

СОЦІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КАР'ЄРНОГО РАДНИКА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Кузьмін В. В.

ВСТУП

Соціально-демографічні, суспільно-політичні та економічні зміни в українському суспільстві призводять з однієї сторони, до виникнення потреби в якісно нових послугах у сфері зайнятості населення, з іншої – до підвищення загальної кількості споживання соціальних послуг. У зв'язку з цим з-за сучасних кондицій традиційні форми обслуговування людей стають недостатніми, і спостерігається ситуація, коли вироблені соціально-правові підходи до організації діяльності соціальних служб у сфері зайнятості більше не відповідають потребам населення.

У зв'язку з цим створенню відповідних умов для покращення надання послуг служать соціологічні та психолого-педагогічні технології, які також сприяють забезпеченню результативної діяльності кар'єрного радника. Бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій створює нові форми і види зайнятості, підвищує гнучкість і робить більш глобальним ринок праці, розширює можливості формування якісно нових робочих місць і їх модернізації. Цифровізація та глобалізація протегують зміни в світі професій, висувають нові вимоги до компетентності роботодавця і працівника, тому консультування з питань кар'єри є важливим новим горизонтом професійної орієнтації. У зв'язку з цим актуальним являється дослідження соціологічних та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах.

1. Виникнення передумов проблеми та формулювання проблеми

Тематику дослідження соціологічних та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах досліджує незначна кількість науковців. Зокрема, Толочко С. В. дослідив вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти; Самойленко О., Копетчук В. дослідили діяльність кар'єрного радника у побудові професійної перспективи особистості; Лихоліт Н.В. дослідив сучасні технології діяльності кар'єрних радників; Лисенко В. проаналізував сучасні технології кар'єрного консультування. Проте, незважаючи на значну чисельність оригінальних та змістових праць як зарубіжних, так і вітчизняних вчених з досліджуваної проблематики, слід визначити, що практично відсутні дослідження, присвячені проблемам соціологічних

та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах.

Метою роботи є дослідження соціологічних та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах. Для досягнення мети визначено наступні завдання: визначити основні структурні елементи професійної орієнтації; проаналізувати диференційовані моделі розвитку кар'єри особистості; провести загальний огляд характерних ознак діяльності кар'єрного радника; здійснити детальний аналіз соціологічних та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника. При проведенні дослідження були використані загальнонаукові й спеціальні методи дослідження, зокрема аналіз і синтез, порівняння, узагальнення, системно-структурний аналіз.

Протягом більшої частини минулого століття підтримка кар'єри, відповідно до теорій Френка Парсонса¹ і Джона Голланда^{2,3}, була задумана як діяльність, яка була спрямована на те, щоб скеровувати людей на роботу, яка найкраще відповідає їхнім особистим характеристикам (рисам особистості, навичкам, уподобанням тощо)⁴.

За даними Американської асоціації консультантів (ACA), консультування визначається як професійні стосунки, які допомагають людям, сім'ям і різним групам людей досягти цілей щодо психічного здоров'я, благополуччя, освіти та кар'єри⁵. Консультування з питань кар'єри означає надання допомоги людям з метою виявлення їхньої справжньої позиції, досягнення самосвідомості та формування чіткої та єдиної картини про себе та роботу⁶, де дані аспекти мають великий вплив на прийняття рішень про кар'єру^{7,8}.

¹ Parsons F. *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin, Boston, New York, MA. 1909. 165 p.

² Holland J. L. *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company. 1966. 132 p.

³ Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992. 211 p.

⁴ Fusco L., Parola A., Sica L. *Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance*. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

⁵ Kaplan D.M., Tarvydas V.M., Gladding S.T. 20/20: A vision for the future of counseling: The new consensus definition of counseling. *Journal of Counseling & Development*, 2014, 92(3): 366–372. DOI: 10.1002/j.1556-6676.2014.00164.x (дата звернення: 16.04.2023).

⁶ Zunker V. *Career counseling: A holistic approach*. Brooks/Cole Cengage Learning, Nelson Education. 2011. 478 p.

⁷ Ulas O., Yildirim I. Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2019, 19(1): 85–109. DOI: 10.1007/s10775-018-9370-9 (дата звернення: 16.04.2023).

⁸ Gati I., Levin N., Landman-Tal S. Decision-making models and career guidance. In *International handbook of career guidance*. Springer, 2019, pp. 115–145.

Консультавання з питань кар'єри ґрунтується на трьох парадигмах професійної орієнтації, професійної освіти та планування життя⁹. Дослідники вважають, що традиційні підходи не можуть пояснити виклики, які пов'язані із кар'єрними змінами, і краще використовувати нові підходи в кар'єрному консультаванні¹⁰.

Прийняття кар'єрних рішень є одним із найважливіших аспектів у житті людей, який має довгостроковий вплив на їх життя^{11,12}. Для значної чисельності людей прийняти кар'єрне рішення є досить важким процесом, і коли вони з цим стикаються, вони звертаються за посторонньою допомогою для отримання консультації з питань кар'єри, щоб вибрати такий варіант роботи, який найбільше їм підходить⁸.

У відповідності до Концепції державної системи професійної орієнтації населення¹³, професійна орієнтація містить наступні складові: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір та професійна адаптація (див. рис. 1).

З метою реєстрації та перереєстрації безробітних осіб та ведення обліку тих, хто шукає роботу, була введена посада кар'єрного радника у центрах зайнятості¹⁴. До основних посадових обов'язків кар'єрного радника включено організацію надання послуг безробітним та особам, які шукають роботу, з метою сприяння їх працевлаштуванню. Кар'єрний радник повинен інформувати безробітних про наявність вільних вакансій, консультувати стосовно самостійного пошуку роботи, можливостей розвитку власного бізнесу, перепідготовки та перекваліфікації, а також протегувати процес формування та розвитку професійних навичок та компетенцій, проводити професійну орієнтацію та діагностику. Крім того, кар'єрний радник надає інформацію про компанії, що надають посередницькі послуги у працевлаштуванні.

⁹ Savickas M. L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 2012, 90(1): 13–19. DOI: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x (дата звернення: 16.04.2023).

¹⁰ Maree J. G. Life themes and narratives. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*. American Psychological Association, 2015, Vol. 2, pp. 225–239. DOI: 10.1037/14439-005 (дата звернення: 16.04.2023).

¹¹ Hou C., Wu Y., Liu Z. Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2019, 47(5): 1–13. DOI: 10.2224/sbp.8157 (дата звернення: 16.04.2023).

¹² Pordelan N., Hosseinian S. Online career counseling success: the role of hardiness and psychological capital. *Int J Educ Vocat Guid.*, 2021, 21(3): 531-549. DOI: 10.1007/s10775-020-09452-1 (дата звернення: 16.04.2023).

¹³ Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 16.04.2023).

¹⁴ Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 16.04.2023).

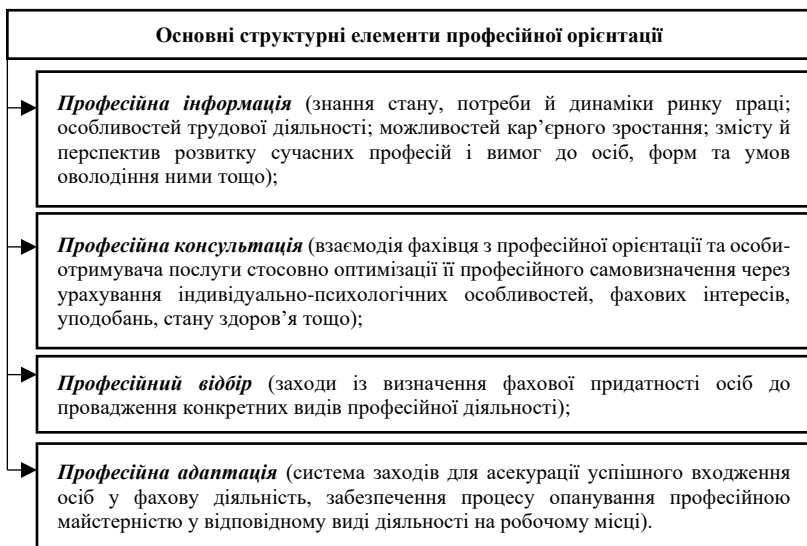


Рис. 1. Основні структурні елементи професійної орієнтації

Примітки: сформовано автором на основі джерела¹⁵

Під кар'єрним радником розуміють фахівця, котрий надає допомогу особистості стосовно прийняття рішень, які взаємопов'язані з плануванням кар'єри, вибору професії та роботи та забезпечення можливостей для навчання впродовж життя, а також даний фахівець протегує процес розвитку навичок пошуку роботи та презентації особистістю власної професійної компетентності. Отже, кар'єрний радник являється фахівцем, який надає допомогу людям зорієнтуватися в професійному житті та досягти успіху в кар'єрі¹⁶.

