

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА КЛІЄНТАМ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ
НА ОБЛІКУ В ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»


Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 053 «Психологія»

Шифр і назва спеціальності


Шифр 24232

номер ІНП

Виконала: студентка 2-го курсу, ППмз-23-1  Таміла ПЛАХОТНІК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник кандидат педагогічних наук, доцент  Алла ШЕРЕМЕТ

Науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

д-р психол. наук, професор

Підпис

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

02 грудня 2024 р.

Хмельницький 2024

ЗМІСТ

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Кафедра психології та педагогіки

Освітній рівень магістерський


Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

 Таїсія КОМАР

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Таміла ПЛАХОТНІК

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: « Психологічна допомога клієнтам , які перебувають на обліку в центрі зайнятості»

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Алла ШЕРЕМЕТ, кандидат педагогічних наук, доцент Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 10 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: Методика визначення основних мотивів вибору професії Є. Павлютенкова; Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) Я. Карпіловського та Б.О. Федоришина; Анкета «Вивчення професійних намірів клієнтів»; Тест профінформованості (авторський); «Особистісна професійна перспектива» (ОПП) М. Пряжнікова; Експрес-анкета «Особистий професійний план»; спостереження, бесіда.

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1. Теоретичні засади психологічної допомоги клієнтам, які перебувають на обліку в центрі зайнятості, безробіття та проблема зайнятості як соціально-психологічні явища, професійне та психологічне самовизначення клієнтів центрів зайнятості, психологічні особливості клієнтів центру зайнятості, особливості психологічної допомоги клієнтів в центрі зайнятості, висновки до першого розділу; розділ 2. Експериментальне дослідження самовизначення клієнтів центру зайнятості, методика дослідження професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості, рівні розвитку професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості, програма профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації», висновки до другого розділу; висновки; перелік джерел посилання.

ЗМІСТ

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових кресле таблиць, 2 рисунка.

Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

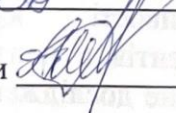
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.12. 2023 р.	виконано
2	Визначення теоретико- методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.02. 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу магістерської дипломної роботи.	До 01.03. 2024 р.	виконано
4	I розділ магістерської дипломної роботи	До 01.06. 2024 р.	виконано
5	II розділ магістерської дипломної роботи.	До 01.10. 2024 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.11.2024 р.	виконано
7	Оформлення магістерської дипломної роботи.	До 10.12. 2024 р.	виконано
8	Попередній захист магістерської дипломної роботи.	До 01.12.2024 р.	виконано
9	Захист магістерської дипломної роботи (відповідно графіку)	<u>30</u> грудня 2024 р.	виконано

Здобувач  Таміла ПЛАХОТНІК

Керівник роботи  Алла ШЕРЕМЕТ

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічна допомога клієнтам , які перебувають на обліку в центрі зайнятості»

Здобувач: Таміла ПЛАХОТНІК

Керівник: Алла ШЕРЕМЕТ

Кваліфікаційна робота включає 78 сторінок, 10 таблиць, 2 рисунка, перелік джерел посилання складає 84 найменування, 3 додатки.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, мотивація, особистість, втрата роботи, криза особистісного розвитку, професійне самовизначення, психологічне самовизначення.

Об'єктом дослідження є психологічна допомога безробітним особам.

Предметом дослідження є психологічна допомога клієнтам центру зайнятості щодо їх професійного і психологічного самовизначення

За результатами дослідження здійснено аналіз наукових підходів до проблеми психологічної допомоги клієнтам , які перебувають на обліку в центрі зайнятості; **емпірично досліджено та виявлено** психологічні особливості клієнтів , які перебувають на обліку в центрі зайнятості; **обґрунтовано та розроблено** програму профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації», практичні рекомендації для здійснення ефективної психологічної допомоги клієнтам, які знаходяться на обліку в центрі зайнятості і мають на меті здобути нове робоче місце по своїй спеціальності , або змінити свою кваліфікацію , спрямованих на комфортне та успішне перебування в новому колективі.

Одержані результати можуть бути використані для психологів, педагогів та соціальних працівників, які працюють в соціальній сфері з безробітними, для створення навчальних програм і тренінгів, що сприятиме наданню психологічної допомоги клієнтам , що знаходяться на обліку в центрі зайнятості .

Дипломник

Таміла ПЛАХОТНІК

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 01 грудня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ КЛІЄНТАМ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ОБЛІКУ В ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ	11
1.1. Безробіття та проблема зайнятості як соціально-психологічні явища	12
1.2. Професійне та психологічне самовизначення клієнтів центрів зайнятості	21
1.3. Психологічні особливості клієнтів центру зайнятості	28
1.4. Особливості психологічної допомоги клієнтів в центрі зайнятості	33
Висновки до розділу	39
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОВИЗНАЧЕННЯ КЛІЄНТІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ	41
2.1. Методика дослідження професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості	41
2.2. Результати дослідження професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості	46
2.3. Рівні розвитку професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості	54
2.4. Програма профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації»	57
Висновки до розділу	64
ВИСНОВКИ	67
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	69
ДОДАТКИ	79
Додаток А. АНКЕТА для визначення професійних намірів	79
Додаток Б. Психологічна програма розвитку професійного самовизначення	82
Додаток В. Психологічні рекомендації щодо розвитку професійного самовизначення дорослих	91

ВСТУП

Основним показником національної економіки будь-якої країни є рівень зайнятості населення. Він відображає можливості економічного зростання та характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Зайнята особа має змогу задовольняти свої життєві потреби, реалізувати свій творчий потенціал, підтримувати певний рівень життя та здоров'я з метою забезпечення гідної старості. Однак значна частина працездатного населення виявилася не готовою до суттєвих змін у своїх професійних планах, що призвело до руйнування професійних установок. Унаслідок безробіття багато людей опинилися поза межами активного професійного життя.

Психологічна допомога особам, які втратили роботу, є важливим напрямком діяльності фахівців центрів зайнятості, адже втрата роботи впливає не лише на матеріальне становище людини, а й суттєво позначається на її психологічному стані. Економічна криза, соціальна напруженість і складні економічні умови призводять до того, що безробіття стає поширеним явищем, з яким зіштовхуються як окремі особи, так і суспільство загалом. Люди, які втратили роботу, стикаються з почуттями тривоги, зневіри, невдоволеності собою, що викликає психологічний дискомфорт і перешкоджає адаптації до нової соціальної ситуації.

Безробіття нерідко супроводжується низкою психологічних проблем, серед яких виділяють стани фрустрації, тривожності, депресії, песимізму, відчуття соціальної ізоляції та зниження впевненості у власних силах. Тривале перебування без роботи може навіть призвести до розвитку синдрому "неврозу безробіття", коли людина відчуває свою непотрібність і втрачає сенс життя. Такі стани є наслідком психологічної деформації особистості, яка може проявлятися через зміни характеру, емоційної сфери та самооцінки.

У зв'язку з цим психологічна допомога особам, які втратили роботу, стає необхідною. Метою є надання підтримки для подолання негативних

наслідків безробіття, сприяння адаптації до нових умов, підвищення мотивації до праці, відновлення адекватної самооцінки та впевненості у своїх силах. Робота психолога передбачає індивідуальний підхід до кожного клієнта, з урахуванням його особистісних характеристик, досвіду та потреб. Основними завданнями є допомога у переосмисленні життєвих цінностей, формування нових установок і стратегій поведінки, розвиток здатності до самостійного прийняття рішень і подолання труднощів.

Психологічний супровід включає різноманітні методи роботи, такі як консультування, психокорекція, тренінги та інші форми взаємодії, спрямовані на підтримку психоемоційного стану клієнтів. Важливим аспектом є встановлення партнерських відносин між психологом і клієнтом, що створює атмосферу довіри та взаєморозуміння. Спеціаліст допомагає клієнту усвідомити та використовувати свої сильні сторони, подолати внутрішні бар'єри, зменшити рівень тривоги та емоційного напруження.

Робота з клієнтами може включати як підтримку осіб із низькою самооцінкою, допомагаючи їм поступово досягати успіху, так і корекцію завищеної самооцінки, орієнтуючи клієнта на реалістичне сприйняття своїх можливостей. Залежно від психологічних станів клієнта, підбираються відповідні методи роботи, які сприяють формуванню нових життєвих стратегій та успішному подоланню безробіття.

Таким чином, психологічний супровід безробітних є не лише допомогою в подоланні кризи, але й комплексним процесом, спрямованим на зміцнення особистісного потенціалу людини, її адаптацію до нових умов життя та сприяння подальшому розвитку. Це важливий інструмент, що дозволяє повернути віру в себе та активізувати зусилля для успішного працевлаштування і самореалізації.

Основними напрямками вивчення цього питання українськими дослідниками, які вивчали проблему безробіття та психологічні особливості безробітних осіб, шляхи і способи допомоги їм з працевлаштуванням, є

багатовимірні дослідження та аналіз різних аспектів цього соціального явища.

Нами реалізована спроба структурувати і узагальнити деякі з них, а саме: поведінкові стратегії безробітних (О. Киричук, С. Шароварська); характеристики безробітних як особистості (Л. Матвієнко, В. Рибалка, Н. Туленкова); тривале безробіття та його особливості (Т. Канівець-Цибульська); особливості активності безробітної особи (О. Корчевна, Л. Матвієнко); гендерні особливості безробітних (А. Алексеева, О. Підгорна); комунікативна діяльність аплікантів (М. Бастун, О. Верьовкіна, І. Волошина); мотиваційна сфера безробітних (Б. Барчі, М. Захарова); професійне навчання та консультування безробітних (Я. Зелінська, В. Синявський, В. Скульська, З. Становських); питання професійної орієнтації та професійного самовизначення безробітних (Л. Бондарчук, Н. Побірченко); проблеми попередження безробіття (С. Герасина, І. Добренко, Н. Литвинова, Г. Татаурова).

Водночас, психологічні особливості професійного та психологічного самовизначення як чинник ефективної психологічної допомоги безробітним, клієнтам центрів зайнятості, та ще й сьогодення в умовах війни, не вивчались.

Відтак, актуальність та недостатня опрацьованість указаних питань й зумовили вибір теми магістерської роботи – «Психологічна допомога клієнтам, які перебувають на обліку в центрі зайнятості».

Об'єктом дослідження є психологічна допомога безробітним особам.

Предметом дослідження є психологічна допомога клієнтам центру зайнятості щодо їх професійного і психологічного самовизначення

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійного і психологічного самовизначення клієнтів, які перебувають на обліку в центрі зайнятості; розробити програму профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації».

Відповідно до мети дослідження були визначені наступні його **завдання:**

1. Здійснити аналіз науково-теоретичних підходів до розуміння проблеми професійного і психологічного самовизначення, психологічної допомоги безробітним особам у психолого-педагогічній літературі.

2. Виявити особливості професійного і психологічного самовизначення безробітних осіб.

3. Здійснити емпіричне дослідження особливостей прояву професійного і психологічного самовизначення клієнтів центру.

4. Розробити програму профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації» та надати методичні рекомендації для її реалізації

Гіпотеза дослідження: якість надання профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості значно покращиться за умови врахування особливостей розвитку їх професійного і психологічного самовизначення, забезпечення їх психологічного супроводу, розробки програми профорієнтаційної та психологічної допомоги і надання методичних рекомендацій щодо її реалізації у центрі зайнятості.

Методи дослідження:

1. теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, класифікація та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження);

2. емпіричні (Методика визначення основних мотивів вибору професії Є. Павлютенкова; Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) Я. Карпіловського та Б.О. Федоришина; Анкета «Вивчення професійних намірів клієнтів»; Тест профінформованості (авторський); «Особистісна професійна перспектива» (ОПП) М. Пряжнікова; Експрес-анкета «Особистий професійний план»);

3. методи кількісної та якісної обробки даних.

Практичне значення дослідження виявляється у можливості застосування у процесі підготовки студентів спеціальності 053 Психологія

розробленої нами програми профорієнтаційної та психологічної допомоги безробітним у центрах зайнятості.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі Городоцького відділу Хмельницького обласного центру зайнятості. Загальну вибірку склали 29 респондентів віком з 26 по 50 років.

Апробація дослідження. Результати дослідження обговорювались на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору» (м. Хмельницький, 28 листопада 2024 року).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (84 найменування).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ КЛІЄНТАМ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ОБЛІКУ В ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ

Психологічна допомога клієнтам центрів зайнятості базується на низці теоретичних підходів та методологічних принципів, які спрямовані на підтримку особистості в умовах пошуку роботи, адаптації до змін у житті та подолання кризових ситуацій.

Нами застосовано і використано на різних етапах дослідження гуманістичний, когнітивно-поведінковий, психоаналітичний і системний підходи.

Гуманістичний підхід орієнтується на підтримку самоактуалізації та саморозвитку клієнта, зосереджений на сприянні усвідомленню власних ресурсів, розкриттю потенціалу та формуванню позитивного ставлення до власного "Я", використовує методи, спрямовані на ненав'язливу емпатійну підтримку, активне слухання.

Когнітивно-поведінковий підхід зосереджується на зміні деструктивних переконань клієнта, які можуть обмежувати його в пошуку роботи, допомагає формувати ефективні поведінкові стратегії для досягнення цілей, використовує техніки ідентифікації негативних думок, рефреймінг, планування дій.

Дає можливість усвідомити внутрішні конфлікти, які можуть заважати клієнту в професійному самовизначенні, працює зі страхами, сумнівами та мотиваційними бар'єрами психоаналітичний підхід. Системний підхід відображає важливість і необхідність системи у роботі з клієнтом, а саме розглядає клієнта у взаємодії з соціальним середовищем, оцінюється вплив сім'ї, друзів, суспільства та інших факторів на пошук роботи та мотивацію.

До теоретичних засад також відносимо визначення основних принципів психологічної допомоги клієнтам:

- добровільність і конфіденційність (клієнт має право на добровільний вибір отримання психологічної допомоги; інформація про нього не розголошується);
- індивідуальний підхід (кожен клієнт унікальний, і його ситуація потребує врахування особистих особливостей, досвіду, емоційного стану та потреб);
- комплексність (поєднання психологічної, соціальної та інформаційної підтримки для вирішення проблем безробіття);
- спрямованість на розвиток (допомога клієнтам у розвитку навичок, необхідних для адаптації до ринку праці, як-от стресостійкість, впевненість у собі, комунікативні здібності);

1.1. Безробіття та проблема зайнятості як соціально-психологічні явища

Безробіття та зайнятість є багатовимірними явищами, які мають суттєвий вплив на соціально-економічне становище суспільства, а також на психоемоційний стан кожної людини. Ці феномени інтегрують економічні, соціальні та психологічні аспекти, які формують взаємозв'язок між індивідом та суспільством. У цьому контексті важливо розглянути не лише економічні чинники безробіття, але й його соціально-психологічні наслідки, які визначають якість життя людей.

Безробіття – це стан, коли працездатна людина, яка бажає працювати, не може знайти роботу за своїм фахом або на прийнятних умовах. Воно виникає через низку причин, таких як економічні кризи, структурні зміни в економіці, автоматизація виробництва, скорочення виробничих потужностей або глобалізація. На соціальному рівні безробіття викликає низку проблем: економічна нестабільність (втрата джерела доходу знижує рівень добробуту домогосподарств, посилює нерівність і провокує зростання бідності); соціальна дезадаптація (людина, яка втратила роботу, втрачає соціальний

статус, відчуває ізоляцію та труднощі в інтеграції до соціального середовища); зниження соціальної мобільності (тривале безробіття ускладнює можливість змінити професійну діяльність або регіон проживання).

