

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять

із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ У МЕГАПОЛІСІ»

*(для здобувачів третього курсу (5 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання
зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма
«Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2025

Методичні рекомендації до проведення практичних занять із навчальної дисципліни «Практикум з кар'єрного консультування у мегаполісі» (для здобувачів третього курсу (5 семестр) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма «Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі») / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. О. О. Долгопол. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2025. – 22 с.

Укладач: канд. пед. наук, доц. О. О. Долгопол

Рецензент

О. П. Нікітіна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки та професійної комунікації Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

Рекомендовано кафедрою психології, педагогіки та професійної комунікації, протокол №5 від 26.12.2025 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Змістовий модуль 1 ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В ПРИЙНЯТТІ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ	5
Тема 1.1. ПСИХОДІАГНОСТИКА У СФЕРІ КАР'ЄРИ	5
Тема 1.2 КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГ.	7
Тема 1.3 ТЕХНОЛОГІЇ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ.....	9
Тема 1.4 РОБОТА З БАР'ЄРАМИ ТА КРИЗОВИМИ СТАНАМИ	9
Тема 1.5 ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ СУПРОВОДУ	10
Змістовий модуль 2 ТЕХНОЛОГІЇ ДОПОМОГИ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ У МЕГАПОЛІСІ	11
Тема 2.1 ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ МЕГАПОЛІСУ.....	11
Тема 2.2 ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ РОБОТИ	12
Тема 2.3 ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ.....	13
Тема 2.4 ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ.....	14
Тема 2.5 ТРЕНІНГИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	14
Тема 2.6 АДАПТАЦІЯ ДО РИНКУ МЕГАПОЛІСУ.....	15
Змістовий модуль 3 ТЕХНОЛОГІЇ ДОПОМОГИ В ПОДОЛАННІ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ	17
Тема 3.1 ПОНЯТТЯ ТА ТИПОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ	17
Тема 3.2 ПСИХОЛОГІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ДІАГНОСТИКИ КРИЗОВИХ СТАНІВ	17
Тема 3.3 ТЕХНОЛОГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ. СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ І ПРОФІЛАКТИКА ВИГОРАННЯ	18
Тема 3.4 РОЗВИТОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЯК РЕСУРСУ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ	18
Список рекомендованих джерел	19

ВСТУП

Сучасні умови розвитку суспільства та динамічні зміни ринку праці актуалізують потребу у фахівцях, здатних надавати професійну психологічну допомогу в питаннях кар'єрного вибору, професійного розвитку та адаптації особистості до змін. Кар'єрне консультування набуває особливого значення в умовах зростання професійної мобільності, нестабільності зайнятості, конкуренції та багатоваріантності кар'єрних траєкторій, що потребує від психолога високого рівня практичної підготовки.

Навчальна дисципліна «Практикум з кар'єрного консультування» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти практичних компетентностей у сфері психологічного супроводу кар'єрного розвитку особистості. Ключовою особливістю дисципліни є її прикладна спрямованість, що передбачає опанування сучасних методів, технологій та інструментів кар'єрного консультування, розвиток професійного мислення, комунікативних навичок та здатності до аналізу реальних кар'єрних запитів клієнтів.

Методичні рекомендації до проведення практичних занять розроблено з метою забезпечення цілісної організації навчального процесу, підвищення ефективності практичної підготовки здобувачів вищої освіти та створення умов для активного залучення студентів до професійно орієнтованої діяльності. Практичні заняття передбачають виконання різноманітних завдань (аналітичних, творчих, рефлексивних, тренувальних), які сприяють інтеграції теоретичних знань із практикою кар'єрного консультування.

У процесі практичних занять здобувачі вищої освіти набувають досвіду застосування психодіагностичних методик, технологій прийняття кар'єрних рішень, коучингових інструментів, а також опановують навички роботи з бар'єрами, кризовими станами та професійною невизначеністю клієнтів. Особлива увага приділяється формуванню професійної етики, відповідальності та усвідомлення меж компетентності психолога-консультанта.

Методичні рекомендації адресовані здобувачам вищої освіти першого (бакалаврського) рівня та викладачам, які забезпечують викладання дисципліни «Практикум з кар'єрного консультування», і можуть бути використані під час підготовки та проведення практичних занять, організації поточного контролю знань і формування професійних компетентностей майбутніх психологів.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В ПРИЙНЯТТІ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ

ТЕМА 1.1 ПСИХОДІАГНОСТИКА У СФЕРІ КАР'ЄРИ

Завдання 1. «Кар'єрний консультант майбутнього». Об'єднавшись у мікрогрупи по 3-4 особи, обговоріть питання:

- Якими будуть ключові завдання кар'єрного консультанта через 10 років?
- Які навички й компетенції будуть найважливішими?
- Як виглядатиме консультація в майбутньому: онлайн/офлайн, інструменти, формати?