Тож, кар'єрні радники можуть забезпечити процес надання клієнтам цілої низки послуг, включаючи надання індивідуальної консультації та тестування з метою визначення професійної орієнтації та для забезпечення фахового самовизначення. Зокрема, онлайн-тестування можна пройти на сайтах, таких як "Моя кар'єра", "Магелано Університет", "Профорієнтація: зробимо свідомий вибір", а також

¹⁵ Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 16.04.2023).

¹⁶ Самойленко О., Копетчук В. Кар'єрний радник як новація у побудові професійної перспективи особистості. Нові технології навчання, 2020, № 94, С. 276-281.

"Комплексна профорієнтаційна діагностика "Абітурієнт"¹⁷. Отже можна відзначити, що загальна мета профорієнтації полягає в тому, щоб запропонувати клієнту, який звернувся з даного питання – правильний напрямок кар'єри¹⁸.

Мета кар'єрного консультування полягає в тому, щоб досягти внутрішніх мотивацій клієнта – не завжди дуже усвідомлених або явних. Консультування з питань кар'єри дозволяє розвивати внутрішні інструменти, підвищуючи здатність адаптуватися до постійних вимог нестабільного ринку праці. Тому кар'єрне консультування спрямоване на різні професійні стадії, різні вікові періоди, оскільки кар'єра постійно розвивається. Деякі приклади ситуацій, коли кар'єрне консультування має сенс, коли людина вже на ринку праці: вибір сфери спеціалізації (магістр, доктор філософії, аспірантура); початок нової сфери діяльності як друге джерело доходу; бажання розпочати нове професійне захоплення; оптимізувати свої навички, щоб почуватися більш досконалим і успішним; зміна місця роботи (за власним бажанням або внаслідок безробіття); бажання пізнати власне покликання (див. рис. 2).

Оскільки розвиток кар'єри відзначається як процес, що триває протягом всього життя, то модель розвитку кар'єри забезпечує комплексну основу для участі у дослідженні та плануванні кар'єри особистості. Як видно з рисунку 4. кожен етап передбачає певні дії та ресурси, які допоможуть особистості пізнавати себе, досліджувати шляхи, приймати рішення і планувати свою кар'єру та запускати своє майбутнє.

На етапі пізнання себе люди застосовуватимуть відповідні ресурси для розробки плану, який дасть їм змогу приймати обґрунтовані та значущі рішення про кар'єру. На етапі дослідження шляхів особистість починає об'єднувати свої цінності, інтереси та навички, щоб закласти основу для свого академічного плану та кар'єрних цілей. На етапі прийняття рішень та планування особистість відкриває для себе освітні шляхи та досліджує професійні можливості, визначає як пов'язані між собою професії, і вивчить варіанти отримання відповідного освітнього ступеня, щоб досягти своїх цілей.

¹⁷ Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього» : наук.-практ. реком. / Л.М. Капченко та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 35 с.

¹⁸ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

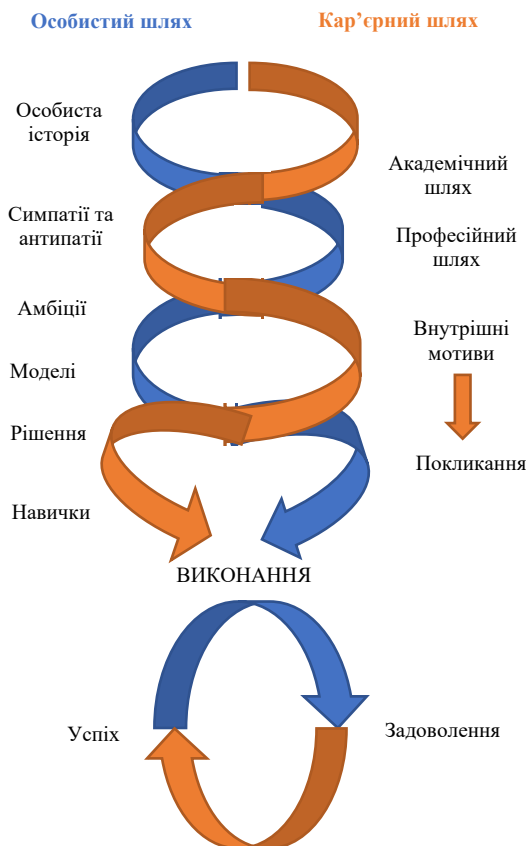


Рис. 2. Кар'єрне консультування

Примітки: сформовано автором на основі джерела¹⁹

На етапі запуску свого майбутнього особистість розвине навички для пошуку роботи та дослідить матеріали, які відобразатимуть її особистий бренд, і отримає досвід, який приведе до успіху в кар'єрі.

¹⁹ Ana Medina Mesquita. Career counseling. 2023. URL: <https://www.anamedinamesquita.com/en/career-counseling/> (дата звернення: 16.04.2023).

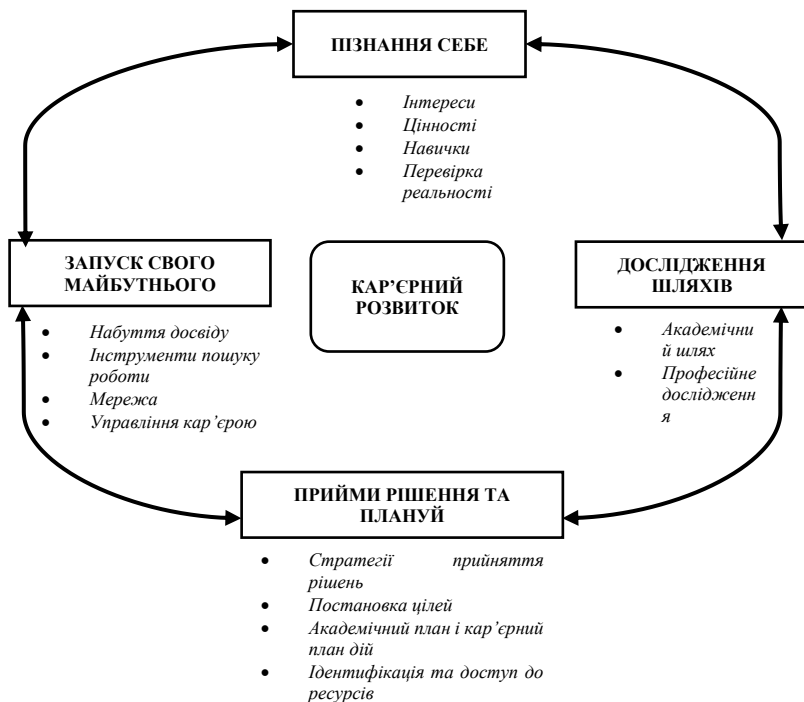


Рис. 3. Модель розвитку кар'єри

Примітки: сформовано автором на основі джерела²⁰.

Кар'єрні радники застосовують комплексну 5-ступеневу модель розвитку кар'єри, яка надає особистості і кар'єрному раднику основу для самооцінки, вивчення кар'єрних шляхів і налаштовує особистість на успіх як в академічних, так і в навчальних можливостях, щоб зрештою розвинути навички управління кар'єрою протягом усього життя (див. рис. 4).