Безробіття може призвести до зростання злочинності, збільшення випадків девіантної поведінки, руйнування сімейних зв'язків і загального погіршення соціального клімату.

Зайнятість – це діяльність, яка приносить людині дохід, дозволяє задовольняти потреби, розвивати особистісний і професійний потенціал. Проблема зайнятості полягає у забезпеченні людей стабільними робочими місцями з адекватними умовами праці та справедливою оплатою. Вона стає особливо актуальною в умовах економічних потрясінь, таких як війни, рецесії чи глобальні пандемії.

Однією з основних проблем сучасного ринку праці є невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили. Люди часто не можуть знайти роботу через відсутність потрібних навичок, тоді як роботодавці стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів.

Безробіття – це не лише економічна проблема, але й значний психологічний виклик для людини. Втрата роботи може викликати у людини глибокі переживання, які впливають на її емоційний стан, самооцінку і життєві перспективи. Серед основних психологічних аспектів безробіття можна виділити: втрату соціального статусу, зниження самооцінки, емоційна нестабільність, криза ідентичності.

На рівні суспільства безробіття створює умови для поглиблення соціальної напруженості, формування негативних стереотипів і соціального розшарування. Серед основних наслідків: погіршення психічного здоров'я населення (втрата роботи призводить до зростання кількості психічних розладів, таких як депресія або посттравматичний стресовий розлад), девіантна поведінка (люди, які не знаходять конструктивних способів вирішення своїх проблем, можуть проявляти агресію, занурюватися в

залежності або уникати соціальних контактів), руйнування сімейних стосунків (фінансова нестабільність і стрес можуть стати причиною конфліктів у родині). Для подолання наслідків безробіття важливу роль відіграє психологічна підтримка, яку має надавати центр зайнятості населення, окрім працевлаштування клієнтів.. Це допомога людині в подоланні страхів, формуванні впевненості у собі та виробленні плану дій, обмін досвідом у групах допомагає безробітним відчувати підтримку та подолати ізоляцію, допомога у виборі нової професії або розвитку навичок, які потрібні на ринку праці.

Безробіття та проблема зайнятості є складними соціально-психологічними явищами, які впливають не лише на економічний добробут суспільства, а й на психічне здоров'я та соціальну гармонію. Подолання цих проблем потребує комплексного підходу, який включає економічні, соціальні та психологічні заходи. Забезпечення зайнятості, підтримка безробітних і створення умов для професійного зростання є ключовими завданнями, які сприяють стабільності та добробуту як окремої людини, так і суспільства в цілому. Дослідження у галузі психології підтверджують, що втрата роботи, регулярного джерела доходу та скорочення соціальних гарантій для людини часто стають критичною життєвою ситуацією. Такі обставини нерідко призводять до серйозних труднощів у соціальній адаптації, руйнують усталений ритм життя, поглиблюють почуття невпевненості та негативно впливають на психоемоційний стан. Безробіття супроводжується стресовими переживаннями, які можуть проявлятися у зниженні загальної активності, погіршенні фізичного та психічного здоров'я.

Втім, варто зазначити, що втрата роботи, попри свою критичність, може стати переломним моментом у житті людини. Ця ситуація інколи надає можливість для переосмислення, відкриття нових перспектив, пошуку себе у нових професійних напрямках. Успішне працевлаштування є важливим показником самореалізації людини у професійній сфері. В умовах безробіття

перевіряється здатність особи долати складнощі, пристосовуватися до нових умов і знаходити вихід з критичних ситуацій.

Високий рівень адаптивності та готовність до змін можуть допомогти людині швидко знайти нову роботу. Водночас, хронічне безробіття стає серйозним викликом для особистості, оскільки воно поглиблює соціальну дезадаптацію. Центри зайнятості мають важливу місію: допомогти людям, які тривалий час залишаються без роботи, повернутися до активного соціального життя. Це передбачає роботу з психологічними аспектами, такими як непевненість у собі, труднощі у зміні звичок і переконань, відсутність навичок спілкування та небажання взаємодіяти з оточуючими.

Для успішного працевлаштування важливими є здатність до конструктивної комунікації та вміння адаптуватися до нових умов. Однак, проблема часто полягає у тому, що безробітні не можуть знайти роботу за фахом або не задоволені своєю спеціальністю й прагнуть змін. У таких випадках на допомогу можуть прийти спеціалізовані психологічні служби, які проводять оцінку професійної придатності та допомагають визначитися з новим напрямком кар'єри.

Психологічні труднощі безробітних також проявляються у високому рівні тривожності, що може заважати пошуку роботи. Люди, які не можуть впоратися з цим станом, нерідко виявляють агресивність – як щодо інших, так і щодо себе. Спрямовуючи агресію на оточуючих, такі особи можуть критикувати, звинувачувати або демонструвати неконструктивну поведінку. Спрямовання агресії на себе часто супроводжується депресією, почуттям безнадійності та втрати життєвих орієнтирів, що ще більше ускладнює пошук роботи.

Дослідження феномену безробіття як особливого життєвого етапу виявляє, що втрата роботи є не лише економічною проблемою, а й суттєвим психологічним викликом. У цей період змінюється структура самосвідомості людини, зростає відчуття стресу та соціальної нестабільності. Робота є важливим чинником, який визначає самооцінку і внутрішній стан

особистості. Її втрата позначається на всіх сферах життя, а зтяжний стрес, пов'язаний із безробіттям, може навіть скоротити тривалість життя.

Боротьба з наслідками безробіття вимагає комплексного підходу: необхідно створювати психологічно комфортні умови для забезпечення зайнятості населення, надавати адресну допомогу безробітним і членам їхніх сімей, вдосконалювати роботу центрів зайнятості. Це включає організацію психологічної підтримки, розвиток професійних навичок, а також створення програм для адаптації та переорієнтації. Перспективи подальших досліджень у цій сфері полягають у вивченні ефективних методів інтеграції безробітних у ринок праці та підтримці їх психоемоційного стану на шляху до відновлення професійної активності.

Основними напрямками вивчення цього питання українськими дослідниками, які вивчали проблему безробіття та психологічні особливості безробітних осіб, шляхи і способи допомоги їм з працевлаштуванням, є багатовимірні дослідження та аналіз різних аспектів цього соціального явища. Нами реалізована спроба структурувати і узагальнити деякі з них, а саме:

Поведінкові стратегії безробітних (О. Киричук, С. Шароварська)

Дослідники цього напрямку аналізують, як безробітні адаптуються до нових умов життя та вибудовують свої стратегії поведінки. О. Киричук вивчає особливості реакцій на втрату роботи, зокрема стратегій подолання стресу, планування майбутнього та взаємодії з соціальними службами. С. Шароварська акцентує увагу на соціально-психологічних чинниках, що впливають на вибір стратегій, таких як рівень підтримки з боку родини, самооцінка та попередній професійний досвід.

Характеристики безробітних як особистості (Л. Матвієнко, В. Рибалка, Н. Туленкова)

Л. Матвієнко досліджує особистісні риси безробітних, що впливають на їхню здатність до працевлаштування, такі як мотивація, стресостійкість і комунікабельність. В. Рибалка звертає увагу на вплив соціальних ролей та

цінностей, тоді як Н. Туленкова аналізує психоемоційний стан безробітних, зокрема депресивні та тривожні розлади, що можуть перешкоджати активному пошуку роботи.

Тривале безробіття та його особливості (Т. Канівець-Цибульська)

Т. Канівець-Цибульська вивчає специфіку тривалого безробіття, зокрема його вплив на економічний і соціальний стан людини. Дослідниця аналізує, як довготривала відсутність роботи позначається на психофізіологічному здоров'ї, поглибленні соціальної ізоляції та деградації професійних навичок. Також розглядаються стратегії підтримки таких осіб з боку державних інституцій.

Особливості активності безробітної особи (О. Корчевна, Л. Матвієнко)

О. Корчевна зосереджується на динаміці активності безробітних у пошуку роботи. Її дослідження показують, що активність може залежати від соціального середовища, віку та рівня освіти. Л. Матвієнко акцентує увагу на внутрішніх мотиваційних і емоційних факторах, які стимулюють або гальмують активність у пошуку зайнятості.

Гендерні особливості безробітних (А. Алексеєва, О. Підгорна)

А. Алексеєва аналізує гендерні відмінності у сприйнятті безробіття, особливості працевлаштування чоловіків і жінок, а також вплив гендерних стереотипів на вибір професій. О. Підгорна досліджує, як гендерні аспекти впливають на тривалість безробіття та доступ до програм професійної адаптації.

Комунікативна діяльність аплікантів (М. Бастун, О. Верьовкіна, І. Волошина)

М. Бастун вивчає навички самопрезентації безробітних під час співбесід. О. Верьовкіна зосереджується на розвитку комунікативної компетентності в контексті пошуку роботи, тоді як І. Волошина аналізує мовні бар'єри та інші аспекти міжособистісного спілкування, які впливають на процес працевлаштування.

Мотиваційна сфера безробітних (Б. Барчі, М. Захарова)

Б. Барчі акцентує увагу на тому, як змінюється мотивація безробітних залежно від тривалості безробіття. М. Захарова досліджує вплив зовнішніх і внутрішніх стимулів, таких як матеріальна потреба, соціальний статус та особистісні амбіції, на формування мотивації до пошуку роботи.

Професійне навчання та консультування безробітних (Я. Зелінська, В. Синявський, В. Скульська, З. Становських)

Я. Зелінська зосереджується на розробці програм професійного навчання для безробітних, які сприяють підвищенню їхньої конкурентоспроможності. В. Синявський і В. Скульська досліджують ефективність консультування в процесі адаптації до нових професій. З. Становських аналізує роль психологічної підтримки у процесі професійного навчання.

Питання професійної орієнтації та професійного самовизначення безробітних (Л. Бондарчук, Н. Побірченко)

Л. Бондарчук акцентує увагу на психологічних аспектах професійного самовизначення, таких як виявлення інтересів, нахилів і здібностей безробітних. Н. Побірченко розробляє рекомендації щодо підвищення ефективності професійної орієнтації, включаючи використання сучасних тестових методик.

Проблеми попередження безробіття (С. Герасина, І. Добренко, Н. Литвинова, Г. Татаурова)

С. Герасина аналізує причини виникнення безробіття на макро- та мікрорівні, зокрема вплив економічних криз та структурних змін на ринку праці. І. Добренко досліджує роль освітніх програм у запобіганні безробіттю серед молоді. Н. Литвинова та Г. Татаурова зосереджуються на розробці стратегій раннього втручання та підтримки, таких як стажування, підвищення кваліфікації та профорієнтація.

Отримання статусу безробітного означає виключення особи з системи оплачуваної зайнятості, що суттєво впливає на її соціальне та психологічне становище. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від

01.03.1991 р. №803-ХІІ, зайнятість визначається як діяльність, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід у грошовій чи іншій формі. Втрата такого статусу несе за собою значні наслідки, які проявляються на різних рівнях життя людини.

Виключення з інституту оплачуваної зайнятості супроводжується депривацією базових потреб, таких як самоповага, фінансова стабільність, соціальна інтеграція, а також втратою звичного розпорядку дня. Особи, які переживають безробіття, стикаються зі змінами в особистісних характеристиках, відчують кризові стани через порушення звичної життєвої структури. Виникає потреба у пошуку нового місця роботи, що часто супроводжується тривожністю, стресом і навіть депресією.

Л. Пельцман, В.А. Москвін та Н.А. Корабльова у своїх дослідженнях підкреслюють, що негативні стани у безробітних виникають не лише через сам факт втрати роботи, але й через тривале перебування в такому статусі. Навіть на початкових етапах безробіття спостерігаються зміни у психічному стані людини. Серед факторів, що визначають ці зміни, виділяють тривалість безробіття, можливість займатися активною діяльністю та фінансові труднощі.

Для опису впливу безробіття на особу більш доцільно використовувати поняття «криза», а не «стрес», оскільки криза дозволяє аналізувати багатозначність змін, які переживає людина. В психологічній літературі, зокрема в роботах М.В. Дмитрієвої, Т.С. Чуйкової, Ж.П. Вірної та О.В. Корчевної, поняття кризи використовується для дослідження впливу втрати роботи на психоемоційний стан людини. За результатами досліджень Ж.П. Вірної, безробітні найчастіше відчують самотність, негативний емоційний фон, що супроводжується відлюдкуватістю та змінами в особистісних характеристиках.

Реакції на безробіття є індивідуальними і залежать від особистісних характеристик, стійкості до стресу та інших факторів. Л. Пельцман зазначає, що люди демонструють різний рівень стресової реакції, що визначається

тривалістю безробіття, рівнем соціальної підтримки та можливістю відновити професійну діяльність. Наприклад, у людей з високою мотивацією та стресостійкістю негативний вплив безробіття може бути менш вираженим.

Серед психологічних станів, які виникають у період безробіття, виділяють стрес, фрустрацію, тривогу, конфлікти та елементи кризи. Такі стани можуть провокувати неконструктивну поведінку, зокрема: агресія як прояв злості на оточення або себе; ескапізм як уникнення проблем шляхом відходу у фантазії чи інші види діяльності; реактивна поведінка як спроби виправдати своє становище; аутизм як самоізоляція та уникнення соціальної взаємодії.

Втрата роботи впливає не лише на психоемоційний стан, але й на фізичне здоров'я людини. Негативні переживання можуть провокувати такі симптоми, як підвищення артеріального тиску, втрата апетиту, м'язова слабкість та загальна апатія. За даними досліджень, тривале безробіття може впливати на мотивацію досягнення і навіть провокувати зміни в поведінці, які ускладнюють повернення до активної зайнятості.

Ситуація безробіття сприймається в суспільстві як небажана. Людина, що втратила роботу, стикається з соціальною стигматизацією, особливо у суспільствах, де акцент робиться на матеріальному успіху. Економічна криза, війна та інші несприятливі умови в Україні поглиблюють ці проблеми, створюючи додатковий тиск на безробітних.

Здоров'я є ключовим ресурсом для подолання кризових ситуацій та пошуку роботи. Підтримка з боку сім'ї, друзів та державних структур може сприяти успішному працевлаштуванню. Зниження негативного емоційного фону через соціальну підтримку допомагає людям знайти мотивацію до професійного розвитку та самореалізації.

1.2. Професійне та психологічне самовизначення клієнтів центрів зайнятості

Професійне самовизначення є важливим і складним процесом, що невід'ємно пов'язаний із загальним розвитком особистості, а сама проблема самовизначення є основним етапом цього розвитку. Особливо важливим це стає для клієнтів центрів зайнятості. Один з основних психологічних факторів, які визначають професійне самовизначення, це рівень розвитку Я-концепції особистості.

Професійне самовизначення є складним, багатовимірним процесом, що тісно пов'язаний із загальним розвитком особистості. Це явище виступає однією з ключових проблем особистісного зростання, оскільки вибір професії формує не лише майбутній кар'єрний шлях, а й значною мірою впливає на якість життя людини, її задоволення від роботи, соціальний статус та особистісне благополуччя. Для клієнтів центрів зайнятості, які часто перебувають у стані невизначеності, ця проблема стає ще більш актуальною, адже потребує чіткого розуміння власних можливостей, інтересів і перспектив на ринку праці.

Одним із найважливіших психологічних чинників, що впливають на професійне самовизначення, є рівень розвитку Я-концепції особистості. Це комплексне уявлення людини про саму себе, яке включає її цінності, самооцінку, ідеали та реальні досягнення [3, с. 63-69]. Дослідженням феномену професійного самовизначення займалися такі науковці, як М. Гінзбург, Є. Головаха, М. Пряжніков, С. Чистякова, П. Шавір та інші, кожен із яких робив акцент на важливих аспектах цього процесу.