Підготуйтеся до презентації своєї «моделі кар'єрного консультанта майбутнього».

Завдання 2. Оберіть країну (наприклад, Німеччина, Польща, США) і дослідіть, як розвивається професія кар'єрного консультанта там; які існують сертифікації/платформи/інституції; які інструменти активно застосовують? Презентуйте результати в стистій формі за допомогою 3–4 слайдів презентації.

Кейс 1. До консультанта звертається студент 4 курсу, який не розуміє, як обрати подальшу професійну траєкторію (асистент в університеті, робота HR або магістратура за кордоном).

Завдання:

- Визначити, які питання варто поставити клієнту.
- Які методи/інструменти ви б використали?
- Скласти короткий план першої консультації.

Кейс 2. Олена, студентка 4 курсу спеціальності «Психологія», не знає, як вибудовувати професійне майбутнє. Вона сумнівається, чи продовжувати навчання в магістратурі, шукати роботу або виїжджати за кордон. У неї є невеликий досвід волонтерства, але вона не розуміє, що з ним робити. Олена не впевнена у своїх сильних сторонах і не має чіткого уявлення про варіанти на ринку праці.

1. Які компетентності кар'єрного консультанта необхідні в цьому випадку?
2. Складіть орієнтовний план консультації.
3. Запропонуйте дієвий інструмент (тест, вправа, методика), який допоможе клієнтці зорієнтуватися.

Кейс 3. Сергій повернувся з Польщі після трьох років роботи на логістичному складі. У нього вища освіта інженера, але за фахом не працював. Зараз він хоче реалізуватись в Україні, але не знає, як це зробити: чи змінювати спеціальність, чи повертатися в технічну галузь. Звернувся до кар'єрного консультанта з проханням «зрозуміти, що робити з життям».

1. Яка модель консультування буде доречною в цьому випадку (традиційна, коучингова, фасилітаційна)?
2. Які методи роботи можуть допомогти вивчити цінності й цілі клієнта?
3. Як ви допоможете Сергію оцінити свій попередній досвід і трансформувати його в нову кар'єрну стратегію?

Кейс 4. Інна – менеджерка з персоналу у великій компанії, яка відчуває втому, демотивацію і зниження інтересу до роботи. Її цікавить зміна напрямку діяльності, але вона боїться втратити стабільність. Вона не зверталась раніше до кар'єрного консультанта.

1. Які ознаки кар'єрного вигорання ви бачите в кейсі?
2. Яких навичок потребує консультант у цьому випадку?
3. Як сформулювати з Інною короткостроковий план профілактики професійного вигорання?

Завдання 3. Пройдіть анкетування з самооцінки компетентностей кар'єрного консультанта.

АНКЕТА

Самооцінка компетентностей кар'єрного консультанта

Інструкція: Оцініть рівень розвитку кожної компетентності за шкалою від 1 (низький рівень) до 5 (високий рівень).

Компетенція	Оцінка (1–5)
Уміння встановлювати контакт із клієнтом	
Навички активного слухання	
Знання ринку праці	
Вміння аналізувати резюме та профілі LinkedIn	
Здатність розробляти індивідуальні кар'єрні плани	
Навички мотиваційної підтримки клієнта	
Уміння працювати з онлайн-інструментами пошуку	
Психоемоційна стійкість і саморефлексія	

Після заповнення – обговоріть у парах або групах, над чим потрібно працювати.

Завдання 4. Уявіть себе клієнтом і пройдіть анкетування щодо очікувань та потреб клієнтів у кар'єрному консультуванні.

АНКЕТА

Очікування та потреби клієнтів кар'єрного консультування (імітація клієнтського опитування)

Інструкція: Уявіть себе клієнтом кар'єрного консультанта. Заповніть анкету.

1. Яка моя головна ціль на консультації?
 - ☐ Змінити сферу діяльності
 - ☐ Обрати між декількома варіантами
 - ☐ Підвищити самооцінку та впевненість
 - ☐ Розробити план професійного розвитку
 - ☐ Інше: _____
2. Чого я очікую від консультанта?
 - ☐ Об'єктивного аналізу моїх навичок
 - ☐ Конкретних порад і рекомендацій
 - ☐ Психоемоційної підтримки
 - ☐ Надання інформації про ринок праці
 - ☐ Інше: _____
3. Як би я хотів(ла) працювати з консультантом?
 - ☐ Очна консультація
 - ☐ Онлайн
 - ☐ Через чат або пошту
 - ☐ У групі

ТЕМА 1.2 КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГ

Завдання 1. Ознайомтесь із наведеними ситуаціями, у яких є порушенням меж/відповідальності. Поміркуйте над порушеннями та публічно представте висновки.

