr*). Вчений проводить влучну аналогію між впливом характеристик середовища на психіку та біохімічним впливом вітамінів на організм **[66]**. П. Варр виділяє специфічні параметри роботи (можливість контролю, використання навичок, різноманітність завдань, ясність цілей, соціальна підтримка), дефіцит яких діє як «психологічний авітаміноз». Це призводить до зниження емоційного тонусу, когнітивного спаду та погіршення загального самопочуття, навіть якщо фізичні потреби людини задоволені.

У контексті нашого дослідження **особливої уваги заслуговує** феномен **«професійної депривації»** внаслідок **надлишкової кваліфікації** (*overqualification*). Висококваліфіковані фахівці з числа ВПО (лікарі, викладачі, інженери), які змушені погоджуватися на низькокваліфіковану працю заради фізичного виживання, потрапляють у пастку когнітивного дисонансу. Розрив між «Я-ідеальним» (досвідчений професіонал) та «Я-реальним» (різноробочий, обслуговуючий персонал) блокує відчуття компетентності. Як зазначають українські дослідники О. Кокун та Л. Карамушка, такий стан професійної невідповідності може стати причиною **вторинної травматизації** особистості, провокуючи розвиток цинізму та професійного вигорання ще до етапу повної адаптації **[32; 24]**.

Отже, спираючись на теоретичні моделі М. Ягоди та П. Варра, **можна зробити висновок**, що для психологічного благополуччя ВПО важливим є не сам факт зайнятості (наявність доходу), а якість цієї зайнятості - її здатність

структурувати час, надавати сенс та відповідати кваліфікаційному рівню особистості.

Вищий щабель теоретичного осмислення проблеми психологічного благополуччя ВПО відкриває екзистенційно-гуманістична психологія. Якщо попередні підходи пояснювали роль праці через структурування часу та задоволення базових потреб, то екзистенційний підхід розглядає професійну діяльність як відповідь на **онтологічну кризу**, спричинену війною. У ситуації, коли зовнішні атрибути стабільності (дім, майно, соціальне оточення) зруйновані, саме професія часто залишається єдиним інструментом відновлення смислової вертикалі життя.

1. Концепція «Волі до сенсу» В. Франкла

Методологічним фундаментом нашого аналізу виступає логотерапія Віктора Франкла. Дослідник постулював, що основною рушійною силою особистості є не прагнення до задоволення чи влади, а **«воля до сенсу»**. Втрата звичного життя занурює ВПО у стан, який В. Франкл діагностував як **«екзистенційний вакуум»** - відчуття внутрішньої порожнечі та беззмістовності страждань **[50]**.

Нами встановлено, що в умовах вимушеного переміщення кар'єрна реалізація стає джерелом втілення так званих **«цінностей творчості»** (*Creative Values*) - того, що людина дає світові через свою працю. Повернення до професійної діяльності дозволяє переселенцю:

- Здійснити **самотрансценденцію** - вийти за межі концентрації на власній травмі та спрямувати увагу на зовнішню мету (робоче завдання, допомогу клієнтам).
- Перетворити пасивне переживання ролі «жертви обставин» на активну позицію творця, відновлюючи відчуття власної суб'єктності та потрібності соціуму.

2. Самоактуалізація та метапатології (А. Маслоу)

Згідно з гуманістичною теорією Абрахама Маслоу, прагнення до **самоактуалізації** - повної реалізації свого потенціалу - є вершинною потребою

людини. Війна та вимушена міграція часто створюють непереборні бар'єри для цього процесу, особливо у випадках професійної деградації (робота не за фахом). А. Маслоу попереджав, що блокування потреби у самоактуалізації призводить до специфічних розладів, які він назвав **«метапатологіями»**. До них належать цинізм, апатія, втрата смаку до життя, зневіра та відчуття марності зусиль **[57]**. Для ВПО, які до війни мали високий рівень професійних досягнень, вимушене безробіття стає тригером саме таких станів. Тому кар'єрне консультування ми розглядаємо як профілактику метапатологій: пошук роботи має бути спрямований на максимальне наближення до зони актуалізації здібностей клієнта.

3. Професійний генез як фактор стабілізації (український контекст)

Важливим для нашого дослідження є внесок вітчизняних вчених, які аналізують професійне становлення в умовах кризи.

- Згідно з **О. Кокуном**, професійне становлення є системоутворюючим фактором розвитку дорослої людини. Переривання цього процесу війною створює глибоку кризу ідентичності. Відновлення кар'єри дозволяє запустити механізми вторинної професіоналізації та адаптації **[28]**.
- **Л. Карамушка** наголошує на психотерапевтичній функції праці. В умовах хронічного стресу конструктивна професійна діяльність стає механізмом **сублімації** тривоги. Залученість у вирішення робочих завдань дозволяє психіці структурувати хаос емоцій та спрямувати енергію на творення, що є необхідною умовою посттравматичного зростання **[20]**.

Узагальнюючи екзистенційно-гуманістичний погляд, можна стверджувати: кар'єрна реалізація для ВПО - це не просто спосіб виживання, а екзистенційна необхідність. Робота заповнює смисловий вакуум, дозволяє подолати відчуження та виступає єдиним простором, де людина може зберегти відчуття власної гідності та компетентності в умовах, коли інші сфери життя зруйновані війною.

Для розробки валідної моделі психологічного супроводу критично важливим є врахування гетерогенності групи внутрішньо переміщених осіб. Як

зазначає Т. Титаренко, реакція на травматичні події та кар'єрну кризу не є універсальною, а суттєво диференціюється залежно від індивідуальних ресурсів, гендерної належності особистості та часової стадії переживання втрати **[43]**. Ігнорування цих факторів у консультативній практиці може призвести до помилок у виборі стратегій інтервенції.

Аналіз наукових джерел, зокрема праць О. Кікінежді, дозволяє стверджувати, що ситуація війни та вимушеного переміщення загострює традиційні гендерні ролі, формуючи специфічні патерни переживання безробіття **[24]**.

Стосовно **жінок-ВПО** спостерігається тенденція, за якої кар'єрна реалізація набуває функції «подвійної опори». Згідно з дослідженнями О. Блинової, в умовах, коли чоловіки часто перебувають на фронті або втратили працездатність, жінка вимушено перебирає на себе роль єдиного фінансового донора родини, що мобілізує її адаптаційний потенціал **[5]**. З іншого боку, професійна діяльність стає простором емоційної стабілізації та соціалізації, що запобігає «капсулюванню» у травмі. Водночас варто зазначити, що саме ця категорія найгостріше переживає рольовий конфлікт «робота-сім'я» через відсутність звичної інфраструктури підтримки на новому місці, що суттєво обмежує вибір вакансій.

У **чоловіків-ВПО** втрата роботи часто переживається глибше та травматичніше через тиск інтеріоризованих гендерних стереотипів про чоловіка як «годувальника». Л. Карамушка наголошує, що втрата професійного статусу для чоловіків корелює зі зниженням загальної самооцінки та відчуттям соціальної дезадаптації **[20]**. Неможливість забезпечити родині звичний рівень життя провокує виникнення феномену «токсичного сорому». Ситуація ускладнюється тим, що чоловіки схильні до приховування емоцій та рідше звертаються за психологічною допомогою, що підвищує ризики соматизації стресу.

Важливо усвідомлювати, що психологічний стан ВПО, який втратив роботу, не є статичним; він підпорядковується певній темпоральній логіці.

Екстраполюючи класичну модель адаптації до втрати Е. Кюблер-Росс на контекст кар'єрної кризи, ми можемо виділити п'ять послідовних стадій **[56]**. Початковим етапом є **стадія шоку і заперечення**, коли клієнт когнітивно блокує реальність, живучи ілюзією швидкого повернення додому. Кар'єрна активність на цьому етапі, як вказує М. Ягода, зазвичай є хаотичною через порушення часової структури дня **[54]**. Наступною фазою виступає **стадія гніву та агресії** - реакція на несправедливість долі, яка потребує емоційного відреагування. Згодом настає **стадія торгу**, яка характеризується спробами відновити контроль через зниження стандартів. Клієнт висловлює готовність погоджуватися на будь-яку, навіть некваліфіковану працю. О. Кокун попереджає, що це створює високий ризик професійної деградації та когнітивного дисонансу внаслідок невідповідності роботи рівню кваліфікації **[28]**. За відсутності успіху ця стадія змінюється **депресією** - станом апатії та безпорадності, коли кар'єрний коучинг має поступитися місцем психологічній підтримці.

Лише на фінальній стадії - **прийняття та адаптації** - відбувається стабілізація емоційного фонду. Саме цей етап, згідно з теорією конструювання кар'єри М. Савікаса, є сенситивним для ефективної роботи з «переписання» професійної історії та побудови нової кар'єрної траєкторії **[62]**.

Узагальнюючи теоретичний аналіз проблеми, проведений у цьому підрозділі, можемо констатувати, що кар’єрна реалізація виступає не просто економічним інструментом, а фундаментальним психологічним фактором благополуччя ВПО. Вона забезпечує відновлення ідентичності, структурування часу та задоволення базових потреб (автономії, компетентності, пов'язаності). Ефективність консультативної допомоги безпосередньо залежить від урахування індивідуальних особливостей клієнта: його мотиваційного профілю, гендерної специфіки та актуальної стадії переживання втрати.

1.3. Особливості надання консультативної допомоги внутрішньо переміщеним особам з питань кар'єрної реалізації

Специфіка професійної взаємодії з внутрішньо переміщеними особами вимагає від консультанта виходу за межі традиційної профорієнтаційної парадигми, яка зазвичай орієнтована на лінійне планування майбутнього та раціональний вибір. Враховуючи той факт, що переважна більшість ВПО мають досвід екстремальних подій та перебувають у стані пролонгованого дистресу, **на наше переконання**, методологічним фундаментом консультативної взаємодії має стати **травма-інформований підхід** (*Trauma-Informed Care*). Ця модель передбачає не лікування травми (що залишається прерогативою психотерапії), а специфічну організацію кар'єрного консультування, яка враховує вплив травматичного досвіду на когнітивні та емоційні процеси клієнта **[22]**.

На основі системного аналізу керівних принципів МПК та праць вітчизняних фахівців кризової психології (З. Кісарчук, Т. Титаренко), **нами виділено та обґрунтовано** п'ять ключових принципів, на яких, **на нашу думку**, має будуватися кар'єрне консультування ВПО.

1. Пріоритет психологічної безпеки та стабілізації. Фундаментальним імперативом у роботі з ВПО **ми визначаємо** створення безпечного середовища. **Варто зазначити**, що у класичному коучингу взаємодія часто починається з постановки амбітних цілей. Однак у роботі з травмованою особистістю такий підхід може виявитися деструктивним. **Ми поділяємо думку** З. Кісарчук, що першочерговим завданням фахівця є створення **«безпечного простору»** - атмосфери безумовного прийняття. Консультант має чітко усвідомлювати, що кар'єрна пасивність клієнта часто є не проявом ліні, а захисним механізмом «завмирання». Саме тому, **як показує практика**, на початковому етапі акцент доцільно робити на емоційній стабілізації, і лише згодом - на активації пошукової поведінки **[26]**.

2. Принцип «Не нашкодь»: профілактика ретравматизації. Логічним продовженням попереднього пункту є суворе дотримання етичних норм безпеки.

Дослідники наголошують на необхідності уникати інтервенцій, які можуть актуалізувати травматичні спогади без належної ресурсної підтримки **[22]**. У контексті кар'єри це вимагає особливої обережності в запитаннях про минуле місце роботи. **На наш погляд**, консультант повинен володіти розвиненими навичками розпізнавання тригерів та ознак дисоціації, щоб вчасно зупинити процес занурення у негативні переживання, оперативно перемикаючи увагу клієнта на «тут і зараз».

3. Відновлення суб'єктності та розширення прав і можливостей (*Empowerment*). Критично важливим аспектом консультування, **на якому акцентує увагу Т. Титаренко**, є подолання почуття безпорадності **[42]**. Травма переміщення часто формує у людини відчуття об'єктності, коли виникає переконання, що «мною керують обставини». **Ми вважаємо**, що директивний стиль консультування («вам треба зробити так») тут є неприпустимим. Натомість **доцільно використовувати** партнерську модель взаємодії, де клієнту повертається право вибору. Кожен самостійно зроблений крок у пошуку роботи **ми розглядаємо** як терапевтичний акт повернення контролю над власним життям.

4. Ресурс-орієнтованість та валідизація досвіду. Зміщуючи фокус уваги з втрат на можливості, цей принцип передбачає відмову від концентрації на дефіцитах. Замість цього, травма-інформований підхід спрямований на активний пошук збережених ресурсів. **Важливо підкреслити**, що дієвим інструментом тут виступає **валідизація** - визнання нормальності реакцій клієнта на ненормальні обставини, що є базовим положенням кризової психології **[26]**. Фахівець допомагає ВПО переосмислити свій досвід виживання не як слабкість, а як доказ сили та адаптивності, які можна конвертувати у професійні компетенції.

5. Прозорість та довіра. Завершальним фактором, що забезпечує ефективність усіх попередніх принципів, **ми визначаємо** якість контакту. Втрата базової довіри до світу є типовим наслідком війни, тому для побудови робочого альянсу критично важливою є повна прозорість процесу. **Як справедливо зазначає О. Бондаренко**, встановлення довірчого контакту є не просто прелюдією до роботи,

а самостійним терапевтичним фактором, що знижує рівень тривожності клієнта **[7]**.

Узагальнюючи викладене, можемо стверджувати, що інтеграція травма-інформованого підходу в практику кар'єрного консультування дозволяє трансформувати цей процес з формального підбору вакансій у глибинну роботу з відновлення цілісності особистості.

Враховуючи специфіку травматичного досвіду внутрішньо переміщених осіб, який часто призводить до феномену «онтологічного розриву» між минулим та теперішнім, традиційні діагностичні методи (зокрема, тестологічні підходи) виявляються малоефективними. У ситуації, коли життєвий світ особистості зруйновано, безальтернативним методологічним інструментом, на наше переконання, виступає **наративний підхід** та, зокрема, **теорія конструювання кар'єри** (*Career Construction Theory*), розроблена Марком Савікасом. Сутність цього підходу полягає у зміні парадигми: кар'єра розглядається не як статичний набір професійних функцій, а як суб'єктивна історія життя, яку особистість активно конструює через надання смислів своєму досвіду **[63]**.

Для ВПО, які втратили зовнішні атрибути ідентичності (дім, соціальний статус, професійне оточення), наратив стає єдиним способом зберегти цілісність «Я» та забезпечити біографічну безперервність. Згідно з М. Савікасом, стратегічним завданням консультанта є фасилітація переходу клієнта від позиції «актора», що пасивно відіграє нав'язану обставинами війни роль, до позиції «автора», який здатний самостійно писати сценарій свого майбутнього, інтегруючи травматичний досвід у нову життєву главу **[7].**

У практичній площині роботи з переселенцями ми спираємося на технологію **«ре-авторингу»** (*re-authoring*), яка детально описана в працях В. Кириченка. Травма війни часто формує у свідомості клієнта так звану «домінуючу історію» - депресивний наратив жертви, сповнений болю та безвиході, який блокує бачення перспектив. Процес кар'єрного конструювання передбачає деконструкцію цього сюжету та спільний пошук «альтернативних історій» -епізодів з минулого клієнта, де він проявляв винахідливість, успішність

та силу. Інтеграція цих епізодів у нову ідентичність дозволяє трансформувати сприйняття травми з «кінця життя» на «складний розділ», що відкриває простір для посттравматичного зростання [23].

Центральним конструктом теорії, який ми визначаємо як мішень для консультативного впливу, є **кар'єрна адаптивність** (*Career Adaptability*). Це психосоціальний мета-ресурс, що дозволяє особистості справлятися з транзитивними періодами. М. Савікас виділяє чотири виміри адаптивності («4С»), дефіцит яких спостерігається у ВПО. Першим виміром є **стурбованість** (*Concern*), або орієнтація на майбутнє, яка часто порушена у переселенців через фіксацію на втратах. Відновлення цього ресурсу корелює з концепцією життєстійкості Т. Титаренко і передбачає відновлення здатності планувати **[48; 72]**.