²⁰ Chemeketa Community College. Chemeketa's Career Development Model. 2023. URL: <https://www.chemeketa.edu/students/student-services/counseling-services/career-development-model/> (дата звернення: 16.04.2023).

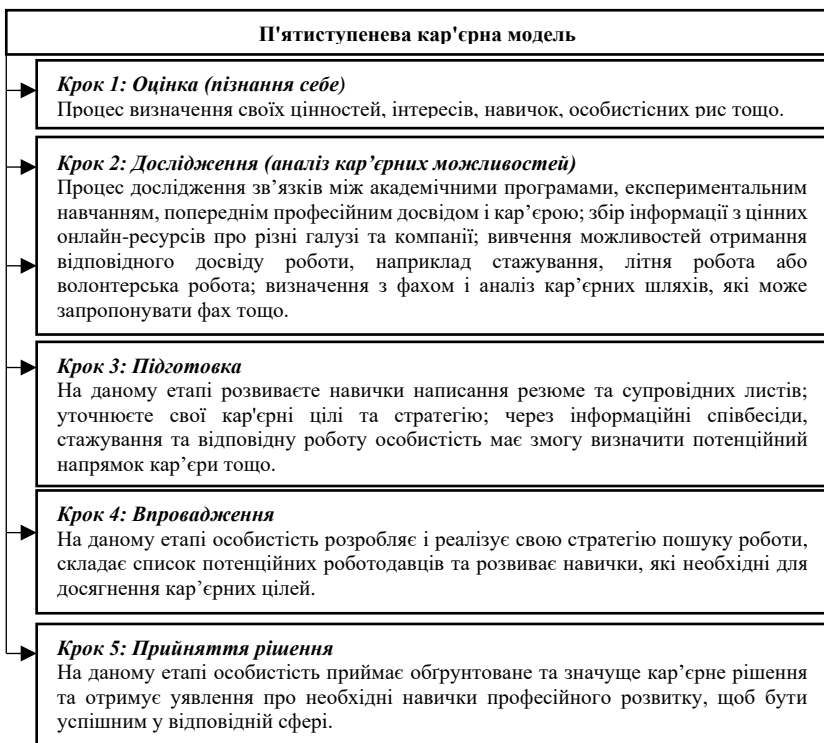


Рис. 4. П'ятиступенева кар'єрна модель

Примітки: сформовано автором на основі джерела²¹

У той час як традиційна професійна орієнтація була зосереджена на виборі професії та передбаченні професійного успіху в якийсь пізніший момент часу, Д. Сьюпером наголошував на необхідності розуміти та прогнозувати кар'єру. Він визначив кар'єру як послідовність професій, робіт і посад, які обіймають протягом життя люди, включаючи також діяльність до професійної та після професійної діяльності. Д. Сьюпером стверджував, що для професійної орієнтації потрібна модель кар'єри, яка враховує послідовність посад, які людина обіймає протягом свого трудового життя. Зацікавленість у розумінні кар'єри спонукала Сьюпером Д. розглянути моделі кар'єри людей, які відображають один аспект професійного розвитку – послідовність змін професійного рівня та сфери діяльності протягом певного періоду часу. Спираючись на

²¹ Simmons university. 5-Step Career Development Model. 2023. URL: <https://www.simmons.edu/your-simmons/student-support-resources/career-development/career-resources/5-step-career> (дата звернення: 16.04.2023).

роботи психологів розвитку та соціологів, які незалежно вивчали етапи життя та роботи, Д. Сьюпером та його колеги окреслили п'ять основних етапів розвитку кар'єри, кожна з яких характеризується трьома або чотирма відповідними завданнями розвитку (див. табл. 1).

Таблиця 1

Модель кар'єри людей за Д. Сьюпером

Етап 1	Опис 2
Етап зростання (приблизно від 4 до 13 років)	Перший етап життя, період, коли діти розвивають свої здібності, ставлення, інтереси, соціалізують свої потреби та формують загальне розуміння світу праці. Цей етап включає чотири основні завдання кар'єрного розвитку: занепокоєння про майбутнє, посилення особистого контролю над власним життям, переконання себе в досягненні успіхів у школі та набуття компетентних робочих звичок і ставлення.
Етап дослідження (14-24 роки)	Період, коли люди намагаються зрозуміти себе та знайти своє місце у світі праці. Завдяки заняттям, досвіду роботи та хобі вони намагаються визначити свої інтереси та здібності та з'ясувати, як вони поєднуються з різними професіями. Вони роблять попередній вибір професії і врешті-решт отримують професію. Цей етап передбачає виконання трьох завдань розвитку кар'єри. Перший, кристалізація кар'єрних переваг, полягає в розробці та плануванні попередньої професійної цілі. Наступне завдання, специфікація кар'єрних переваг, полягає в тому, щоб перетворити узагальнені переваги в конкретний вибір, тверду професійну мету. Третім професійним завданням є реалізація кар'єрних переваг шляхом проходження відповідної підготовки та закріплення посади за обраною професією.
Етап становлення (25-44 роки)	Період, коли особа, отримавши відповідну позицію в обраній сфері праці, прагне закріпити початкову позицію та шукає шанси на подальше просування. Цей етап передбачає виконання трьох розвиваючих завдань. Першим завданням є стабілізація або забезпечення одного місця в організації шляхом адаптації до вимог організації та задовільного виконання посадових обов'язків. Наступним завданням є зміцнення своєї позиції шляхом прояву позитивного ставлення до роботи та продуктивних звичок разом із побудовою сприятливих стосунків з колегами. Третє завдання – отримати просування на нові рівні відповідальності.

1	2
Етап утримання (45-65)	Період безперервного пристосування, який включає в себе завдання розвитку кар'єри, щоб триматися, не відставати та впроваджувати інновації. Люди прагнуть зберегти те, що вони досягли, і з цієї причини вони оновлюють свої компетенції та знаходять інноваційні способи виконання своєї роботи.
Етап свободи (старше 65 років)	Завершальний етап, період виходу з трудового колективу. На цій стадії індивіди стикаються із завданнями уповільнення розвитку, планування виходу на пенсію та життя на пенсії. Зі зниженням енергії та інтересу до професії люди поступово відходять від своєї професійної діяльності та зосереджуються на плануванні виходу на пенсію. Згодом вони переходять до пенсійного життя, стикаючись із проблемами організації нових моделей життя.

Примітки: сформовано автором на основі джерела²²

Теорія професійних типів Голланда Д.Л. зосереджується на типах особистості як головному факторі у виборі кар'єри та розвитку. Голланд Д.Л. розвинув свою теорію на основі ідеї про те, що вибір професії залежить від особистості та вважав, що задоволеність роботою людини пов'язана зі схожістю між її особистістю та робочим середовищем. Теорія Голланда Д.Л. містить шість типів особистості, які відображені в таблиці 2.

У результаті досліджень Голланд Д.Л. встановив, що люди диференційованих професійних типів неоднаково адаптуються до умов різного професійного середовища. Варто відзначити, що відповідність типу особистості до типу професійного середовища являється передумовою високих досягнень в діяльності і сатисфакції людини своєю працею. Таким чином, відповідність типів особистості типам професійного середовища являється передумовою високих виробничих показників і задоволеності людини своєю працею.

На офіційному інтернет-порталі Державної служби зайнятості України сформована платформа для профорієнтації та розвитку кар'єри, в якій знаходиться сервіс онлайн-тестування за рубриками «Профорієнтація», «Soft Skills», «Рекомендації» та розділами: Аналітичні здібності, Загальні розумові здібності, Здатність до логічного мислення, Здатність до командної роботи, Комунікативні та організаторські здібності, Орієнтація на результат чи процес

²² Super D. E., Savickas M. L., Super C. M. "The Life-span, Life-space Approach to Careers." pp. 121-178 in Career Choice and Development. 3d ed., edited by D. Brown, L. Brooks, and Associates. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1996. 544 p.

