

Бахмутова Л. М.
доктор філософії у галузі психології,
провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
larysa.bakhmytova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5119-236X>

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТАНТА

Анотація. У статті розглядаються та аналізуються актуальні психолого-педагогічні компетенції кар'єрних консультантів у відповідь на сучасні умови, вимоги та тенденції трансформації ринку праці. Визначено специфічні особливості їхньої професійної діяльності, а також напрямки подальшого професійного розвитку та зростання.

Ключові слова: кар'єрне консультування, працевлаштування, професійне самовизначення, профорієнтація, розвиток кар'єри.

Bakhmutova L. M.
PhD in Psychology,
Leading researcher of the laboratory of age psychophysiology
G. S. Kostyuk Institute of Psychology
of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine
larysa.bakhmytova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5119-236X>

PSYCHO-PEDAGOGICAL COMPETENCIES OF A CAREER COUNSELOR

Abstract. The paper examines and analyzes the relevant psychological and pedagogical competencies of career counselors in response to contemporary conditions, requirements, and trends in labor market transformation. The specific features of their professional activities, as well as directions for further professional development and growth, are identified.

Keywords: career advisor, employment, professional self-determination, career guidance, career development.

Консультування з питань вибору професії та розвитку кар'єри в сучасному світі є актуальним на усіх етапах життя людини, починаючи з початкової школи. Цей вид професійної діяльності відноситься до сфери психолого-педагогічної підтримки, яку пропонують шкільні психологи та педагоги, консультаційні центри, кар'єрні бюро, державні центри зайнятості, кочингові компанії та інші організації і установи. Якість та ефективність надання консультативних послуг у цих установах прямо впливають на працевлаштування молоді та дорослих, тим самим зменшуючи рівень

безробіття, покращуючи якість життя і задоволеність професійною діяльністю. Тому кар'єрні консультанти повинні постійно розвивати свої професійні навички, покращуючи компетентності, тим самим підвищуючи якість та ефективність надання послуг.

В Україні професійний стандарт «Кар'єрний консультант» затверджено 21 жовтня 2025 року згідно з Національною рамкою кваліфікацій (НРК) – 6 рівень НРК, де є опис трудових функцій та їх розподіл за професійними кваліфікаціями, а також визначено перелік документів, що підтверджують професійну кваліфікацію особи консультанта (Фіало, 2025).

У практичній діяльності кар'єрний консультант надає психолого-педагогічну допомогу у формі консультацій молоді та дорослих у виборі професії, галузі освіти та напрямках навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації. Консультант враховує психофізіологічні здібності, життєві ситуації, потреби на ринку праці та можливості системи освіти. Шкільний психолог у цьому напрямку тісно співпрацює з батьками та вчителями в процесі професійної орієнтації учнів, використовуючи свої знання про професії та актуальний ринок праці. При роботі з дорослими кар'єрні консультанти допомагають приймати рішення щодо працевлаштування та розвитку кар'єри. Тому професія кар'єрного консультанта знаходиться на перетині таких наук, як психологія та педагогіка, що вимагає високого рівня кваліфікації та володіння широким спектром психолого-педагогічних компетентностей (Бахмутова, Ковальчук, Мірошніченко, Павленко & Сміалова, 2025).

Розглядаючи кваліфікаційні вимоги та компетентності кар'єрного консультанта, важливо враховувати широкий спектр його діяльності, починаючи від допомоги у визначенні нахилів, здібностей, кар'єрних уподобань дітей та молоді, надання допомоги особам, які перебувають під загрозою звільнення, чи вже є безробітними, до консультування роботодавців, щодо визначення кваліфікаційних вимог або особливостей професійного відбору кандидатів на певні види професійної діяльності. Як приклад, можна навести консультативну діяльність психолога при відборі фахівців різного профілю для роботи підвищеної складності в умовах Антарктики на Українську антарктичну станцію «Академік Вернадський» (Бахмутова, 2020).

Професія кар'єрного консультанта належить до категорії професій, що відносяться до сфери послуг, оскільки професійна діяльність полягає в задоволенні потреб клієнта. Для оптимального виконання професійних обов'язків кар'єрні консультанти, повинні не тільки знати типові тенденції на ринку праці, освітні можливості, різноманітність світу професій, а й володіти спеціалізованими психолого-педагогічними компетентностями.