Наступними критично важливими компонентами є **контроль** (*Control*) та **допитливість** (*Curiosity*). Відновлення контролю передбачає повернення ВПО відповідальності за побудову власного життя та формування внутрішнього локусу контролю, що протидіє вивченій безпорадності. У свою чергу, допитливість стимулює дослідницьку поведінку щодо нового ринку праці та соціального середовища, допомагаючи подолати страх невизначеності. Четвертий компонент - **впевненість** (*Confidence*) - базується на актуалізації почуття самоефективності через усвідомлення успішного досвіду подолання перешкод у минулому **[63]**.

Основним інструментом реалізації цього підходу виступає **Інтерв'ю кар'єрного конструювання** (*Career Construction Interview*). Замість прямих запитань про компетенції, консультант використовує проективні питання про рольові моделі, улюблені історії та ранні спогади. Такий підхід дозволяє виявити глибинну **«життєву тему»** (*Life Theme*) клієнта - наскрізний мотив, який рухає людиною. Як зазначає В. Кириченко, для ВПО усвідомлення своєї «життєвої теми» (наприклад, «захищати слабких» або «створювати красу») стає тією екзистенційною опорою, яка дозволяє знайти нову професійну форму для

реалізації своїх цінностей, навіть якщо повернення до попередньої професії є об'єктивно неможливим **[23]**.

Таким чином, використання наративного підходу дозволяє вирішити ключову психологічну проблему ВПО - проблему розірваної ідентичності. Кар'єрне консультування в цьому ключі виступає як герменевтичний процес, у якому клієнт «переписує» свою історію з наративу втрати на наратив нових можливостей, що відповідає сучасним вимогам надання психосоціальної допомоги **[22]**.

Розглядаючи процес кар’єрного консультування внутрішньо переміщених осіб як складну психологічну інтервенцію, необхідно підкреслити, що фахівець неминуче стикається з феноменом внутрішнього опору клієнта. Цей опір, як правило, базується на глибинних страхах перед невизначеністю, втраті професійної ідентичності та деструктивних емоційних станах. Спираючись на методологічні засади, визначені у фундаментальних працях О. Бондаренка, ми інтерпретуємо таку поведінку не як відсутність мотивації, а як захисний механізмом психіки, що намагається зберегти стабільність в умовах хаосу. **З огляду на це**, для ефективного подолання зазначених бар’єрів нами було обґрунтовано доцільність застосування інтегративної стратегії, що гармонійно поєднує інструментарій когнітивно-поведінкової терапії (для роботи з рівнем мислення) та арт-терапії (для регуляції емоційної сфери) **[7]**.

Варто зауважити, що аналіз феноменології кар’єрної бездіяльності ВПО дає підстави стверджувати: головним гальмівним фактором виступають не стільки об'єктивні перешкоди ринку праці, скільки специфічні **когнітивні викривлення** (*cognitive distortions*). **Згідно з положеннями когнітивної теорії** А. Бека та Дж. Бек, травматичний досвід війни та втрати дому активує у свідомості особистості дезадаптивні глибинні переконання (схеми). Ці схеми формують викривлену «негативну тріаду»: негативне бачення себе («я слабкий»), світу («він ворожий») та майбутнього («воно безнадійне»). Саме ці автоматичні думки блокують вольову активність клієнта ще до моменту реальної спроби працевлаштування **[3]**.

Деталізуючи типологію когнітивних помилок у контексті роботи з переселенцями, ми, слідом за О. Кочаряном, найчастіше діагностуємо наступні патерни, що потребують корекції:

- По-перше, це **катастрофізація** - схильність передбачати найгірший сценарій подій (наприклад: «Якщо мені відмовлять на співбесіді, це буде остаточний крах, я залишуся на вулиці»).
- По-друге, спостерігається **знецінення позитивного**, коли клієнт ігнорує власні досягнення (наприклад: «Мій попередній досвід нічого не вартий у цьому регіоні», «Мене запросили лише через жалість»).
- По-третє, поширеним є **надмірне узагальнення**, що проявляється у формулюванні глобальних негативних висновків на основі одиничних фактів («У моєму віці/статусі починати з нуля неможливо») **[32]**.

Для подолання зазначених викривлень, як зазначає О. Кочарян, **доцільним вбачається застосування техніки когнітивної реструктуризації**. Завдання консультанта полягає у тому, щоб через механізм «сократівського діалогу» допомогти клієнту виявити логічні помилки у власних судженнях, піддати сумніву валідність своїх страхів та сформулювати більш реалістичні, адаптивні альтернативи. Трансформація деструктивної установки «Я все втратив» на конструктивну «Я втратив посаду, але зберіг кваліфікацію та здатність навчатися» дозволяє розірвати патологічне коло тривоги та запустити пошукову поведінку **[32]**.

Арт-терапевтичні інтервенції: ресурсний підхід та емоційна регуляція
Водночас слід враховувати, що травматичний досвід часто погано піддається вербалізації (словесному опису), оскільки він «закарбовується» на рівні емоційних та тілесних реакцій. У зв'язку з цим, суто когнітивні методи необхідно доповнювати техніками, що апелюють до образно-емоційної сфери. **У цьому контексті незамінним інструментом виступає арт-терапія**. Як наголошує провідна українська дослідниця О. Вознесенська, творчий процес дозволяє екологічно та безпечно вивільнити (каналізувати) витіснені емоції страху,

сорому та агресії, оминаючи раціональні захисні механізми психіки, що є критично важливим етапом перед початком активного пошуку роботи **[9]**.

Впроваджуючи арт-терапію у процес кар'єрного консультування, ми спираємося на **ресурс-орієнтовану модель**, обґрунтовану О. Вознесенською та Л. Мовою. Специфіка цієї роботи полягає в тому, що її метою є не глибинний психоаналіз травми, а **актуалізація внутрішніх опор**. Використання метафоричних технік (наприклад, створення малюнка «Карта професійного шляху» або колажу «Дерево моїх досягнень») дозволяє клієнту візуалізувати свої сильні сторони та побачити перспективи, які раніше були приховані за «афективним бар'єром». Окрім того, доведено, що сам процес творчості гармонізує психофізіологічний стан, знижуючи рівень ситуативної тривожності та напруги **[7]**.

Окремий науковий інтерес у межах нашого дослідження становить перспектива інтеграції арт-терапії з практиками усвідомленості (*Mindfulness-Based Art Therapy, MBAT*). Хоча цей метод є новітнім, він базується на загальних принципах психологічної допомоги при травмі, описаних у керівних принципах МПК. Поєднання малювання з фокусуванням уваги на «тут і зараз» сприяє зниженню румінацій (нав'язливих думок про минуле) та підвищує здатність до концентрації. Це створює необхідний ментальний простір для прийняття зважених, усвідомлених кар'єрних рішень, вільних від впливу травматичного досвіду **[22]**.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що поєднання когнітивно-поведінкових та арт-терапевтичних інтервенцій забезпечує комплексний, мультимодальний вплив на проблему кар'єрної дезадаптації ВПО. Якщо когнітивні техніки працюють на рівні смислів, змінюючи стратегію мислення, то арт-терапевтичні методи трансформують емоційний стан, що в сукупності створює стійкий ресурсний фундамент для успішної професійної реалізації.

Варто зауважити, що ефективність надання психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам залежить не лише від обраної методологічної

парадигми, а й від чіткої процесуальної структурованості взаємодії. Хаотичність у роботі консультанта може посилити стан внутрішньої дезорієнтації клієнта, спричинений війною. Тому, спираючись на організаційно-психологічні підходи Л. Карамушки, нами визначено необхідність дотримання **алгоритмізованої моделі супроводу**, яка забезпечує системність впливу, зберігаючи при цьому гнучкість для врахування індивідуальних потреб особистості **[20]**.

Процес консультування ВПО ми розглядаємо як циклічну структуру, що складається з п'яти послідовних етапів, кожен з яких має свої специфічні завдання.

І. Етап встановлення контакту та формування альянсу (*Engagement*) На відміну від стандартної профорієнтації, де цей етап часто носить формальний характер, у роботі з ВПО він є критичним для подальшого успіху. Головна мета - подолання бар'єру недовіри та створення атмосфери психологічної безпеки. Як зазначає О. Бондаренко, результатом цього етапу має стати укладання **психологічного контракту** - чіткої домовленості про цілі, межі відповідальності та формат роботи. Така процедурна ясність сама по собі виконує терапевтичну функцію, знижуючи рівень тривожності клієнта перед невизначеністю **[7]**.

ІІ. Етап стабілізації та вентиляції емоцій (*Stabilization*) Спроби переходити до планування кар'єри на піку емоційного болю є контрпродуктивними. Тому другим обов'язковим кроком є надання простору для відреагування (вентиляції) актуальних переживань - страху, гніву чи апатії. Згідно з рекомендаціями З. Кісарчук, консультант на цьому етапі застосовує техніки емоційної регуляції, допомагаючи клієнту повернутися у «вікно толерантності» (стан, у якому можлива когнітивна діяльність). Ігнорування цього етапу, на думку дослідників, призводить до феномену «хибного старту», коли клієнт швидко вигорає у пошуках роботи **[26]**.

ІІІ. Етап діагностики ресурсів та переоцінки досвіду (*Assessment*) Замість фокусування на втратах («чого я більше не маю»), фахівець скеровує увагу клієнта на аудит наявних активів. Здійснюється аналіз професійного бекграунду, виявлення переносних навичок (*transferable skills*) та діагностика

особистісних опор. Т. Титаренко підкреслює, що на цьому етапі критично важливо актуалізувати життєстійкість особистості, використовуючи методи наративного аналізу для реінтеграції розірваної професійної ідентичності та пошуку нових смислів у минулому досвіді **[42]**.

IV. Етап стратегічного планування та дій (*Co-construction*) Це фаза спільної творчості, де клієнт із позиції «Автора» розробляє дорожню карту майбутнього. План дій має бути розбитий на мікро-кроки, що відповідає техніці «мистецтво маленьких кроків», описаній у працях з менеджменту Л. Карамушки. Такий підхід дозволяє клієнту отримувати швидке позитивне підкріплення від досягнення проміжних результатів. Важливим елементом, на якому наголошують фахівці, є опрацювання запасних варіантів (план «Б»), що знижує страх перед можливою невдачею **[20]**.

V. Етап супроводу та моніторингу (*Follow-up*) Враховуючи нестабільність психологічного стану ВПО, процес допомоги не завершується фактом працевлаштування. Цей етап передбачає підтримку у період адаптації на новому робочому місці, аналіз виникаючих труднощів та, за потреби, корекцію обраної стратегії. Як вказує З. Кісарчук, пролонгований супровід є необхідною умовою для запобігання дезадаптації та закріплення позитивних змін **[26].**

Робота з наслідками травми війни висуває підвищені вимоги до особистості та кваліфікації фахівця. Спираючись на концепцію **професійної надійності**, ґрунтовно розроблену Н. Пов’якель, ми виділяємо кластер специфічних компетенцій, необхідних для ефективної роботи з ВПО **[45]**.

По-перше, ключовою є **толерантність до невизначеності**. Консультант повинен зберігати професійну стійкість у ситуаціях, коли клієнт не має чітких планів, а зовнішня ситуація в країні швидко змінюється. О. Бондаренко визначає це як здатність фахівця витримувати хаос клієнта, не намагаючись негайно його «впорядкувати» директивними порадами, що є показником високого рівня професіоналізму та особистісної зрілості **[7]**.

По-друге, необхідною є розвинена **професійна емпатія та здатність до контейнування**. Це вміння прийняти та витримати інтенсивні важкі емоції

клієнта (горе, лють), переробити їх і повернути у менш токсичній формі. Н. Пов’якель застерігає, що важливо відрізняти професійну емпатію від побутового жалю, який позиціонує клієнта як слабку жертву і заважає відновленню його суб’єктності **[45]**.

Окремої уваги заслуговує питання психогігієни самого консультанта. Н. Пов’якель у своїх дослідженнях попереджає про високий ризик **вікарної травматизації** (травми свідка) - стану, коли фахівець через глибоке емпатичне занурення переймає симптоми травми клієнта (порушення сну, тривожність, цинізм). Профілактика професійного вигорання в цьому контексті є не особистою справою консультанта, а його етичним обов’язком, що включає регулярну супервізію та власну терапію **[45]**.

Підсумовуючи теоретичний розділ, можна стверджувати, що проблема кар’єрної реалізації ВПО є багатовимірною та виходить за межі суто економічної площини, торкаючись екзистенційних шарів особистості. Ефективна допомога, як показує наш аналіз літератури, потребує від фахівця поєднання принципів травма-інформованого підходу, володіння сучасними методами кар’єрного конструювання та високої особистісної надійності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Узагальнення результатів теоретичного аналізу проблеми надання консультативної допомоги внутрішньо переміщеним особам з питань кар'єрної реалізації дозволяє зробити наступні висновки:

1. **Нами встановлено**, що феномен вимушеного переміщення спричиняє комплексний руйнівний вплив на особистість, який виходить далеко за межі економічних труднощів. Втрата роботи в умовах війни переживається не як локальна невдача, а як тотальна криза ідентичності та «онтологічний розрив» біографії. Спираючись на **функціональну модель М. Ягоди**, ми дійшли висновку, що безробіття призводить до депривації латентних функцій праці (структурування часу, соціальні контакти, статус), що є каталізатором розвитку депресивних станів та тривожних розладів у ВПО.

2. **Аналіз підходів до розуміння психологічного благополуччя** (К. Ріфф, Е. Десі, Р. Райан) дав підстави стверджувати, що кар'єрна реалізація виступає фундаментальним механізмом відновлення ментального здоров'я. Вона забезпечує задоволення базових потреб у **автономії** (повернення фінансової незалежності), **компетентності** (відчуття власної ефективності) та **пов'язаності** (інтеграція у нову спільноту). Ми поділяємо позицію прихильників еудомоністичного підходу, згідно з яким праця для ВПО виконує екзистенційну функцію, заповнюючи смисловий вакуум та протидіючи «метапатологіям» (за А. Маслоу).
3. **З'ясовано**, що реакція на кар'єрну кризу є гетерогенною та залежить від гендерних і часових факторів. Якщо для жінок-ВПО робота часто виконує функцію емоційної стабілізації та соціалізації, то для чоловіків втрата статусу «годувальника» може призводити до глибинної кризи маскулінності та «токсичного сорому». Також нами відзначено, що процес адаптації до втрати роботи має стадійний характер (від шоку до прийняття), і ефективність консультування залежить від відповідності інтервенцій актуальній стадії переживання клієнта.
4. **Обґрунтовано**, що специфіка роботи з ВПО вимагає виходу за межі традиційної профорієнтаційної парадигми та впровадження **травма-інформованого підходу** (*Trauma-Informed Care*). Ключовими принципами цієї моделі визначено: пріоритет психологічної безпеки та стабілізації над кар'єрними досягненнями; сувору профілактику ретравматизації; відновлення суб'єктності клієнта (*empowerment*) та валідизацію його травматичного досвіду як джерела посттравматичного зростання.
5. **Визначено методологічний інструментарій** кар'єрного консультування ВПО, який ми вважаємо найбільш ефективним. Він базується на інтеграції:
    - **Наративного підходу та теорії конструювання кар'єри М. Савікаса**, що дозволяє клієнту здійснити «ре-авторинг» життя, інтегрувавши розрізнені епізоди минулого та теперішнього у нову цілісну історію.

- **Когнітивно-поведінкових інтервенцій**, спрямованих на корекцію дезадаптивних думок (катастрофізація, знецінення).
- **Арт-терапевтичних технік** (зокрема ресурс-орієнтованих), які забезпечують емоційну регуляцію та доступ до невербальних ресурсів особистості.