Ці науковці досліджували питання безробіття, психологію безробіття і безробітних, акцентуючи увагу на тому, що професійне самовизначення тісно пов'язане з особистісними, а не лише соціальними аспектами розвитку.

М. Гінзбург розглядав професійне самовизначення як невіддільний аспект особистісного зростання. У його концепції акцент зроблено на

двоплановість особистісного самовизначення, яке охоплює змістовну і часову перспективи. Зокрема, М. Гінзбург вважав професійне самовизначення ключовим етапом особистісного самовизначення, визначаючи його через дві лінії: змістовне і часові майбутнє. Змістовна перспектива визначає основний напрямок розвитку особистості, де важливим є наявність чіткої Я-концепції, що реалізується у вигляді ідеальної мети, та відображає уявлення про бажаний професійний шлях, що ґрунтується на образі «Я» та ідеальній меті, тоді як часова перспектива охоплює планування й прогнозування майбутнього [11, с. 18-24].

Є. Головаха приділяв увагу взаємозв'язку професійного вибору з життєвими перспективами людини. Він зазначав, що професійне самовизначення формується під впливом цінностей, планів та орієнтирів особистості, які визначають її життєві очікування. У цьому контексті важливу роль відіграє зв'язок між рівнем психічного й соціального розвитку людини та її професійними прагненнями [13, с. 56].

Професійне самовизначення як частина життєвої перспективи досліджено Є. Головахою, який наголошував на тому, що вибір професії базується не лише на досвіді, а й на уявленнях людини про майбутнє. Ці уявлення включають життєві цінності, плани та мету, які визначають професійне самовизначення. За словами Головахи, майбутнє, яке формується в свідомості особистості, має суттєвий вплив на цей процес і залежить від рівня психічного і соціального розвитку. У результаті, особистісні фактори, такі як життєві орієнтації, мета, емоційні особливості, значно важливіші у виборі професії, ніж відповідність здібностей до вимог професії.

К. Абульханова-Славська акцентувала увагу на ролі способів включення особистості в професійну діяльність, які формують тип професійної ідентифікації, досліджувала професійне самовизначення в контексті життєвих перспектив, підкреслюючи важливість способу, яким особистість визначається в професії, а також самовираження в професійній діяльності. Вона зазначала, що ці фактори визначають "тип ідентифікації

особистості в професії". Ці способи визначають, наскільки особистість інтегрується в обрану професійну спільноту, і впливають на рівень її адаптації до професійного середовища [2, с. 140].

М. Пряжников, вивчаючи зв'язок між професійним і особистісним самовизначенням, професійним вибором і самореалізацією, наголошував, що професійна діяльність особистості залежить від її ставлення до світу, що, в свою чергу, обумовлює необхідність формування Я-концепції. Він підкреслював, що процес професійного самовизначення значною мірою залежить від цілісного ставлення людини до світу, яке формується через Я-концепцію. Вона забезпечує інтеграцію внутрішніх цінностей, мотивів і здібностей, що сприяє формуванню професійної ідентичності [52, с. 17].

П. Шавір зазначав, що вибір професії можливий тільки в контексті розвитку особистості, при цьому розділяючи передумови на фактори, що підтримують успішний вибір, і на ті, що динамізують процес самовизначення. Науковець визначав професійне самовизначення як ключову потребу особистості. Він виділив дві групи чинників, які впливають на цей процес: передумови успішного вибору (аналітичні здібності, самооцінка) та мотиватори, які активізують процес самовизначення. На думку науковця, поєднання цих чинників допомагає людині приймати свідомі рішення щодо свого професійного майбутнього [81, с. 20].

Не менше значення в професійному самовизначенні мають інші чинники, такі як профорієнтація, статево-рольові стереотипи, професійні інтереси і схильності особистості, рівень її розумових здібностей. Наприклад, профорієнтаційна робота є важливою для психологічного розвитку людини як суб'єкта вибору професії, і її ефективність залежить від того, чи враховуються вікові особливості, чи застосовуються активні методи психологічного впливу. Також у ситуації безробіття інтереси людини можуть бути перенаправлені вибором затребуваної професії, що в свою чергу формує нові професійні інтереси та потреби.

Вибір професії є важливим кроком у житті особистості, і профорієнтаційна робота має включати не лише інформування про професії, але й формування правильного розуміння того, як це пов'язано з її життєвими цілями. Клієнти центрів зайнятості, вибираючи професію, зазвичай не орієнтуються лише на власні інтереси, а зважають також на свої здібності та можливості. Вони повинні засвоїти систему знань про професії, а також навчитися самопізнання та самооцінювання, що є важливими елементами для усвідомленого вибору.

Загалом, ефективність профорієнтаційної роботи також залежить від залучення до цього процесу роботодавців і інших стейкхолдерів, що дозволяє створити умови для ознайомлення з вимогами до професії. Важливо познайомити безробітних з тим, які риси особистості формуються в тій чи іншій діяльності, адже більшість клієнтів вже мають виражені схильності до певних видів діяльності. Різні мотивації і стереотипи, зокрема статево-рольові, можуть також значно впливати на вибір професії. Важливо розуміти, що навіть із наявними інтересами, для успіху в обраній професії важливі також інтелектуальні здібності, мотивація та професійні нахили.

Насамкінець, ефективне професійне самовизначення вимагає врахування різних чинників: як особистісних, так і соціальних. Профорієнтаційна робота повинна сприяти розвитку внутрішніх засобів активного самовизначення, таких як самопізнання, самооцінка і здатність до саморозвитку, а також активно використовувати колективні форми діяльності для стимулювання інтересу до професійної діяльності.

До інших чинників професійного самовизначення належать профорієнтація, статево-рольові стереотипи, професійні інтереси, рівень інтелекту та соціальні очікування.

Профорієнтаційна діяльність відіграє важливу роль у стимулюванні самостійності й ініціативності особистості. Дослідники О. Яцишин і С. Карпіловська зазначають, що ефективність профорієнтаційної роботи зростає, якщо враховувати вікові особливості, застосовувати системний

підхід і активні методи впливу, наприклад, тренінги, майстер-класи та групові консультації [24, с. 27].

Вибір професії суттєво впливає на формування інтересів і мотивів до навчання та розвитку навичок, необхідних для працевлаштування. Важливу роль у цьому процесі відіграють соціальні очікування з боку сім'ї та найближчого оточення, які формують уявлення про те, які професії є «престижними» чи «підходящими».

Статеворольові стереотипи також значно впливають на вибір професійної діяльності. Уявлення про «жіночі» та «чоловічі» професії можуть обмежувати вибір і знижувати рівень професійного самовизначення, що вимагає свідомої роботи зі зниження стереотипізації у процесі профорієнтації.

Рівень інтелекту є ще одним важливим чинником, що впливає на реалістичність вибору професії. Успішне професійне самовизначення потребує поєднання інтелекту, мотивації, здібностей і особистісних якостей. Професійні інтереси, своєю чергою, формуються на основі знань, досвіду та уявлень про бажаний професійний шлях.

Ефективна профорієнтаційна робота має на меті створення умов для свідомого вибору професії через інформування про ринок праці, стимулювання самооцінки й саморозвитку. Важливу роль у цьому відіграє співпраця центрів зайнятості, роботодавців і громадських організацій, які разом створюють умови для розвитку професійних навичок та орієнтації клієнтів на успішне працевлаштування. Залучення роботодавців, використання колективних форм діяльності, таких як ярмарки вакансій чи тематичні тренінги, сприяє формуванню професійних планів і стимулює інтеграцію особистості в професійне середовище [77, с. 175-179].

У підсумку, професійне самовизначення є багатограним процесом, що потребує врахування як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Робота у цьому напрямку має бути спрямована на підтримку клієнтів у формуванні

реалістичних професійних планів, які відповідають їхнім інтересам, здібностям і можливостям.

Психологічні чинники надання допомоги клієнтам центрів зайнятості формують основу успішної роботи з людьми, які опинилися у складній життєвій ситуації, пов'язаній із втратою роботи та необхідністю адаптуватися до нових умов. Ефективна психологічна підтримка допомагає не лише відновити емоційний баланс клієнта, а й стимулює його активність у пошуку роботи та самореалізації.

До основних чинників, що визначають напрями роботи із клієнтами центрів можна віднести такі:

1. Емоційна підтримка

Першочерговим завданням психолога є надання клієнтові емоційної підтримки. Безробіття часто супроводжується такими негативними емоційними станами, як тривога, депресія, почуття безнадії, зневіра у власних силах. Емоційна підтримка включає в себе: створення атмосфери довіри; визнання емоцій клієнта та підтвердження їхньої значущості; зменшення почуття ізольованості через встановлення емоційного зв'язку.

2. Робота з самооцінкою

У багатьох клієнтів центрів зайнятості втрата роботи призводить до зниження самооцінки, що впливає на їхню здатність активно шукати роботу та адаптуватися до нових умов. Психологічна допомога в цій сфері може включати: виявлення і корекцію негативних установок; розвиток впевненості у власних силах; навчання позитивного мислення та самопідтримки.

3. Мотивація до працевлаштування

Одним із ключових психологічних чинників є формування мотивації до активного пошуку роботи. Люди, які тривалий час залишаються безробітними, можуть втратити внутрішній стимул до змін. У роботі над мотивацією важливо: допомогти клієнту усвідомити свої потреби, бажання та цілі; підкреслити значущість працевлаштування для особистісного розвитку;

знайти внутрішні та зовнішні ресурси, які підтримуватимуть клієнта у процесі пошуку роботи.

4. Робота з установками та переконаннями

Неправильні переконання, такі як «я більше ні на що не здатний» або «усі роботодавці несправедливі», можуть стати перешкодою для конструктивної поведінки. Психолог допомагає клієнту: усвідомити та переосмислити деструктивні установки; розвивати гнучкість мислення; формувати адаптивні переконання, які сприятимуть ефективному пошуку роботи.

5. Адаптація до нових умов

Ситуація втрати роботи часто супроводжується необхідністю адаптуватися до нових соціальних і професійних умов. Психологічна допомога може полягати в розвитку стресостійкості, підтримці у процесі адаптації до нових реалій ринку праці, навчанні навичок прийняття рішень та вирішення проблем.

6. Профорієнтація та визначення сильних сторін

Одним із важливих аспектів психологічної підтримки є допомога клієнту у визначенні його професійних інтересів, сильних сторін та потенціалу. Це включає: аналіз минулого професійного досвіду клієнта; визначення напрямків розвитку; створення індивідуального плану професійного зростання.

7. Робота з міжособистісними проблемами

Довготривале безробіття може впливати на стосунки клієнта з близькими людьми, що ускладнює процес відновлення. Психолог допомагає налагодити ефективну комунікацію з оточенням, зменшити конфліктність, підтримати клієнта у встановленні здорових взаємин.

8. Навчання навичок пошуку роботи

Успішний пошук роботи вимагає певних навичок, які не завжди присутні у клієнтів центрів зайнятості. Психологічна підтримка передбачає:

навчання ефективного складання резюме; підготовку до співбесід; розвиток навичок самопрезентації.

9. Попередження психологічної дезадаптації

Довготривале безробіття може призводити до глибоких психологічних проблем, таких як хронічна депресія, апатія, соціальна ізоляція. Завдання психолога полягає у вчасному виявленні таких станів та їхньому попередженні через проведення групової терапії або індивідуальних консультацій, розвиток стресостійкості та навичок емоційної саморегуляції, залучення клієнтів до активної участі у заходах центру зайнятості.

Психологічні чинники надання допомоги клієнтам центрів зайнятості є невід'ємною складовою процесу соціальної адаптації та інтеграції безробітних у ринок праці. Комплексний підхід, що враховує емоційні, мотиваційні та когнітивні аспекти клієнта, дозволяє не лише подолати кризовий стан, а й сприяє формуванню позитивного ставлення до життя та активності у пошуку роботи.

1.3. Психологічні особливості клієнтів центру зайнятості

Клієнти центру зайнятості — це різноманітна група людей, які звертаються за допомогою у працевлаштуванні або вирішенні питань, пов'язаних із зайнятістю. Ця категорія включає осіб різного віку, соціального статусу, професійного досвіду та освітнього рівня, що формує широкий спектр психологічних особливостей. Розгляд цих особливостей важливий для ефективного надання послуг, оскільки психологічний стан клієнта часто визначає його здатність до адаптації, активності та пошуку нових можливостей.

Класифікація клієнтів центру зайнятості за психологічними особливостями може бути представлена за такими типами:

- особи, які втратили роботу через скорочення або ліквідацію підприємства. Ці люди зазвичай мають високий рівень тривожності, відчуття

нестабільності та невпевненості у майбутньому. Для них характерні низька самооцінка, спричинена втратою звичного соціального статусу; схильність до депресивних станів через втрату джерела доходу; потреба у психологічній підтримці для переосмислення професійного шляху.

- особи, які не мають професійного досвіду. Молодь, яка тільки закінчила навчання, часто стикається з проблемами входження на ринок праці. Їхні психологічні особливості включають невизначеність у виборі професії через брак досвіду; схильність до завищених очікувань щодо заробітної плати та умов праці; відсутність стійких навичок спілкування на професійному рівні.

- особи з тривалим періодом безробіття. Хронічне безробіття часто супроводжується серйозними психологічними проблемами, а саме: високий рівень соціальної дезадаптації, песимістичний настрій та відсутність мотивації до пошуку роботи, розчарування у власних силах, що часто призводить до апатії.

- особи передпенсійного віку. Ця група має низку специфічних труднощів, які обумовлюють їх психологічний стан: страх перед професійною невідповідністю через швидкий розвиток технологій, почуття дискримінації за віковою ознакою, низька віра у можливість знайти роботу.

- особи з обмеженими фізичними можливостями. Їхні психологічні особливості включають почуття неповноцінності через обмеження у фізичних можливостях, висока чутливість до дискримінації, потреба у спеціалізованій психологічній підтримці для зниження бар'єрів адаптації.

Рівень стресу та емоційного напруження клієнтів центру зайнятості залежить від багатьох факторів, включаючи тривалість безробіття, вік, професійний досвід та рівень освіти. Основні характеристики психологічного стану клієнтів:

1. Емоційні прояви:

- Тривога, невпевненість, страх перед майбутнім.
- Розчарування в собі та в соціальних інституціях.

- Агресія, спрямована на оточуючих або на самих себе.

2. Мотиваційні особливості:

- Зниження мотивації до пошуку роботи у хронічно безробітних.

- Бажання знайти стабільну роботу, яка б відповідала очікуванням та навичкам.

- Потреба в додатковій мотивації через індивідуальні або групові консультації.

3. Соціальна ізоляція:

- Відчуття відторгнення з боку суспільства.

- Зниження рівня соціальної активності.

- Страх осуду з боку близьких та друзів.

Характерними особливостями поведінки клієнтів центру зайнятості можуть бути прояви адаптивної, пасивної, агресивної поведінки.

Адаптивна поведінка виявляється у тому, що деякі клієнти активно шукають можливості для розвитку, згодні на перенавчання або тимчасові робочі місця. Частина клієнтів очікує допомоги без прояву ініціативи, уникає активного пошуку роботи. У випадках тривалого безробіття можливе проявлення негативних емоцій, конфліктність у спілкуванні з працівниками центру. Клієнти часто по-різному реагують на пропозиції перенавчання чи працевлаштування: молодь охоче приймає зміни, тоді як старші особи демонструють опір нововведенням.