Ситуація 1: «Порадьте мені, що обрати». Клієнт на консультації просить: «Я сумніваюся між професіями – йти в ІТ чи залишитися в освіті? Ви як спеціаліст скажіть, що мені більше підходить». Дилема: як кар'єрному

консультанту підтримати клієнта в ухваленні рішення, не порушуючи його автономію та не нав'язуючи власного бачення?

- ✓ Де межа між порадою та впливом?
- ✓ Як формулювати рекомендації, зберігаючи нейтральність?

Завдання 2. До консультанта звернувся знайомий родини з проханням допомогти доньці зорієнтуватися у професії. Консультант особисто знає родину та має упередження щодо дитини. Чи може фахівець працювати з клієнтом, якщо вже має суб'єктивну думку про нього? Чи потрібно відмовитися від консультування?

- ✓ Які ризики пов'язані з подвійними стосунками?
- ✓ Як діяти етично в подібних ситуаціях?

Завдання 3. Під час сесії школяр повідомляє консультанту, що зазнає тиску з боку батьків: його змушують вступати на непривабливу для нього спеціальність. Клієнт просить нічого не казати батькам. Як консультанту діяти, якщо мовчання може завдати шкоди клієнту, але відкриття інформації – порушити конфіденційність?

- ✓ Якими етичними нормами керуватися?
- ✓ Чи слід залучати третю сторону?

Завдання 4. Клієнт висловлює упередження проти окремих груп (наприклад, заявляє, що «жінки не здатні бути лідерами»). Консультант має протилежну життєву позицію. Чи має право консультант відмовитися від роботи з таким клієнтом? Чи повинен залишатися нейтральним? Як дотриматися етики, не трансліюючи власні переконання, але й не підтримуючи дискримінаційні погляди?

Завдання 5. Мозковий штурм «Які функції виконує кар'єрний консультант?». Сформуйте перелік функцій, які потім розподіліть на категорії (аналітичні, діагностичні, коучингові, інформаційні тощо).

Завдання 6. Заповніть порівняльну таблицю: «Кар'єрний консультант – HR – коуч – психолог»

Професія	Основна мета	Цільова аудиторія	Методи роботи	Етичні обмеження

ТЕМА 1.3 ТЕХНОЛОГІЇ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Завдання 1. Проаналізуйте кейс. Компанія має обрати між двома стратегіями виходу на новий ринок — агресивною (великі інвестиції, швидке зростання) та обережною (мінімальні витрати, поступове розширення).

- ✓ Визначте критерії прийняття рішення.
- ✓ Складіть матрицю рішень.
- ✓ Оберіть оптимальний варіант, аргументуйте свій вибір.

Завдання 2. На прикладі професійної ситуації (вибір подальшого навчання або підвищення кваліфікації) побудуйте дерево рішень із щонайменше трьома альтернативами та оцініть можливі наслідки кожного варіанту.

Завдання 3. Об'єднайтесь у команди. Уявіть, що ви – команда менеджерів кризової ситуації. Вам необхідно швидко вирішити: як розподілити обмежені ресурси (час, кошти, персонал) між кількома нагальними проблемами (оплата праці робітникам, закупівля обладнання, підвищення кваліфікації працівників). Використайте метод «мозкового штурму» або «Дельфі» та представте обгрунтоване рішення.

Завдання 4. Проаналізуйте власне рішення (навчальне, кар'єрне чи побутове), яке ви ухвалювали останнім часом. Опишіть, які фактори впливали на вибір; яку технологію або підхід до прийняття рішення ви фактично використали (свідомо чи інтуїтивно). Чи можна було застосувати іншу технологію, і як би це вплинуло на результат.

ТЕМА 1.4 РОБОТА З БАР'ЄРАМИ ТА КРИЗОВИМИ СТАНАМИ

Завдання 1. Проаналізуйте кейс. Клієнт, який пережив втрату роботи, звертається зі скаргами на втрату сенсу, тривожність та відчуття ізоляції. Визначте основні психологічні бар'єри, які заважають подоланню кризи. Запропонуйте етапи роботи з клієнтом (з опорою на кризову інтервенцію).

Завдання 2. Розподіліться на пари, у яких один студент грає клієнта, що переживає кризовий стан (наприклад, міграційна криза, сімейний конфлікт, хвороба), інший – психолога. Завдання психолога: застосувати активне слухання; ідентифікувати бар'єри (емоційні, когнітивні, поведінкові); дати клієнту мінімальну підтримку та допомогти сформулювати перший крок до подолання кризи.

Завдання 3. Складіть таблицю, де виділіть 3 типи бар'єрів (когнітивні, емоційні, соціальні) та наведіть по 2 приклади технік або методів їх подолання.