Стресостійкість та адаптивність, Схильність до підприємницької діяльності, Ваш емоційний інтелект EQ, Яка сфера діяльності Вам підходить?^{23, 24}. Проходження тестування допомагає людям встановити свої сильні та слабкі сторони, визначити напрямок своєї діяльності та вибрати майбутню професію, а також протегує особистість зорієнтуватися у виборі професій або сфері пошуку роботи. Тестування також протегує розумінню наявності чи відсутності хисту до забезпечення підприємницької діяльності та можливості відкриття власної справи, а також розумінню справжніх підстав для фахової самореалізації.

Таблиця 2

Теорія професійних типів особистості за Д.Л. Голландом

Тип особистості	Опис
1	2
Реалістичний	Люди цього типу, яких також називають «виконавцями», вирішують проблеми, вживаючи дій, а не обговорюючи їх. Реалістичних типів цікавить робота, що вимагає вміння і сили. Теслі, кухарі та персональні тренери – усі вони відповідають реалістичному типу особистості.
Інтелектуальний	Люди цього типу, яких також називають «мислителями», люблять працювати з інформацією, вони люблять працювати самі, а не з групою. Професії: геолог, ботанік, хімік, вчений, редактор, фізик тощо.
Артистичний	Люди цього типу, яких також називають «творцями», є креативними, винахідливими та, як правило, більш емоційними, ніж інші типи. Артистичні типи незалежні, але їм подобається працювати з іншими людьми. Графічні дизайнери, письменники та музиканти підходять до даного типу особистості.
Соціальний	Люди цього типу, яких також називають «помічниками», люблять навчати або допомагати іншим, тобто соціальні типи цінують співпрацю з іншими. Вчителі, консультанти та спеціалісти з людських ресурсів усі відповідають соціальному типу особистості.
Підприємницький	Люди цього типу також називаються «переконувачами», їм подобається працювати з людьми та інформацією. Підприємці, біржові брокери та продавці – усі підходять до даного типу особистості.

²³ Державна служба зайнятості України. 2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 16.04.2023).

²⁴ Платформа з профорієнтації та розвитку кар’єри. Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. 2023. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 16.04.2023).

1	2
Конвенційний	Люди цього типу, яких також називають «організаторами», люблять правила та норми. Як підприємливі люди, вони цінують статус і гроші. Однак вони не люблять незрозумілу або неструктуровану роботу. Операційні директори, особисті фінансові планувальники та економісти належать до даного типу особистості.

Примітки: сформовано автором на основі джерела^{25,26}

У зв'язку з цим, в українських навчальних закладах виникає потреба в появі посади кар'єрних радників, які могли б допомогти здобувачам освіти з вибором професії та розвитком їхньої майбутньої кар'єри^{27,28}. Для асекурації успішної професійної діяльності у майбутньому досить важливим являється забезпечення процесу ранньої професіоналізації молоді для встановлення напряму подальшої професійної діяльності. Також важливим фактором для професійного розвитку особистості є набуття фінансово-підприємницької компетентності та професійної майстерності.

Кар'єрний радник може здійснювати свою діяльність в багатьох сферах, включаючи освітню сферу (наприклад, співпраця зі здобувачами освіти, які знаходяться в процесі вибору професії), державну службу, комерційний сектор та неприбутковий сектор (наприклад, співпраця зі зрілими людьми, які переходять до нової професійної діяльності або розглядають можливості власного кар'єрного розвитку). На рисунку 5 відображено основні характерні ознаки діяльності кар'єрного радника за сучасних кондицій.

Отже, робота кар'єрних радників полягає в тому, щоб оцінити особливості та інтереси особи за допомогою тестів, співбесід чи інших спеціальних інструментів; підібрати відповідну кар'єру чи роботу, яка була б більш підходящою для певної особи; донесення кар'єрної пропозиції до індивіда тощо²⁹.

²⁵ Holland J. L. The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company. 1966. 132 p.

²⁶ Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992. 211 p.

²⁷ Сучасні моделі педагогічної професії в системі післядипломної освіти для сталого розвитку / упоряд. Толочко С.В.: навч.-метод. посібник / Навчально-науковий інститут неперервної освіти НПУ імені М.П. Драгоманова. Київ; Ніжин, 2019. 312 с.

²⁸ Толочко С.В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2019. 574 с.

²⁹ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

Характеристика діяльності кар'єрного радника	
▶	<i>Мета</i> – надати клієнтам достовірну, просту й легко усвідомлювану інформацію про типи професійної діяльності, класи професій, групи за умовами праці тощо, а також допомогти клієнту встановити власні цілі, здібності та інтереси, дослідити можливості вибору професії та розвитку кар'єри і надати відповідну підтримку в процесі досягнення цих цілей.
▶	<i>Головна задача кар'єрного радника полягає:</i> у формуванні індивідуального плану кар'єрного розвитку для кожного клієнта, який повинен відображати їхні інтереси, здібності та мету, а також враховувати наявні можливості на ринку праці.
▶	<p><i>Основні завдання кар'єрного радника полягають:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> у відборі та вивченні інформації про диференційовані професії, їх вимоги, перспективи та тенденції ринку праці; у визначенні індивідуальних здібностей, професійних цілей, інтересів та потреб клієнтів; у складанні резюме, підготовці до співбесіди, пошуку роботи, вибору професії, планування кар'єри, перекваліфікації, підвищення кваліфікації та розвитку лідерських навичок у клієнта тощо; у допомозі клієнтам зрозуміти їхні інтереси, таланти, цінності та пріоритети, щоб допомогти їм знайти роботу, яка відповідає їхнім потребам і прагненням; у наданні порад з питань управління кар'єрою, розвитку навичок міжособистісних взаємин і ефективного спілкування на роботі; у зборі та аналізу інформації про ринок праці, тенденції у розвитку диференційованих галузей та професій, а також полягає у забезпеченні оновлення бази даних про вакансії та можливості професійного зростання; у наданні інформації про різні професії, включаючи їхні вимоги до освіти, навичок, досвіду та можливості розвитку кар'єри; у наданні консультацій щодо переходу на нову роботу або зміни кар'єрного напрямку; у підтримці клієнтів у процесі розвитку кар'єри, включаючи забезпечення доступу до освіти, навчання та інших можливостей; у ознайомленні клієнтів із сучасними та майбутніми актуальними професіями відповідно до галузей наукового знання; у інформуванні про популярні серед українців професії, престиж, кар'єрні можливості зростання та нові горизонти самореалізації; у наданні інформації про регіональні, національні та світові ринки праці, конкуренцію між ними, вимоги роботодавців до працівників різних рівнів і кваліфікацій.
▶	<p>Діяльність кар'єрного радника включає наступні етапи:</p> <ol style="list-style-type: none"> Оцінка здібностей та інтересів клієнта, а також його особистих характеристик. Надання інформації про професії та вакансії, включаючи їх опис, вимоги та умови. Розробка плану кар'єрного розвитку, який містить рекомендації щодо навчання, професійного розвитку та пошуку роботи. Надання порад щодо написання резюме, проведення співбесід та підготовки до них. Підтримка клієнта під час процесу пошуку роботи та просування по кар'єрному шляху. Взаємодія з роботодавцями, щоб асекурувати клієнтам доступ до вакансій та можливостей розвитку кар'єри.

Рис. 5. Характеристика діяльності кар'єрного радника

Примітки: сформовано автором на основі джерела^{30,31}

³⁰ Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. Педагогічні науки: теорія та практика, 2020, (1), 213-220.

³¹ Stoliaruk Kh. S. Career Consulting: Formation and Development in Ukraine. Бизнес інформ. 2020. № 2(505). pp. 428-436. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-2-428-436 (дата звернення: 16.04.2023).

Оскільки кар'єра передбачає динамічний процес у часі як на індивідуальному, суб'єктивному рівні, так і на організаційному, об'єктивному, то консультування з питань кар'єри визначається як психологічне втручання, яке спрямоване на вирішення конкретної кар'єрної проблеми, такої як нерішучість, тривога або академічна незадоволеність у певний момент³².