Ефективна робота з клієнтами потребує врахування їхніх психологічних особливостей. Для цього в центрах зайнятості можуть бути організовані як індивідуальні форми роботи, так і робота у групах по наданню підтримки для подолання страхів та невпевненості, допомозі у визначенні професійних цілей. Ресурсними є зустрічі клієнтів, де вони мають можливість поділитися досвідом, знайти підтримку серед людей з подібними проблемами. Щодо профорієнтаційної та профдіагностичної роботи, то у цьому напрямі провадиться організація тестування на виявлення здібностей, інтересів та нахилів, розробляються індивідуальні плани дій для

працевлаштування. Загалом, клієнтам пропонують навчальні програми у формі тренінгів з врахуванням розвитку комунікативних навичок, управління часом та стресом, а також перенавчання та підвищення кваліфікації для адаптації до вимог ринку праці.

Клієнти центрів зайнятості мають різноманітні психологічні особливості, що потребують врахування під час надання їм допомоги. Для ефективного працевлаштування необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає психологічну підтримку, професійну орієнтацію та навчання. Це дозволяє знизити рівень стресу, сприяти соціальній адаптації та полегшити повернення до трудової діяльності. Індивідуальний підхід, орієнтований на особистісні потреби кожного клієнта, є ключем до успішного вирішення проблеми безробіття.

Втрата роботи та стабільного доходу є критичною ситуацією для багатьох людей, яка часто стає джерелом сильного стресу та негативно впливає на загальний стан особистості. Цей період може супроводжуватися відчуттям безпорадності, зниженням активності, а також фізичними й психологічними розладами. Разом з тим, такі обставини можуть стати поштовхом для переосмислення життєвих цілей і пошуку нових можливостей для самореалізації.

Працевлаштування є не лише економічною необхідністю, але й важливим показником самореалізації в професійній сфері. Умови безробіття виявляють здатність людини долати труднощі, приймати рішення і адаптуватися до нових обставин. Особи з високим рівнем мотивації та готовністю до змін зазвичай швидше знаходять нову роботу.

Хронічне безробіття є крайньою формою соціальної дезадаптації, що супроводжується зниженням самооцінки, невпевненістю у власних силах і труднощами у вирішенні професійних і соціальних питань. Тому центри зайнятості відіграють важливу роль у виведенні таких осіб із цього стану. До основних психологічних бар'єрів безробітних належать невпевненість,

складнощі у зміні звичок, а також недостатні навички спілкування та вирішення конфліктів.

Люди, які довго залишаються без роботи, нерідко стикаються з тривожністю, розчаруванням і навіть агресією, яку можуть спрямовувати як на оточуючих, так і на себе. Ці емоції заважають активному пошуку роботи. Особливо складною є ситуація, коли людина не може знайти роботу за фахом або прагне змінити спеціальність, але вагається через страх помилитися чи невідповідність очікувань.

Психологічні служби можуть стати важливим інструментом у таких ситуаціях. Вони допомагають оцінити професійні здібності, визначити потенційно підходящі напрямки діяльності та надати рекомендації щодо розвитку необхідних навичок. Також важливою є підтримка у подоланні тривожності та підвищенні самооцінки.

Безробіття — це період змін, який значною мірою впливає на самосвідомість і соціальне становище людини. Робота не лише забезпечує матеріальне благополуччя, але й є важливим фактором внутрішнього самопочуття. Тому тривалий стан безробіття може призвести до серйозних наслідків, аж до скорочення тривалості життя.

Для мінімізації цих ризиків перспективним є створення комфортних умов для зайнятості населення, адресний підхід до вирішення проблем безробітних та їхніх сімей, а також вдосконалення роботи центрів зайнятості. Особливу увагу слід приділяти наданню психологічної підтримки та створенню можливостей для професійного зростання клієнтів, що допоможе їм повернутися до активного соціального й трудового життя.

1.4. Особливості психологічної допомоги клієнтів в центрі зайнятості

Психологічна допомога клієнтам в центрі зайнятості має ряд специфічних особливостей, які сприяють покращенню адаптації осіб, які шукають роботу, до змін у їхньому житті та професійній діяльності. Ось основні моменти:

1. Оцінка психологічного стану клієнта: Спочатку психологи визначають рівень стресу, тривоги, депресії, а також соціальні, економічні та особистісні фактори, які можуть впливати на процес пошуку роботи. Це допомагає визначити, чи є у клієнта внутрішні бар'єри, які можуть ускладнити працевлаштування.

2. Корекція мотивації та самовідчуття: Багато клієнтів можуть мати знижене самопочуття або низьку мотивацію через безробіття. Психологічна допомога спрямована на покращення впевненості в собі, розвиток позитивного ставлення до процесу пошуку роботи та підвищення внутрішньої мотивації.

3. Когнітивно-поведінкові методи: Вони використовуються для корекції негативних установок або неадекватних переконань щодо власних можливостей на ринку праці. Це може включати навчання нових способів мислення та поведінки, що полегшують процес працевлаштування.

4. Навчання стрес-менеджменту та технік релаксації: Безробіття часто супроводжується стресом, тривожністю або депресією. Психолог може навчити клієнтів технік, які допомагають знижувати рівень стресу та покращувати психоемоційний стан.

5. Підтримка при прийнятті кар'єрних рішень: Психолог може допомогти клієнтам визначити їхні сильні сторони, інтереси та професійні орієнтири, що дозволяє зменшити невизначеність щодо вибору кар'єрного шляху.

6. Розвиток соціальних та комунікативних навичок: Психолог може працювати з клієнтами над розвитком навичок ефективного спілкування, які є важливими як під час пошуку роботи, так і в процесі адаптації на новому робочому місці.

7. Групова терапія та підтримка: Іноді в центрах зайнятості організуються групи підтримки для безробітних, де люди можуть обмінюватися досвідом, підтримувати один одного і працювати над спільними проблемами.

8. Адаптація до змін у житті: Психологічна підтримка може допомогти клієнту адаптуватися до нового етапу життя, зокрема в разі зміни професії чи перенавчання, що може бути необхідним для працевлаштування.

Основна мета психологічної допомоги в центрі зайнятості — це не тільки допомогти клієнту знайти роботу, але й сприяти його загальному психоемоційному благополуччю та успішній інтеграції в нове робоче середовище.

Робота з клієнтами, які змінюють професію, вимагає комплексного підходу, що поєднує різні напрями, види та форми підтримки. Важливо враховувати індивідуальні особливості клієнтів, сучасні тенденції ринку праці та доступні ресурси, щоб забезпечити успішну інтеграцію клієнтів у нові професійні сфери.

Тому фахівцями, що здійснюють соціально-психологічний супровід безробітних осіб, використовується різноманітна система методів та технік індивідуальної психологічної допомоги, спрямованої на діагностику емоційного стану клієнта, визначення причин труднощів у працевлаштуванні, створення плану дій для досягнення цілей.

Організуються тренінги особистісного росту, підготовки до співбесіди, навички ефективного спілкування, підтримки через обмін досвідом з іншими клієнтами.

Сьогодні яскраво афішує результативність коучингу та менторства, а саме у мотиваційній підтримці клієнтів у визначенні їхніх професійних цілей, сприянні розвиткові життєвих стратегій.

Психодіагностика є незмінною частиною входження клієнта у процес його супроводу щодо працевлаштування, тому обов'язковими є виявлення сильних сторін клієнта та сфер розвитку та використання тестів і методик для визначення професійних інтересів, рівня стресу, емоційного стану.

Загалом, психологічна допомога в центрах зайнятості спрямована на покращення психоемоційного стану клієнтів, їхню інтеграцію на ринок праці та сприяння особистісному й професійному розвитку. Результативність психологічної допомоги, отриманої у центрах зайнятості вимірюється за критеріями покращення стану клієнта за різними показниками, зокрема: зниження тривожності та стресу, пов'язаних із безробіттям, формування чітких цілей і планів щодо працевлаштування, підвищення впевненості у власних силах і готовності до змін, покращення комунікаційних та адаптаційних навичок.

Зміна професії клієнтів центрів зайнятості є складним і багатограним процесом, що потребує цілісного підходу. Основними напрямками такої роботи є професійна орієнтація, навчання, психологічна підтримка, а також практична допомога в адаптації до нових умов праці.

Професійна орієнтація має на меті допомогти клієнтам визначити професії, які відповідають їхнім здібностям, інтересам і ситуації на ринку праці, а саме: аналіз здібностей, навичок та інтересів клієнта; оцінка затребуваності професій на ринку праці; формування індивідуального кар'єрного плану.

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації передбачає навчання клієнтів новим професіям, тобто організацію професійного навчання; надання інформації про сучасні тренди у сфері працевлаштування; співпрацю з освітніми закладами та роботодавцями.

Соціально-психологічна підтримка спрямована на подолання страхів, пов'язаних із зміною професії, і підвищення впевненості у власних силах. А це індивідуальні та групові консультації, мотиваційні тренінги, заняття з розвитку стресостійкості та адаптивності.

Центри сприяють працевлаштуванню і це основна задача їх функціонування, тому вони проводять заходи, спрямовані на інтеграцію клієнта у нове професійне середовище, допомагають у складанні резюме, навчають технікам проходження співбесід, організовують стажування.

Існує ще така форма взаємодії як онлайн-робота з клієнтом для працевлаштування на онлайн-роботу, онлайн-зайнятість. Цей вид роботи передбачає використання сучасних інформаційних технологій:

- онлайн-курси та вебінари;
- доступ до бази вакансій;
- консультації через відеозв'язок.

Відділи центрів зайнятості займаються інформаційно-консультаційною діяльністю, що полягає у наданні клієнтам інформації про ринок праці, доступні курси, професії та вимоги роботодавців. Такий напрям роботи центрів включає: проведення профінформаційних семінарів; розробку буклетів і посібників; консультації з експертами ринку праці.

Ми вже говорили про стажування та практичне навчання, але конкретизуємо: ця форма роботи передбачає практичну підготовку клієнта до нової професії:

- співпраця з підприємствами для організації стажувань;
- підтримка клієнтів у проходженні практики;
- моніторинг прогресу клієнта.

Сьогодні вносить свої корективи, тому центри провадять інноваційне менторство і супровід в процесі пошуку, підбору, навчання, стажування і, нарешті, працевлаштування – і все це у тісній партнерській взаємодії клієнтів, працівників центрів, закладів освіти, роботодавців тощо.

Зокрема:

- Забезпечення тривалого супроводу клієнта у процесі адаптації до нової професії:

- призначення наставника чи куратора;
- регулярні зустрічі для аналізу результатів;
- допомога у вирішенні складних ситуацій.

- Співпраця з роботодавцями:

- Організація ярмарків вакансій.
- Проведення презентацій компаній.
- Створення програм стажувань.

- Співпраця з освітніми закладами

- Розробка спеціалізованих курсів навчання.
- Надання доступу до сучасних матеріалів і технологій.
- Організація тренінгів із сертифікацією.

- Співпраця з державними та громадськими організаціями

- Залучення грантів і фінансування для навчання.
- Проведення програм підтримки соціально вразливих груп.
- Взаємодія у проєктах із професійної адаптації.

У сучасному суспільстві спостерігається зміна вимог до особистості, що ставить нові завдання перед центрами зайнятості: максимально виявити та розвинути творчий потенціал і діяльність кожної людини. Це обумовлено як суб'єктивними, так і об'єктивними факторами, серед яких можна виділити погіршення економічної ситуації, зростання соціальної нерівності та труднощі адаптації випускників навчальних закладів до вимог ринку праці. Як наслідок, зростають рівень безробіття та професійна міграція.

У таких умовах люди починають переосмислювати свої цінності та самооцінку, що ускладнює вибір професії. Ю. Забродіна відзначає, що є розбіжність між бажаннями людей та реальністю професійного вибору, що підвищує напругу у повсякденних ситуаціях. Тому важливим є дослідження психологічних аспектів підтримки клієнтів центрів зайнятості та виявлення основних напрямків і форм роботи у випадках повторного вибору професії.

Центри зайнятості виконують ключову роль у професійній орієнтації, допомагаючи узгодити інтереси особи з потребами ринку праці. Клієнти цих центрів відрізняються різноманітними психологічними характеристиками, зокрема емоційним станом, мотивацією та особистісними рисами. На сучасному етапі основними мотивами повторного вибору професії є попит на ринку праці, відповідність професії інтересам, можливість кар'єрного росту та матеріальна стабільність.

При повторному виборі професії у дорослих проявляються специфічні особливості, що впливають на результат цього процесу. Важливими факторами є вольові якості, мотивація та професійні інтереси. Ефективним методом у цьому процесі є професійне консультування, яке спрямоване на узгодження можливостей клієнта з потребами ринку.

Зміни в мотиваційній сфері людини відбуваються під впливом не лише внутрішніх факторів, а й зовнішніх, таких як соціальні вимоги та професійні традиції. Це призводить до зміни ціннісних орієнтацій, де деякі втрачають значення, а інші набувають більшої ваги.

Сучасні стратегії психологічної підтримки повинні ґрунтуватися на особистісно-діяльнісному підході, що дозволяє враховувати індивідуальні особливості та життєвий досвід кожного клієнта. Зважаючи на динамічні зміни в економіці, фахівці повинні бути готові до постійних змін у професійній сфері та сприяти підвищенню конкурентоспроможності своїх клієнтів.

Соціально-психологічний тренінг є ефективним інструментом, оскільки сприяє активній участі клієнтів у процесі самопізнання та розвитку. Такі тренінги можна адаптувати до специфічних потреб групи, враховуючи вік, досвід та запити учасників.

Програми центрів зайнятості повинні охоплювати як молодь, так і дорослих, зокрема тих, хто вже має досвід роботи. Важливо враховувати потреби безробітних, зокрема тих, хто тривалий час не має роботи, оскільки ця категорія вимагає особливого підходу. Основні завдання фахівців

полягають у формуванні реалістичних цілей та шляхів їх досягнення, а також у допомозі в адаптації до нових умов праці, таких як самозайнятість.

Психологічна підтримка для безробітних є надзвичайно важливою і включає професійний відбір, психодіагностику та навчання ефективним комунікативним навичкам. Цей процес передбачає етапи групових занять, індивідуальної роботи та активізацію внутрішніх ресурсів клієнтів.

Висновки до розділу

У цьому розділі було детально розглянуто теоретичні основи надання психологічної допомоги клієнтам, які перебувають на обліку в центрах зайнятості. Розділ поділяється на дві основні частини: перша зосереджена на психологічних особливостях цих клієнтів, а друга – на специфіці надання психологічної підтримки даній категорії осіб.

Аналіз психологічних особливостей показав, що люди, які звертаються до центрів зайнятості, часто переживають стрес, тривогу та невпевненість через втрату роботи, що, в свою чергу, може призводити до значних психологічних труднощів, таких як зниження самооцінки, почуття безвиході, а інколи й депресії. Додатково, такі люди можуть відчувати соціальну ізоляцію, що ще більше ускладнює їхній психологічний стан. Варто зазначити, що кожен клієнт є унікальним, і його психологічний стан формується під впливом особистого життєвого досвіду, що, без сумніву, впливає на його потреби і реакцію на допомогу.

Це розуміння психологічних особливостей є надзвичайно важливим для фахівців, які надають психологічну допомогу, оскільки воно дозволяє розробляти індивідуалізовані підходи до кожного клієнта. Врахування таких аспектів, як емоційний стан, мотивація, соціальна підтримка та ціннісні орієнтації, дає змогу створити ефективну психологічну інтервенцію, спрямовану на поліпшення загального благополуччя клієнтів і допомогу в їхній соціальній адаптації.