6. **Доведено**, що консультативний процес має будуватися за чітким **алгоритмом** (від встановлення безпечного контакту та стабілізації до стратегічного планування та супроводу). Ефективність цього процесу безпосередньо корелює з рівнем **професійної надійності консультанта** (за Н. Пов'якель), зокрема його здатністю до контейнування складних емоцій, толерантністю до невизначеності та свідомою профілактикою вікарної травматизації.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВПО

2.1. Організація дослідження

Логіка побудови другого розділу магістерської роботи підпорядкована завданню емпіричної верифікації теоретичних положень, розглянутих нами у попередній частині. У цьому розділі комплексно висвітлено архітектоніку дослідження: від обґрунтування методичного інструментарію та характеристики вибірки до інтерпретації отриманих результатів.

Основний фокус нашої уваги було зосереджено на виявленні специфічних індивідуально-психологічних детермінант, які визначають успішність професійного самовизначення внутрішньо переміщених осіб в умовах невизначеності. Нами здійснено аналіз співвідношення між об'єктивними бар'єрами працевлаштування та суб'єктивними ресурсами особистості, що дозволило виявити глибинну специфіку кар'єрних запитів даної категорії клієнтів. Нижче наведено детальний опис процедури збору емпіричних даних, застосованих психодіагностичних методик та алгоритму їх статистичної обробки.

Емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення індивідуально-психологічних чинників, що детермінують процес професійного самовизначення та адаптації внутрішньо переміщених осіб, проводилося нами протягом липня–серпня 2025 року. Експериментальною базою для збору емпіричних даних виступив центр підтримки переселенців «ЯМаріуполь» (м. Одеса).

Дослідницьку вибірку склали 30 осіб віком від 18 до 65 років, які звернулися до центру із запитом на професійну та кар'єрну консультацію. Специфіка цієї групи полягала в тому, що всі респонденти перебували в стані активної професійної адаптації: здійснювали пошук роботи, проходили перекваліфікацію, опановували нові навички або змінювали вектор діяльності після вимушеного переміщення. Варто зазначити, що усі учасники надали

інформовану згоду на анонімну участь у дослідженні та обробку персональних даних.

Основним завданням емпіричного етапу роботи було визначення психологічних чинників (мотиваційних, ціннісних, самореалізаційних), що впливають на кар'єрну реалізацію ВПО, з метою подальшої розробки ефективної програми консультативної підтримки. Для реалізації мети дослідження та перевірки висунутої гіпотези нами було застосовано комплекс валідних психодіагностичних методик. Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою методів математичної статистики (зокрема, описової статистики) з використанням програмного забезпечення MS Excel.

Обґрунтуємо вибір конкретного психодіагностичного інструментарію.

1. Методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс)

Автором представленого діагностичного інструментарію є німецький дослідник Теодор Елерс (T. Ehlers). Дана методика входить до групи опитувальників, орієнтованих на вимірювання рівня мотивації досягнення. У вітчизняній психологічній практиці тест успішно пройшов валідизацію та набув широкого застосування; його детальну характеристику та ключі можна знайти у фахових джерелах з психодіагностики та психології мотивації [17; 38].

Теоретичним підґрунтям методики виступає концепція мотивації досягнення (розроблена Дж. Аткінсоном, Д. Макклелландом, Х. Хекхаузеном). Цей підхід розглядає поведінку особистості як наслідок конфлікту між двома базовими прагненнями: бажанням досягти успіху та страхом перед невдачею. Опитувальник Т. Елерса сфокусований саме на визначенні інтенсивності першого вектора - мотивації до успіху.

Цільове призначення методики полягає у діагностиці сили та стійкості особистісного мотиву досягнення успіху.

Процедура та обробка даних**:** Інструментарій містить 41 твердження. Респонденту необхідно надати відповідь «так» (згоден) або «ні» (не згоден) на

кожен пункт. Підрахунок результатів здійснюється шляхом сумування балів. Один бал нараховується за кожну відповідь, що співпадає з ключем:

- Відповідь «так»: питання № 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 36, 37, 39, 41.
- Відповідь «ні»: питання № 1, 3, 5, 9, 10, 13, 17, 19, 23, 24, 27, 33, 34, 35, 38, 40 [38; 41].

Інтерпретація результатів**:** Отриманий сумарний показник співвідноситься з нормативною шкалою [36]:

- 0 -10 балів (низький рівень): респонденти схильні до уникнення відповідальності, часто невпевнені у собі та обирають занижені цілі.
- 11-16 балів (середній рівень): особистість прагне успіху, проте може виявляти обережність у ризикованих ситуаціях і не завжди готова докладати максимальних зусиль.
- 17-20 балів (помірно високий рівень): показник характеризує людину як цілеспрямовану, відповідальну та готову долати перешкоди.
- 21-41 бал (дуже високий рівень): досліджувані повністю орієнтовані на досягнення, віддають перевагу складним завданням та отримують задоволення від процесу їх вирішення.

У межах нашого дослідження **«Особливості надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб»** дана методика має ключове значення. Вимушений переїзд і руйнування звичного професійного шляху створюють для людини серйозні виклики. З'ясування того, який тип мотивації визначає її поведінку - чи є внутрішній ресурс, що спонукає до досягнень, чи, навпаки, переважає схильність уникати ризику й можливих невдач - дає змогу кар'єрному консультанту обирати відповідну стратегію роботи. Для клієнтів із сильною мотивацією доречними є коучингові підходи, тоді як особам із заниженим мотиваційним рівнем спершу необхідно надати

кризову підтримку та допомогти відновити базову впевненість у власних можливостях.

2. Модифікована методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (Л. В. Гаврилова)

Методику розробила сучасна українська дослідниця Л. Гаврилова. Детальний опис інструментарію та його обґрунтування наведено у статті «Методика діагностики рівня та типу професійної самореалізації особистості» (журнал «Практична психологія та соціальна робота») [10].

В основі методики лежать ідеї гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс) та сучасні українські дослідження професійної ідентичності. Авторка розглядає професійну самореалізацію не просто як кар'єрний ріст чи досягнення, а як процес розкриття особистісного потенціалу в роботі. Л. Гаврилова наголошує, що самореалізація відрізняється не лише за рівнем (кількісно), але й за своєю спрямованістю (якісно) [10].

Основною метою методики було визначити домінуючий тип професійної самореалізації особистості та її рівень (низький, середній або високий).
Названий опитувальник складається з 33 тверджень. Процедура його проведення полягає в тому, що респондент має оцінити ступінь своєї згоди з кожним із них, використовуючи шкалу Лайкерта. Обробка відповідей дозволяє виявити один із трьох типів самореалізації, які суттєво відрізняються між собою [11, с. 14-15].

Згідно з авторським підходом, виділяють три основні типи професійної самореалізації [10]:

1. **Успішна самореалізація.** Цей тип характеризується гармонією між внутрішніми бажаннями особистості та її реальними досягненнями. Людина отримує задоволення від своєї діяльності, бачить у ній глибокий сенс та можливості для подальшого розвитку.
2. **Астенічна самореалізація**. Супроводжується постійними сумнівами, високою тривожністю та невпевненістю у власній компетентності. Навіть маючи об'єктивні успіхи, людина схильна їх знецінювати, відчуваючи, що її потенціал залишається нерозкритим.

3. **Хибна (або викривлена) самореалізація**. Такий тип базується не на власних інтересах, а на зовнішніх, нав'язаних цінностях (наприклад, гонитва за престижем, фінансовим статусом або спроба виправдати очікування родини). Це призводить до внутрішніх конфліктів, емоційного вигорання та стійкого відчуття, що людина проживає "не своє життя".

Обґрунтовуючи наш вибір методики, важливо відзначити про наступне. Використання саме цього інструментарію є особливо цінним у роботі з внутрішньо переміщеними особами. Втрата звичного соціального статусу та кар'єри часто змушує переселенців погоджуватися на будь-яку роботу заради виживання, що створює ризик формування "хибної" самореалізації.

Водночас, пережитий травматичний досвід та "синдром вцілілого" можуть провокувати розвиток "астенічного" типу, коли кваліфікований фахівець не наважується претендувати на посади свого рівня. Діагностика цих станів дозволяє психологу сформулювати точний запит для консультування: працювати не просто на "пошук вакансії", а на відновлення конгруентного (відповідного особистості) професійного шляху.

3. Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч)

Методика «Ціннісні орієнтації» була розроблена американським соціальним психологом Мілтоном Рокічем (Milton Rokeach) у 1973 році [59]. Сьогодні вона вважається одним із найбільш надійних та визнаних інструментів у світовій психології. В Україні ця методика є стандартом психодіагностики, а детальні інструкції до неї можна знайти в багатьох навчальних посібниках [38; 52].

В основі теоретичного підгрунтя методики лежить ідея про те, що цінності - це стійкі переконання, які визначають поведінку людини в різних ситуаціях. М. Рокіч виділив два класи таких цінностей [59]:

1. Термінальні цінності - це переконання щодо кінцевих цілей життя, того, до чого людина прагне (наприклад: здоров'я, цікава робота, щасливе сімейне життя, безпека).

2. Інструментальні цінності - це переконання щодо методів поведінки або засобів, за допомогою яких можна досягти цих цілей (наприклад: відповідальність, чесність, незалежність, освіченість).

Цільове призначення методики полягає у визначенні структури та індивідуальної ієрархії ціннісних орієнтацій особистості.

Зазначимо, що процедура та обробка **зводиться до того**, що респондент отримує два списки по 18 цінностей (термінальні та інструментальні). Завдання **передбачає** їх ранжування: потрібно розставити цінності від найбільш значущої (ранг 1) до найменш важливої (ранг 18). Під час аналізу результатів дослідник виділяє «ядро» ціннісної системи (перші 5 рангів) та її «периферію» (останні ранги), що дозволяє зрозуміти пріоритети людини.

Обґрунтовуючи вибір методики, зауважимо, що кар'єрне консультування буде ефективним лише тоді, коли воно спирається на реальну систему цінностей клієнта. Для внутрішньо переміщених осіб це питання є особливо гострим. Досвід втрати дому та безпеки неминуче призводить до переоцінки життєвих пріоритетів: те, що було важливим раніше (наприклад, кар'єра чи матеріальний статус), може відійти на другий план, поступившись місцем безпеці та родинним стосункам. Використання методики Рокіча дозволяє консультанту побачити цю нову, актуальну ієрархію. Це допомагає уникнути помилок - наприклад, не пропонувати кар'єрні шляхи, які конфліктують із нинішніми потребами клієнта, а шукати діяльність, що відповідає його новим смислам.

2.2. Результати дослідження

Аналіз отриманих емпіричних даних проводився послідовно, відповідно до кожної з трьох використаних психодіагностичних методик.

Важливо зазначити, що аналіз емпіричних даних здійснювався не лише на рівні статистичного розподілу, а й шляхом змістової інтерпретації, що дозволило виявити глибинні психологічні механізми кар’єрної реалізації ВПО.

Аналіз результатів за методикою «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс)

Першим етапом аналізу було визначення рівня мотивації до успіху у респондентів. Обробка даних за методикою Т. Елерса дала змогу отримати кількісний розподіл вибірки (N=30) за трьома рівнями мотивації.
Результати цього розподілу представлено у Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Розподіл респондентів за рівнем мотивації до успіху (N=30)

Рівень мотивації	**Кількість осіб**	**Відсоток (%)**
Високий	13	43%
Середній	11	37%
Низький	6	20%
Всього	**30**	**100%**

Для більш глибокого розуміння характеру розподілу даних та перевірки на нормальність було розраховано ключові показники центральної тенденції та варіативності. Вони склали: Середній бал (M) = 68,4, Медіана (Me) = 70, Стандартне відхилення (SD) = 9,2.

Візуально розподіл балів за методикою Елерса у досліджуваній вибірці представлено на Рисунку 2.1.

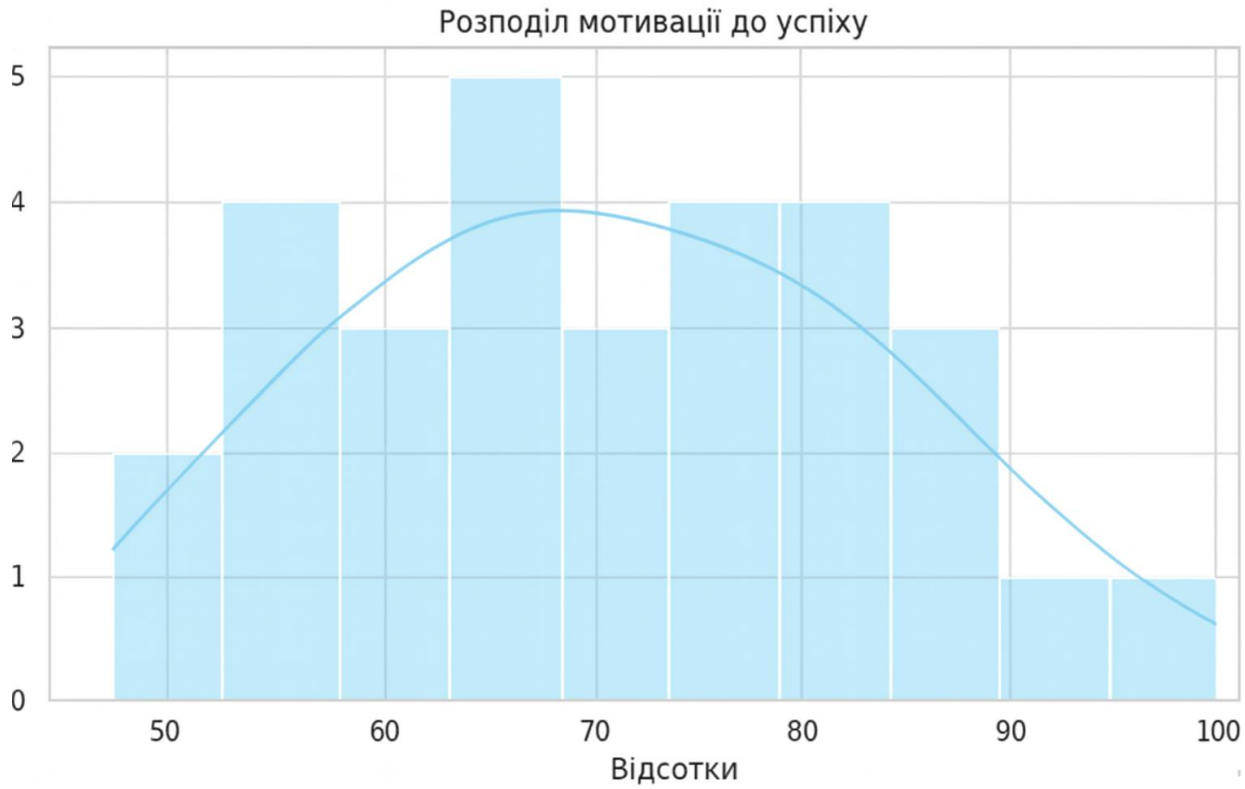


Рис. 2.1. Гістограма розподілу балів у відсотках за методикою «Мотивація до успіху»

Інтерпретація та якісний аналіз результатів:

Кількісний та якісний аналіз отриманих емпіричних даних дозволив виявити специфіку мотиваційної сфери досліджуваної групи ВПО.

Статистичний аналіз розподілу. Результати діагностики демонструють чітко виражену тенденцію: переважна більшість респондентів (80%) характеризується середнім або високим рівнем мотивації досягнення успіху. Цей факт підтверджується аналізом мір центральної тенденції: середній відсотковий показник по вибірці становить M = 68,4%, а медіана Me = 70%, що відповідає верхній межі середнього рівня. Візуалізація даних (Рис. 2.1) ілюструє розподіл, близький до нормального, проте з наявною лівосторонньою асиметрією. Такий зсув у бік високих значень (43% вибірки) спростовує стереотипне уявлення про пасивність або фаталізм внутрішньо переміщених осіб.