Програма профорієнтаційного консультування відповідає потребам самопізнання та самомотивації особистості у процесі розуміння та усвідомлення важливості власного потенціалу в спробах побудови стосунків з іншими та реалізації успішної професійної кар'єри. Сформована модель консультування базується на меті підтримки особистості у процесі прийняття рішень стосовно професійної кар'єри, для того, щоб запобігти феномену нерішучості, співвідносячись з гіпотезою, згідно з якою ми припускаємо, що застосування квадримірної моделі консультування, яка заснована на ідентифікації проблеми, аналізі індивідуального профілю, аналізі соціально-економічного середовища та проєкції плану кар'єри (часовий вимір), визначає найкраще кар'єрне рішення, прийняте особистістю у певний момент в житті (див. рис. 6).

Запропонована модель консультування має наступні етапи:

1. Виявлення профорієнтаційних проблем, з якими стикається особистість, де на даному етапі кар'єрний радник застосовує наступний інструмент – індивідуальну профорієнтаційну бесіду.

2. Самопізнання – саморозуміння та мотивація, де на даному етапі кар'єрний радник застосовує наступні робочі інструменти: «Анкета про аспекти, що стосуються власної персони (Опитувальник Я-концепції);» «Карта серця»; «Дерево особистих досягнень»; «Історія дитинства»; «Історія моїх ролей (проєктивна вправа);» «Індикатор типу Майерса-Бріггса» особистісний інвентар; Кар'єрний тест, який вимірює близькість особистості до певних сфер діяльності.

3. Знання про можливості: розуміння ринку праці та можливостей, які пропонує чинне законодавство. На цьому етапі кар'єрний радник представляє персональні інструменти та методи просування (лист про наміри, резюме, мотиваційний лист, візитка, особисте портфоліо).

4. Планування та реалізація комплексу дій для переходу особистості на наступний етап. На цьому етапі структурується «Особиста матриця», яка приводить до реалістичного та добре задокументованого рішення. Розроблений план дій особистістю для своєї кар'єри являє собою спосіб оцінки його ефективності та результативності.

³² Zunker V. G. Career Counseling. A Holistic Approach. CA Unated States: Cengage Learning, Inc. 2016. 512 p.

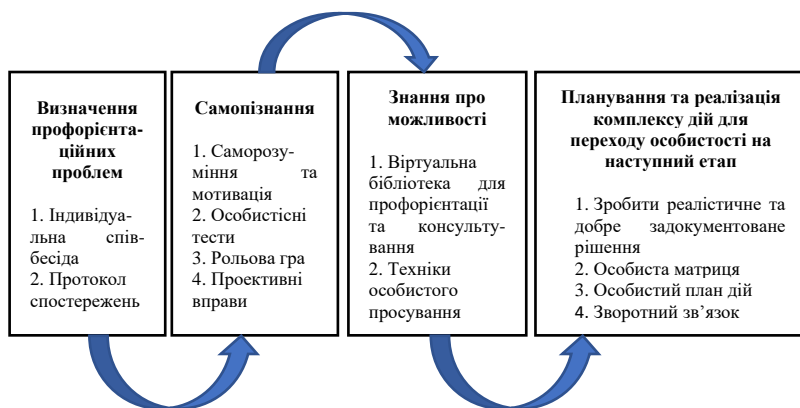


Рис. 6. Модель консультування

Примітки: сформовано автором на основі джерела³³

Отже, модель консультування базується на конструктивістському підході стосовно консультування з питань кар'єри та має як елемент новизни порівняно з попередніми дослідженнями динамічну перспективу в акті консультування, що дозволяє переглядати кожен етап у запропонованій чотиривимірній моделі. Модель базується на чотирьох детермінантах для прийняття рішень про кар'єру: ідентифікація проблеми, аналіз індивідуального профілю, аналіз соціально-економічного середовища та прогнозування плану кар'єри (часовий вимір, який надає динаміку програмі консультування)³⁴.

Оскільки комп'ютерні технології досить інтенсивно розповсюдились по всьому світу та стали використовуватися у великих масштабах, то кар'єрні радники запропонували та знайшли спосіб запровадити нові технологічні інструменти для надання кар'єрних консультацій, які забезпечені відповідними технологічними інструментами та цифровими пристроями для їхньої реалізації³⁵.

Діяльність кар'єрного радника базується на застосуванні соціологічних та психолого-педагогічних технологій. Соціологічні технології діяльності кар'єрного радника включають в себе аналіз ринку праці (визначати популярність професій, їх рейтинг, попит та

³³ Popescu S. A counselling model of career guidance for youth. *Journal of Educational Sciences*, 2021, 43, pp. 63-84. DOI: 10.35923/JES.2021.1.05 (дата звернення: 16.04.2023).

³⁴ Popescu S. A counselling model of career guidance for youth. *Journal of Educational Sciences*, 2021, 43, pp. 63-84. DOI: 10.35923/JES.2021.1.05 (дата звернення: 16.04.2023).

³⁵ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

пропозицію на ринку тощо), аналіз даних про ситуацію на ринку праці, професійні потреби та вимоги роботодавців, тенденції розвитку галузей та професій, а також дослідження соціальних та економічних факторів, які впливають на кар'єру та трудову діяльність людей. За допомогою соціологічних досліджень можна вивчати професійні орієнтації молоді та їхні кар'єрні плани, де на основі цих даних кар'єрний радник має змогу допомогти клієнту зрозуміти, які можливості його очікують на ринку праці та які професії будуть найбільш затребуваними в майбутньому. Також, кар'єрні радники застосовують соціологічні дані для встановлення потреб та інтересів клієнтів та визначення можливостей для їхнього розвитку та успішного кар'єрного зростання³⁶.

Психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника скеровані на підтримку розвитку особистості та допомогу у здобутті успіху в професійній діяльності. Психолого-педагогічні технології, у свою чергу, включають в себе діагностику інтересів, здібностей, цінностей, мотивації та психологічних характеристик клієнта, а також розробку індивідуальної стратегії розвитку кар'єри клієнта, тому кар'єрний радник може застосовувати психолого-педагогічні технології для надання допомоги клієнту у зростанні професійно та особистісно, покращенні навичок комунікації, розвитку лідерських якостей та розв'язанні конфліктів на робочому місці.

Психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника включають диференційовані методи та прийоми роботи з молоддю, зокрема, профорієнтаційні заняття, індивідуальні консультації, тренінги, семінари тощо. Однією з найбільш результативних педагогічних технологій являється методика кар'єрного планування, яка допомагає молоді визначитись з професією та розробити особистий план розвитку власної кар'єри та реалізувати його. До психолого-педагогічних технологій також можна віднести роботу з молоддю в групах, де вони можуть обмінюватись досвідом, ділитись ідеями та планами, тому дані групи можуть бути корисними для встановлення та формування професійних цілей, пошуку роботи, підготовки до співбесіди та розвитку професійних навичок.

Кар'єрні радники також реалізують психологічну підтримку своїх клієнтів у процесі вибору професії та кар'єрного розвитку і здійснюють роботу з мотивації та розвитку особистості клієнта, допомагаючи їм знайти власні сильні сторони та інтереси, та протегуючи їхньому розвитку. У зв'язку з цим кар'єрні радники застосовують знання з психології та педагогіки для допомоги клієнтам у формуванні позитивного самовизначення, встановленні кар'єрних цілей, розвитку

³⁶ Лихоліт Н.В. Сучасні технології діяльності кар'єрних радників. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Корекційна педагогіка та спеціальна психологія, 2021, 29, 160-168.

компетенцій та навичок, що допоможуть їм досягти успіху у вибраній сфері професійної діяльності.

Таким чином, соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника надають змогу допомогти людям сконцентруватися для розвитку власного кар'єрного життя і знайти своє місце на ринку праці та досягти успіху в професійній діяльності³⁷.

Практичне використання психолого-педагогічних технологій у контексті практичної роботи кар'єрних радників полягає в наданні допомоги людині та групі людей, де дані технології зосереджуються на повсякденному житті особистості, аналізують її життєві ситуації та формують такі зміни соціального середовища, які сприяють оптимізації розвитку особистості в соціумі та мінімізують невідповідність між індивідом і суспільством.