В окремому розділі були також розглянуті специфічні підходи до надання психологічної допомоги. Визначено, що ефективність підтримки залежить не тільки від вибору психологічних методів, але й від здатності створити довірливу атмосферу.

Така атмосфера дозволяє клієнтам відкритися та виразити свої переживання і потреби. Психологічна підтримка повинна бути комплексною, включаючи елементи консультування, психотерапевтичної роботи та спеціалізованих тренінгів, що дозволяє покрити всі аспекти потреб клієнта.

Ще одним важливим аспектом є співпраця з іншими фахівцями, зокрема кар'єрними консультантами та соціальними працівниками. Така інтеграція забезпечує цілісний підхід до вирішення проблеми зайнятості та надає можливість клієнтам знайти найбільш ефективні рішення щодо своєї професійної реінтеграції. Взаємодія між фахівцями дає змогу створити багатогранну підтримку, яка включає не тільки психологічні, але й соціальні, економічні та професійні аспекти.

Таким чином, перший розділ підтвердив, що надання психологічної допомоги клієнтам, які перебувають на обліку в центрах зайнятості, є складним і багатогранним процесом. Він потребує глибокого розуміння психологічних особливостей кожної людини та застосування індивідуальних методів роботи. Тільки враховуючи всі ці аспекти та створюючи підтримуюче середовище, можна досягти позитивних змін у житті клієнтів, сприяючи їхній соціальній адаптації та професійній реінтеграції. Теоретичні засади, розглянуті в цьому розділі, слугують основою для подальших практичних кроків, які будуть висвітлені в наступних частинах роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОВИЗНАЧЕННЯ КЛІЄНТІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Методика дослідження професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості

На основі аналізу науково-методичної літератури з проблеми психології безробіття, соціально-психологічних особливостей клієнтів центрів зайнятості, особливостей надання їм психологічної допомоги, соціально-психологічного супроводу нами було визначено комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на:

- а) дослідження факторів, що впливають на вибір клієнтами нової майбутньої професії;
- б) вивчення рівня готовності до професійного самовизначення клієнтів.

Розробка психодіагностичного інструментарію ґрунтувалася на викладених вище теоретичних висновках. Зокрема, *якщо професійне самовизначення – це самодетермінована особистісна діяльність, то його доцільно вивчати, застосовуючи тестові методики, які дозволяють досліджуваному самостійно ініціювати даний процес протягом вирішення тестів* [33, с.77].

З метою уточнення завдань діагностування, а також вивчення їх вихідного стану готовності до професійного самовизначення клієнтів за визначеними компонентами (мотиваційним, когнітивним та практичним) було підібрано відповідний діагностичний комплекс.

Представимо методики проведення констатувального зрізу в таблиці 2.1.

Загальну вибірку склали 29 осіб, віком з 26 по 50 років, – клієнти Городоцького відділу Хмельницького обласного центру зайнятості. Проведений на цій вибірці аналіз дозволяє виявити деякі закономірності.

Таблиця 2.1 – Діагностичний комплекс дослідження готовності до професійного самовизначення клієнтів центру

№ п / п	Завдання діагностування	Показники	Діагностуючий матеріал
1	Мотиваційний компонент готовності до професійного самовизначення	наявність професійних інтересів та намірів, мотивів вибору професії	«Методика визначення основних мотивів вибору професії» Є. Павлютенкова, Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) .Я. Карпіловського і Б.О.Федоришина, Експрес-анкета «Професійні наміри»
2	Когнітивний компонент готовності до професійного самовизначення	наявність знань щодо індивідуальних особливостей; інформованістю про світ професій; поінформованістю щодо вимог, які ставить професія, що обирається, до індивідуальних характеристик людини	контрольний опис професій, бесіди, тест поінформованості
3	Практичний компонент готовності до професійного самовизначення	вміння розробляти особистий професійний план та здійснювати заходи щодо його реалізації	«Особистісна професійна перспектива» («ОПП») М. Пряжнікова, експрес-анкета «Особистий професійний план»

1. Методика визначення основних мотивів вибору професії Є. Павлютенкова

Ця методика допомагає визначити, які саме мотиви впливають на вибір професії у конкретної особи. Випробуваням надається анкета з 18 тверджень про професії, які групуються в 9 категорій. Для того, щоб виявити основні мотиви вибору, підраховуються бали для кожної групи, і ті, що набирають найбільшу кількість балів, є основними.

Мотиви включають соціальні (бажання сприяти прогресу суспільства), моральні (прагнення до вдосконалення моральних якостей), естетичні (пошук краси в праці), пізнавальні (цікавлення спеціальними знаннями), творчі (стремління до інновацій), пов'язані з умовами праці (прагнення до фізичної

чи розумової діяльності), матеріальні (потреба в благополуччі), престижні (прагнення до високого статусу в суспільстві) і утилітарні (пошук зрідослих умов праці).

Методика, розроблена Є. Павлютенковим, дає можливість визначити роль різних мотивів у виборі професії конкретною особою. Випробуваному пропонується анкета, що містить 18 тверджень про професії, які поділяються на 9 груп мотивів. Для виявлення основних мотивів вибору професії потрібно підрахувати загальну кількість балів по кожній групі мотивів. Групи мотивів, які набирають найбільше балів, є основними для вибору професії цією особою.

Перелік груп мотивів:

- Соціальні мотиви (судження 1 і 2): прагнення своїм трудом сприяти суспільному прогресу, орієнтація на загальнолюдські цілі та потреби.
- Моральні мотиви (судження 3 і 4): бажання вдосконалити свою моральність, духовний розвиток, покращення моральних якостей.
- Естетичні мотиви (судження 5 і 6): прагнення до краси й гармонії в праці, відчуття радості від діяльності.
- Пізнавальні мотиви (судження 7 і 8): інтерес до спеціальних знань і глибокого пізнання конкретної праці.
- Творчі мотиви (судження 9 і 10): бажання бути оригінальним в роботі, здійснювати наукові відкриття, мати можливості для творчої діяльності.
- Мотиви, пов'язані з утриманням праці (судження 11 і 12): чітке уявлення про процес праці, орієнтація на фізичну і розумову працю.
- Матеріальні мотиви (судження 13 і 14): прагнення отримувати певні матеріальні блага.
- Престижні мотиви (судження 15 і 16): бажання обрати професії, які цінуються в суспільстві, дають можливість досягти високого соціального статусу і швидко просуватися по кар'єрній драбині.

- Утилітарні мотиви (судження 17 і 18): прагнення працювати з людьми, вибір професії, що дозволяє жити в місті, забезпечує чистоту і легкість праці, орієнтація на вузи.

2. Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) Я. Карпіловського та Б.О. Федоришина

Ця анкета дозволяє визначити інтереси людини щодо певних професійних сфер, допомагаючи виявити, які напрямки їй цікаві, а які – менш привабливі. ОДАНІ-2 включає три частини: бланк запитань, бланк відповідей і дешифратор. Методика дозволяє класифікувати інтереси по 17 напрямках діяльності, оцінюючи їх інтенсивність на трьох рівнях: низький (загальний інтерес), середній (активний інтерес), високий (професійний інтерес). Виявлення багатьох активних інтересів до різних професій може свідчити про різнобічність планів, що може бути як позитивним знаком, так і свідченням недостатньої фокусованості на конкретній професії.

Ця методика дозволяє виявити групи професійних інтересів, а також переваги або відмови від певних професій. Анкета складається з трьох частин: бланк запитань, бланк відповідей і дешифратор. ОДАНІ-2 є одним з варіантів анкет для виявлення інтересів, яка враховує зміни в структурі професій через розвиток ринкової економіки в Україні. Вона дозволяє визначити і диференціювати інтереси людини за 17 напрямками пізнавальної і практичної діяльності. Відповіді можна класифікувати на три рівні: низький (відсутність інтересу), середній (активний інтерес), високий (професійний або діяльнісний інтерес).

3. Анкета «Вивчення професійних намірів клієнтів»

Ця методика допомагає визначити, наскільки свідомо людина підходить до вибору професії. Вона фокусується на оцінці знань доросля про професію, її вимоги, здібності до цієї діяльності та оцінку своїх можливостей. За допомогою цієї анкети можна отримати загальні відомості про життєві

плани клієнта, його захоплення, а також про наявні знання та оцінки щодо вибраної професії.

Анкета допомагає оцінити готовність до вибору професії, що включає усвідомленість факту вибору і визначеність професійних інтересів. Анкета надає інформацію про загальні життєві плани, захоплення та професійні наміри, знання про вибрану професію, оцінку своїх здібностей до неї та інші аспекти професійного самовизначення.

4. Тест поінформованості (авторський)

Цей тест, який складається з 10 змішаних запитань, оцінює рівень професійної обізнаності дорослих. Він допомагає з'ясувати, наскільки людина орієнтована у світі професій, чи знає про дефіцитні спеціальності в регіоні, які навчальні заклади готують до тих чи інших професій, а також які завдання виконують представники певних професій. Цей тест важливий для допомоги у виборі професії та розумінні специфіки професійної діяльності.

Цей тест містить 10 запитань, спрямованих на оцінку рівня професійної інформованості. Він дозволяє зрозуміти, наскільки обізнана людина про професії, їх поширеність та дефіцитність в регіоні, а також про основні вимоги до професій. Поінформованість включає знання про професійні функції і завдання, які виконують представники різних спеціальностей.

5. «Особистісна професійна перспектива» (ОПП) М. Пряжнікова

Ця методика допомагає формувати професійну орієнтацію та планування майбутнього. Вона охоплює кілька важливих аспектів: усвідомлення важливості чесної праці, необхідності професійної підготовки, орієнтація в соціально-економічних умовах країни, визначення віддаленої професійної мети, планування етапів її досягнення, знання обраної професії та можливих перешкод на шляху до мети. Це допомагає розробити конкретний професійний план з урахуванням індивідуальних обмежень і можливостей.

Ця методика зосереджена на розвитку професійної перспективи особистості, що включає усвідомлення цінності чесної праці, необхідності отримання спеціальної професійної підготовки, орієнтацію в соціально-економічній ситуації, прогнозування її змін, побудову віддалених і найближчих цілей. Професійна перспектива також включає знання обраних професій, навчальних закладів і місць працевлаштування, а також уявлення про перешкоди на шляху досягнення цих цілей.

6. Експрес-анкета «Особистий професійний план»

Цей метод дозволяє визначити рівень сформованості професійних планів. Він включає запитання про вибір професії, навчальні заклади, рекомендації і оцінку перспектив роботи. Клієнти поділяються на кілька груп: ті, хто вже визначився з професією та потребує допомоги у виборі; ті, хто не має чітких професійних планів і потребує допомоги у визначенні майбутньої професії; ті, хто вибрав професію, але через певні обмеження не може її реалізувати; та ті, хто обрав кілька професій, часто не враховуючи своїх можливостей і схильностей.

2.2. Результати дослідження професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості

Як уже йшлося у попередньому підрозділі роботи одним із завдань емпіричного дослідження було виявлення основних факторів, що впливають на вибір дорослями майбутньої професії. Результати досліджень Є. Верещака, Ю. Гільбуха, Д. Закатнова, Л. Йовайши, О. Мельника, М. Тітми, М. Тименка тощо, свідчать про те, що основним чинником впливу на професійне самовизначення є батьки опантанта. Проте, вибір професії визначається як правило не одним фактором, а їх сукупністю. Крім того, вплив різноманітних факторів на вибір майбутньої професії характеризується певною динамікою, знання якої дозволяє обирати найбільш ефективні форми

та методи управління процесом професійного самовизначення у залежності від віку дорослів.

Прийнявши за критерій суму рангових місць за комбінацією факторів, можна визначити ступінь впливу на вибір майбутньої професії певної їх групи. При цьому слід виходити з того, що чим менше загальна сума рангових місць комбінації певних факторів, тим більший ступінь їх впливу на вибір професії.

Аналіз результатів дозволяє вважати, що на вибір професії найбільше впливають такі комбінації факторів: родичі - друзі - досвід роботи за професією; сім'я - родичі - поради представників професій; сім'я - друзі - засоби масової інформації; родичі - досвід роботи за професією - ровесники.

Одержані в процесі експерименту результати свідчать про те, що найбільшого впливу на вибір професії справляють родичі, сім'я, друзі, ровесники, досвід роботи, ЗМІ. Місце засобів масової інформації обіймає власний досвід роботи за певною професією, який часто реалізується у формі професійних проб або навіть реальної професійної діяльності. Слід зазначити, що сьогодні помітна частка має певний досвід трудової діяльності, переважно – комерційного спрямування або надання послуг. (табл. 2.2).

Як бачимо, серед провідних факторів впливу на вибір майбутньої професії відсутні психолого-педагогічні контрольовані фактори.

Вибір майбутньої професії у значній мірі залежить і від належності родини до певного соціально-професійного прошарку. Результати досліджень Г. Мкртчяна та О. Чірікової показали, що якщо родичі зайняті висококваліфікованою працею, то надбання вищої освіти в цих сім'ях виступає як певна обов'язкова вимога, яку можна розглядати як самоціль. У родинях робітників фізичної праці така орієнтація не є такою жорсткою [45, . 16-19.].

Таблиця 2.2. – Рангові показників факторів впливу на вибір майбутньої професії

Фактори впливу на вибір професії	Ранг
Поради та вплив родичів	I
Друзі, знайомі	III
Психологи	VII
Профконсультанти	IX
Досвід додаткових підробітків	X
Досвід навчання у школі, навчальному комбінаті	V
Засоби масової інформації	VI
Література	VIII
Професійні проби	II
Поради представників професії	IV

Результати дослідження професійних намірів клієнтів відображено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. – Професійні наміри клієнтів (у %)

Наміри	%
Працювати по закінченню курсів	76,3
Здобувати іншу освіту:	
Професійну освіту	15,7
Вищу освіту	6,1
не визначилися	1,9

Одержані результати дозволяють достатньо чітко виявити тенденцію до так званого «нагального працевлаштування» (див рис. 2.1.).

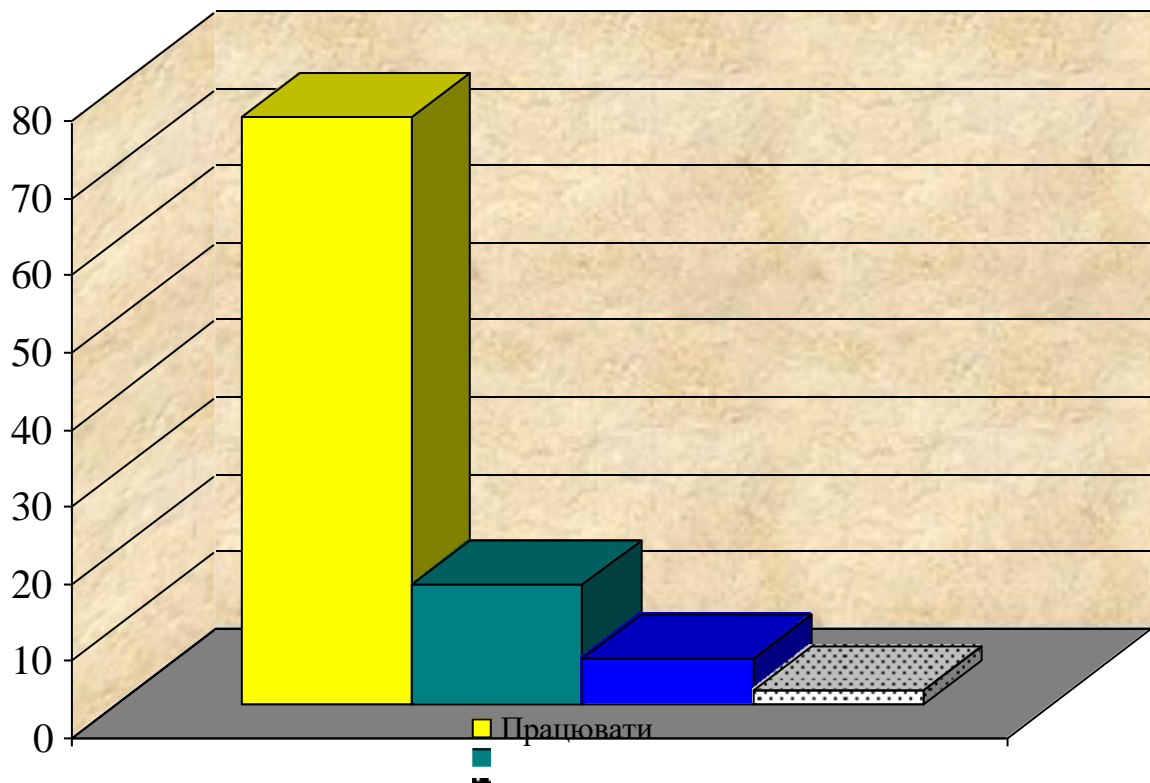


Рис. 2.1. – Сформовані та несформовані професійні наміри клієнтів (у %)

Таку тенденцію можна пояснити тим, що проблема вибору майбутнього життєвого шляху, в тому числі – професійного, коли є нагальна необхідність приймати рішення – продовжувати навчання та набувати нову професію або ж й безпосередньо терміново працювати.