Психологічна інтерпретація результатів:

1. **Феномен «посттравматичної мобілізації».** Високу мотиваційну активність у групи, що пережила втрату, ми інтерпретуємо як запуск компенсаторних механізмів психіки. Професійна самореалізація у цьому контексті виступає інструментом відновлення суб'єктності та повернення відчуття контролю над власним життям. Такий висновок цілком співвідноситься з положеннями концепції резильєнтності, яку описує О. Блинова, наголошуючи, що кризові умови здатні актуалізувати латентні адаптаційні ресурси особистості [5]. Також це узгоджується з поглядами С. Занюк, яка розглядає мотивацію досягнення як диспозиційний чинник, що активізується у складних життєвих обставинах [15].
2. **Синдром «набутої (вивченої) безпорадності» як зона ризику.** Водночас, у 20% респондентів (6 осіб) зафіксовано низький рівень мотивації. Ми розглядаємо цю підгрупу як зону психологічного ризику. Низькі показники за Т. Елерсом у даному випадку інтерпретуються нами не як небажання працювати, а як специфічний захисний механізм уникнення невдач. Цей стан відповідає описаному М. Селігманом синдрому «вивченої безпорадності», що характеризується пасивністю та зневірою у власні сили внаслідок пережитого неконтрольованого стресу [73; 43].

Висновки для побудови програми: Отримані результати обґрунтовують необхідність диференційованого підходу в консультуванні:

- Для 80% респондентів (група мобілізації) доцільним є застосування коучингових інструментів та технік кар'єрного планування.
- Для 20% респондентів (група ризику) першочерговим завданням є психологічна корекція, спрямована на подолання страху невдачі та відновлення базової впевненості, зокрема методами когнітивно-поведінкової терапії [36].

Аналіз результатів за методикою «Тип та рівень професійної самореалізації» (Л. Гаврилова)

Наступним кроком дослідження було визначення якісних особливостей професійної самореалізації респондентів за допомогою модифікованої методики Л. В. Гаврилової [10]. Ця методика дозволяє класифікувати самореалізацію не лише за рівнем, але й за трьома якісними типами.

Кількісний розподіл вибірки (N=30) за домінуючим типом самореалізації представлено у Таблиці 2.2 та візуалізовано на Рисунку 2.2.

Таблиця 2.2. Розподіл респондентів за типом професійної самореалізації (N=30)

Тип самореалізації	**Кількість осіб**	**Відсоток (%)**
Успішна	12	40%
Астенічна	10	33%
Хибна	8	27%
Всього	**30**	**100%**

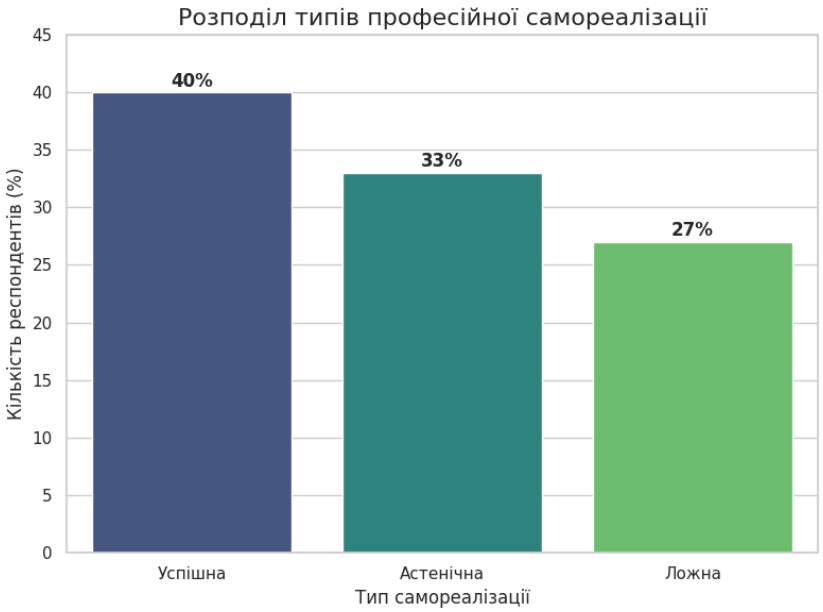


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за домінуючим типом професійної самореалізації (%)

Аналіз результатів за методикою Л. Гаврилової наступний. Застосування методики діагностики типу та рівня професійної самореалізації дозволило нам вийти за межі сухої статистики та проаналізувати глибинні адаптаційні стратегії респондентів. Отримані дані дають змогу виокремити три специфічні групи у досліджуваній вибірці ВПО.

1. Група «Ресурсна»: Домінування успішного типу (40%, n=12). Найчисельнішу групу склали респонденти з успішним типом самореалізації. Цей показник є маркером збереженості внутрішніх ресурсів особистості. Попри травматичний досвід переміщення, ці особи демонструють здатність гармонізувати власні прагнення з вимогами нового професійного середовища. Вони відчувають задоволення від процесу праці та вбачають у ній особистісний сенс. Варто наголосити, що цей результат чітко корелює з високими показниками мотивації досягнення, виявленими нами на попередньому етапі (методика Елерса). Така конгруентність (узгодженість) цінностей і дій свідчить про сформовану професійну ідентичність, яка, за визначенням О. Шатілової, виступає запорукою стійкості фахівця в кризових умовах [45]. Стратегія роботи: Для цієї групи найбільш ефективним є коучинговий підхід, спрямований на стратегічне планування кар'єри.

2. Група «Ризику»: Дисгармонійні типи (60%, n=18). Критично важливим висновком нашого дослідження є той факт, що більшість вибірки (60%) демонструє дезадаптивні стратегії самореалізації. Саме цей емпіричний факт обґрунтовує необхідність розробки спеціалізованої програми психологічної допомоги (див. Розділ 3). Ця категорія поділяється на два підтипи:

- **Астенічний тип** (33%, n=10). Психологічний портрет цих респондентів характеризується високою тривожністю та невпевненістю у власній компетентності. Це переважно кваліфіковані фахівці, які переживають «синдром самозванця»: через зміну соціального контексту вони схильні знецінювати власний досвід. На практиці це призводить до феномену «вимушеного дауншифтингу», коли фахівець (інженер, юрист, керівник)

погоджується на низькокваліфіковану роботу через страх не відповідати вимогам ринку.

- **Хибний (викривлений) тип** (27%, n=8). Представники цієї групи потрапили у своєрідну «пастку виживання». Їхня професійна активність детермінована виключно зовнішніми чинниками (фінансова скрута, тиск обставин) при ігноруванні внутрішніх інтересів. Як зазначає Т. Титаренко, тривале заміщення власних смислів імперативом «треба вижити» неминуче призводить до екзистенційного вакууму та стрімкого професійного вигорання [43].

Отримані результати дозволяють чітко диференціювати консультативні запити:

1. Для **40% клієнтів (успішний тип)** актуальним є **класичний рекрутинг та кар'єрний коучинг.**
2. Для **60% клієнтів (астенічний та хибний типи)** першочерговим завданням є **глибинна психологічна робота.** Вона має бути спрямована на подолання внутрішніх бар'єрів, відновлення професійної самоцінності та пошук діяльності, що відповідає потенціалу особистості, а не лише потребам виживання.

Отже, інтерпретація даних, отриманих за допомогою методики Л. Гаврилової, дозволяє розкрити глибинні психологічні механізми, що супроводжують процес кар'єрної адаптації внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз результатів за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч)

Заключним етапом емпіричного дослідження стало вивчення ціннісно-смислової сфери респондентів. Методика М. Рокіча [59] дозволяє визначити ієрархію життєвих цілей (термінальні цінності) та засобів їх досягнення (інструментальні цінності).

Для нашого дослідження ключовим було виявити "ціннісне ядро" групи - ті пріоритети, які найчастіше посідали найвищі ранги. Аналіз частоти вибору цінностей як пріоритетних (топ-5 у ранжуванні) представлено у таблицях 2.3 та 2.4.

Аналіз термінальних цінностей (цілей життя)

Таблиця 2.3. Пріоритетні термінальні цінності у вибірці ВПО (N=30)

Пріоритетна цінність (Ціль)	**Кількість респондентів, що обрали її як пріоритетну**	**Відсоток (%)**
Здоров’я (фізичне та психічне)	28	93%
Щасливе сімейне життя	26	87%
Цікава робота	24	80%

Для наочності, пріоритетність термінальних цінностей представлена на Рисунку 2.3.

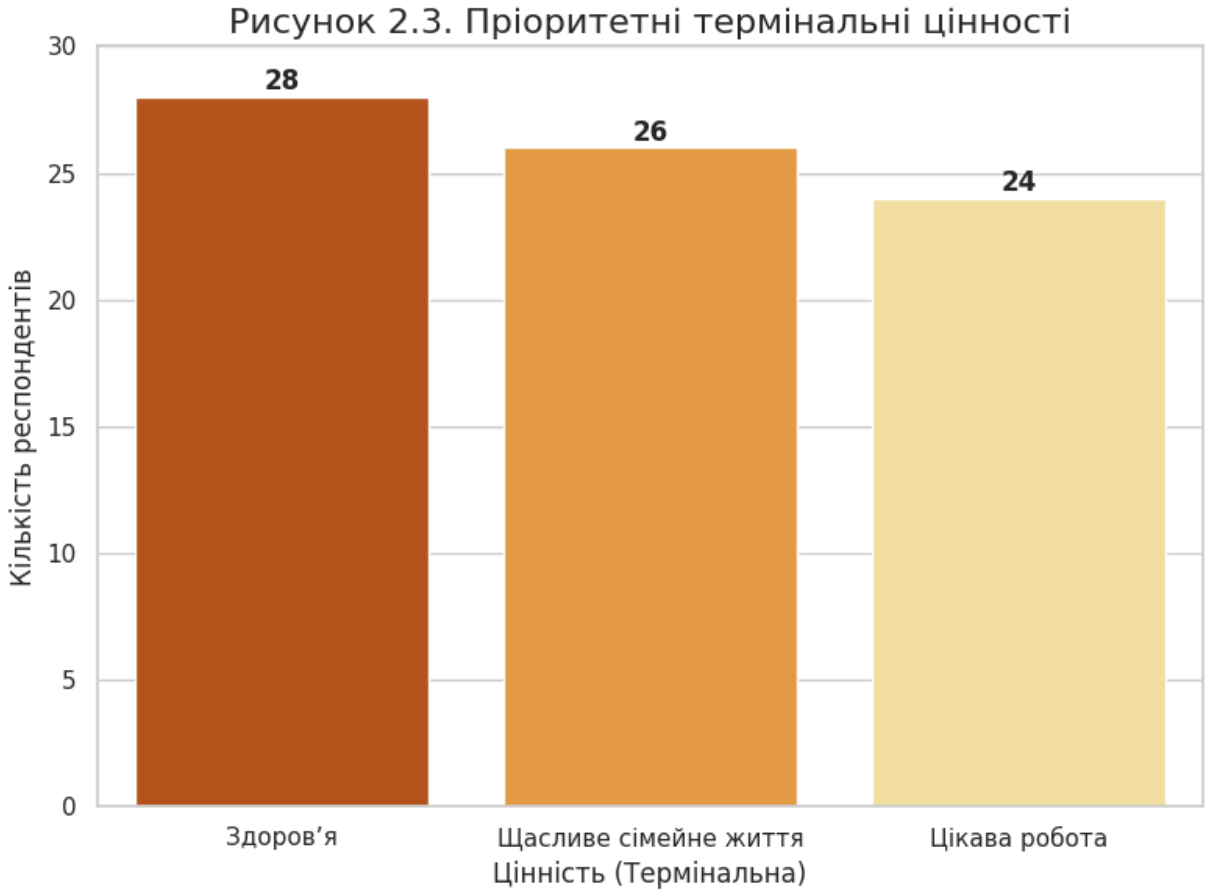


Рис. 2.3. Розподіл пріоритетних термінальних цінностей у вибірці

Аналіз інструментальних цінностей (засобів досягнення)

Таблиця 2.4. Пріоритетні інструментальні цінності у вибірці ВПО (N=30)

Пріоритетна цінність (Засіб)	**Кількість респондентів, що обрали її як пріоритетну**	**Відсоток (%)**
Відповідальність	27	90%
Освіченість	25	83%
Цілеспрямованість	23	77%

Візуальний розподіл пріоритетних інструментальних цінностей представлено на Рисунку 2.4.



Рис. 2.4. Розподіл пріоритетних інструментальних цінностей у вибірці

Інтерпретація та якісний аналіз результатів

Дослідження ціннісно-смислової сфери дозволило реконструювати світоглядні орієнтири респондентів та виявити специфічну динаміку, яку ми визначаємо як «екзистенційну переоцінку». Аналіз отриманих ієрархій дає змогу виділити три ключові тенденції, що характеризують психологічний стан групи ВПО.

1. Домінування цінностей безпеки та вітальності. На вершині ієрархії термінальних цінностей (цілей-існування) закріпилися «Здоров'я» (93%) та «Щасливе сімейне життя» (87%). Такий розподіл ми розцінюємо як психологічно закономірну реакцію на травматичний досвід втрати базового відчуття захищеності. Спостерігається зміщення фокусу з матеріально-статусних маркерів на фундаментальні основи буття [43]. Водночас, такий вибір свідчить про прагнення респондентів до відновлення балансу між професійною та особистою сферами (work-life balance) як необхідної умови психологічної стабільності [40]. Ця гуманістична спрямованість виступає потужним особистісним ресурсом для адаптації.

2. Висока значущість професійної самореалізації. Критично важливим для нашого дослідження є той факт, що третє місце у рейтингу посідає «Цікава робота» (80%), яка за рівнем значущості випередила цінність «Матеріально забезпечене життя». Це вказує на те, що для респондентів професійна діяльність залишається джерелом сенсу, ідентичності та розвитку, а не лише інструментом фінансового виживання. Цей висновок чітко відповідає даним методики Л. Гаврилової (де 40% мають успішний тип самореалізації). Однак, виявлений розрив між високою цінністю «Цікавої роботи» та реальним станом вимушеної зайнятості (особливо у групи з хибним типом самореалізації) створює зону високої психологічної напруги. Практичний наслідок: Пропозиція роботи виключно за критерієм «аби платили» викликатиме у таких клієнтів внутрішній опір та фрустрацію, оскільки ігнорує їхню потребу в самоактуалізації.

3. Профіль «Активного діяча» (Інструментальні цінності). Аналіз засобів досягнення цілей виявив стійке «ядро», до якого увійшли: **«Відповідальність»** (90%), **«Освіченість»** (83%) та **«Цілеспрямованість»** (77%). Такий профіль

свідчить про домінування інтернального локусу контролю: респонденти не схильні займати пасивну позицію «жертви обставин», а прагнуть відновити своє життя, спираючись на власні компетентності та вольові зусилля. Згідно з теорією самодетермінації, така опора на внутрішні якості, а не на зовнішні обставини, є ключовим ресурсом для побудови успішної кар'єри в умовах невизначеності [60]. Це також підтверджує валідність високих показників мотивації до успіху, отриманих нами раніше за методикою Т. Елерса.

Отже, як бачимо, ціннісна сфера досліджуваних ВПО характеризується зрілістю та високим ресурсним потенціалом. Вона гармонійно поєднує потребу в базовій безпеці (сім'я, здоров'я) з вираженим прагненням до професійної самореалізації та проактивною життєвою позицією.