Яскравим прикладом практичного застосування психолого-педагогічних технологій є їх застосування у взаємодії з сучасними інформаційно-комп'ютерними технологіями (ІКТ) під час пандемії коронавірусу та воєнного стану. Маються на увазі спеціальні заходи, які проводяться соціальними службами, соціальні відеоролики, які транслюються на телебаченні, у мережах тощо й мають на меті регулювання суспільною думкою та суспільними настроями, забезпечення процесу навчання та отримання спеціальних знань, які повинні мати широкі прошарки населення для збереження свого життя та життя рідних³⁸.

Саме тому психолого-педагогічні технології використовуються під час здійснення просвітницької, інформаційної функції органами, що займаються практичною соціальною роботою. Отже, соціологія, як і соціальна психологія та соціальна педагогіка являється основою для розуміння логіки реалізації практичної соціальної роботи кар'єрним радником. Застосування соціологічних та психолого-педагогічних технологій у практичній соціальній роботі кар'єрного радника підвищує ефективність та результативність останньої, сприяє більш таргетованому, влучному впливові та швидшому досягненні цілей³⁹.

З-за сучасних кондицій соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника включають: соціологічні методи дослідження, психологічні тестування, індивідуальне консультування, групове консультування, організація тренінгів та семінарів, використання диференційованих інформаційних технологій, розробка кар'єрних програм тощо (див. рис. 7).

³⁷ Лисенко В. Сучасні технології кар'єрного консультування: психолого-педагогічний аспект. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Психологічні науки, 2020, (38), 85-90.

³⁸ Burrough X., Walgren J. Art as Social Practice: Technologies for Change. London: Routledge, 2022. 370 p.

³⁹ Hess A. K., Samuel R., Burger P. Informing a social practice theory framework with social-psychological factors for analyzing routinized energy consumption: A multivariate analysis of three practices. Energy research & social science, 2018, Vol. 46, 183-193.

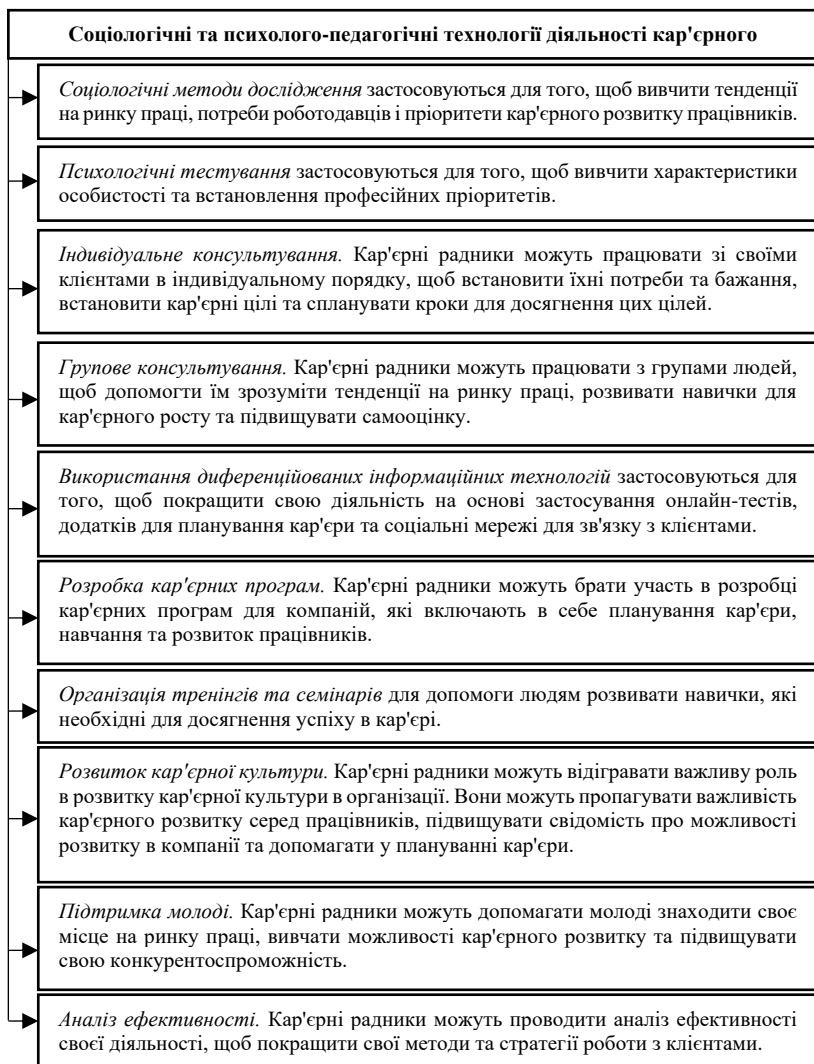


Рис. 7. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника

Примітки: сформовано автором на основі джерела⁴⁰

⁴⁰ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

Онлайн-консультування з питань кар'єри використовується протягом останніх трьох десятиліть і, звичайно, є одним із найбільш оперативних способів отримати вигоду від технологій, щоб розширити можливості практики професійної орієнтації. Онлайн-консультування з питань кар'єри надає змогу охопити більше клієнтів і подолати географічні обмеження, де стосунки між кар'єрним радником і клієнтом є центральними для процесу професійної орієнтації⁴¹.

В таблиці 3. відображено основні опитувальники, які використовуються для кар'єрних досліджень в Україні та закордоном.

Таблиця 3

Методи кар'єрних досліджень

Методи кар'єрних досліджень	Опис
1	2
Career Development Inventory – «Опитувальник кар'єрного розвитку»	Призначений для діагностики готовності здійснювати академічний та професійний вибір.
Career Strategies Inventory – «Анкета кар'єрних стратегій».	Використовується для оцінювання того, як особа встановлює ділові контакти та використовує творчі можливості (у тому числі лідерські якості), які активні дії чинить для одержання підвищення, чи шукає настанов стосовно власних кар'єрних намірів тощо.
Career Maturity Inventory – «Опитувальник кар'єрної готовності»	Опитувальник призначений для оцінки професійного вибору та кар'єрної готовності.
Career Decision Scale – «Шкала кар'єрного рішення».	Вимірює пов'язану з кар'єрою нерішучість, невпевненість.
Career Satisfaction Scale – «Шкала кар'єрної задоволеності»	Оцінює суб'єктивну міру досягнутого особою успіху в кар'єрі.
Career Beliefs Inventory – «Опитувальник кар'єрних переконань»	Опитувальник призначений для виявлення особистісних ставлень відносно кар'єри, а також допомагає консультанту визначити упередження, що блокують кар'єрний розвиток клієнта.
Career Transition Inventory – «Анкета оцінки кар'єрних змін»	Анкета призначена для діагностики сприйняття особою власних психологічних ресурсів на перехідних кар'єрних етапах.

⁴¹ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

Продовження табл. 3

1	2
Career Thoughts Inventory – «Опитувальник кар'єрних поглядів»	Оцінює хвилювання, тривогу та екстернальний конфлікт.
Career Factors Inventory – «Анкета аспектів кар'єри»	Оцінює кар'єрні потреби й можливі бар'єри, що ускладнюють прийняття рішення.
Demographic and Career Planning Questionnaire – «Демографічний опитувальник кар'єрного планування».	Оцінює академічні та кар'єрні прагнення особи.
Coping with Career Barriers – «Психодіагностична шкала подолання кар'єрних бар'єрів»	Оцінює ефективність додання бар'єрів на шляху досягнення академічних та кар'єрних цілей.
Career Futures Inventory – «Опитувальник кар'єрного майбутнього»	Оцінює ставлення особи до власного кар'єрного планування.
Protean Career Attitudes Scale – «Шкала установок кар'єрної поліваріативності»	Вимірює кар'єрні схильності і цінності особистості.
Emotional and Personality-related Career Decision-making Difficulties – «Опитувальник емоційних та особистісних труднощів прийняття кар'єрного рішення»	Методика оцінює рівень тривоги, песимістичні погляди щодо власної кар'єри тощо.
Career Decision-Making Profiles – «Профіль прийняття кар'єрних рішень»	Вимірює 12 аспектів, які впливають на процес прийняття кар'єрного рішення.
Career Clusters Interest Survey – «Кластерний опитувальник кар'єрних інтересів»	Оцінює 16 груп інтересів, визначених Міністерством освіти США і Підрозділом з управління професійної освіти й освіти дорослих США.
Student Career Construction Inventory – «Академічний опитувальник побудови кар'єри»	Вимірює п'ять аспектів-задач кар'єрного розвитку, які кожен здобувач освіти має здійснити протягом навчання: кристалізація самооцінки, розвідка професій і занять, прийняття кар'єрних рішень, здобуття навичок та компетенцій, перехід від навчання до роботи.
Career Adapt-Abilities Scale – «Шкала кар'єрних адаптаційних здібностей»	Вимірює кар'єрну адаптивність особистості.
My Career Story – «Моя кар'єрна історія».	Застосовується для отримання історії життєвої кар'єри.
Career Locus of Control – «Кар'єрний локус контролю»	Визначає інтернальність та екстернальність по відношенню до власної кар'єри.