Психологічні та педагогічні компетентності кар'єрного консультанта складають основу його роботи, дозволяючи ефективно підтримувати клієнтів у визначенні та плануванні кар'єрного шляху, подоланні змін та особистих бар'єрів. Кар'єрне консультування – це не лише якісний підбір людей для

різних професій, але й, перш за все, освітній та підтримуючий процес. Тому розглянемо їх за обома напрямками:

I. Психологічні компетентності передбачають розуміння механізмів людської поведінки, емоцій, процесів прийняття рішень, що сприяють встановлення контакту з клієнтом та надання йому ефективної допомоги. До них відносяться;

1. *Емпатія і кар'єрне слухання*, як здатність співпереживати клієнту, розуміти його наміри та слухати без осуду, що дозволяє виявити реальні потреби та страхи.

2. *Психологічна діагностика*, як знання та навички застосування психодіагностичних інструментів. Це тести на виявлення індивідуально-психологічних особливостей особистості, її задатків, нахилів, талантів, професійних цінностей та їх правильної інтерпретації.

3. *Кризова підтримка та психологічна стійкість* – це здатність працювати з клієнтами, які переживають стрес (у тому числі і військовий), вигорання, раптову втрату роботи або страх змін.

4. *Розуміння мотиваційних процесів* – знання про те, що рухає людьми, як формувати внутрішню мотивацію клієнтів та як допомогти їм ставити цілі (Бахмутова, & Мірошниченко, 2023).

5. *Робота з переконаннями та опором* задля виявлення психологічних бар'єрів, таких як низька самооцінка, синдром самозванця чи страх невдачі, та допомога в їх переосмисленні.

II. Педагогічні компетентності більшою мірою зосереджені на процесі навчання, підвищенні кваліфікації, безперервному навчанні протягом життя та викладанні. До них можна віднести:

1. *Проектування освітнього процесу* як здатність планування освітніх шляхів, вибору курсів, тренінгів та напрямків навчання, що відповідають потребам ринку та клієнта (Paszowska-Rogacz, 2007).

2. *Андрагогіка та педагогіка праці* полягають у знанні специфіки навчання дорослих, етапів професійного розвитку та теорій вибору кар'єри. Наприклад, теорії Голланда та Супера (Hartmann et al., 2021).

3. *Коучингові та викладацькі семінари*, як здатність проводити групові семінари, уроки підприємництва, симульовані співбесіди та чітко передавати знання.

4. *Стимулювання розвитку та самопізнання*. Це використання методів, що навчають клієнтів самостійності в управлінні власною кар'єрою (навчання самопрезентації, написання документів для роботодавця).

5. *Оцінювання прогресу шляхом моніторингу ефективності консалтингової та освітньої діяльності та гнучкої адаптації методів до індивідуального темпу навчання клієнта.*

Новий напрямок з розширення психолого-педагогічних компетентностей кар'єрного консультанта виник у зв'язку з військовими діями на території України, коли мільйони українських біженців стали шукати прихистку за кордоном. Ця ситуація дала поштовх для розширення співпраці

між кар'єрними консультантами в Україні та їхніми професійними партнерами в інших країнах європейської спільноти для допомоги біженцям у пошуку роботи за межами України. Цей новий напрямок у розвитку консультування називають *Євроконсультуванням*, де консультант має володіти компетентностями з психологічних, етнічних, історичних, релігійних та культурних особливостей населення у різних країнах. Педагогічні компетентності полягають у наданні інформації щодо законодавства з праці та працевлаштування в інших країнах, для максимально якісної допомоги людям на європейському ринку праці.

Кожен консультант, який хоче бути визнаним професіоналом у своїй професії, повинен постійно інвестувати в розвиток своїх компетентностей. Правильно розвинені та набуті компетентності формують основу якості роботи, одночасно слугуючи орієнтиром професіоналізму.

Консультанти також повинні усвідомлювати соціальну відповідальність. Це інформованість про діяльність інших консультантів у сфері надання консультаційних послуг які можуть бути корисними для їхніх клієнтів. Це можуть бути такі послуги, як організація спеціалізованого навчання, допомога з фінансовими або медичними проблемами, підтримка тих, хто втратив домівку чи переживає військовий стрес. Встановлення контактів з такими установами створює комплексну пропозицію допомоги клієнтам. Для забезпечення цього консультанти повинні мати актуальний список установ, розташованих у їхньому районі, включаючи районні управління зайнятості, психолого-педагогічні консультаційні центри, муніципальні інформаційні центри та центри соціального забезпечення, які пропонують такі послуги, як сімейні, медичні чи допомогу з догляду. Усі інші асоціації та громадські групи, готові допомогти, також повинні залишатися в межах обізнаності консультанта з питань кар'єри.