Висновки щодо результатів емпіричного дослідження

Узагальнення результатів проведеного емпіричного дослідження дозволяє сформулювати низку концептуальних положень, що характеризують психологічні особливості кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб:

1. **Поляризація адаптаційних стратегій.** Емпірично зафіксовано неоднорідність психологічного стану досліджуваної групи. Частина вибірки (40-43%) демонструє високий адаптаційний потенціал, що проявляється у поєднанні високої мотивації досягнення та успішного типу самореалізації. Це свідчить про збереженість внутрішніх ресурсів та психологічну готовність до самоствердження навіть у нових соціальних умовах, що узгоджується з концепцією резильєнтності О. Блинової [5] та теорією мотивації Дж. Аткінсона. Водночас, значна частина респондентів (близько 60%) перебуває у стані дезадаптації, що виражається через астенічний або хибний типи самореалізації, описані Л. Гавриловою [10].
2. **Роль мотиваційних чинників.** Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем мотивації досягнення та типом професійної самореалізації. Це підтверджує тезу про те, що бар'єри працевлаштування ВПО мають переважно психологічну природу (страх невдачі,

невпевненість), а не лише кваліфікаційну. Отримані дані узгоджуються з положеннями теорії самодетермінації [60] та класичною теорією мотивації Дж. Аткінсона, вказуючи на вирішальну роль внутрішніх спонукань у процесі кар'єрного відновлення [17; 51].

3. **Ціннісна детермінація.** Діагностика ціннісно-смислової сфери (за М. Рокічем) виявила виражену гуманістичну спрямованість респондентів та домінування цінностей безпеки й вітальності. Така структура цінностей є сприятливим фактором для соціальної інтеграції та узгоджується з результатами актуальних вітчизняних досліджень адаптації переселенців [59].
4. **Обґрунтування корекційної роботи.** Виявлення групи ризику з ознаками астенічної та хибної (викривленої) самореалізації актуалізує потребу в цілеспрямованій психологічній корекції. Це відповідає сучасним клінічним підходам до роботи з деформаціями особистості [30] та положенням теорії конструювання кар’єри М. Савікаса [62], згідно з якою успішна адаптація залежить від здатності особистості інтегрувати травматичний досвід у нову професійну історію.
5. **Психологічний прогноз розвитку групи.** Базуючись на аналізі емпіричних даних, нами сформульовано сприятливий прогноз щодо професійного майбутнього досліджуваної групи. Поєднання високої мотивації (у 80% респондентів), успішного типу самореалізації та гуманістичних цінностей створює надійний ресурсний фундамент для реінтеграції. Очікується, що за умови забезпечення фахової психологічної підтримки (спрямованої на подолання бар'єрів у груп ризику), респонденти будуть здатні до формування стійкої професійної ідентичності, ефективної адаптації до змін на ринку праці та активної участі в житті громади.

Загальний підсумок: Результати розділу емпірично доводять, що ефективна допомога у працевлаштуванні ВПО неможлива без попередньої психологічної роботи, спрямованої на відновлення суб'єктності та корекцію деструктивних

установок. Це стало підґрунтям для розробки авторської програми психологічного супроводу, представленої у наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

3.1. Методи та техніки психологічного консультування

Аналіз сучасних підходів до надання психологічної допомоги в умовах кризи дозволяє нам стверджувати, що ефективність консультативної взаємодії з внутрішньо переміщеними особами залежить від комплексності застосованого інструментарію. Враховуючи результати нашого емпіричного дослідження, представлені у розділі 2, які засвідчили наявність у респондентів високого рівня тривожності, деструктивних когнітивних установок та ознак синдрому «вивченої безпорадності», нами було обрано **мультимодальний підхід**. Він передбачає інтеграцію психодіагностичних, когнітивно-поведінкових, арт-терапевтичних та ресурсно-орієнтованих методів для впливу на когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості клієнта.

Психодіагностичний інструментарій як фундамент консультативної роботи

Необхідно наголосити, що в межах розробленої програми психодіагностичний інструментарій виходить за межі суто **констатувальної функції** (фіксації актуального психологічного стану). Ми розглядаємо процес діагностики як невід'ємну складову корекційного впливу, що активізує механізми **самопізнання**, структурує уявлення клієнта про власні ресурси та стимулює розвиток рефлексивної компетентності ще до початку основної інтервенції

Для експрес-діагностики типу особистості та професійних схильностей нами обрано **психогеометричний тест** (адаптація С. Деллінгер). Цей проективний метод дозволяє швидко, в ігровій формі знизити напругу першого контакту та виявити сильні сторони клієнта без ризику стигматизації чи навішування «клінічних ярликів», що є критично важливим для осіб із травматичним досвідом [1].

Зауважимо, що в основі **психологічного механізму** цієї вправи лежить процес усвідомленої самоідентифікації. Визначення власного психотипу (наприклад, лідерського потенціалу, символізованого «Трикутником», або комунікативної гнучкості «Кола») дозволяє ВПО реінтегрувати фрагментовану травмою професійну ідентичність та актуалізувати внутрішні опори, що повністю узгоджується із засадами особистісно-орієнтованого підходу.

Когнітивно-поведінковий підхід (CBT) у подоланні ментальних бар'єрів

Когнітивно-поведінковий напрям визначено нами як методологічний стрижень роботи з деструктивними переконаннями та когнітивними викривленнями клієнтів. Необхідність застосування саме цього підходу емпірично обґрунтована результатами нашого дослідження (див. Розділ 2), які засвідчили, що значна частина респондентів - особливо представники астенічного типу самореалізації - демонструє стійку схильність до катастрофізації майбутнього та знецінення власного професійного бекграунду.

Теоретичним фундаментом для впровадження технік КПТ у програму слугує когнітивна модель Дж. Бек, згідно з якою емоційні розлади та поведінкова пасивність виникають не через самі події, а внаслідок їх спотвореної обробки та інтерпретації **[4]**. У контексті внутрішнього переміщення це проявляється через активацію автоматичних негативних думок: «мене не візьмуть через статус ВПО», «я тут нікому не потрібен», «починати з нуля в моєму віці пізно».

З метою корекції цих станів у структуру програми імплементовано наступні інтервенційні механізми:

1. **Когнітивна реструктуризація.** Цей метод спрямований на ідентифікацію автоматичних думок, перевірку їх на реалістичність (через «сократівський діалог») та заміну на більш адаптивні когнітивні конструкції. Робота на цьому етапі дозволяє трансформувати внутрішню установку клієнта з позиції «я - жертва обставин» на позицію «я - професіонал, який долає тимчасові труднощі», що відновлює суб'єктність особистості.

2. **Експозиційні вправи (поведінкові експерименти).** Метод передбачає контрольоване моделювання стресових ситуацій (наприклад, рольова гра «Співбесіда з вимогливим роботодавцем») у безпечному просторі тренінгової групи. Така техніка дозволяє клієнту пережити страх відмови «тут і зараз», знизити рівень сенсибілізації (надмірної чутливості) до соціального оцінювання та сформувати нові патерни впевненої поведінки ще до виходу на реальний ринок праці **[44]**.

Арт-терапевтичні методи в роботі з травмою та емоціями

Інтеграція арт-терапевтичного інструментарію в архітектоніку програми кар'єрного консультування є методологічно обґрунтованою відповіддю на специфіку «травми переміщення». Досвід показує, що травматичні переживання часто блокують мовні центри, внаслідок чого клієнтам складно вербалізувати свої страхи та очікування. Дія захисних механізмів психіки (таких як витіснення або заперечення) робить прямий діалог про майбутнє недостатньо ефективним.

У розумінні психологічних механізмів впливу ми апелюємо до наукових розвідок О. Кочаряна, який визначає ключовим терапевтичним фактором процес **екстерналізації**. Це перенесення внутрішнього, часто неусвідомленого конфлікту назовні - у площину художнього образу, малюнка чи метафори. Такий процес «винесення» об'єктивізує проблему, робить її відокремленою від особистості, що суттєво знижує афективну напругу та відкриває доступ до її безпечного аналізу і трансформації **[31]**.

У межах програми нами використовуються наступні методики:

1. **Проєктивна техніка «Дерево очікувань».** Вона виконує не лише організаційну, а й діагностичну функцію. Візуалізація дозволяє учасникам екологічно «проявити» приховані запити та бар'єри ще на початковому етапі. Це сприяє формуванню спільного смислового поля групи та структурує хаотичні очікування в конкретні цілі.
2. **Арт-техніка колажування «Ресурсний портрет».** Ця вправа спрямована на обхід «раціонального цензора» та внутрішньої критики. Робота з

образами дозволяє клієнту наочно побачити та привласнити свій потенціал. Психологічний ефект полягає в емоційній стабілізації, зниженні ситуативної тривожності та реконструкції позитивного образу «Я-професіонала», що є фундаментом для подальших активних дій.

Ресурсно-орієнтований підхід та групова динаміка як фактори ресоціалізації

Базуючись на результатах емпіричного дослідження, які зафіксували високий рівень соціальної атомізації та втрату соціального капіталу серед ВПО, **пріоритетною формою реалізації програми нами визначено групову взаємодію**. У межах запропонованої моделі тренінгова група розглядається не просто як сукупність учасників, а як безпечна модель мікросоціуму, що виконує терапевтичну функцію «соціального дзеркала». Створення такого **валідного (приймаючого) середовища** дозволяє учасникам отримати корегуючий емоційний досвід, відновити первинну мережу підтримки та нівелювати відчуття відчуженості, спровоковане вимушеною міграцією.

Методологічним стрижнем програми обрано ресурсно-орієнтований підхід. Цей вибір детермінований принципами позитивної психології та концепцією салютогенезу, що передбачає зміщення фокусу інтервенції з аналізу патології (травми) на пошук та підтримку джерел психічного здоров'я. Ми поділяємо наукову позицію С. Занюк, яка обґрунтовує, що актуалізація мотиваційного потенціалу особистості в кризових умовах стає можливою насамперед через усвідомлену інвентаризацію власних досягнень **[15]**.

З метою практичної операціоналізації цього положення у структуру програми імплементовано спеціальні рефлексивні техніки, зокрема **«Три мої ресурси»** та **«Щоденник досягнень»**. Психологічний механізм впливу зазначених вправ базується на **когнітивному рефреймінгу**: увага клієнта цілеспрямовано переорієнтовується з феноменології дефіциту (втраченого дому, статусу) на капіталізацію активів (збережених професійних навичок, унікального життєвого досвіду, особистісних якостей). Така стратегія сприяє підвищенню

рівня суб’єктності клієнта та відновленню віри у власну самоефективність (self-efficacy), що, як зазначають дослідники, є критично важливим предиктором успішної конкуренції на ринку праці **[14]**.

Резюмуючи**,** зазначимо, що запропонований методичний комплекс забезпечує системність психологічного впливу. Він уможливлює гармонійне поєднання глибинної роботи з емоційними станами (засобами арт-терапії та групової динаміки) із формуванням адаптивних поведінкових патернів, створюючи таким чином надійний фундамент для професійної реінтеграції ВПО.

3.2. Роль менторства та супроводу у кар’єрному розвитку ВПО

Системний аналіз сучасних умов соціальної нестабільності дає підстави стверджувати, що внутрішньо переміщені особи стикаються з мультимодальним комплексом викликів, які виходять за межі суто економічних труднощів і значно ускладнюють їхню професійну адаптацію. Втрата роботи, поєднана з розривом усталених соціальних зв’язків, високим рівнем невизначеності майбутнього та хронічною психологічною напругою, створює потужні бар’єри для успішної кар’єрної реалізації.

За таких обставин ми дійшли висновку, що класична модель **короткострокового консультування** (short-term counseling), яка лімітована фіксованою кількістю сесій, часто виявляє лише ситуативну ефективність. Вона здатна вирішити точковий запит, однак часто виявляється недостатньою для закріплення довготривалих адаптаційних змін, оскільки травмована психіка має тенденцію до регресу при зіткненні з реальними труднощами.

У ході дослідження нами встановлено, що критичним фактором успішної професійної реінтеграції ВПО стає забезпечення **пролонгованого супроводу**. У структурі розробленої програми цей компонент реалізується через **інститут менторства**. Ми розглядаємо цей формат взаємодії як необхідну умову для переходу від стану дезорієнтації до професійної автономії.

Запропонований підхід дозволяє трансформувати короткочасний мотиваційний ефект тренінгу у стійку модель професійної поведінки. Менторський супровід виконує функцію зовнішньої опори, яка з часом інтеріоризується (привласнюється) клієнтом, стаючи його внутрішнім ресурсом для подолання кар'єрних перешкод.

Визначаючи методологічні засади розробленої програми, ми спираємося на класичну концепцію К.Крам, яка розглядає цей феномен крізь призму глибинної психологічної взаємодії. Дослідниця трактує менторство як «інтенсивні міжособистісні стосунки розвитку, в яких більш досвідчена особа (ментор) сприяє професійному зростанню та особистісній підтримці менш досвідченої особи (менті)» **[55]**.

Варто наголосити, що на відміну від директивного управління або ситуативного коучингу, менторство є **холістичним (цілісним) процесом**, який охоплює не лише професійні, а й особистісні виміри адаптації. Експлікація психологічних механізмів ефективності цього впливу дозволяє нам звернутися до поняття **«скаффолдингу»** (scaffolding - «риштування»), обґрунтованого у працях Дж. Брунера.

У контексті нашого дослідження ми інтерпретуємо скаффолдинг як процес створення системи тимчасової інструментальної та емоційної підтримки. Така «опора» дозволяє клієнту-ВПО успішно виконувати завдання, що наразі перебувають у його «зоні найближчого розвитку» (зокрема, навігація на незнайомому локальному ринку праці), до моменту повної інтеріоризації нових навичок та набуття здатності діяти автономно **[68]**.

Функціональне навантаження ментора у роботі з ВПО

Спираючись на науковий доробок О. Блинової та результати власного емпіричного дослідження (див. Розділ 2), нами систематизовано ключовий функціонал менторського супроводу. У контексті адаптації внутрішньо переміщених осіб ми виокремлюємо дві стратегічні лінії впливу: інструментально-кар’єрну та психосоціальну.

1. Інструментально-кар'єрна функція Даний вектор роботи спрямований на подолання інформаційного вакууму та інтеграцію клієнта в локальний професійний контекст. Він реалізується через такі механізми:

- **Трансмісія неявного знання** (Tacit Knowledge). Ми апелюємо до концепції М. Полані, який визначає цей тип знань як такий, що важко піддається формалізації в інструкціях, але є критичним для виживання в новому середовищі. Ментор виступає провідником у світ неписаних правил комунікації та культурних кодів регіону, передача яких неможлива через звичайні лекції **[58]**.
- **Ревіталізація соціального капіталу.** Цей аспект передбачає фасилітацію нетворкінгу (розбудови мережі контактів). Як підтверджують дослідження Т. Титаренко, розрив соціальних зв'язків є однією з найгостріших проблем ВПО, що призводить до ізоляції **[43]**. Ментор, відкриваючи доступ до професійних спільнот, компенсує цей дефіцит та суттєво підвищує шанси менті на успішне працевлаштування.

2. Психосоціальна функція Ця складова орієнтована на емоційну стабілізацію, корекцію професійної Я-концепції та відновлення віри у власну самоефективність.

- **Рольове моделювання та інтерналізація.** Ментор демонструє живий приклад успішної резильєнтності (життєстійкості). Через спільний аналіз конкретних кейсів клієнт отримує можливість не просто спостерігати, а й інтерналізувати (привласнити) нові, конструктивні стратегії поведінки в умовах кризи.
- **Емоційна валідація та екзистенційна підтримка.** Критично важливою є здатність ментора до прийняття почуттів менті та підтримки у моменти невдач. Це виступає профілактикою повторної травматизації та запобігає формуванню стану «вивченої безпорадності». Такий підхід методологічно перегукується з принципами **логотерапії**, акцентуючи на пошуку особистісного сенсу та ресурсу навіть у кризових ситуаціях **[30]**.

Специфіка та переваги моделі «рівний - рівному» (peer-to-peer)

Інноваційною складовою архітектоніки розробленої програми ми визначаємо впровадження моделі наставництва у форматі **«рівний - рівному»** (peer-to-peer). Специфіка цієї моделі полягає в тому, що роль ментора виконує особа, яка має тотожний соціальний статус (ВПО), проте вже успішно подолала етап турбулентності та демонструє високий рівень професійної адаптованості.

