

Клєсман О.В.

докторка філософії (PhD) у галузі психології, кар'єрна консультантка
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

olga.klesman@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7559-5537>

**Відновлення кар'єрної суб'єктності жінок після професійної перерви:
адаптивна програма кар'єрного розвитку**

Анотація. Розкрито теоретичні засади та архітектуру 6-тижневої програми «Повернення жінок на ринок праці» (110 год). Показано, що кар'єрну суб'єктність відновлює не готова порада кар'єрного радника, а керована самостійна робота учасниць.

Ключові слова: кар'єрна суб'єктність; кар'єрна адаптивність; професійна перерва; фасилітація; самоефективність; психологічна саморегуляція.

Olga Kliesman

Doctor of Philosophy (PhD) in Psychology, career counselor
University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

olga.klesman@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7559-5537>

**Restoring women's career agency after a professional break:
an adaptive career development program**

Abstract. The paper reveals the theoretical foundations and architecture of the 6-week program "Return of Women to the Labor Market" (110 hours). It shows that career agency is restored not by ready-made advice, but by guided self-directed work.

Keywords: career agency; career adaptability; professional break; facilitation; self-efficacy; psychological self-regulation.

Постановка проблеми. Професійна перерва є нормативним елементом нелінійного кар'єрного шляху дорослої людини, проте в сучасних українських умовах її чинники суттєво різноманітні: догляд за дитиною або іншими членами родини, вимушене внутрішнє чи зовнішнє переміщення, втрата робочого місця внаслідок релокації та закриття підприємств, зміна родинних ролей у зв'язку з мобілізацією. Спільним для цих відмінних за походженням траєкторій є психологічні наслідки:

деформація професійної ідентичності, зниження самоефективності та тривога перед професійним оцінюванням. Водночас доглядовий чинник залишається виразно гендерно маркованим: за даними Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України (2026), 77% матерів здійснювали догляд за дитиною одноосібно, тоді як лише 20% чоловіків висловили готовність взяти повну відпустку з догляду. Це дає підстави розглядати психологічні наслідки перерви не як індивідуальну характеристику окремої жінки, а як системно відтворюваний ефект структурних умов.

Повернення до зайнятості за таких умов не є механічною реінтеграцією на попереднє робоче місце. За час відсутності працівника змінюються вимоги роботодавців, структура вакансій і формати зайнятості, а цифровізація додає окрему «вхідну плату»: володіння інструментами віддаленої комунікації та дотримання норм цифрової етики сьогодні очікують навіть у традиційних професійних сферах. Показово, що 80% роботодавців вважають тривалу перерву чинником, який впливає на професійний розвиток (Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України, 2026). Відтак перед людиною постає подвійний виклик: опрацювати психологічні наслідки паузи та водночас прискорено засвоїти нові технологічні умови праці.

Директивне консультування у такій ситуації малопродуктивне, оскільки готова порада швидко втрачає валідність у мінливому середовищі. Тому методична проблема формулюється інакше: не працевлаштувати «тут і зараз», а відновити здатність жінки самостійно приймати кар'єрні рішення надалі, тобто допомогти формувати її кар'єрну суб'єктність.

Мета. Обґрунтувати теоретичні засади, методичні принципи та структуру авторської 6-тижневої адаптивної програми кар'єрного розвитку «Повернення жінок на ринок праці».

Теоретичне підґрунтя. Концептуальна модель програми є результатом міждисциплінарного синтезу, у якому кожен підхід виконує окрему методичну функцію. Концепція життєтворення Т. Титаренко (2015) дає змогу трактувати паузу як кризовий простір реінтерпретації досвіду, а не як «обнулення» біографії. Модель професійного самоздійснення О. Кокуна (2018) задає два вектори відновлення: внутрішньо професійний (компетентності, самоефективність) і зовнішньо професійний (досягнення, визнання). Темпоральний підхід А. Gupta, G. Kirton і K. Sian (2026) пояснює розсинхронізацію суб'єктивного часу паузи з організаційним часом і дозволяє змістити фокус із провини жінки на її адаптивну взаємодію зі структурними бар'єрами. Теорія побудови кар'єри М. Savickas (2005) у поєднанні з дослідженнями кар'єрної адаптивності S. Bonesso і F. Bressan (2026) операціоналізує роботу через психосоціальні ресурси «4Cs» (Concern – турбота, Control – контроль, Curiosity – допитливість, Confidence – впевненість). Соціально-когнітивний підхід А. Bandura (1997) та розробки

О. Креденцер (2024) обґрунтовують самоефективність як механізм подолання тривоги перед оцінюванням і збереження психологічного благополуччя особистості в умовах війни.

Ключова концептуальна теза розробки: *професійна перерва не означає обнулення професійної біографії людини*. Доросла людина після паузи володіє збереженими й набутими ресурсами, які підлягають усвідомленню та конвертації в наступний кар'єрний крок.