Завдання 4. Обговоріть у групі: «Чи завжди кризовий стан є деструктивним для особистості, чи він може стати ресурсом для розвитку?». Аргументуйте свою позицію прикладами з психологічної практики або літератури.

Завдання 5. Згадайте власну ситуацію, де ви відчували кризу або сильний бар'єр (навчальний, професійний, міжособистісний). Опишіть, які емоції та думки переважали. Які стратегії ви застосували для подолання? Чи можна було використати інші психологічні методи?

Завдання 6. До психолога звертається дружина військового, яка скаржиться на постійну тривогу за життя чоловіка, емоційне виснаження через виховання дітей у складних умовах, відчуття самотності та ізоляції від суспільства, бар'єр у спілкуванні з людьми, які «не розуміють, що таке життя під час війни». Ваші завдання:

- ✓ Визначте, які кризові стани переживає клієнтка.
- ✓ Окресліть основні бар'єри (емоційні, когнітивні, соціальні), що заважають їй адаптуватися.
- ✓ Запропонуйте стратегії психологічної підтримки (на рівні індивідуальної терапії, групової роботи чи громадських ініціатив).
- ✓ Розгляньте можливість трансформації переживаної кризи в ресурс для розвитку (наприклад, формування резильєнтності, нових життєвих цінностей).

ТЕМА 1.5 ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ СУПРОВОДУ

Завдання 1. Дослідіть сучасні цифрові інструменти психологічного супроводу (онлайн-платформи, мобільні застосунки для ментального здоров'я). Визначте їхні переваги та ризики. Обґрунтуйте, в яких умовах вони є найбільш ефективними.

Завдання 2. Розробіть концепцію онлайн-сервісу психологічного супроводу для військових або переселенців. У проєкті вкажіть цільову аудиторію, інструменти (чат-бот, мобільний застосунок, відео-сесії, VR-терапія тощо), очікувані результати.

Завдання 3. Розгляньте кейс. Клієнт (ветеран, що повернувся з фронту) відмовляється від класичної терапії, але готовий працювати з новими форматами. Які інноваційні інструменти супроводу ви могли б застосувати? Які можливі бар'єри виникнуть і як їх подолати?

Завдання 4. Створіть «дорожню карту» інноваційного супроводу для сімей військовослужбовців, де передбачте поєднання традиційних методів (психотерапія, групи підтримки), новітніх інструментів (VR-сесії для зниження тривожності, онлайн-щоденники, платформи підтримки).

Завдання 5. Проаналізуйте, як застосування штучного інтелекту (чат-ботів, рекомендованих програм тренування стресостійкості) може доповнити роботу психолога. Чи може AI стати партнером у супроводі? Які етичні та професійні ризики варто враховувати?

Завдання 6. Згадайте власний досвід використання цифрових або інноваційних інструментів (онлайн-курси, мобільні застосунки для відстеження емоцій, медитації тощо). Які з них справді допомагають підтримувати психологічний стан? Чи могли б вони стати частиною професійного супроводу клієнтів?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ТЕХНОЛОГІЇ ДОПОМОГИ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ У МЕГАПОЛІСІ

ТЕМА 2.1 ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ МЕГАПОЛІСУ

Завдання 1. За допомогою сайтів з пропозицій та пошуку роботи порівняйте ринок праці мегаполісу та невеликого міста (наприкладі Харкова та обласного центру). Визначте основні відмінності у попиті та пропозиції робочої сили. Окресліть фактори, що формують ці відмінності (міграція, спеціалізація економіки, конкуренція, освітні можливості).

Завдання 2. Уявіть, що ви – кар'єрний консультант. До вас звернувся молодий фахівець, який не може знайти роботу в мегаполісі через високий рівень конкуренції. Які особливості ринку праці мегаполісу варто пояснити клієнту? Які інструменти пошуку роботи ви порадите? Які професійні навички допоможуть підвищити його конкурентоспроможність?

Завдання 3. Дослідіть, як цифровізація та дистанційна робота вплинули на ринок праці у великих містах. Складіть перелік професій, попит на які зріс. Обговоріть, чи є ризик витіснення певних спеціальностей із ринку мегаполісу.

Завдання 4. Обміркуйте та обговоріть тезу: «Ринок праці мегаполісу дає більше можливостей для кар'єри, але й більше ризиків професійного вигорання». Аргументуйте «за» і «проти» на прикладах реальних тенденцій.

Завдання 5. Створіть карту кар'єрних можливостей для одного із сучасних мегаполісів (наприклад, Київ, Варшава, Берлін). Виділіть ключові сектори зайнятості. Вкажіть професії, які є найбільш затребуваними. Позначте бар'єри для виходу на цей ринок (висока конкуренція, мовні чи освітні вимоги, нерівний доступ).