Психологічна валідність та ефективність цього підходу детермінована положеннями **теорії соціальної ідентичності** А. Теджфела. Згідно з цією концепцією, комунікація з представником «своєї» групи (in-group) активує механізм **інгрупового фаворитизму**, що автоматично підвищує рівень базової довіри. Спільність травматичного досвіду створює унікальне поле феноменологічної тотожності («він мене розуміє, бо пережив те саме»), що суттєво знижує психологічний опір клієнта, який часто виникає при роботі зі «зовнішніми» консультантами **[65]**.

Важливість цього механізму підкреслюють і сучасні українські дослідники. Зокрема, М. Коць у своїх працях зазначає, що взаємодія за принципом рівності сприяє значно швидшій дестигматизації переселенців. Коли клієнт бачить перед собою успішного «свого», це руйнує внутрішній міф про неповноцінність та сприяє подоланню почуття соціального відчуження **[29]**.

Таким чином, модель «рівний - рівному» виконує не лише навчальну, а й потужну терапевтичну функцію, перетворюючи досвід подолання кризи на інструмент взаємопідтримки.

Організація та критерії оцінки ефективності супроводу

Процесуальна архітектура менторського супроводу у розробленій програмі побудована за чітким алгоритмічним принципом. Вона охоплює повний цикл взаємодії: від вхідної діагностики та укладання «психологічного контракту» (визначення цілей та меж відповідальності) до серії робочих зустрічей із фінальною рефлексією досягнень.

Фундаментальним імперативом роботи ми визначаємо неухильне дотримання **етичних та деонтологічних норм**: добровільності участі, конфіденційності та професійної компетентності. Особливої уваги потребує питання **демаркації кордонів**: ми чітко розмежовуємо зони відповідальності, наголошуючи, що ментор не підміняє собою клінічного психолога чи психотерапевта. У випадках виявлення ознак глибокої травматизації або гострого стресового розладу клієнт перенаправляється до профільних фахівців, що є запорукою екологічності процесу.

Моніторинг результативності супроводу базується на **бімодальній системі критеріїв**:

1. **Об'єктивні (кількісні) показники:** Оцінюються за конкретними поведінковими маркерами - кількість здійснених кроків у пошуку роботи (підготовлених резюме, пройдених співбесід, розширення мережі контактів) та факт працевлаштування або початку перекваліфікації.
2. **Суб'єктивні (якісні) показники:** Аналізується динаміка внутрішніх змін - зростання рівня професійної самооцінки, зниження ситуативної тривожності та, що найважливіше, підвищення рівня суб’єктності. Йдеться про готовність клієнта брати на себе відповідальність за кар’єрні рішення, переходячи від пасивної позиції очікування до проактивної дії **[14]**.

Узагальнюючи викладене у цьому підрозділі, зазначимо, що менторський супровід виступає гарантом сталості (sustainability) результатів програми. Саме цей інструмент дозволяє трансформувати короткостроковий ефект тренінгу та консультацій у стійку, адаптивну модель професійної поведінки особистості, забезпечуючи її успішну інтеграцію в нові соціально-економічні умови.

3.3. Зміст та структура авторської програми психологічного супроводу «кар’єрний рестарт»

Архітектоніка та змістове наповнення представленої програми є результатом синтезу теоретичних положень травма-інформованого підходу та

даних емпіричного дослідження, викладених у попередніх розділах. Зокрема, виявлення значної частки ВПО з **астенічним** та **хибним** типами самореалізації (див. Розділ 2) зумовило необхідність створення комплексного інструментарію, спрямованого не лише на пошук вакансій, а передусім на глибинну корекцію внутрішніх бар'єрів.

Програма пройшла успішну апробацію на базі центру підтримки переселенців «ЯМаріуполь. Одеса», продемонструвавши високу ефективність у роботі з клієнтами, що перебували у стані професійної дезадаптації та невизначеності.

Нижче представлено формалізовану структуру (паспорт) програми.

ПАСПОРТ ПРОГРАМИ

- **Назва:** Комплексна програма психологічного супроводу кар'єрної реалізації ВПО **«Кар'єрний рестарт»**.
- **Мета:** Актуалізація адаптаційного потенціалу та відновлення професійної суб'єктності особистості в умовах вимушеного переміщення.

  Завдання: корекція деструктивних когнітивних установок (зневіра, страх), інтеграція травматичного досвіду в нову професійну ідентичність та формування проактивної кар'єрної стратегії.
- **Цільова аудиторія:** Внутрішньо переміщені особи працездатного віку (18-65 років), які перебувають на етапі пошуку роботи, зміни професії або відновлення кваліфікації. Особливий фокус зроблено на особах із ознаками «синдрому відкладеного життя» та втратою професійної самооцінки.
- **Організаційно-методичні умови:**
  - Формат*:* Програма реалізується як **інтегративний груповий тренінг** із елементами індивідуального консультування та менторського супроводу.
  - Обсяг*:* Курс розраховано на **8 сесій** (модулів).
  - Тривалість*:* Кожна сесія триває **90 хвилин**; загальна тривалість циклу - 1 місяць (зустрічі двічі на тиждень).

- Групова динаміка: Оптимальна кількість учасників - 10-12 осіб, що дозволяє поєднати ефект групової підтримки з індивідуальним підходом.

Логіка побудови програми підпорядкована принципу поступового ускладнення завдань: від емоційної стабілізації та відновлення ресурсу (робота з минулим) до планування конкретних кроків та виходу на ринок праці (робота з майбутнім). Структурно програма складається з **трьох змістових модулів**, кожен з яких вирішує специфічні психологічні завдання.

Спираючись на визначені методологічні засади, нами розроблено **структурно-тематичний план** програми, який відображає логіку трансформаційної роботи з клієнтом. Архітектоніка програми передбачає поетапний рух від ресурсування (Модуль 1) до корекції переконань (Модуль 2) та формування поведінкових стратегій (Модуль 3).

Деталізований зміст програми представлено у Таблиці 3.1, а повний методичний комплекс вправ та сценаріїв занять наведено у **Додатку А**.

Таблиця 3.1. Структурно-тематичний план програми «Кар'єрний рестарт»

Етап / Модуль	**Тематика та зміст занять**	**Психологічні завдання та очікуваний результат**
МОДУЛЬ 1. **Діагностично-мотиваційний**	**Заняття 1. Знайомство та «Дерево очікувань».** Формування правил групи. Вправа «Мене звати… і я ціную в собі». Арт-техніка «Дерево очікувань» для візуалізації запитів.	Створення безпечного психологічного простору, зниження ситуативної тривожності, діагностика актуального стану учасників, формування групової згуртованості.

Етап / Модуль	Тематика та зміст занять	Психологічні завдання та очікуваний результат
	Заняття 2. Психологічні бар'єри. Ідентифікація зовнішніх та внутрішніх бар'єрів («Мозковий штурм»). Ресурсна техніка «Три мої опори». Робота зі страхом відмови методами КПТ (рефреймінг).	
МОДУЛЬ 2. **Корекційно-розвивальний**	**Заняття 3. Самооцінка та сильні сторони.** Створення колажу «Мій ресурсний портрет». Психогеометричний тест С. Деллінгер. Вправа «Резюме сильних сторін». **Заняття 4. Соціально-економічні ресурси.**	Відновлення професійної ідентичності, трансформація деструктивних переконань, розвиток навичок самопрезентації, підвищення стресостійкості у комунікації.

Етап / Модуль	Тематика та зміст занять	Психологічні завдання та очікуваний результат
	Інвентаризація соціального капіталу. Інформування про можливості (гранти, ваучери, навчання). **Заняття 5. Подолання стигми.** Дискусія про упередження роботодавців. Техніка «Переформулюй мінус у плюс» (робота зі статусом ВПО). **Заняття 6. Впевнена поведінка.** Ведення «Щоденника досягнень». Рольова гра «Співбесіда: складні питання».	
МОДУЛЬ 3. **Проєктувальний**	**Заняття 7. Кар'єрне планування.**	Сформована реалістична кар'єрна стратегія, наявність конкретного покрокового плану дій,

Етап / Модуль	Тематика та зміст занять	Психологічні завдання та очікуваний результат
	Візуалізація «Моя 5-річна перспектива». Робота в парах над створенням індивідуального плану розвитку. **Заняття 8. Завершення програми.** Підсумкове опитування (діагностика динаміки). Вправа «Мій наступний крок» (зобов'язання до дії). Рефлексія результатів («Дерево очікувань»).	готовність до самостійного виходу на ринок праці.

Примітка: Повний зміст тренінгових занять, протоколи вправ та роздаткові матеріали наведено у Додатку А.

Обґрунтуємо внутрішню логіку побудови програми, яка підпорядкована принципу поступового ускладнення завдань:

1. **Модуль 1 (Заняття 1-2)** виконує функцію **психологічного базису**. Враховуючи специфіку травматичного досвіду цільової аудиторії, ми свідомо уникаємо директивного початку роботи з вимог ринку праці. Натомість фокус уваги зосереджено на стабілізації емоційного стану, формуванні відчуття безпеки та відновленні віри у власні сили (ресурсуванні).

2. **Модуль 2 (Заняття 3-5)** виступає **змістовим ядром** корекційно-розвивального впливу. На цьому етапі відбувається глибинна робота з ментальними пастками (страхами, знеціненням, обмежуючими переконаннями), які, як засвідчило наше емпіричне дослідження, є основними внутрішніми детермінантами дезадаптації.
3. **Модуль 3 (Заняття 6-8)** носить виражений **діяльнісно-практичний** характер. Це етап переходу від рефлексії до активної дії, де учасники за підтримки менторів розробляють та апробують реалістичні сценарії свого професійного майбутнього.

Така поетапна архітектоніка програми забезпечує **психологічну екологічність** процесу змін та мінімізує опір, який часто виникає при формальному підході до працевлаштування.

Висновки до Розділу 3

Підсумовуючи результати проєктувального етапу дослідження, можна констатувати, що нами теоретично обґрунтовано та методично розроблено авторську програму психологічного супроводу кар'єрної реалізації ВПО **«Кар'єрний рестарт»**. Реалізація поставлених завдань дозволяє сформулювати наступні узагальнення:

1. **Методологічна цілісність.** Розроблена програма базується на **інтегративній парадигмі**, що органічно поєднує принципи травма-інформованого підходу, методи когнітивно-поведінкової терапії (для роботи з переконаннями), арт-терапевтичні техніки (для роботи з несвідомим) та інструменти кар'єрного коучингу. Такий мультимодальний підхід забезпечує системний вплив на особистість клієнта, дозволяючи працювати не лише з поведінковими стратегіями пошуку роботи, а й з глибинними емоційними бар'єрами.
2. **Процесуальна логіка.** Архітектоніка програми, яка складається з **трьох змістових модулів** (8 занять), відображає динаміку психологічного відновлення особистості в умовах кризи. Вона забезпечує послідовний рух учасника за траєкторією: від стабілізації емоційного стану та ресурсування

(Модуль 1) через корекцію деструктивних самооцінкових паттернів (Модуль 2) до формування проактивної кар’єрної стратегії та планування майбутнього (Модуль 3).

3. **Інноваційна складова.** Ключовою особливістю програми визначено імплементацію інституту менторства та формату групової взаємодії **«рівний - рівному»** (peer-to-peer). Нами доведено, що залучення успішних ВПО як рольових моделей виступає механізмом **соціального скаффолдингу** (підтримки), що сприяє швидшій дестигматизації клієнтів, відновленню соціального капіталу та сталості адаптаційних змін.
4. **Практична значущість.** Апробація програми на базі центру підтримки «ЯМаріуполь» підтвердила її ефективність у зниженні ситуативної тривожності та підвищенні рівня професійної суб’єктності учасників. Запропонований методичний комплекс має універсальний характер і може бути рекомендований для впровадження у діяльність соціальних служб, центрів зайнятості та громадських організацій, що опікуються проблемами внутрішньо переміщених осіб.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретико-емпіричне дослідження проблеми надання консультативної допомоги з питань кар'єрної реалізації внутрішньо переміщених осіб. Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. **Теоретичний аналіз** показав, що внутрішнє переміщення спричиняє розрив соціальних зв’язків, втрату кар'єрних можливостей та кризу ідентичності. Кар'єрна реалізація в цих умовах виконує терапевтичну функцію, сприяючи стабілізації самооцінки та відновленню відчуття контролю над життям. Визначено, що ефективне консультування ВПО має базуватися на принципах травма-інформованого підходу, поєднуючи стабілізаційні інтервенції з формуванням реалістичних професійних планів.
2. **Емпіричне дослідження**, проведене на базі центру «ЯМаріуполь» (N=30), дозволило виявити специфічні особливості кар'єрної реалізації ВПО. За методикою Л. Гаврилової встановлено поляризацію вибірки: 40% респондентів належать до групи з **успішним типом** самореалізації, демонструючи високий адаптаційний потенціал. Водночас, більшість (60%) складають «групу ризику» з дисгармонійними типами: **астенічним** (33%), що характеризується невпевненістю та «синдромом самозванця», та **хибним** (27%), де професійна діяльність вимушена і не відповідає внутрішнім цінностям.
3. Діагностика **мотиваційної сфери** (за Т. Елерсом) спростувала стереотипи про пасивність ВПО: 80% респондентів мають середній або високий рівень мотивації досягнення, що свідчить про «посттравматичну мобілізацію». Однак у 20% виявлено низький рівень мотивації, що ми інтерпретуємо як прояв синдрому «вивченої безпорадності». Аналіз **ціннісних орієнтацій** (за М. Рокічем) показав, що пріоритетними є цінності безпеки («Здоров’я»,

«Сім’я»), проте цінність «Цікава робота» посідає третє місце (80%), що підтверджує важливість професійної самореалізації для цієї групи.

4. На основі отриманих даних розроблено авторську **програму психологічного супроводу «Кар’єрний рестарт»**. Програма є мультимодальною і складається з трьох модулів (8 занять): діагностично-мотиваційного (ресурсування), корекційно-розвивального (робота з переконаннями методами КПТ та арт-терапії) та проєктувального (кар'єрне планування).
5. **Інноваційною складовою** програми є впровадження інституту менторства у форматі «рівний – рівному» (peer-to-peer). Цей підхід активує механізм «соціального скаффолдингу», де успішні ВПО виступають рольовими моделями, що сприяє дестигматизації клієнтів та формуванню стійкої професійної суб'єктності.
6. Узагальнюючи результати роботи, можна стверджувати, що ефективна допомога у працевлаштуванні ВПО неможлива без попередньої психологічної корекції внутрішніх бар'єрів. Запропонована модель супроводу дозволяє трансформувати деструктивні установки в конструктивну кар'єрну стратегію, забезпечуючи успішну реінтеграцію особистості в нові соціально-економічні умови.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєва М. І. Психогеометричний тест С. Деллінгер як інструмент діагностики у роботі практичного психолога // Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 3. С. 45–52.

2. Аналіз проблем та потреб ВПО в Україні : звіт / БФ «Карітас Україна». 2023. URL: https://caritas.ua.

3. Бек Дж. Когнітивна терапія: повне керівництво. Київ : Вільямс, 2018. 400 с.

4. Бек Дж. Когнітивно-поведінкова терапія. Основи та перспективи. Львів : Свічадо, 2015. 340 с.

5. Блинова О. Є. Психологічні ресурси адаптації вимушених переселенців : монографія. Херсон : Гельветика, 2022. 340 с.

6. Блинова О. Є., Круглов К. О. Соціально-психологічна адаптація внутрішньо переміщених осіб // Габітус. 2022. Вип. 39. С. 45–50.

7. Бондаренко О. Ф. Психологічне консультування : підручник. Київ : Основа, 2005. 360 с.

8. Бурлачук В. Н. Основи психологічного консультування. Київ : Логос, 2019. 192 с.

9. Вознесенська О. Л., Мова Л. В. Арт-терапія в роботі з дітьми та дорослими, що пережили психотравмуючі події. Київ : Золоті ворота, 2014. 36 с.

10. Гаврилова Л. В. Методика діагностики рівня та типу професійної самореалізації особистості // Практична психологія та соціальна робота. 2021. № 3 (10). С. 12–17.