У процесі проведення емпіричного дослідження ми вивчали особливості прояву мотивів вибору майбутньої професії, які розвиваються під впливом сукупності багатьох як зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

Мотиваційний компонент готовності до професійного самовизначення визначає ставлення до вибору майбутньої професії, а його основними показниками є наявність відповідних професійних інтересів та намірів, мотивів вибору професії.

Для виявлення провідних мотивів вибору майбутньої професії нами використовувалася методика Є. Павлютенкова (Таблиця 2.4.).

Таблиця 2.4 – Ієрархія мотивів вибору професій (рангові місця)

Група мотивів	Ранг
Соціальні	VII
Моральні	VIII
Естетичні	IX
Пізнавальні	IV
Творчі	VI
Матеріальні	I
Престижні	II
Утилітарні	III
Пов'язані із змістом праці	V

Таким чином, методика Є. Павлютенкова дозволила диференціювати відповідні мотиви за 9 групами: соціальні, моральні, естетичні, творчі, матеріальні, престижні, утилітарні, пізнавальні та такі, що пов'язані зі змістом праці. Вивчення провідних груп мотивів за допомогою методики Є. Павлютенкова показало, що ієрархічну структуру мотивів вибору професії очолюють матеріальні, престижні та утилітарні, а замикають - моральні та соціальні групи мотивів.

Дослідження рівня сформованості професійних інтересів, яке здійснювалося за методикою «ОДАНІ-2», свідчить про те, що для переважної більшості респондентів (понад 50 % вибірки) притаманним є низький рівень їх розвитку. З метою уніфікації результатів покомпонентного аналізу структурних складових готовності до професійного самовизначення, нами була визначена ідеальна гіпотетична ієрархія мотивів вибору професії (пов'язані зі змістом праці, творчі, пізнавальні, соціальні, моральні, матеріальні, утилітарні, престижні), порівнянням з якою визначався рівень їх прояву. Порівняння одержаної у процесі експерименту ієрархії мотивів з гіпотетичною ієрархією дозволило визначити рівні прояву в дорослів мотивів вибору професії (Таблиця 2.5).

Таблиця 2.5. – Рівні прояву мотивів вибору професії

Рівень	%
Високий	2,8
Середній	35,4
Низький	61,8

Таким чином, як можна побачити з табл.2.5 більше половини респондентів мають низький рівень прояву мотиву вибору професії, більше третини – середній, а високий рівень продемонстрували всього майже три відсотки. Можна зробити висновок, що мотиви вибору професії у клієнтів несформовані.

При вивченні самооцінки ми досліджували такі її прояви як: наявність прагнення до пізнання психологічних особливостей особистості; ступень адекватності самооцінки психологічних та професіографічних знань та умінь та наявність прагнення до її розширення. Проявами високого рівня самооцінки ми вважали: наявність дієвого прагнення та конкретних дій з самопізнання, адекватність самооцінки здатності до самоаналізу та аналізу професій; середнього – наявність прагнення до самопізнання, відносна адекватність (незначно занижена або завищена) самооцінки здатності до самоаналізу та аналізу професій; низького рівня - відсутність прагнення до пізнання особливостей власної особистості, неадекватність (значно занижена або завищена) самооцінки здатності до самоаналізу та аналізу професійної діяльності.

Таблиця 2.6. – Рівні розвитку здатності до самоаналізу (у %)

Рівень	%
Високий	5,4
Середній	18,3
Низький	76,3

Як видно з таблиці 2.6, респонденти мають здебільшого низький рівень здатності до самоаналізу, менш, ніж п'ята частина респондентів мають середній рівень, а високий продемонструвати вього біля п'яти з половиною відсотків. Слід відзначити, що ще надзвичайно низькі показники здатності до самоаналізу.

До бального вираження рівнів прояву самооцінки школярів увійшли: оцінка педагогом прагнення до самопізнання та практичними діями з розширення когнітивної бази професійного самовизначення, різниця між об'єктивними показниками рівня здатності до самоаналізу та аналізу професій та їх самооцінкою. Результати дослідження самооцінки наведені у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. – Рівні сформованості самооцінки клієнтів (у %)

Рівень	%
Високий	9,8
Середній	32,6
Низький	57,6

Таким чином, результати дослідження показників когнітивного компоненту готовності до професійного самовизначення свідчить про низький рівень розвитку здатності до самоаналізу та наявність глибоких та систематизованих професіографічних знань у більш, ніж у половини респондентів, середній – біля третини всіх досліджуваних.

При оцінюванні якості побудови особистого професійного плану, в якому в узагальненому, інтегрованому виді подані всі основні складові професійного самовизначення, ми орієнтувалися на підходи до вирішення цієї проблеми, які були запропоновані М. Пряжніковим. Дослідник вважав, що кожний із компонентів особистого професійного плану може бути умовно

оціненим за 3-бальною шкалою: 1 бал - школяр про це не замислювався або замислювався, але не володіє необхідними для цього знаннями та вміннями; 2 бали - є мінімально конкретизовані відповідні думки й уявлення або досить конкретні варіанти вибору, думки й уявлення, але є труднощі з їхнім обґрунтуванням; 3 бали - є конкретні і добре обґрунтовані думки й уявлення по даному компоненту. Якісна оцінка особистого професійного плану здійснювалася із застосуванням такого її бального вираження (професійний план складається з 6 основних блоків, тобто максимальна його оцінка дорівнює 18): високий рівень - 15-18 балів, середній - 9-14, низький - 3-8 балів.

Основними методами дослідження якості особистого професійного плану клієнта є індивідуальні бесіди, анкетування, педагогічні спостереження тощо. Результати дослідження показників практичного критерію готовності до професійного самовизначення наведені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. – Рівні сформованості у клієнтів професійних планів (у %)

Рівень	%
Високий	7,1
Середній	12,5
Низький	80,4

Основним результатом емпіричного дослідження був низький рівень розвитку респондентів за всіма критеріями готовності до професійного самовизначення більш, ніж у половини всіх респондентів. Узагальнені результати експериментальної роботи представлено у підрозділі 2.3

2.3. Рівні розвитку професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості

Слід визначити, що аналізуючи структурно-змістові характеристики професійного самовизначення, на думку Т. Кудрявцева (1983), професійне самовизначення доцільно трактувати як компонент професійного розвитку людини. Саме така вихідна позиція дозволяє вченим увести поняття рівня професійного самовизначення студента, показником якого вважають сформованість професійних намірів, узгодженість цих намірів з інтересами та успішність професійного навчання.

Виділяють три рівні розвитку професійного самовизначення:

- 1) *високий*: сформованість інтересів, відповідність особистісних якостей обраній професії, впевненість у правильності вибору;
- 2) *середній*: відсутність стійкого інтересу та впевненості у правильності вибору;
- 3) *низький*: відсутність інтересу, волі, бажання досягати високих результатів, низька активність та оцінка себе стосовно майбутньої професії [26, с. 29–30].

Є. Клімов виділив два рівня професійного самовизначення: гностичний, що передбачає перебудову свідомості та самосвідомості, та практичний, на якому відбуваються реальні зміни соціального статусу. Зокрема, на гностичному рівні вчений визначив такі структурні компоненти професійної свідомості: усвідомлення своєї причетності до професійної спільноти; знання рівня відповідності професійним еталонам, свого місця в системі професійних ролей; знання рівня визнання себе в професійній групі; знання своїх сильних та слабких сторін у праці, шляхів самовдосконалення; уявлення про себе та свою працю в майбутньому.

Однак, на нашу думку, практичний рівень професійного самовизначення важко констатувати за критерієм зміни соціального статусу особистості, на що вказував Є. Клімов, оскільки така зміна більшою мірою

виражає результат професійної самореалізації, а не професійного самовизначення як самодетермінованої діяльності суб'єкта.

Нами були виокремлені критерії, показники та рівні готовності до професійного самовизначення. Особливості появи готовності респондентів до професійного самовизначення представлено в табл.2.9

Таблиця 2.9 – Характеристика рівнів готовності до професійного самовизначення

Рівень	Особливості прояву
Високий	<p>За мотиваційним критерієм: Наявність чітких мотивів вибору професії, серед яких переважають мотиви, пов'язані зі змістом. Чітко виражені професійні інтереси. Майбутня професія обрана.</p> <p>За когнітивним критерієм: Високий рівень здатності до самоаналізу та аналізу професій; володіння інформацією про світ професій та кон'юктуру ринку праці, адекватна самооцінка.</p> <p>За практичним критерієм: Наявність реалістичного, повного особистого професійного плану; реалізація конкретних заходів з оволодіння майбутньою професією.</p>
Середній	<p>За мотиваційним критерієм: Опосередкована мотивація вибору професії; диференціація професійної діяльності за ступенем привабливості; визначення ближньої професійної перспективи (навчальний заклад тощо).</p> <p>За когнітивним критерієм: Середній рівень здатності до самоаналізу та аналізу професій; Володіння неповною та несистематизованою інформацією про світ професій та кон'юктуру ринку праці; незначно завищена або занижена самооцінка.</p> <p>За практичним критерієм: Наявність професійного плану на найближчу перспективу, плану дій з його реалізації.</p>
Низький	<p>За мотиваційним критерієм: Переважання мотивів із зовнішньою привабливістю професії; відсутність професійних інтересів; питання вибору професії відбувається під впливом зовнішніх чинників (батьків, друзів).</p> <p>За когнітивним критерієм: Низький рівень здатності до самоаналізу та аналізу професій; відсутність професіографічних знань.</p> <p>За практичним критерієм: Відсутність особистого професійного плану.</p>

Здійснення покомпонентного аналізу структурний складових готовності респондентів до професійного самовизначення дозволив дати їй інтегральну якісну оцінку (табл. 2.10.).

Таблиця 2.10. – Рівні готовності до професійного самовизначення (у %)

Рівень готовності	%
Високий	6,3
Середній	24,7
Низький	69

Отже, результати емпіричного дослідження показали, що дві третини респондентів від їх загальної кількості не готові до професійного самовизначення, четверта частина респондентів демонструють середній рівень готовності і всього шість відсотків готові до професійного самовизначення на високому рівні.

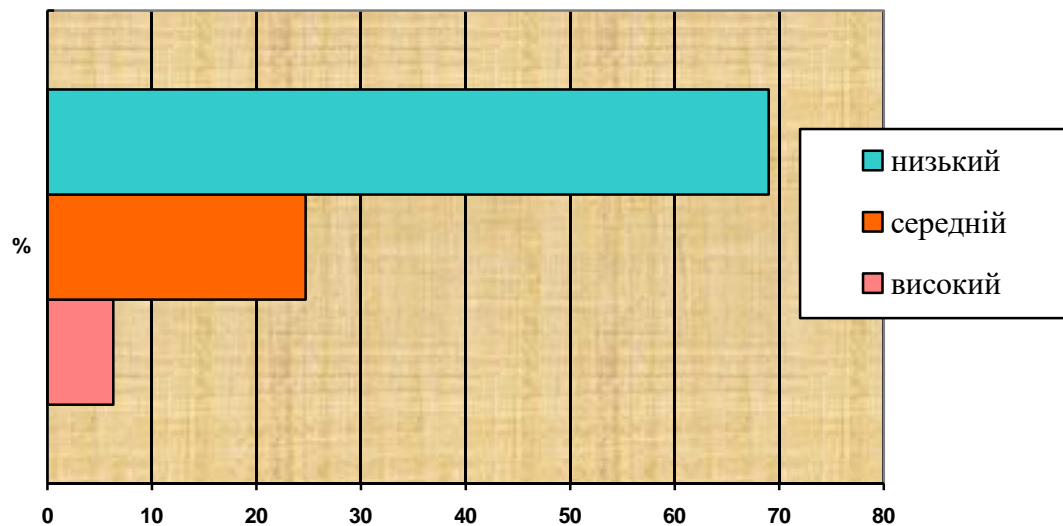


Рисунок 2.2. – Стан готовності респондентів до професійного самовизначення

Таким чином, отримані нами результати проведеного емпіричного експерименту дають підстави стверджувати, що процес розвитку до

професійного самовизначення відбувається нецілеспрямовано та стихійно. Таким чином, реальний стан готовності до професійного самовизначення клієнтів свідчать про нагальну необхідність у розробленні, теоретичному обґрунтуванні та запровадженні цілеспрямованої психологічну профілактично-корекційної роботи, спрямованої на розвиток професійного самовизначення.

2.4. Програма профорієнтаційної та психологічної допомоги клієнтам центру зайнятості «Крок до професійної реалізації»

Програма створена з урахуванням принципів індивідуалізації підходу, розвитку самоусвідомлення клієнтів і формування в них ефективних стратегій професійної адаптації. Мета програми — допомогти клієнтам центру зайнятості знайти своє професійне покликання, покращити психологічний стан і підвищити рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

Основні завдання:

1. Виявлення індивідуальних особливостей і професійних інтересів клієнтів.
2. Розвиток професійного самовизначення та впевненості у виборі сфери діяльності.
3. Формування навичок ефективного планування професійного розвитку.
4. Покращення психологічного стану клієнтів, зниження рівня тривожності та стресу.
5. Надання підтримки у пошуку роботи, включаючи підготовку до співбесід і складання резюме.

Структура програми

Програма складається з 5 модулів, що включають різні формати занять: тренінги, групові обговорення, індивідуальні консультації, тестування і практичні вправи.

Модуль 1: Знайомство і визначення цілей

Тема: "Хто я? Мої цінності та цілі".

Цілі:

- Познайти учасників, створити довірливу атмосферу.
- Визначити індивідуальні очікування та цілі участі в програмі.

Вправа "Асоціативний портрет", обговорення в групах.

Результат: кожен учасник формулює свої цілі та очікування від програми.

Модуль 2: Пізнання себе і професійних можливостей

Тема: "Який шлях обрати?".

Цілі:

- Провести діагностику професійних інтересів, навичок і схильностей.
- Ознайомити клієнтів із сучасними вимогами ринку праці.

Тестування за методикою "ОДАНІ-2", гра "Світ професій і ти".