Ще однією важливою формою удосконалення психолого-педагогічних компетентностей кар'єрних консультантів є їх обізнаність щодо професійних психолого-педагогічних видань, спілок і асоціацій. Прикладом професійної підтримки в цій галузі є робота Української асоціації організаційних психологів і психологів праці (УАОППП <https://uaoppp.com.ua/>) та фахове наукометричне видання «Організаційна психологія. Економічна психологія» (<https://orgpsy-journal.in.ua/index.php/o pep>) які спільно з Інститутом психології імені Г. С. Костюка НАПН України (<https://psychology-naes-ua.institute>) досліджують, розробляють та популяризують новітні дослідницькі інструменти, методики, консультаційні програми, тренінги необхідні для розширення психолого-педагогічних компетентностей кар'єрних консультантів. Розвиток психолого-педагогічних компетентностей полягає у розширенні знань та вдосконаленні навичок шляхом участі в конференціях, курсах, тренінгах, навчанні в аспірантурі, тощо. Неформальний розвиток передбачає розвиток практичних навичок, наприклад, шляхом участі в різних проектах з профорієнтації, обміні спостереженнями щодо професійної практики через дискусійні форуми, наукові зустрічі, самоосвіту, систематичне

читання професійної літератури, перегляд та прослуховування радіо- та телевізійних програм, присвячених профорієнтації, онлайн-навчанню, використання Інтернет-ресурсів.

Зазначені міркування свідчать про те, що вимоги до кар'єрного консультанта є досить високими та не простими для виконання. Консультант повинен володіти низкою психолого-педагогічних компетентностей та:

- специфічними рисами особистості, включаючи здатність будувати стосунки, такі як емпатія, повага до консультованого, здатність активно слухати, спілкуватися, мотивувати, ставити запитання, переконувати, аналізувати, направляти та дотримуватися етичних стандартів.

- багатством професійних знань, що означає наявність великого обсягу педагогічних знань та зібраної інформації щодо освіти, підвищення кваліфікації, працевлаштування на сучасному ринку праці.

- психологічною готовністю допомагати (є вирішальною, оскільки це необхідно для ефективності роботи консультанта).

Таким чином, роль та обов'язки кар'єрного консультанта зазнають значного переосмислення. Сьогодні консультант все частіше стає супутником в процесі вибору майбутнього шляху: освітнього чи професійного. Сучасний кар'єрний консультант повинен постійно підвищувати власні психолого-педагогічні компетентності та знання, що є фундаментальним чинником високої якості та ефективності роботи.

Декларація про використання систем штучного інтелекту. Під час підготовки матеріалу I Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Психологічні засади групового та індивідуального консультування кар'єрних радників у сфері освіти з питань кар'єрного розвитку у віртуальному освітньому просторі» було використано систему штучного інтелекту ChatGPT модель 5.5 Інстант для перекладу окремих фрагментів.

Використання штучного інтелекту не замінювало самостійної наукової роботи автора. Постановка наукової проблеми, визначення мети і завдань дослідження, добір і критичний аналіз джерел, методологія, емпіричні дані, інтерпретація результатів, формулювання наукових положень, висновків і практичних рекомендацій здійснені автором самостійно.

Усі підготовлені та відредаговані із залученням системи штучного інтелекту фрагменти, були критично перевірені, змістовно відредаговані та узгоджені з джерельною базою і методологією дослідження. Автор підтверджує, що штучний інтелект не використовувався для фабрикації чи фальсифікації даних, створення неіснуючих джерел, підміни авторського аналізу або формування висновків без авторської перевірки.

Автор несе повну відповідальність за зміст, достовірність, оригінальність, наукову коректність і відповідність поданого матеріалу принципам академічної доброчесності.

Список використаних джерел

1. Бахмутова, Л. М. (2020). Психологічне забезпечення діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(19), 7–15. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/137>
2. Бахмутова, Л., Ковальчук, В., Мірошніченко, О., Павленко, В., & Сміалова, Т. (2025). *Компетентнісні засади підготовки творчих майбутніх фахівців у закладах вищої освіти засобами цифрових технологій: Колективна монографія* (Т.2). Житомир: Рута. 366 с. <https://eprints.zu.edu.ua/45010/1/2.pdf>
3. Бахмутова, Л. М., & Мірошніченко, О. А. (2023). Діагностика вікової диференціації мотиваційної складової професійної діяльності в екстремальних умовах антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 64–75. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.7>
4. Фіало, Т. (2025, 8 серпня). Асоціація кар'єрних консультантів України розробила новий профстандарт. *Кадровик-01*. <https://prokadry.com.ua/news/99852-asotsiatsiia-kariernykh-konsultantiv-ukrainy-rozrobyla-novy-i-profstandart>
5. Hartmann, F. G., Heine, J. H., & Ertl, B. (2021). Concepts and coefficients based on John L. Holland's theory of vocational choice: Examining the R package *holland*. *Psych*, 3, 728–750.
6. Paszkowska-Rogacz, A. (2007). Wywiad. *Doradca Zawodowy*, (1), 5–8.