11. Губеладзе І. Г. Психологія власності та відчуття дому у внутрішньо переміщених осіб : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.05. Київ, 2021. 450 с.

12. Дослідження «Жінки-ВПО: потреби та виклики» / Аналітичний центр «ЮрФем». 2024. URL: https://jurfem.com.ua/research-2024/.

13. Ейджизм у сфері працевлаштування: виклики воєнного часу // Соціальна політика: український вимір. 2023. Вип. 4. С. 12–19.

14. Заєць І. В., Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевченко А. М. Кар’єрне консультування : практичний посібник. Київ : ІПО НАПН України, 2019. 120 с.

15. Занюк С. С. Психологія мотивації досягнення: теорія і практика. Київ : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2012.

16. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні / Міжнародна організація з міграції (МОМ). 2024. URL: https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-analityka.

17. Звіт УВКБ ООН про ситуацію в Україні / Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. 2024.

18. Зозуля О. Ю. Психологічні особливості життєстійкості внутрішньо переміщених осіб // Габітус. 2021. Вип. 21. С. 105–110.

19. Інформаційна довідка щодо інтеграції внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади / Дослідницька служба Верховної Ради України. Київ, 2024. URL: https://research.rada.gov.ua.

20. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

21. Керівні принципи з питань внутрішнього переміщення / Управління ООН з координації гуманітарних питань. E/CN.4/1998/53/Add.2. 1998.

22. Керівні принципи МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації. Київ : Університетське видавництво «Пульсари», 2017. 184 с.

23. Кириченко В. В. Наративний підхід у психологічному консультуванні : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2018. 140 с.

24. Кікінежді О. М. Ґендерна ідентичність в онтогенезі особистості : монографія. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2011. 400 с.

25. Кісарчук З. Г. та ін. Психологічна допомога населенню, яке переживає наслідки війни : методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 120 с.

26. Кісарчук З. Г. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій : навч.-метод. посіб. Київ : Логос, 2015. 207 с.

27. Коваленко О. Г. Адаптація та інтеграція ВПО: соціально-психологічний аналіз понятійного апарату // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2022. № 1 (19). С. 28–34.

28. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

29. Коць М. О. Психологія кар'єри : навч.-метод. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2025. 210 с.

30. Кочарян О. В. Логотерапія як ресурс подолання професійної кризи // Актуальні проблеми психології. 2021. № 2. С. 45–52.

31. Кочарян О. С. Арт-терапія в подоланні кризових станів // Актуальні проблеми психології. 2021. Т. 12, вип. 2. С. 45–52.

32. Кочарян О. С., Фролова Є. В. Когнітивно-поведінкова терапія : навч. посіб. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 128 с.

33. Моргун В. Ф., Палій А. А. Основи психологічної діагностики : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2009.

34. Мороз Л. І. Синдром «відкладеного життя» як психологічний феномен у внутрішньо переміщених осіб // Психологічні перспективи. 2023. Вип. 41. С. 134–145.

35. Мороз Л. І. Синдром відкладеного життя як психологічна проблема воєнного часу // Психологічний часопис. 2023. Т. 9, № 4. С. 56–64.

36. Музика О. Л. Діагностика мотивації досягнення // Практична психологія та соціальна робота. 2005. № 4. С. 23–28.

37. Павленко В. В. Втрата та відновлення соціального капіталу ВПО як умова їх професійної інтеграції // Український соціум. 2023. № 1 (84). С. 77–89.

38. Палій А. А. Диференціальна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2017.

39. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 49. Ст. 2056.

40. Савченко О. Я. Психологічна безпека особистості в умовах соціальної нестабільності. Київ : Генеза, 2022.

41. Ставлення до біженців, внутрішньо переміщених осіб та жителів окупованих територій : результати опитування / Київський міжнародний інститут соціології (КМІС). Прес-реліз від 21.01.2025. URL: https://kiis.com.ua.

42. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека : навч. посіб. Київ : Марич, 2009. 76 с.

43. Тітаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації // Психологія і особистість. 2018. № 1. С. 11–29.

44. Хомуленко Т. Б. Когнітивно-поведінкові стратегії у кар'єрному консультуванні // Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2021. Вип. 68. С. 56–64.

45. Шатілова О. С. Психологія кар’єри: методи дослідження. Київ : КНТЕУ, 2019.

46. Янковська Т. О. Психологічна підтримка осіб, які зазнали втрати житла. Харків : Права людини, 2020. 88 с.

47. Caritas Ukraine. Звіт за результатами дослідження потреб ВПО та вразливого населення 2023–2024. 2024.

48. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York : Harper and Row, 1990. 303 p.

49. Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95(3). P. 542–575.

50. Frankl V. E. The Will to Meaning: Foundations and Applications of Logotherapy. New York : World Publishing Company, 1969. 179 p.

51. Giddens A. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Stanford : Stanford University Press, 1991. 264 p.

52. Guiding Principles on Internal Displacement. United Nations. New York : OCHA, 1998. URL: https://www.unhcr.org/protection/idps/43ce1cff2/guiding-principles-internal-displacement.html.

53. Hobfoll S. E. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory // Applied Psychology. 2001. Vol. 50 (3). P. 337–421.

54. Jahoda M. Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis. Cambridge : Cambridge University Press, 1982. 112 p.

55. Kram K. E. Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Glenview, IL : Scott, Foresman, 1985. 252 p.

56. Kübler-Ross E. On Death and Dying. New York : Macmillan, 1969. 260 p.

57. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1970. 369 p.

58. Polanyi M. The Tacit Dimension. Chicago : University of Chicago Press, 1966. 108 p.

59. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York : Free Press, 1973.

60. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000. Vol. 55(1). P. 68–78.

61. Ryff C. D. Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia // Psychotherapy and Psychosomatics. 2014. Vol. 83. P. 10–28.

62. Savickas M. L. Career construction theory and practice // Career development and counseling. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2013. P. 147–183.

63. Savickas M. L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century // Journal of Counseling & Development. 2012. Vol. 90(1). P. 13–19.

64. Seligman M. E. P. Helplessness: On Depression, Development, and Death. San Francisco : W. H. Freeman, 1975. 250 p.

65. Tajfel H., Turner J. C. An integrative theory of intergroup conflict // The social psychology of intergroup relations. Monterey, CA : Brooks/Cole, 1979. P. 33–47.

66. Warr P. Work, Happiness, and Unhappiness. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2007. 568 p.

67. Waterman A. S. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. Vol. 64(4). P. 678–691.

68. Wood D., Bruner J. S., Ross G. The role of tutoring in problem solving // Journal

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗМІСТ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ «КАР'ЄРНИЙ РЕСТАРТ»

(Методична розробка тренінгового курсу)

ПАСПОРТ ПРОГРАМИ

- **Цільова аудиторія:** Внутрішньо переміщені особи (18-65 років), які перебувають у стані пошуку роботи, зміни професії або відновлення кваліфікації.
- **Мета:** Сприяння професійній адаптації та відновлення суб'єктності клієнта через корекцію психологічних бар'єрів і формування кар'єрної стратегії.
- **Організаційні умови:** 8 занять по 90 хвилин (12 академічних годин).
- **Методологічна база:** Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), арт-терапія, психогеометричний підхід, коучинг.

МОДУЛЬ 1. ДІАГНОСТИЧНО-МОТИВАЦІЙНИЙ (Етап стабілізації)

ЗАНЯТТЯ 1. Знайомство, безпека та діагностика очікувань

Мета: Створення валідного (безпечного) середовища, зниження ситуативної тривожності, формування групових норм. **Тривалість:** 90 хв.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Вправа на самопрезентацію «Цінність Я» (20 хв)

- **Мета:** Позитивне самопредставлення, зміщення фокусу з позиції «жертви» на позицію «особистості з ресурсом».
- **Інструкція:** Учасникам пропонується продовжити фразу: «Мене звати [Ім'я], і я ціную в собі [Якість/Вміння/Рису]».
- **Методична примітка:** Ведучий демонструє виконання на власному прикладі, задаючи тон щирості та глибини. Це допомагає учасникам подолати первинний бар'єр.

2. Фасилітація «Етичний кодекс групи» (15 хв)

- **Мета:** Забезпечення конструктивної взаємодії.
- **Процедура:** Методом мозкового штурму група приймає правила: «Конфіденційність», «Тут і зараз», «Я-висловлювання» (говорити про свої почуття, не оцінювати інших), правило «Стоп». Правила фіксуються на фліпчарті.

3. Проєктивна методика «Дерево очікувань» (35 хв)

- **Мета:** Вербалізація запитів та діагностика прихованих страхів.
- **Матеріали:** Ватман із зображенням дерева, стікери двох кольорів.
- **Інструкція:**
  - На **зелених** стікерах («листя») учасники пишуть: «Чого я очікую від курсу? Що хочу отримати?».
  - На **жовтих** стікерах («коріння») пишуть: «Що мені заважає? Які є бар'єри?».
- **Аналіз:** Учасники розміщують стікери. Тренер проводить контент-аналіз запитів, валідизуючи страхи групи.

4. Міні-лекція «Кар’єрний консультант - партнер, а не рятівник» (10 хв)

- **Тези:** Розмежування відповідальності. Консультант дає інструменти (вудку), клієнт здійснює дії (ловить рибу). Це важливо для профілактики патерналістських очікувань.

5. Рефлексивне коло (10 хв): З яким почуттям завершуємо заняття?

ЗАНЯТТЯ 2. Психологічні бар’єри та ресурси

Мета: Ідентифікація внутрішніх блоків та актуалізація опорних точок особистості.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Мозковий штурм «Класифікація бар’єрів» (20 хв)

- **Мета:** Екстерналізація (винесення назовні) страхів.

- **Процедура:** Група генерує відповіді на питання «Що заважає знайти роботу?». Тренер фіксує всі ідеї та допомагає класифікувати їх на:
    - Зовнішні (упередження ринку, економіка);
    - Внутрішні (страх відмови, невпевненість).

2. Ресурсна вправа «Три мої опори» (25 хв)

- **Мета:** Зміщення когнітивного фокусу на активи (за С. Занюк).
- **Інструкція:** Кожен учасник формулює три фактори, які допомагають йому триматися у кризових ситуаціях (наприклад: досвід, родина, почуття гумору, віра). Обговорення в парах.

3. Міні-лекція з елементами КПТ «Робота зі страхом відмови» (30 хв)

- **Мета:** Когнітивний рефреймінг ситуації відмови.
- **Алгоритм:**
    - Думка-вірус: «Мені відмовили - значить, я нікчема».
    - Раціональна відповідь: «Відмова стосується моєї відповідності цій конкретній вакансії, а не моєї особистості. Це частина статистики пошуку».
- **Завдання:** Учасники переписують одну свою негативну думку за цим алгоритмом.

4. Релаксаційна техніка «Впевненість у тілі» (15 хв)

- **Мета:** Тілесне заземлення.
- **Процедура:** Керована медитація (сканування тіла) під спокійну музику для зняття м'язових затисків.

МОДУЛЬ 2. КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНИЙ (Етап трансформації)

ЗАНЯТТЯ 3. Самооцінка та сильні сторони

Мета: Відновлення професійної ідентичності та «упаковка» сильних сторін.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Арт-терапевтична техніка «Мій ресурсний портрет» (35 хв)

- **Мета:** Робота з підсвідомим образом «Я-професіонала».

- **Матеріали:** Журнали, ножиці, клей.
- **Інструкція:** Створити колаж-відповідь на питання: «У чому моя сила? Який я професіонал?». Важливо використовувати образи, а не слова, щоб обійти раціональний опір («цензора»).

2. Психогеометричний тест С. Деллінгер (25 хв)

- **Мета:** Експрес-діагностика типових поведінкових стратегій.
- **Процедура:** Учасники обирають фігуру (Квадрат, Трикутник, Прямокутник, Коло, Зигзаг).
- **Інтерпретація:** Тренер надає ресурсну характеристику кожного типу в контексті роботи (наприклад: Трикутник - лідер та стратег; Квадрат - системний аналітик та надійний виконавець).

3. Практикум «Резюме сильних сторін» (30 хв)

- **Мета:** Переклад психологічних якостей на мову бізнесу.
- **Завдання:** Спираючись на колаж та тест, сформулювати 3-5 пунктів для блоку «Про себе» в резюме. (Наприклад: замість «я добрий» - «вмію створювати безконфліктну атмосферу в колективі»).

ЗАНЯТТЯ 4. Соціально-економічні ресурси

Мета: Розширення поінформованості та навичок пошуку ресурсів.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Групова робота «Інвентаризація ресурсів» (25 хв)

- **Інструкція:** У малих групах скласти список усіх доступних ресурсів: внутрішніх (знання мов, навички) та зовнішніх (знайомі, волонтерські хаби, курси).

2. Інформаційний блок «Можливості для ВПО» (30 хв)

- **Контент:** Огляд актуальних державних програм (ваучери на навчання від Центру зайнятості, гранти «єРобота») та громадських ініціатив.

3. Інтерактивна вправа «Цифрова навігація» (20 хв)

- **Матеріали:** Роздаткові матеріали з QR-кодами перевірених телеграм-каналів та сайтів із вакансіями.
- **Завдання:** Встановити додатки та підписатися на канали прямо на занятті.

4. Рефлексія (15 хв): Яка інформація сьогодні була новою?

ЗАНЯТТЯ 5. Робота з упередженнями та стигмою

Мета: Формування асертивної (впевненої) поведінки при взаємодії з роботодавцем.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Дискусія «Деконструкція міфів» (20 хв)

- **Мета:** Вербалізація та знецінення стереотипів.
- **Процедура:** Обговорення типових упереджень («ВПО ненадійні», «травмовані») та пошук контраргументів.

2. Техніка рефреймінгу «Переформулюй мінус у плюс» (40 хв)

- **Мета:** Навчити презентувати травматичний досвід як перевагу (resilience).
- **Алгоритм:**
  - Закид: «Ви ВПО, ви можете раптово поїхати».
  - Відповідь (Рефреймінг): «Мій досвід переїзду навчив мене швидкої адаптації до змін та високої стресостійкості. Я мотивований закріпитися тут і працювати на результат».

3. Рольова вправа «Співбесіда» (30 хв)

- **Хід:** Робота в парах. Програвання діалогів із використанням нових формулювань.

МОДУЛЬ 3. ПРОЄКТУВАЛЬНИЙ (Етап дій)

ЗАНЯТТЯ 6. Технології впевненої поведінки

Мета: Закріплення поведінкових навичок самопрезентації.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Презентація техніки «Щоденник досягнень» (15 хв)

- **Мета:** Фокусування уваги на позитивній динаміці.
- **Інструкція:** Завдання фіксувати щовечора 3 найменші успіхи (наприклад: «відправив резюме», «дізнався про курси», «впорався з хвилюванням»).

2. Рольова гра «Співбесіда: складні питання» (55 хв)

- **Мета:** Десенсибілізація (зниження чутливості) до стресових ситуацій.
- **Процедура:** Моделювання реальної співбесіди, де один учасник грає роль вимогливого рекрутера, а інший - кандидата. Відпрацювання відповідей на питання про прогалини в стажі, причини звільнення тощо.

3. Груповий фідбек (20 хв): Обговорення за принципом «сендвіча» (Плюс - Зона росту - Плюс).

ЗАНЯТТЯ 7. Стратегічне планування

Мета: Перехід від реактивної позиції до проактивного планування.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Техніка візуалізації «Моя 5-річна перспектива» (30 хв)

- **Мета:** Розблокування здатності мріяти та бачити майбутнє.
- **Хід:** Керована візуалізація під музику: «Де я через 5 років? Хто мене оточує? Чим я займаюся?».

2. Практикум «Індивідуальний план розвитку» (IDP) (60 хв)

- **Мета:** Декомпозиція великої мети на малі кроки.
- **Завдання:** Скласти план на найближчі 3 місяці за схемою:
  - Ціль 1 (Навчання): Які курси пройти?
  - Ціль 2 (Пошук): Скільки відгуків надсилати на тиждень?
  - Ціль 3 (Нетворкінг): З ким відновити зв'язок?
- Робота в парах: презентація плану партнеру для перевірки на реалістичність.