Результат: учасники отримують аналіз своїх сильних сторін і рекомендації щодо вибору професійної сфери.

Модуль 3: Стратегії професійного розвитку

Тема: "Планую свій професійний шлях".

Цілі:

- Навчити клієнтів складати реалістичні професійні плани.
- Розглянути можливі перепони та способи їх подолання.

Складання індивідуальних професійних планів, вправа "Три кити: Хочу-Можу-Треба".

Результат: кожен учасник має чіткий план дій для реалізації своїх професійних цілей.

Модуль 4: Підготовка до виходу на ринок праці

Тема: "Крок до успіху".

Цілі:

- Покращити навички проходження співбесід.
- Навчити писати ефективне резюме і супровідний лист.

Симуляція співбесід, аналіз реальних вакансій, створення резюме.

Результат: кожен учасник має готове резюме та підготовлений сценарій проходження співбесіди.

Модуль 5: Психологічна підтримка

Тема: "Як бути впевненим у собі".

Цілі:

- Підвищити самооцінку учасників.
- Навчити клієнтів справлятися зі стресовими ситуаціями.

Групова психотерапія, вправи на релаксацію, гра "Острів".

Результат: учасники відчують впевненість у собі та своїх можливостях.

Очікувані результати:

1. Покращення рівня професійного самовизначення клієнтів.
2. Підвищення впевненості у своїх силах і мотивації до працевлаштування.
3. Зменшення рівня психологічного дискомфорту, пов'язаного з безробіттям.
4. Розробка індивідуальних планів професійного розвитку.
5. Підвищення рівня успішності у пошуку роботи.

Контроль і оцінка результатів

Анкетування учасників до і після завершення програми для оцінки змін у рівні їхньої впевненості й професійної підготовки.

Зворотний зв'язок під час занять і після завершення програми.

Результати працевлаштування: кількість учасників, які знайшли роботу або розпочали навчання в новій професійній сфері.

Ця програма покликана не лише допомогти клієнтам у професійній адаптації, але й підтримати їх у формуванні позитивного ставлення до майбутнього.

Психологічні рекомендації щодо розвитку професійного самовизначення дорослих

Розвиток професійного самовизначення дорослих є багатограним і багатоетапним процесом, який потребує ретельного підходу. У цьому контексті значущою є роль профорієнтаційної роботи, що базується на науково обґрунтованих методах і рекомендаціях. Нижче викладено основні аспекти та рекомендації для дорослих клієнтів центрів зайнятості, які сприятимуть їхньому професійному розвитку.

Одним із головних етапів професійного самовизначення є надання повної та достовірної інформації про професії. Це професіограма - опис вимог професії до психофізіологічних характеристик людини, який допомагає зрозуміти, які особистісні якості сприяють успішній діяльності у цій сфері. У процесі профорієнтаційної бесіди клієнтам необхідно роз'яснювати:

- Історію виникнення професії та її значення для суспільства.
- Соціально-економічну важливість і перспективи розвитку професії.
- Основні вимоги до знань, умінь, навичок і особистісних якостей працівника.

Професійна бесіда повинна бути чітко структурованою і враховувати реальні інтереси клієнтів. Наприклад, при розповіді про професію важливо висвітлювати:

- Умови праці, зокрема санітарно-гігієнічні аспекти.
- Види діяльності (індивідуальна чи колективна, ручна чи механізована тощо).
- Можливі труднощі, типові помилки та способи їх подолання.

Професійна діяльність тісно пов'язана із фізичними та психічними характеристиками людини.

Фізичні особливості: Вимоги до здоров'я (зір, слух, координація рухів тощо) мають бути враховані під час вибору професії. Наприклад, деякі професії можуть вимагати витривалості або точності моторних дій.

Психологічні особливості: Важливо оцінювати здатність клієнта концентрувати увагу, швидко переключатися між завданнями, запам'ятовувати інформацію, а також його рівень творчого мислення. Кожен клієнт повинен усвідомити, які особистісні риси можуть сприяти його успіху в обраній сфері, а які – потребують вдосконалення.

Різноманітність форм проведення профорієнтаційної роботи дозволяє краще врахувати потреби клієнтів: профорієнтаційні бесіди: вони повинні бути професіографічними, тобто детально описувати специфіку професії, її переваги та можливі труднощі. Спеціаліст може використовувати приклади зі свого досвіду, щоб пояснити, чому обрана професія є цікавою і як досягти в ній успіху; екскурсії на підприємства: цей формат дозволяє клієнтам побачити умови праці на власні очі, ознайомитися з технологіями, обладнанням, а також поспілкуватися з працівниками. Наприклад, екскурсія до навчального закладу допомагає дізнатися про тривалість навчання, умови вступу, матеріальні аспекти (стипендія, гуртожиток) і перспективи працевлаштування.

У процесі професійного самовизначення дорослі клієнти можуть відчувати тривожність, сумніви або страх перед новими викликами. Тому важливо надавати їм психологічну підтримку, що включає: навчання методам саморегуляції та боротьби зі стресом; підвищення впевненості у своїх здібностях через вправи на самооцінку; індивідуальні консультації: вони допомагають глибше зрозуміти внутрішні потреби клієнта, визначити реальні професійні можливості та сформулювати план дій.

Для успішної роботи зі слухачами спеціалісти повинні: мати чіткий план бесіди, де виділені ключові аспекти професії, добирати ілюстративні матеріали (зразки продукції, креслення, фото робочих місць), використовувати проблемно-орієнтовані запитання для активізації

пізнавальної діяльності клієнтів, рекомендувати додаткову літературу для самостійного ознайомлення.

Сім'я відіграє важливу роль у формуванні професійних уподобань клієнтів, тому участь родичів у профорієнтаційних заходах дозволяє встановити єдність центру зайнятості та сім'ї.

Рекомендації з розвитку професійного самовизначення мають бути орієнтовані на особистісний розвиток клієнтів, врахування їхніх потреб і реалій ринку праці. Важливо забезпечити не лише інформаційну підтримку, але й створити умови для психологічного комфорту, що сприятиме їхній професійній та особистісній реалізації.

Професійне самовизначення потребує глибокого внутрішнього усвідомлення цінності праці та мотивації досягати поставлених цілей. Для цього важливо: виявлення мотивів: через анкетування, тестування та індивідуальні консультації визначаються основні мотиви вибору професії. Наприклад, це можуть бути матеріальні стимули, бажання самореалізації, прагнення до творчої діяльності чи соціально значущих результатів; робота з установками: якщо клієнт має обмежуючі переконання щодо власних можливостей ("я не зможу освоїти цю професію", "це занадто складно"), необхідно працювати над зміною цих установок через позитивні приклади, історії успіху та вправи на формування впевненості; постановка реалістичних цілей: важливо, щоб клієнти вчилися ставити чіткі та досяжні цілі. Спеціалісти можуть допомогти їм структурувати цілі за методикою SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Навчання ефективному складанню резюме, супровідних листів та підготовці до співбесід є невід'ємною частиною роботи з клієнтами центрів зайнятості. Практичні заняття з моделювання співбесід допомагають клієнтам краще розуміти очікування роботодавців.

У сучасному світі робота може швидко змінюватися, і важливо навчити клієнтів бути адаптивними до нових умов. Наприклад, опанування навичок

роботи з сучасними технологіями чи підвищення кваліфікації в суміжних галузях розширює можливості працевлаштування.

У випадках, коли ринок праці обмежений, важливо заохочувати клієнтів розглядати можливості самозайнятості або відкриття власної справи. Центри зайнятості можуть проводити навчання основ підприємницької діяльності, включаючи розробку бізнес-планів.

Психологічна підтримка допомагає клієнтам справлятися з невпевненістю та страхом перед новими викликами. Методи, такі як когнітивно-поведінкова терапія, вправи на релаксацію або групові тренінги, сприяють зниженню рівня тривожності.

Психологи можуть проводити індивідуальні консультації, спрямовані на підтримання мотивації клієнта, особливо в умовах тривалого безробіття. Робота з психологічними бар'єрами, такими як страх невдачі чи відчуття соціальної ізоляції, допомагає відновити емоційний баланс.

Дорослі клієнти часто переосмислюють свої життєві цінності. Психологічні сесії, спрямовані на глибинне дослідження цінностей, допомагають знайти новий сенс у професійній діяльності та підвищити мотивацію до її освоєння.

Родина відіграє важливу роль у професійному самовизначенні клієнта. Спеціалісти центрів зайнятості можуть проводити роботу з членами сім'ї клієнтів для підтримки їхніх професійних рішень.

Проведення спільних тренінгів для клієнтів та їхніх родин сприяє кращому розумінню потреб і цілей. Наприклад, організація спільних екскурсій на виробництва чи професійні навчальні заклади дозволяє створити атмосферу підтримки та зацікавленості.

Інтеграція онлайн-курсів, тренінгів і вебінарів у роботу центрів зайнятості дозволяє клієнтам отримати доступ до широкого спектра освітніх ресурсів.

Використання програм і симуляцій для моделювання професійної діяльності дає змогу клієнтам оцінити свої здібності до конкретної сфери роботи.

Навчання клієнтів використовувати платформи, такі як LinkedIn, для створення професійних профілів і пошуку вакансій є важливим інструментом у сучасному ринку праці.

Ці рекомендації забезпечують комплексний підхід до професійного самовизначення дорослих, допомагаючи їм адаптуватися до змінних умов ринку праці, знайти своє місце в суспільстві та досягти професійного успіху.

Висновки до розділу

Отже, говорячи узагальнено, метою емпіричного дослідження було: дослідження факторів, що впливають на вибір майбутньої професії; вивчення рівня готовності до професійного самовизначення клієнтів центру зайнятості. Загальну вибірку склали 29 респондентів Городоцького відділу Хмельницького обласного центру зайнятості віком з 26 по 50 років.

Діагностуючий матеріал становили такі методики: «Методика визначення основних мотивів вибору професії» Є. Павлютенкова, Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) Я. Карпіловського і Б.О.Федоришина, Експрес-анкета «Професійні наміри», контрольний опис професій, бесіди, тест профінформованості, «Особистісна професійна перспектива» («ОПП») М. Пряжнікова, експрес-анкета «Особистий професійний план».

Було виокремлено та обґрунтовано рівні готовності респондентів до професійного самовизначення – високий, середній і низький. Високий рівень характеризується: за мотиваційним критерієм - наявністю чіткої структури мотивів вибору професії, в ієрархічній структурі яких переважають мотиви, пов'язані з її змістом, чітко вираженими професійними інтересами, здійсненням акту вибору майбутньої професії; за когнітивним критерієм -

високим рівнем здатності до самоаналізу та аналізу професій, володінням інформацією про світ професій та кон'юнктуру ринку праці, адекватною самооцінкою; за практичним критерієм - наявністю повного особистого професійного плану, здійсненням конкретних заходів по оволодінню майбутньою професією. Середній рівень характеризується: за мотиваційним критерієм - опосередкованою мотивацією вибору професії, диференціацією професійної діяльності за ступенем привабливості, визначенням ближньої професійної перспективи (навчальний заклад і т. ін.); за когнітивним критерієм - середнім рівнем здатності до самоаналізу та аналізу професій; володінням неповною та несистематизованою інформацією про світ професій та кон'юнктуру ринку праці, незначно завищеною або заниженою самооцінкою; за практичним критерієм - існуванням професійного плану на найближчу перспективу, плануванням дій з його реалізації. Низький рівень готовності до професійного самовизначення характеризується: за мотиваційним критерієм - переважанням мотивів, пов'язаних із зовнішньою привабливістю професії, відсутністю професійних інтересів, питання вибору професії особистісно не актуалізовано, вибір професії відбувається переважно під впливом зовнішніх чинників; за когнітивним критерієм - низьким рівнем здатності до самоаналізу та аналізу професій, відсутністю систематизованих, об'єктивних професіографічних знань, неадекватною (значно завищеною або заниженою) самооцінкою; за практичним критерієм - відсутністю самостійно розробленого особистого професійного плану.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що для переважної більшості притаманним є низький рівень готовності до професійного самовизначення (дві третини вибірки). При цьому основним фактором впливу на вибір клієнтів професії є його найближче соціальне середовище (родина, друзі, знайомі і таке інше), а серед мотивів вибору професії чільне місце посідають матеріальні, престижні та утилітарні групи мотивів. Отже, реальний стан розвитку професійного самовизначення свідчать про нагальну необхідність у розробленні, теоретичному обґрунтуванні психологічної

програми розвитку професійного самовизначення осіб, що тимчасово безробітні, та відповідних психологічних рекомендацій.

Реалізація успішного та ефективного професійного самовизначення у виборі професії потребує створення оптимальних психолого-педагогічних умов для активізації процесів професійного самовизначення. На основі аналізу питання вибору професії можна зробити висновок про те, що найбільш адекватним підходом до надання допомоги особам, що тимчасово не працюють, у період професійно-особистісного самовизначення є психолого-педагогічний супровід. Метою-орієнтиром такого супроводу є не вибір конкретної професії, а створення внутрішніх умов професійного самовизначення (розвиток позитивного образу «Я», здатність спиратися на себе, тобто ставитися до себе як до суб'єкта власного життя й уміти здійснювати вибір), ознайомлення з професіями та їхніми характеристиками, з вимогами професії до особистості.

Нами розроблена програма-тренінг, визначено напрямки роботи в профорієнтаційній роботі з клієнтами центру, серед яких особливу роль відіграє психологічна активізуюча форма профконсультації.

ВИСНОВКИ

Професійна орієнтація та психологічна допомога клієнтам центрів зайнятості є багатограним процесом, що потребує інтеграції різних підходів, методик і практичних інструментів. На основі аналізу методик, психологічних програм і запропонованої структури роботи можна зробити такі висновки:

Професійне самовизначення клієнтів потребує одночасного врахування їхніх інтересів, здібностей, цінностей і потреб ринку праці. Лише інтеграція цих аспектів забезпечує успішний вибір професії та реалізацію професійного плану.

Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від рівня впевненості клієнтів у своїх силах, мотивації до праці та здатності долати труднощі. Психологічна підтримка сприяє зниженню рівня стресу, покращенню самооцінки та формуванню активної життєвої позиції.

Кожен клієнт має унікальні особистісні та професійні характеристики. Використання методик діагностики професійних інтересів (наприклад, "ОДАНІ-2"), оцінки мотивів і аналізу індивідуальних здібностей дозволяє створити персоналізовані рекомендації для кожного учасника.

Програми повинні включати практичні аспекти, такі як навчання написанню резюме, підготовка до співбесід і ознайомлення з потребами ринку праці. Це дозволяє клієнтам краще орієнтуватися в сучасному професійному середовищі.

Використання тренінгів, ігор, групових обговорень та екскурсій допомагає активізувати клієнтів, залучити їх до процесу самопізнання та прийняття рішень. Це сприяє формуванню більш усвідомленого ставлення до вибору професії.

Ефективна допомога має охоплювати весь цикл професійного вибору: від початкового самоусвідомлення та визначення пріоритетів до складання професійного плану та адаптації на новому робочому місці.

Взаємодія між психологами, кар'єрними консультантами, соціальними працівниками та іншими фахівцями створює цілісний підхід до вирішення проблем зайнятості, забезпечуючи клієнтам багатогранну підтримку.

Урахування резервних професійних планів допомагає клієнтам адаптуватися до змінних умов ринку праці. Це підвищує їхню гнучкість і знижує ризики тривалого безробіття.

Проведення анкетування, моніторинг змін у професійному статусі клієнтів та аналіз результатів працевлаштування є важливими для вдосконалення програм і методик професійної допомоги.