Завдання 6. Які особливості ринку праці мегаполісу можуть вплинути на вашу власну кар'єру. Чи приваблює вас робота у великому місті? Які ресурси та навички необхідно розвивати, щоб залишатися конкурентоспроможним у мегаполісі?

ТЕМА 2.2 ТЕХНОЛОГІЇ ПОШУКУ РОБОТИ

Завдання 1. Кандидат відправив десятки резюме, але не отримав жодної відповіді. Які типові помилки можуть бути в його стратегії пошуку роботи? Запропонуйте шляхи вдосконалення (нові канали пошуку, самопрезентація, нетворкінг).

Завдання 2. Дослідіть 3 онлайн-платформи пошуку роботи (наприклад, Work.ua, Jooble, LinkedIn). Визначте їхні особливості. Оцініть ефективність для пошуку роботи у різних професійних сферах.

Завдання 3. Розробіть особисту «стратегію пошуку роботи» на 1 місяць. Які інструменти ви використаєте (онлайн-портали, соцмережі, професійні спільноти, нетворкінг)? Складіть план із конкретними кроками.

Завдання 4. Обговоріть у групі: «Чи достатньо сьогодні мати гарне резюме для успішного працевлаштування, чи потрібно формувати особистий бренд?». Аргументуйте позицію прикладами з сучасного ринку праці.

Завдання 5. Розподіліться на пари для проведення рольової гри, у якій один студент грає роботодавця, інший – кандидата на співбесіду. Проведіть коротку співбесіду (5–7 хв). Після завершення дайте зворотний зв'язок: що вдалося, а що потрібно покращити в самопрезентації.

ТЕМА 2.3 ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Завдання 1. Зробіть кейс-аналіз. Молодий фахівець після закінчення університету відчуває страх перед співбесідами, занижену самооцінку та сумніви у власній компетентності. Які психологічні бар'єри виокремлюєте? Які методи психологічного супроводу можна застосувати для підтримки цього клієнта?

Завдання 2. Складіть перелік психологічних інструментів (методики, вправи, техніки), які допомагають підготувати людину до співбесіди. Оберіть один інструмент і змодельуйте його застосування на прикладі.

Завдання 3. Розподіліться за парами, у яких один студент грає роль клієнта, який шукає роботу, інший – психолога-консультанта. Завдання консультанта: виявити головні тривоги клієнта; застосувати техніки активного слухання; запропонувати мінімум дві стратегії для підвищення впевненості у процесі працевлаштування.

Завдання 4. Проаналізуйте роль емоційної підтримки та розвитку резильєнтності у процесі працевлаштування. Які вправи можна використовувати для зниження рівня стресу під час пошуку роботи? Чим психологічний супровід відрізняється від простої інформаційної допомоги (наприклад, пошуку вакансій)?

Завдання 5. Розробіть програму короткострокового психологічного супроводу для різних категорій шукачів роботи (випускники, переселенці, люди після довгої перерви в кар'єрі). Представте її у вигляді «дорожньої карти» (етапи, методи, очікувані результати).

Завдання 6. Уявіть власний майбутній шлях пошуку роботи. Яку психологічну підтримку ви хотіли б отримати від консультанта? Які техніки чи методи могли б допомогти вам знизити тривожність та краще презентувати себе?

ТЕМА 2.4 ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ

Завдання 1. Проаналізуйте кейс. Клієнт – молодий спеціаліст, який відчуває труднощі із самопрезентацією на роботі та вважає, що колеги його недооцінюють. Які елементи професійного іміджу потребують корекції? Які методи психологічної допомоги можна застосувати для розвитку впевненості й формування позитивного образу?

Завдання 2. Складіть «портрет» професійного іміджу сучасного психолога/HR-фахівця/менеджера. Які риси, навички, невербальні сигнали та стиль спілкування формують цей образ? Які з них піддаються розвитку за допомогою психолога?

Завдання 3. Проаналізуйте вплив цифрової присутності (соцмережі, LinkedIn, особистий бренд онлайн) на професійний імідж. Яку роль може відігравати психолог у супроводі цього процесу? Які ризики формування іміджу через онлайн-канали?

Завдання 4. Розробіть короткий тренінг (3–4 вправи), який психолог може застосувати для допомоги клієнту у формуванні професійного іміджу. Вкажіть мету вправи, опишіть техніку виконання, зазначте очікуваний результат.

Завдання 5. Подумайте, який професійний імідж хотіли б мати ви особисто у своїй сфері. Які складові вже сформовані? Що потребує розвитку? Як би ви використали допомогу психолога для досягнення цього образу?

ТЕМА 2.5 ТРЕНІНГИ З ПРАВЕЛАНШТУВАННЯ

Завдання 1. Ознайомтесь із прикладами програм тренінгів з працевлаштування (в Україні та за кордоном). Визначте спільні компоненти (наприклад: написання резюме, підготовка до співбесіди, розвиток soft skills). Оцініть, яких елементів бракує для українського контексту.