ЗАНЯТТЯ 8. Завершення програми та інтеграція досвіду

Мета: Підбиття підсумків, закріплення результатів, екологічне завершення групової динаміки.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Підсумкова діагностика (20 хв)

- Проведення вихідного анкетування (повтор методик вхідного контролю) для вимірювання динаміки самооцінки та тривожності.

2. Вправа-зобов'язання «Мій наступний крок» (25 хв)

- **Інструкція:** Кожен учасник публічно озвучує одну конкретну дію, яку він зобов'язується виконати протягом 48 годин (наприклад: «Завтра о 10:00 я дзвоню по вакансії»).

3. Аналіз результатів (Робота з «Деревом очікувань») (25 хв)

- Група повертається до плакату із Заняття 1. Учасники знімають стікери-очікування, які справдилися, та обговорюють свій прогрес.

4. Ритуал завершення «Коло вдячності» (20 хв)

- Обмін побажаннями та символічними «подарунками» (метафоричними) один одному.

Додаток Б

Вправа «Моє резюме сильних сторін»

ЧАСТИНА ДЕРЕВА	**ЩО ТУТ НАПИСАТИ?**	**ВАШІ ВІДПОВІДІ**
КОРІННЯ	**Страхи та бар'єри** Що мене турбує? Що заважає мені знайти роботу? Чого я боюся на новому місці?	1. ..... 2. ..... 3. .....
СТОВБУР	**Мої ресурси** На що я можу спертися? (мій досвід, мої риси характеру, моя родина, мої знання).	1. ..... 2. ..... 3. .....
КРОНА (ГІЛКИ)	**Очікування**	1. .....

ЧАСТИНА ДЕРЕВА	**ЩО ТУТ НАПИСАТИ?**	**ВАШІ ВІДПОВІДІ**
	Чого я хочу навчитися на цьому тренінгу? Яку конкретну ціль я ставлю перед собою?	2. ..... 3. .....

Ситуація (що сталося?)	**Автоматична думка (про що я подумав у цю мить?)**	**Емоція(що я відчув? Оцінка 0-100%)**	**Раціональна відповідь (рефреймінг) (як подивитися на це інакше? Які є факти?)**
Приклад: Побачив вакансію, але не відправив резюме.	*«Мене не візьмуть, бо я переселенець. У мене велика перерва в стажі».*	*Страх (80%), Сум (60%)*	*«Перерва в стажі була через війну, це об'єктивна причина. Я маю 10 років досвіду, який нікуди не зник. Якщо не спробую — точно не візьмуть».*

Завдання: Заповніть блоки, спираючись на ваші реальні навички. Не будьте скромними — це база для вашого майбутнього резюме.

1. HARD SKILLS (Тверді навички) *Що я вмію робити професійно? (Програми, інструменти, мови, водіння, звітність)*

- .....
- .....
- .....

2. SOFT SKILLS (М'які навички) *Які мої особисті якості допомагають у роботі? (Комунікабельність, стресостійкість, адаптивність)*

- .....
- .....
- .....

3. TRANSFERABLE SKILLS (Навички, що переносяться) *Що з мого минулого досвіду (навіть в іншій сфері) знадобиться на новій роботі?*

- .....
- .....

S (Strengths) — СИЛЬНІ СТОРОНИ	**W (Weaknesses) — СЛАБКІ СТОРОНИ**
Внутрішні ресурси *(Що я роблю краще за інших? Який у мене унікальний досвід?)* 1.	*Внутрішні обмеження* *(Чого мені бракує? Яких знань немає? Чого я боюся?)* 1.

S (Strengths) — СИЛЬНІ СТОРОНИ	**W (Weaknesses) — СЛАБКІ СТОРОНИ**
2. 3.	2. 3.
O (Opportunities) — МОЖЛИВОСТІ	**T (Threats) — ЗАГРОЗИ**
Зовнішні фактори *(Де я можу довчитися? Які є гранти? Хто може допомогти?)* 1. 2. 3.	*Зовнішні ризики* *(Висока конкуренція? Мало вакансій у моєму місті?)* 1. 2. 3.
Моя професійна ціль	*Наприклад: знайти роботу бухгалтером із зарплатою від 15 000 грн.*

КРОКИ (що конкретно зробити?)	**РЕСУРСИ (що/хто допоможе?)**	**ТЕРМІН (Дата)**	**ВІДМІТКА ПРО ВИКОНАННЯ**
1. Оновити резюме та розмістити на сайтах	*Шаблони з тренінгу, консультація ментора*	*до 15.10*	
2. Пройти курси підвищення кваліфікації (онлайн)	*Державна програма ваучерів*	*до 01.11*	
3. Відправити не менше 10 відгуків на вакансії	*Сайт Work.ua*	*щотижня*	
4. Відвідати ярмарок вакансій	*Центр «ЯМаріуполь»*	*20.10*	

Додаток В

Інформаційна пам’ятка учасника «Корисні ресурси»

1. Платформи для пошуку роботи:

- **Work.ua** (Розділ «Робота для людей без досвіду» або за професією).
- **Robota.ua** (Фільтр «Віддалена робота» за потреби).
- **OLX Робота** (Для робітничих спеціальностей).

2. Державні та грантові програми:

- **«єРобота»** (Портал Дія) — гранти на власну справу.
- **Державна служба зайнятості** — ваучери на навчання для ВПО та осіб 45+.

3. Корисні Telegram-канали:

- «Робота для переселенців»
- «ЯМаріуполь. Кар’єра» (або локальний канал центру)
- «Гранти та можливості»

4. Правила безпеки:

- Ніколи не платіть гроші за працевлаштування!
- Не віддавайте оригінали документів до оформлення.
- Перевіряйте відгуки про компанію в інтернеті.

Додаток Г

Психодіагностичний інструментарій дослідження

1. Бланк методики «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс)

П.І.Б.: _____ Вік: _____ Дата: _____

Інструкція: Прочитайте твердження. Якщо ви згодні, поставте позначку (+) у колонці «Так», якщо не згодні — у колонці «Ні».

№	Твердження	Так	Ні
1	Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.		
2	Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.		
3	Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.		
4	Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.		
5	Коли у мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.		
6	У деякі дні мої успіхи нижчі за середні.		
7	По відношенню до себе я більш суворий, ніж по відношенню до інших.		
8	Я більш доброзичливий, ніж інші.		
9	Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, оскільки знаю, що в мені багато чого змінилося б, якби я взявся за справу.		

№	Твердження	Так	Ні
10	У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.		
11	Старанність — це не основна моя риса.		
12	Мої досягнення в праці не завжди однакові.		
13	Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.		
14	Осуд стимулює мене сильніше, ніж заохочення.		
15	Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.		
16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.		
17	У мене легко викликати честолюбство.		
18	Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.		
19	При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.		
20	Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.		
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе.		
22	У житті мало речей, більш важливих, ніж гроші.		
23	Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.		
24	Я менш честолюбний, ніж багато інших.		

№	Твердження	Так	Ні
25	В кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.		
26	Коли я розташований до роботи, я роблю її краще і кваліфікованіше, ніж інші.		
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.		
28	Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.		
29	Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.		
30	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.		
31	Мої друзі іноді вважають мене ледачим.		
32	Мої успіхи в певній мірі залежать від моїх колег.		
33	Безглуздо протидіяти волі керівника.		
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.		
35	Коли щось не ладиться, я нетерплячий.		
36	Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.		
37	Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.		
38	Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.		

№	Твердження	Так	Ні
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою.		
40	Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положення.		
41	Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я можу піти на крайні заходи.		

Додаток Д

2. Бланк методики «Тип та рівень професійної самореалізації» (Л. В. Гаврилова)

Інструкція: Оцініть ступінь вашої згоди з наведеними твердженнями, обвівши відповідну цифру. **Шкала: 1** – зовсім не згоден; **2** – скоріше не згоден; **3** – важко відповісти; **4** – скоріше згоден; **5** – повністю згоден.

№	Твердження	Оцінка
1	Я відчуваю, що реалізую свої здібності в роботі.	1 2 3 4 5
2	Моя робота приносить мені глибоке задоволення.	1 2 3 4 5
3	Я часто сумніваюся у своїй професійній компетентності.	1 2 3 4 5
4	Для мене головне в роботі – це статус і престиж.	1 2 3 4 5
5	Я бачу сенс у тому, що роблю.	1 2 3 4 5
6	Я часто відчуваю тривогу через робочі завдання.	1 2 3 4 5
7	Я обрав цю професію під тиском обставин або родичів.	1 2 3 4 5
8	Я вважаю себе успішним професіоналом.	1 2 3 4 5
9	Мені здається, що я займаю чуже місце.	1 2 3 4 5
10	Я постійно прагну до професійного розвитку.	1 2 3 4 5
11	Я боюся брати на себе відповідальність за складні рішення.	1 2 3 4 5
12	Моя кар'єра розвивається так, як я хочу.	1 2 3 4 5
13	Я працюю тільки заради грошей.	1 2 3 4 5
14	Я відчуваю, що мій потенціал не розкрито.	1 2 3 4 5

№	Твердження	Оцінка
15	Мене часто переслідує думка про зміну професії.	1 2 3 4 5
16	Я пишаюся результатами своєї праці.	1 2 3 4 5
17	Успіх для мене – це насамперед зовнішнє визнання.	1 2 3 4 5
18	Я впевнений у своєму професійному майбутньому.	1 2 3 4 5
19	Я часто знецінюю свої досягнення.	1 2 3 4 5
20	Моя робота відповідає моїм життєвим цінностям.	1 2 3 4 5
21	Я відчуваю емоційне вигорання.	1 2 3 4 5
22	Я змушений(а) працювати там, де працюю.	1 2 3 4 5
23	Я відчуваю гармонію між особистим і професійним життям.	1 2 3 4 5
24	Я часто порівнюю себе з іншими не на свою користь.	1 2 3 4 5
25	Для мене важливо бути кращим у своїй справі.	1 2 3 4 5
26	Я відчуваю, що живу «не своє» професійне життя.	1 2 3 4 5
27	Я готовий долати труднощі заради професійної мети.	1 2 3 4 5
28	Я часто відчуваю безпорадність у професійних ситуаціях.	1 2 3 4 5
29	Мої професійні амбіції реалізуються.	1 2 3 4 5
30	Я відчуваю, що роблю щось важливе для суспільства.	1 2 3 4 5
31	Я боюся не виправдати очікувань інших.	1 2 3 4 5
32	Моя самореалізація залежить від зовнішніх обставин.	1 2 3 4 5

№	Твердження	Оцінка
33	Я щасливий у своїй професії.	1 2 3 4 5

Додаток Е

3. Реєстраційний бланк методики «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч)

Інструкція: Проранжуйте цінності у кожному списку. Поставте цифру **1** навпроти найважливішої для Вас цінності, цифру **2** — навпроти другої за значущістю, ..., цифру **18** — навпроти найменш важливої.

Ранг (1-18)	**СПИСОК А (термінальні цінності)**	**Ранг (1-18)**	**СПИСОК Б (інструментальні цінності)**
	Активне діяльне життя		Акуратність
	Життєва мудрість		Вихованість
	Здоров’я		Високі запити
	Цікава робота		Життєрадісність
	Краса природи та мистецтва		Виконавчість
	Любов		Незалежність
	Матеріально забезпечене життя		Непримиренність до недоліків
	Наявність хороших і вірних друзів		Освіченість
	Громадське визнання		Відповідальність
	Пізнання		Раціоналізм
	Продуктивне життя		Самоконтроль
	Розвиток		Сміливість у поглядах

Ранг (1-18)	**СПИСОК А (термінальні цінності)**	**Ранг (1-18)**	**СПИСОК Б (інструментальні цінності)**
	Розваги		Тверда воля
	Свобода		Терпимість
	Щасливе сімейне життя		Чесність
	Щастя інших		Чуйність
	Творчість		Широта поглядів
	Впевненість у собі		Ефективність у справах

Додаток Ж

4. Психогеометричний тест (С. Деллінгер)

Інструкція для респондента: Подивіться на п’ять фігур, зображених нижче. Виберіть ту з них, стосовно якої Ви можете сказати: «Це — Я!». Спробуйте відчути свою форму. Якщо Вам важко вибрати одну, оберіть ту, яка першою привернула Вашу увагу. Потім проранжуйте інші чотири фігури в порядку Вашої вподобання (на друге місце поставте ту, яка подобається після основної, і так далі). Остання фігура — це та, яка зовсім Вам не підходить.

Стимульний матеріал:

КВАДРАТ ТРИКУТНИК ПРЯМОКУТНИК КОЛО ЗИГЗАГ



Бланк для відповіді:

1. **Моя основна фігура: _____**
2. **Друга фігура (додаткова): _____**

1. КВАДРАТ (Трудівник)

Характеристика: Організованість, пунктуальність, суворе дотримання правил, аналітичне мислення, увага до деталей. Квадрати «люблять» порядок: усі речі на своїх місцях, усі справи за планом. **Сильні сторони в роботі:** Висока працездатність, терпіння, методичність. Ідеальні виконавці, бухгалтери, адміністратори. **Слабкі сторони:** Можуть бути надто консервативними, впертими, довго приймають рішення, бо потребують усіх даних. Важко адаптуються до несподіваних змін (що є викликом для ВПО).

2. ТРИКУТНИК (Лідер)

Характеристика: Енергійність, прагнення до влади, лідерство, орієнтація на кар'єру та високий статус. Трикутники ставлять чіткі цілі і досягають їх. Впевнені в собі, рішучі. **Сильні сторони в роботі:** Вміння брати

відповідальність, швидко приймати рішення, керувати людьми. Гарні менеджери, підприємці. **Слабкі сторони:** Можуть бути категоричними, нетерплячими, схильними до ризику. Важко визнають свої помилки.

3. ПРЯМОКУТНИК (Стан переходу)

Характеристика: Це тимчасова форма особистості, яку можуть "носити" інші фігури в періоди змін. Символізує стан переходу, невизначеності, пошуку кращого життя. **(Дуже часто зустрічається серед ВПО в період адаптації). Сильні сторони в роботі:** Допитливість, відкритість до нових ідей, готовність вчитися, здатність засвоювати нове. **Слабкі сторони:** Непослідовність, непередбачуваність, низька самооцінка, вразливість, наївність. Потребують підтримки та наставництва.

4. КОЛО (Комунікатор)

Характеристика: Найбільш доброзичлива з п'яти фігур. Орієнтація на людей, гарні стосунки, спілкування. Кола — це "клей", який скріплює колектив. Висока емпатія. **Сильні сторони в роботі:** Вміння слухати, залагоджувати конфлікти, працювати в команді. Гарні в HR, соціальній роботі, сфері обслуговування, педагогіці. **Слабкі сторони:** Нерішучість, слабка політична орієнтація, невміння казати «ні», схильність піддаватися впливу інших.

5. ЗИГЗАГ (Креатив)

Характеристика: Творчість, образне мислення, інакомислення. Зигзаг — це символ креативності. Вони не люблять суворих структур та рутини. **Сильні сторони в роботі:** Генерація нових ідей, ентузіазм, здатність бачити світ по-новому. Гарні в дизайні, маркетингу, рекламі. **Слабкі сторони:** Неорганізованість, непостійність, експресивність, можуть кидати справи на півдорозі. Їм важко працювати "від дзвінка до дзвінка".

StrikePlagiarism.com

Звіт не був оцінений

Звіт подібності

Метадані

Назва організації	підрозділ
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi	**Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi**

Заголовок
Мельникова_Ю_магістерська_робота

Автор	Науковий керівник / Експерт
Мельникова Ю.	**Олександр Непша**

Кількість слів	Кількість символів	Дата звіту	Дата редагування	ІД документу
14634	**118898**	**12/15/2025**	**---**	**332868308**

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

14634
Кількість слів



КЦ

118898
Кількість символів