Програми професійної орієнтації та психологічної допомоги клієнтам центрів зайнятості повинні бути комплексними, адаптивними та інноваційними. Вони мають враховувати як психологічні особливості кожного клієнта, так і реалії сучасного ринку праці

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Аксенченко К. Б. Соціально-психологічні чинники професійної реадаптації безробітних в умовах сучасного соціуму: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / 89 К. Б. Аксенченко. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. – Сєверодонецьк, 2018.
2. Ананьєв, Б. Г. Психологія праці і профорієнтації. Київ: Наукова думка, 2012. 248 с.
3. Балл, Г. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів : [проф. інформація та проф. консультація школярів] / Г. Балл // Психолог. – 2004. – Лют. (№ 8). – С. 2–11.
4. Баришева О.І. Мотиваційна сфера самовизначення дорослів / О.І. Баришева // Психологія: Зб. наук. пр. - К.: НПУ, 2000.- Вип. II. - С.217-227
5. Башук Л. П. Мотиваційні чинники працевлаштування особистості юнацького та дорослого віку: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Л.П. Башук. – Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2010.
6. Голосова Т. С. Модель профорієнтаційної роботи : психолог. аспекти / Т. С. Голосова // Шкільному психологу. Усе для роботи : науково-метод. журн. - 2012. - № 2. - С. 4-23
7. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. Либідь, 1997. – 376 с.
8. Давиденко Ірина. Особистість і безробіття: психологічний аналіз / Ірина Давиденко. – Бібліогр.: с. 40-41 4. Киричук О. В., Тарасюк С. О. Психологічні особливості Я-концепції безробітного / О. В. Киричук, С. О. Тарасюк. – К.: 2013.

9. Забродіна, Ю. П. Соціально-психологічна адаптація безробітних у центрах зайнятості. Київ: Видавничий дім "Києво-Могилянська академія", 2014. 312 с.
10. Загребнюк Ю. В. Теоретичні підходи до трактування поняття «Професійне самовизначення» у вітчизняній та зарубіжній педагогіці / Ю.В. Загребнюк // Сучасна іншомовна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи. – 2014. – №7. – С. 34 – 38
11. Закатнов Д. О. Технології підготовки дорослівської молоді до професійного самовизначення: монографія. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
12. Закатнов, Д. О., О. В. Мельник, О. В. Осипов та ін. Професійне самовизначення дорослих : метод. посіб. – К. : Шкіл. світ, 2006 (Вид. Л. Галіцина). – 127 с.
13. Карпіловська С. Я. Основи професіографії: навчальний посібник / С. Я. Карпіловська [та ін.]. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
14. Квітко В.В. Використання сучасних профорієнтаційних технологій: психологічний супровід дорослих / В.В. Квітко // Психологію – К 2010: Шкільний світ, 2010. – №3. – С. 14-20
15. Клименко, В. П., та Савченко, О. М. Методи професійного консультування: теорія і практика. Харків: Ранок, 2018. 224 с.
16. Кучеренко Є. В. Змістовий компонент професійного самовизначення студентів–майбутніх психологів / Є. В. Кучеренко // Психологія праці та управління: Збірник наукових праць VI всеукраїнської науково-практичної конференції. / Відп.ред. О.В.Киричук. – Ч.2. – К.: ІПК ДСЗУ. – 2009. – С. 172 – 178.
17. Кучеренко Є. В. Професійне самовизначення особистості як динамічний процес / Є. В. Кучеренко // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка. Т.ХІ, част. 2 – К. – 2009. – С. 223 – 233

18. Кучеренко Є. В. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема / Є. В. Кучеренко // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: Зб.наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова. – 2008. – №22 (46). – С. 230 – 237.
19. Лебедева, О. В. Психологічна підтримка осіб, які втратили роботу. Львів: Світ, 2015. 176 с.
20. Легун О. М. Поняття самовизначення у психології / Олена Миколаївна Легун // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – Вип. 7. – С. 360 – 370.
21. Логвиненко В. П. Психологічний ресурс особистості як фактор виходу із ситуації безробіття / В. П. Логвиненко. – К.: 2011.
22. Лозовецька В.Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості /Науковий вісник ІПТО НАПН України № 1, 2011.- с. 33 – 39.
23. Лозовецька В.Т. Психолого-педагогічні засади професійної підготовки фахівця в сучасних умовах ринку праці / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доп. звітн.наук.-практ. Конф./За заг.ред. В.О.Радкевич.-Х.: Компанія СМІТ, 2009.- С.14 – 16.
24. Лукін В., Тихонова Є., Лаптев А. Психологічна допомога як елемент профорієнтації молоді / В. Лукін, Є. Тихонова, А. Лаптев // Людина і праця. - 2001. - № 3. - С. 57 - 58.
25. Матвієнко, Л. І. Умови успішного професійного самовизначення дорослів [Текст] / Л. І. Матвієнко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 17: Теорія і практика навчання та виховання : Збірник наукових праць. - Київ : НПУ , 2005. - Вип. 2. - С. 182-187

26. Мачуська І. М. Основні чинники професійного самовизначення дорослів / І. М. Мачуська // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та дорослівської молоді. - 2013. - Вип. 17(1). - С. 474-482
27. Мельник, О. В. Зміст, форми та методи профконсультаційної роботи зі дорослою в процесі профільного навчання : наук.-метод. посіб. для вчителів / [Мельник О. В.] ; АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України. – К. : Мегапринт, 2008. – 74 с. – Бібліогр.: с. 72–74.
28. Мельник, О. В. Особистісно зорієнтована технологія профконсультації дорослих / Мельник О. В. // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. – К., 2008. – С. 160–168.
29. Менжунова Н. Пропедевтична профорієнтаційна робота з дорослями початкових класів [Текст] / Н. Менжунова, Г. Ярошук // Початкова освіта. Шкільний світ : Перша українська газета для першого вчителя. - 2011. - N 33/34. - С. 43-45
30. Мілютіна К. Л. Психологія зміни життєвої стратегії особистості: автореф. дис. ... докт. психол. наук.: 19.00.01 / К. Л. Мілютіна. – Київський національний університет імені Т. Г. Шевченка. – Київ, 2013.
31. Мосол Н.О. Психологічні аспекти професійного самовизначення дорослів/ Н.О. Мосол// Проблеми сучасної психології: ЗНУ, 2012. – №1. – С.108-112
32. Основи практичної психології : піддорослик / [В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.]. – К. : Либідь, 1999. – 365 с.
33. Пасічна В. Г. Організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки: дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.10 / В. Г. Пасічна. – Вищий навчальний заклад університет економіки та права “Крок”. – Київ, 2018.
34. Побірченко Н.А. Психологічні чинники соціалізації майбутніх робітників: [Зв'язок між особистісним зростанням і формуванням готовності

молоді до проф.праці] / Н.А. Побірченко / Проф.-техн. освіта. – 1999. - № 2. – С. 40-42.

35. Побірченко, Н. А. Профорієнтаційна установка дорослівської молоді на вибір професій ринкової економіки / Н. А. Побірченко // Акт. проблеми психології. Т. 5. Психофізіологія. Психологія праці. Експерим. психологія / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2007. – Вип. 6. – С. 263–269.

36. Професійне самовизначення дорослів : методичний посібник / [Д. Закатнов, О. Мельник, О. Осипов, О. Морін, Л. Гуцан, О. Скалько] ; за ред. Д. Закатнова. – К. : Вид.дім «Шкільний світ», Вид. Л.Галіцина, 2006. – 128 с.

37. Пряжніков, М. І. Професійне самовизначення особистості: психологічні аспекти. Київ: Академія, 2020. 384 с.

38. Психологический словарь. Под ред. В.И.Войтко -К.: 1982. – 218 с.

39. Психологічна енциклопедія /Автор-упорядник О. М. Степанов. – К. : «Академвидав», 2006. – 424 с.

40. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / [під керівн. В. Б. Шапаря] – Х. : Прапор, – 2009. – 672 с.

41. Психологія особистості : Словник-довідник / [за редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко] – К. : Рута, 2001. – 320 с.

42. Психолого-педагогічні засади професійного самовизначення. [Текст] // Професійне самовизначення дорослів: Методичний посібник / ред. Д. О. Закатнова ; упорядн. Л. Шелестова. - Київ : Шкільний світ, 2006. - С. 6-39

43. Рудаківська С. Профільне самовизначення дорослів [Текст] / С. Рудаківська // Директор школи ,ліцею ,гімназії: Науково-практичний журнал для керівників зкладів освіти. - 2008. - № 5-6.

44. Рудюк О. В. Особистісно-сміслові детермінанти переживання безробітними професійних криз: автореф. дис ... канд. психол. наук: 19.00.05 / О. В. Рудюк . – Київ: Б.в., 2011 . – 21 с.

45. Синявський, В. В. До питання удосконалення професійної

орієнтації молоді на робітничі професії / Синявський В. В. // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. – К., 2008. – С. 274–284.

46. Синявський, В. В. Психодіагностичне і професіографічне забезпечення професійного навчання як важливий чинник підвищення його ефективності : [психодіагност. обстеження при проф. самовизначенні і навчанні] / Синявський В. В. // Наук. зап. Психол.-пед. науки / Ніжин. держ. ун-т ім. М. Гоголя [та ін.]. – Ніжин, 2004. – № 4. – С. 207–211.

47. Словник-довідник з професійної орієнтації дорослів [уклад. В. В. Синявський, О. В. Мельник]. – К. : Мегапринт, 2007. – 118 с.

48. Становських З. Л. Рефлексивні компоненти професійного самовизначення дорослів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / З. І. Становських. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 2005. – 19 с.

49. Стратегії використання класифікацій професій у профорієнтаційній роботі зі дорослогоми / Олександр Мельник // Наук. зап. Сер.: Педагогіка / Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Т., 2005. – № 7. – С. 74–79. – Бібліогр.: 14 назв.

50. Строкач Л. М. Вікові очікування та проблеми самовизначення дорослів [Текст] / Л. М. Строкач, Т. П. Захарчук // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 17 : Теорія і практика навчання та виховання : [збірник наукових праць] / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. - К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. - Вип. 20. - С. 209-215

51. Тешенко О.С. профорієнтаційна робота в школі / О.С. Тешенко. - К.: Знання, 1982. – с.34

52. Ткачук Л. В. Професійне самовизначення та його емпатійні детермінанти у сучасного юнацтва : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Лариса Василівна Ткачук. – Одеса : Південний науковий центр АПН України, 2003. – 186 с.

53. Туриніна О. Л. Психологічні особливості професійного самовизначення дорослів профільних педкласів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. Л. Туриніна – К. : НПУ ім.М.П.Драгоманова, 1998. – 19 с.

54. Федоришин Б.О. Методика виявлення й оцінки загальних інтересів особистості дорослів (ОДАНІ-2): Метод. рекомендації. - К.: Цент міжнародної освіти, 1998. - 24 с.

55. Федоришин Б. О. Проблема особистості і її професійних здібностей в психології професійної орієнтації / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. Ін-ту педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Вінниц. держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2004. – Вип. 4. – С. 112–116.

56. Федоришин, Б. О. Проблема особистості і її професійних здібностей в психології професійної орієнтації / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2004. – Вип. 4. – С. 112–116.

57. Федоришин, Б. О. Формування в дорослів впевненості в процесі вибору професії : [проф. інформація та проф. консультація дорослів. молоді] / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2007. – Вип. 14. – С.

141–144.

58. Філатова Н. В. Психолого-педагогічний супровід профорієнтаційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах : поняття та сутність / Н. В. Філатова // Наука і освіта : наук.-практ. журн. Півд. наук. Центру НАПН України. - 2012. - № 7(Педагогіка і психологія). - С. 175-179

59. Формування в дорослів готовності до професійного самовизначення. [Текст] // Професійнесамовизначення дорослів : Методичний посібник / ред. Д. О. Закатнова ; упорядн. Л. Шелестова. - Київ : Шкільний світ, 2006. - С. 40-77

60. Шевченко, Л. В. Психологічні тренінги для безробітних: посібник для психологів центрів зайнятості. Одеса: Одеський національний університет, 2017. 192 с.

61. Янцур, М. С. Професійне самовизначення дорослих у сучасній соціально-економічній ситуації : [результати опитування дорослів Рівненщини] / М. С. Янцур, Н. Р. Єзерська // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти : зб. наук. пр. / Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. – Рівне, 2005. – Вип. 30. – С. 72–79.

62. Corey, G. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. Belmont: Brooks/Cole Publishing, 2016. 576 p.

63. E. Goźlińska „Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej” Warszawa 1997, s.127.

64. Edukacja i praca: konteksty – wyzwania – antynomie. Redakcja Ryszarda Gerlacha, Bydgoszcz, 2008.- 332 s.

65. Egan, G. The Skilled Helper: A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping. Pacific Grove: Cengage Learning, 2020. 464 p.

66. Erikson E.H. Identity. Youth and crisis. N.Y. 1968.

67. Holland, J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1997. 240 p.
68. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
69. McClelland, D.C. Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. Review of Personality and Social Psychology, 1, 1980. - P.10-41.
70. Nowacki W. T., Korabiowska – Nowacka K., Baraniak B, Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.- s.14 -45.
71. Nowacki W. T., Leksykon pedagogiki pracy, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji 2004.
72. Okoń W., Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 1998, Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
73. Paszkowska-Rogacz A.: Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych. Wydawnictwo, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003. s. 11- 67.
74. Poradnictwo zawodowe na świecie. Refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego Warszawa 2002. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego 24. Wydawca Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.- s.5 – 9.
75. Savickas, M. L. Career Counseling. Washington: American Psychological Association, 2019. 232 p.
76. Schlosser, L. Z., & Gelso, C. J. Counseling Psychology: Exploring Practice-Based Evidence. New York: Springer, 2013. 312 p.
77. Stefan.M.Kwiatkowski, Andrzej Bogaj, Barbara Baraniak. Pedagogika pracy. –Wydawnictwa Akademickie i Personalne, Warszawa, 2007.- 235 s.
78. Super, D. E. The Psychology of Careers. New York: Harper & Row, 1957. 400 p.
79. W. Furmanek „Podstawy edukacji zawodowej” Rzeszów 2000, s.403

80. W. Łozowiecka .Podstawy metodologiczne przygotowania nauczyciela jako kreatywnej osobowości/ Pedagogika.- Tom 8.- Kształcenie pedagogów –strategie, koncepcje, idee „Język – komunikacja – etyczność – twórczość”, część 1., 2009.- S. 113 – 121.

81. W.Łozowiecka. Podstawy metodologiczne kształtowania myślenia kreatywnego osobowości w jej adaptacji do nowych warunków pracy /Edukacja jutra: XV Tatrzańskie seminarium naukowe. Tom 1 /Red. Naukowa K.Denek, T.Koszczyk, P.Oleśniewicz.- Wrocław, 2009.- C.151 -158/

82. W.Łozowiecka. Podstawy metodologiczne przygotowania zawodowego współczesnej osobowości do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań / Pedagogika pracy. Dyskurs o przyszłości.- Bydgoszcz, 2010.- s. 87- 101.

83. W.Łozowiecka. Podstawy wychowawczo-dydaktyczne kształtowania kompetencji zawodowej /Rozprawy naukowe Akademii Wychowania Fizycznego 28 we Wrocławiu /Redaktorzy tomu R.Bartoszewicz, E.Bolach, J.Migasiewicz,A.Nowak.-Wydawnictwo AWF we Wrocławiu, 2009.- C.252- 257.

84. Zunker, V. G. Career Counseling: A Holistic Approach. Belmont: Brooks/Cole Publishing, 2011. 552 p.