Завдання 2. Розробіть міні-програму тренінгу з працевлаштування для певної цільової групи (випускники університетів, переселенці, військові після демобілізації). Визначте мету, завдання, очікувані результати. Опишіть 2–3 інтерактивні вправи.

Завдання 3. Проведіть кейс-дослідження. До центру зайнятості звертається група молодих фахівців, які не вміють презентувати себе роботодавцям. Які вправи з тренінгу ви б запропонували для розвитку навичок самопрезентації? Як би ви організували зворотний зв'язок у групі?

Завдання 4. Розробіть інтерактивну вправу для тренінгу з працевлаштування, спрямовану на подолання психологічних бар'єрів (тривога, невпевненість, страх відмови). Опишіть хід вправи. Вкажіть, який ефект вона має дати учасникам.

Завдання 5. Уявіть, що ви самі берете участь у тренінгу з працевлаштування. Які навички хотіли б розвинути в першу чергу? Які формати роботи (індивідуальні вправи, групові дискусії, рольові ігри) для вас найбільш ефективні?

ТЕМА 2.6 АДАПТАЦІЯ ДО РИНКУ МЕГАПОЛІСУ

Завдання 1. Опишіть основні соціальні, економічні та культурні фактори, які впливають на адаптацію нових мешканців міста до ринку праці. Проаналізуйте, які з них можуть бути джерелом стресу та як їх можна мінімізувати.

Завдання 2. Складіть план адаптації для умов мегаполісу на прикладі конкретної професійної сфери. Включіть способи налагодження соціальних контактів, підвищення професійних компетенцій, методи психологічної підтримки себе під час стресу.

Завдання 3. Порівняйте особливості адаптації на ринку праці у великому мегаполісі та у містечку або маленькому місті. Визначте переваги та ризики для кар'єрного зростання та психологічного благополуччя.

Завдання 4. Проаналізуйте, які онлайн-ресурси (професійні платформи, соціальні мережі, вебінари) можуть допомогти новачку в адаптації до ринку мегаполісу. Складіть власний алгоритм використання таких ресурсів для пошуку роботи та професійного розвитку.

Завдання 5. Проаналізуйте щоденник щодо спроб взаємодії з професійним середовищем у місті (спілкування, пошук роботи, відвідування заходів) та емоційних реакцій, оцініть ефективність адаптаційних стратегій.

Щоденник адаптації до ринку мегаполісу

Ім'я: Олександр

Вік: 25 років

Професія: Маркетолог

Місце проживання: Київ

Тривалість перебування в місті: 2 тижні

День 1

Подія: Переїзд та поселення в орендовану квартиру.

Емоції: Збудження, легкий страх, невпевненість.

Реакція: Відчуваю втому, легко засмучуюсь через нові умови.

Адаптаційна стратегія: Складання списку необхідних справ на тиждень, щоб структурувати день і зменшити тривогу.

День 3

Подія: Пошук громадського транспорту для поїздки на співбесіду.

Емоції: Розгубленість, тривога через незнання маршрутів.

Реакція: Виникло бажання відкласти поїздку, але вирішив спробувати.

Адаптаційна стратегія: Використав мобільний додаток для навігації та попросив поради у місцевих.

День 5

Подія: Перший нетворкінг-захід у професійній спільноті.

Емоції: Невпевненість, соціальний дискомфорт, водночас цікавість.

Реакція: Спочатку соромився знайомитися, але після першої розмови почав активніше спілкуватися.

Адаптаційна стратегія: Використання заздалегідь підготовлених питань для знайомства та обміну контактами.

День 8

Подія: Співбесіда на першу роботу в місті.

Емоції: Стрес, хвилювання, страх невдачі.

Реакція: Труднощі у концентрації, але вдалося відповісти на більшість запитань.

Адаптаційна стратегія: Практика відповідей перед дзеркалом, глибоке дихання для зниження тривоги.

День 10

Подія: Відкриття професійних онлайн-ресурсів для пошуку вакансій.

Емоції: Натхнення, оптимізм.

Реакція: Відчуття контролю над ситуацією, менше тривоги.

Адаптаційна стратегія: Щоденний перегляд вакансій та складання списку контактів для нетворкінгу.

День 14

Подія: Перша зустріч із колегами на майбутньому місці роботи.

Емоції: Радість, цікавість, трохи тривоги через новий колектив.

Реакція: Відчуття, що поступово адаптуюсь, соціальний стрес зменшився.

Адаптаційна стратегія: Активне слухання, знайомство з колегами через спільні інтереси, участь у командних активностях.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ТЕХНОЛОГІЇ ДОПОМОГИ В ПОДОЛАННІ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ

ТЕМА 3.1 ПОНЯТТЯ ТА ТИПОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ

Завдання 1. Складіть таблицю типів професійних криз (за тривалістю, ступенем інтенсивності, джерелом виникнення). Для кожного типу наведіть приклад з реальної професійної діяльності.