1	2
Career Adaptability Inventory – «Анкета кар'єрної адаптивності»	Вимірює кар'єрні адаптаційні ресурси: впевненість, цікавість, контроль, занепокоєння, кооперація.
Career Engagement Scale – «Шкала кар'єрної активності»	Визначає ступінь активності особи відносно своєї кар'єри.
Career Goal Discrepancies Scale – «Шкала розбіжностей кар'єрних цілей»	Методика призначена для діагностики неспівпадіння між «Я-майбутнім» та «Я-теперішнім», майбутніми цілями, з одного боку, та ситуацією індивіда в теперішньому – з іншого.
Career Calling Scale – «Шкала кар'єрного покликання»	Методика оцінює активність особи, спрямованість кар'єрного покликання на інших та на себе.
Career Decision-Making Outcome Expectancies Scale – «Шкала очікувань результатів кар'єрних рішень»	Оцінює академічні та кар'єрні очікування студентів коледжу.
Career Choice Clarity Scale – «Шкала ясності кар'єрного вибору»	Шкала застосовується для визначення суб'єктивної впевненості відносно свого майбутнього кар'єрного вибору.
Strategies for Coping with Career Indecision – «Опитувальник копінг-стратегій кар'єрної невизначеності»	Опитувальник дозволяє оцінити стратегії продуктивні, непродуктивні, а також стратегії пошуку підтримки.
Career Orientation Scale – «Опитувальник кар'єрних орієнтацій»	Визначає п'ять кар'єрних якорів: підприємництво, безпека, інтеграція стилів життя, менеджмент, професійна компетентність.

Примітки: сформовано автором на основі джерела⁴²

Онлайн-консультування з питань кар'єри може функціонувати як надійний інструмент і надавати ефективну інформацію як для кар'єрних радників, так і для тих, хто потребує консультаційних послуг. Існує багато досліджень, які в цілому вказують на цінність і важливість онлайн-консультування, а також на роль Інтернету в підтримці розвитку кар'єри. У багатьох дослідженнях, проведених до цього часу, розглядалася роль інформаційних технологій у консультаційних послугах, але лише кілька досліджень досліджували особливості та атрибути користувачів у успішному використанні послуг цих інструментів. Насправді використання інформаційних технологій

⁴² Shatilova O. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології, 2018, № 4, 227-238. DOI: 10.6084/m9.figshare.16563531.v1 (дата звернення: 16.04.2023).

полегшує доступ до надання послуг і створює середовище, в якому люди взаємодіють один з одним, обмінюються необхідною інформацією про кар'єру та обговорюють дане питання у відповідній атмосфері⁴³.

В останній період часу було представлено кілька цифрових додатків і комп'ютерних програм, які були розроблені як державними установами, так і приватними компаніями, які призначені для використання в процесах професійної орієнтації, головним чином для здобувачів освіти або осіб, які збираються зробити вибір, щоб розпочати власну професійну діяльність. Більша частина додатків структурована для надання інформації та вказівок користувачеві, а також містять тести здібностей та інструменти для оцінки відповідного вибору кар'єри, де деякі з цих додатків дозволяють користувачеві зв'язатися з кар'єрним радником наприкінці процесу.

Хоча теоретично додатки для комп'ютерів і смартфонів дають розробникам додатків можливість творчо структурувати інструмент у дуже широкому діапазоні можливостей, у сфері професійної орієнтації технологічні інструменти рідко розроблялися для явного виявлення сенсу. У магазинах додатків і в Інтернеті зараз доступні додатки та онлайн-програми, які скеровані на те, щоб допомогти людям працювати над собою, творчим мисленням та потенціалом.

Соціальні медіа використовувалися для реалізації заходів з професійної орієнтації. Сьогоднішні зміни зробили соціальні мережі одним із можливих способів пошуку роботи, де наявність добре підготовленого профілю LinkedIn, наприклад, вважається сьогодні необхідною умовою для ефективного пошуку роботи, і докази свідчать про те, що часто у своїй практиці рекрутери та фахівці з персоналу шукають профілі кандидатів у соціальних мережах. Оскільки сприяння віртуальній ідентичності може бути способом зміцнення особистої ідентичності, те саме може статися з професійною віртуальною ідентичністю. Допомога людям представити себе професійно іншим в онлайн-спільноті може бути одним із головних завдань кар'єрних радників у перспективі.

Таким чином, у сучасних умовах кар'єрні радники все частіше застосовують соціальні мережі та інші онлайн-ресурси для забезпечення доступу до інформації про ринок праці та кар'єрні можливості, а також можуть застосовувати веб-сайти та інші електронні ресурси для надання консультацій та підтримки клієнтів у віртуальному середовищі. Однак, зростаюча чисельність інформації та технологічних можливостей можуть призвести до перевантаження та складнощів у виборі найбільш результативних технологій та стратегій діяльності кар'єрного радника.

⁴³ Pordelan N., Hosseinian S. Online career counseling success: the role of hardiness and psychological capital. *Int J Educ Vocat Guid.*, 2021, 21(3): 531-549. DOI: 10.1007/s10775-020-09452-1 (дата звернення: 16.04.2023).

Тому важливо, щоб кар'єрні радники були здатні адаптуватись до змін в сучасних інформаційних технологіях та інформаційному середовищі, та постійно удосконалювали власні навички та знання з даної сфери⁴⁴.

Оскільки в Україні наразі відсутній офіційний стандарт якості діяльності фахівців зазначеної сфери, тому що багато в чому цей функціонал для нас новий, або довгими роками виконувався на не достатньому рівні. Крім того, Служба зайнятості відносно нещодавно розпочала підготовку кар'єрних радників, проте враховуючи потребу в таких спеціалістах у корпоративному середовищі та у приватному секторі, важливою є розробка документа – офіційного стандарту якості діяльності кар'єрного радника⁴⁵.

Отже, з-за сучасних кондицій кар'єрне планування стає все більш важливішою складовою успішного життя, де кар'єрні радники виконують важливу роль в житті людей, які допомагаючи їм розуміти свої власні професійні потреби та цілі й надають підтримку та поради для здобуття успіху.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що в сучасних умовах дослідження соціологічних та психолого-педагогічних технологій діяльності кар'єрного радника набуває все більшої актуальності. Проведений аналіз проблеми діяльності кар'єрного радника, який є фахівцем у галузі професійної орієнтації, самовизначення особистості, побудови успішної професійної кар'єри та формування кар'єрної компетентності, показав її актуальність та важливість. В умовах реформування сучасної освіти активно почали впроваджувати підготовку/перепідготовку кар'єрних радників, які зможуть кваліфіковано формувати готовність молоді до здобуття першої робітничої професії. Аналіз моделей кар'єри підтвердив думку про те, що життєвий цикл накладає на людей різні професійні завдання в різні періоди їхнього життя.