Завдання 2. Уявіть свою професійну діяльність та визначте, які типи криз можуть виникнути у вашій сфері. Оцініть ймовірність їх виникнення та можливі наслідки для кар'єри.

Завдання 3. Складіть план заходів для запобігання професійним кризам у колективі або в особистій кар'єрі. Включіть як психологічні, так і організаційні стратегії.

ТЕМА 3.2 ПСИХОЛОГІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ДІАГНОСТИКИ КРИЗОВИХ СТАНІВ

Завдання 1. Дайте визначення психологічного інструменту для діагностики кризових станів. Опишіть його основні функції та значення у професійній діяльності психолога.

Завдання 2. Виберіть одну методику діагностики кризових станів та опишіть мету застосування, структуру та кількість питань, шкали оцінювання, можливості інтерпретації результатів.

Завдання 3. Проведіть короткий експеримент із застосуванням одного опитувальника для визначення кризових станів (можна у групі або на уявних даних). Зробіть попередній аналіз отриманих результатів.

Завдання 4. Складіть короткий опитувальник для оцінки кризових станів у певній професійній сфері (5–7 питань). Вкажіть тип відповідей, шкалу оцінки та способи інтерпретації.

ТЕМА 3.3 ТЕХНОЛОГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ. СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ І ПРОФІЛАКТИКА ВИГОРАННЯ

Завдання 1. Складіть список факторів, що призводять до зниження професійної мотивації та вигорання (як особистісних, так і організаційних). Для кожного фактору запропонуйте можливі методи запобігання.

Завдання 2. Кейс. Спеціаліст відчуває хронічну втому, втрату інтересу до роботи та низьку продуктивність. Визначте стадію професійного вигорання та запропонуйте план відновлення мотивації.

Завдання 3. Опишіть 3–5 технологій відновлення професійної мотивації (коучинг, психологічні тренінги, робота з цілями, тайм-менеджмент). Наведіть приклади їх використання та очікувані результати.

ТЕМА 3.4 РОЗВИТОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЯК РЕСУРСУ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ

Завдання 1. Пройдіть короткий опитувальник або тест на рівень резильєнтності (наприклад, CD-RISC). Проаналізуйте свої сильні та слабкі сторони та визначте, які аспекти потребують розвитку для подолання кризових ситуацій.

Завдання 2. Розгляньте кейс спеціаліста, який після кількох невдалих проєктів відчуває професійну кризу. Визначте, які елементи резильєнтності він може використати для відновлення ефективності та мотивації.

Завдання 3. Складіть персональний план розвитку резильєнтності на 4–6 тижнів. Включіть психологічні практики та способи моніторингу власного прогресу.

Завдання 4. Проаналізуйте, які зовнішні ресурси можуть підтримати розвиток резильєнтності та допомогти подолати кризові ситуації на роботі. Складіть короткий план їх використання.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Основні

1. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування : навч. посіб. / С. В. Васьківська. – Київ : Четверта хвиля, 2004. – 256 с.
2. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації : монографія / О. І. Вітковська. – Київ : Науковий світ, 2001. – 91 с.
3. Долгопол О. О. Нові підходи до підготовки організаційних психологів у контексті віддаленої діяльності [Електрон. ресурс] / О. О. Долгопол // Віддалене навчання в Україні: реалії, виклики, перспективи : колективна монографія ; за заг. ред. І. В. Білецького, В. В. Воронька ; наук. ред. О. О. Тележкіна. – Електрон. текст. дані. – Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2025. – С. 226–250. – Режим доступу: https://eprints.kname.edu.ua/67971/1/Віддалене%20навчання_монографія.pdf, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.
4. Долгопол О. О. Технологічний підхід у підготовці психологів (на прикладі дисциплін соціально-психологічного спрямування) [Електрон. ресурс] / О. О. Долгопол, О. В. Кір'янова // Вісник науки та освіти. – Електрон. текст. дані. – 2024. – № 3(21). – С. 673–685. – Режим доступу: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-3\(21\)-673-683](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-3(21)-673-683), вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.
5. Долгопол О. О. Навчання івент-менеджменту та тимбілдингу майбутніх організаційних психологів [Електрон. ресурс] / О. О. Долгопол, А. М. Приходько // Наукові праці МАУП. Педагогічні науки. – Електрон. текст. дані. – 2025. – № 25(65). – Режим доступу: <https://journals.maup.com.ua/index.php/pedagogy/article/view/4857>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.
6. Долгопол О. О. Педагогічні умови розвитку професійної комунікаційної компетентності майбутніх організаційних психологів та HR-менеджерів [Електрон. ресурс] / О. О. Долгопол, О. О. Тележкіна // Вісник науки та освіти. – Електрон. текст. дані. – 2025. – Режим доступу: [http://dx.doi.org/10.52058/2786-6165-2025-5\(35\)-1353-1365](http://dx.doi.org/10.52058/2786-6165-2025-5(35)-1353-1365), вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.
7. Єгорова Є. В. Теорія та практика психологічного супроводу учнів закладів професійної освіти : навч. посіб. / Є. В. Єгорова ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – Київ, 2009. – 80 с.
8. Жадан Т. І. Психологічні особливості кар'єрного консультування працівників організацій [Електрон. ресурс] : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 – Психологія / Т. І. Жадан ; наук. кер. А. П. Поплавська. – Електрон. текст. дані. – Запоріжжя : ЗНУ, 2020. – 128 с. – Режим доступу : <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/4359>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

9. Ігнатович О. М. Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку // Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності : зб. матеріалів І наук.-практ. конф. (30–31 березня 2017 р.) / О. М. Ігнатович ; редкол. : В. П. Андрущенко [та ін.]. – Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С. 280–284.

10. Кар'єрне консультування [Електрон. ресурс] : практ. посіб. / О. М. Ігнатович, І. В. Засць, Г. П. Татаурова-Осика, А. М. Шевенко ; за ред. О. М. Ігнатович. – Електрон. текст. дані. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 282 с. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724027/1/10_%D0%9A%D0%B0%D1%80%27%D1%94%D1%80%D0%BD%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD.pdf, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

11. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних : метод. посіб. / авт.-уклад. В. В. Синявський ; уклад. : Б. О. Федоришин, О. О. Яшицин, В. В. Синявський, Т. Л. Жигайло [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Синявського. – Київ, 2000. – 314 с.

12. Панок В. Г. Психологічне консультування: теорія та практика : навч.-метод. посіб. / В. Г. Панок. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. – 272 с.

13. Помиткін Е. О. Консультативна діяльність практичного психолога на основі духовно-особистісного підходу [Електрон. ресурс] / Е. О. Помиткін. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/4713/1/Дух-ос_підхід_у_конс.pdf, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

14. Приходько А. М., Долгопол О. О. ChatGPT у роботі психолога: помічник чи конкурент? [Електрон. ресурс] / А. М. Приходько, О. О. Долгопол // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доп. XIII Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 10 квітня 2025 р.). – Електрон. текст. дані. – Хмельницький : ХНУ, 2025. – 160 с. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745586/1/Curr.Iss.in%20Theory%20and%20Practice%20of%20Psychol.-Pedagogical%20Training%20of%20Future%20Specialists-XIII%20conf.proceedings-%2804.2025%29.pdf>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

15. Професійна орієнтація : підручник / Є. В. Єгорова, О. М. Ігнатович, В. В. Кобченко [та ін.] ; за ред. О. М. Ігнатович. – Київ : Педагогічна думка, 2014. – 283 с.

16. Резван О. О. Роль міжкультурної толерантності у професійній діяльності психолога [Електрон. ресурс] / О. О. Резван, О. О. Долгопол // Інноваційна педагогіка. – Електрон. текст. дані. – 2024. – Вип. 73. – С. 194–198. – Режим доступу: <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/73/39.pdf>, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.

17. Синявський В. В. Психологічні основи професійної консультації безробітних : навч.-метод. посіб. / В. В. Синявський. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. – 90 с.
18. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі [Електрон. ресурс] : колективна монографія / за заг. наук. ред. О. О. Резван. – Електрон. текст. дані. – Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2024. – 342 с. – Режим доступу: https://science.kname.edu.ua/images/dok/novosti/2024/Monografiia_03_02_24.pdf, вільний (дата звернення: 12.12.2025). – Назва з екрана.
19. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці : колективна монографія / Н. А. Побірченко, Н. І. Литвинова, В. В. Синявський [та ін.]. – Київ : Педагогічна думка, 2011. – 256 с.

Електронне навчальне видання

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять

із навчальної дисципліни

«ПРАКТИКУМ З КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ У МЕГАПОЛІСІ»

*(для здобувачів третього курсу (5 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання
зі спеціальності С4 (053) – Психологія, освітньо-професійна програма
«Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі»)*

Укладач **ДОЛГОПОЛ** Олена Олександрівна

Відповідальний за випуск *А. М. Приходько*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *О. О. Долгопол, І. В. Волосожарова*

План 2025, поз. 654М

Підп. до друку 22.12.2025. Формат 60 × 84/16.

Ум. друк. арк. 1,3.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Чорноглазівська, 17, Харків, 61002.

Електронна адреса: office@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 8386 від 14.07.2025.