Практичне значення проведеного дослідження полягає в тому, що висновки та рекомендації, розроблені автором та запропоновані в статті, можуть бути використані для забезпечення формування успішної професійної кар'єри та формування кар'єрної компетентності особистості за допомогою використання соціологічних та психолого-педагогічних технологій кар'єрним радником. Подальші дослідження можуть бути скеровані на дослідження та вивчення зарубіжного досвіду

⁴⁴ Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

⁴⁵ Stoliaruk Kh. S. Career Consulting: Formation and Development in Ukraine. Бизнес інформ. 2020. № 2(505). pp. 428-436. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-2-428-436 (дата звернення: 16.04.2023).

підготовки кар'єрних радників для їх ефективної діяльності в Україні, що дасть змогу забезпечити результативну підготовку молоді та дорослих до відповідної професійної діяльності, яка найбільше їм підходить.

АНОТАЦІЯ

У публікації досліджуються соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах. Встановлено, що під кар'єрним радником розуміють фахівця, який надає допомогу особистості зорієнтуватися в професійному житті та досягти успіху в кар'єрі стосовно прийняття рішень, які взаємопов'язані з плануванням кар'єри, вибору професії та роботи і забезпечення можливостей для навчання впродовж життя. Визначено, що основною метою кар'єрного консультування полягає в тому, щоб досягти внутрішніх мотивацій клієнта – не завжди дуже усвідомлених або явних. З'ясовано, що кар'єрні радники застосовують комплексну 5-ступеневу модель розвитку кар'єри, яка надає особистості і кар'єрному раднику основу для самооцінки, вивчення кар'єрних шляхів і налаштовує особистість на успіх як в академічних, так і в навчальних можливостях, щоб зрештою розвинути навички управління кар'єрою протягом усього життя. Визначено, що кар'єрний радник може здійснювати свою діяльність в багатьох сферах, включаючи освітню сферу, державну службу, комерційний сектор та неприбутковий сектор. робота кар'єрних радників полягає в тому, щоб оцінити особливості та інтереси особи за допомогою тестів, співбесід чи інших спеціальних інструментів; підібрати відповідну кар'єру чи роботу, яка була б більш підходящою для певної особи; донесення кар'єрної пропозиції до індивіда тощо. Встановлено, що соціологічні технології діяльності кар'єрного радника включають в себе аналіз ринку праці, аналіз даних про ситуацію на ринку праці, професійні потреби та вимоги роботодавців, тенденції розвитку галузей та професій, а також дослідження соціальних та економічних факторів, які впливають на кар'єру та трудову діяльність людей. З'ясовано, що психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника скеровані на підтримку розвитку особистості та допомогу у здобутті успіху в професійній діяльності. Визначено, що психолого-педагогічні технології включають в себе діагностику інтересів, здібностей, цінностей, мотивації та психологічних характеристик клієнта, а також розробку індивідуальної стратегії розвитку кар'єри клієнта.

Література

1. Parsons F. Choosing a vocation. Houghton Mifflin, Boston, New York, MA. 1909. 165 p.

2. Holland J. L. *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company. 1966. 132 p.

3. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992. 211 p.

4. Fusco L., Parola A., Sica L. Designing meaningful career tools: A proposal for an optimal use of technology in career guidance. 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/346098045> (дата звернення: 16.04.2023).

5. Kaplan D.M., Tarvydas V.M., Gladding S.T. 20/20: A vision for the future of counseling: The new consensus definition of counseling. *Journal of Counseling & Development*, 2014, 92(3): 366–372. DOI: 10.1002/j.1556-6676.2014.00164.x (дата звернення: 16.04.2023).

6. Zunker V. *Career counseling: A holistic approach*. Brooks/Cole Cengage Learning, Nelson Education. 2011. 478 p.

7. Ulas O., Yildirim I. Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2019, 19(1): 85–109. DOI: 10.1007/s10775-018-9370-9 (дата звернення: 16.04.2023).

8. Gati I., Levin N., Landman-Tal S. Decision-making models and career guidance. In *International handbook of career guidance*. Springer, 2019, pp. 115–145.

9. Savickas M. L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 2012, 90(1): 13–19. DOI: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x (дата звернення: 16.04.2023).

10. Maree J. G. Life themes and narratives. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*. American Psychological Association, 2015, Vol. 2, pp. 225–239. DOI: 10.1037/14439-005 (дата звернення: 16.04.2023).

11. Hou C., Wu Y., Liu Z. Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2019, 47(5): 1–13. DOI: 10.2224/sbp.8157 (дата звернення: 16.04.2023).

12. Pordelan N., Hosseinian S. Online career counseling success: the role of hardiness and psychological capital. *Int J Educ Vocat Guid.*, 2021, 21(3): 531-549. DOI: 10.1007/s10775-020-09452-1 (дата звернення: 16.04.2023).

13. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 16.04.2023).

14. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова

Кабінету Міністрів України від від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 16.04.2023).

15. Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. Педагогічні науки: теорія та практика, 2020, (1), 213-220.

16. Самойленко О., Копетчук В. Кар'єрний радник як новація у побудові професійної перспективи особистості. Нові технології навчання, 2020, № 94, С. 276-281.

17. Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього» : наук.-практ. реком. / Л.М. Капченко та ін. Київ : ПІК ДСЗУ, 2017. 35 с.

18. Ana Medina Mesquita. Career counseling. 2023. URL: <https://www.anamedinamesquita.com/en/career-counseling/> (дата звернення: 16.04.2023).

19. Chemeketa Community College. Chemeketa's Career Development Model. 2023. URL: <https://www.chemeketa.edu/students/student-services/counseling-services/career-development-model/> (дата звернення: 16.04.2023).

20. Simmons university. 5-Step Career Development Model. 2023. URL: <https://www.simmons.edu/your-simmons/student-support-resources/career-development/career-resources/5-step-career> (дата звернення: 16.04.2023).

21. Super D. E., Savickas M. L., Super C. M. "The Life-span, Life-space Approach to Careers." pp. 121-178 in Career Choice and Development. 3d ed., edited by D. Brown, L. Brooks, and Associates. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1996. 544 p.

22. Державна служба зайнятості України. 2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 16.04.2023).

23. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. 2023. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 16.04.2023).

24. Сучасні моделі педагогічної професії в системі післядипломної освіти для сталого розвитку / упоряд. Толочко С.В.: навч.-метод. посібник / Навчально-науковий інститут неперервної освіти НПУ імені М.П. Драгоманова. Київ; Ніжин, 2019. 312 с.

25. Толочко С.В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2019. 574 с.

26. Stoliaruk Kh. S. Career Consulting: Formation and Development in Ukraine. Бизнес информ. 2020. № 2(505). pp. 428-436. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-2-428-436 (дата звернення: 16.04.2023).

27. Zunker V. G. Career Counseling. A Holistic Approach. CA Unated States: Cengage Learning, Inc. 2016. 512 p.

28. Popescu S. A counselling model of career guidance for youth. *Journal of Educational Sciences*, 2021, 43, pp. 63-84. DOI: 10.35923/JES.2021.1.05 (дата звернення: 16.04.2023).

29. Лихоліт Н.В. Сучасні технології діяльності кар'єрних радників. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Корекційна педагогіка та спеціальна психологія*, 2021, 29, 160-168.

30. Лисенко В. Сучасні технології кар'єрного консультування: психолого-педагогічний аспект. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Психологічні науки*, 2020, (38), 85-90.

31. Burrough X., Walgren J. *Art as Social Practice: Technologies for Change*. London: Routledge, 2022. 370 p.

32. Hess A. K., Samuel R., Burger P. Informing a social practice theory framework with social-psychological factors for analyzing routinized energy consumption: A multivariate analysis of three practices. *Energy research & social science*, 2018, Vol. 46, 183–193.

33. Shatilova O. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології*, 2018, № 4, 227-238. DOI: 10.6084/m9.figshare.16563531.v1 (дата звернення: 16.04.2023).

Information about the author:

Kuzmin Viktor Volodymyrovych,

Candidate of Sociological Sciences,

Associate Professor at the Department of Psychology,

Academic Secretary of the Academic Council

Zaporizhia Polytechnic National University

62, Zhukovsky str., Zaporizhzhia, 69063, Ukraine