Позиція радника та методичні принципи. Кар'єрний радник не приймає рішення за учасницю й не виступає директивним викладачем, а створює умови для її дослідницької активності з поступовою передачею відповідальності. Ця фасилітативна позиція розгортається у восьми принципах: «не з нуля»; суб'єктність і самотійність; співвіднесення «людина ↔ ринок праці»; вибірковість і персоналізація; навчання через дію; адаптивність до умов війни; дистанційність і безперервність; формування власної адаптивності учасниці. Груповий формат пропонується не для організаційної зручності, а як робочий інструмент: референтна група нормалізує труднощі повернення, забезпечує взаємну підтримку й стає природним середовищем освоєння цифрових інструментів пошуку роботи та професійного спілкування.

Архітектура та параметризація навантаження. Програма розрахована на шість тижнів, 110 академічних годин, для групи з 10 учасниць. Розподіл навантаження свідомо зміщений в бік автономії дорослого слухача: 58 год самотійної рефлексивно-практичної роботи між сесіями; 24 год індивідуального супроводу (консультації по 15–30 хв та асинхронний мікро-менторинг); 20 год синхронної групової роботи та фасилітаційних практикумів; 8 год експертного аналізу матеріалів (CV, профіль LinkedIn, комунікація у закритому чаті).

Логіка шести етапів відтворює рух від внутрішнього ресурсу до зовнішньої дії. Перший тиждень присвячений аудиту професійного ресурсу та нормалізація паузи через інвентаризацію професійно-технічних (hard skills) та соціально-психологічних (soft skills) навичок і виявлення прихованих компетентностей (результат: карта професійного ресурсу). На другому тижні заплановане кероване самотійне дослідження ринку: скринінг джоб-порталів, деконструкція вимог вакансій, співвіднесення їх з власним ресурсом, що розвиває Curiosity (допитливість); очікуваний результат: перелік цільових вакансій. Третій тиждень – це «упаковка»

досвіду й цифрова етика з реєг-review та експертною перевіркою матеріалів; результат: сформоване резюме і LinkedIn-профіль; фокус – Control (контроль). На четвертому тижні заплановано симуляцію співбесіди, відпрацювання складних запитань про професійну паузу та психологічна саморегуляція в умовах оцінювання (фокус – Confidence (впевненість) і самоефективність). П'ятий тиждень – проєктування автономного руху з презентацією власної траєкторії; результат: 30-денний план-спринт. Шостий тиждень – це посттренингівий супровід і «тест-драйв» на ринку з асинхронною корекцією матеріалів та опрацюванням фідбеку; результат: відкоригована кар'єрна стратегія, фокус – стійкість при відмовах.

Прикладний інструментарій саморегуляції. Окремий методичний блок четвертого етапу систематизує техніки, застосовні безпосередньо в ситуації оцінювання, а саме, заземлення через нотування під час розмови, метод «склянка води» для контролю тремору та забезпечення пауз, дихальні вправи для регуляції вегетативних реакцій, завчені фрази-шаблони для впевненого пояснення перерви, блокування румінації одразу після інтерв'ю. Їхня цінність полягає в низькому порозі входу: вони не потребують тривалого тренування й працюють як «швидка допомога» самоефективності.

Висновки та перспективи. Безпосередні результати програми мають вимірюваний, продуктовий характер: усвідомлений професійний ресурс, орієнтація на актуальному ринку праці, готові CV і LinkedIn-профіль, опановані психотехніки, 30-денний план дій. Проте стратегічна цінність розробки лежить глибше, у відновленні кар'єрної суб'єктності: адаптивності, психологічної автономії та спроможності жінки самостійно приймати й реалізовувати професійні рішення в умовах мінливого ринку. Наступним етапом дослідження заплановано емпіричну апробацію програми з оцінюванням динаміки показників кар'єрної адаптивності та самоефективності учасниць.

Список використаних джерел

1. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
2. Bonesso, S., & Bressan, F. (2026). Career adaptability in STEM women: Navigating career paths and leadership transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103940. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.103940>
3. Gupta, A., Kirton, G., & Sian, K. (2026). Temporal signification of careers and organizational return-to-work barriers after an extended career break: Insights from professional women in the United Kingdom. *Gender, Work & Organization*, 33(1), 112–131. <https://doi.org/10.1111/gwao.70050>

4. Savickas, M. L. (2005). Career construction theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.
5. Кокун, О. М. (2018). Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*, 9, 1–5.
6. Креденцер, О. В. (2024). Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(31), 50–59. <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.4>
7. Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України. (2026). *Материнство і кар'єра: 80% роботодавців вважають, що тривала перерва впливає на професійний розвиток — результати дослідження*. <https://www.msp.gov.ua>
8. Титаренко, Т. М. (2015). Практики особистісного життєтворення: множинність як шанс. *Психологія особистості*, 1(6), 12–20. <https://doi.org/10.15330/ps.6.1.12-20>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалів конференції системи штучного інтелекту не застосовувалися для генерації концептуальних ідей, збору первинних даних чи формулювання авторських методичних висновків. ШІ-інструменти використано виключно як технічні засоби оптимізації структури наявного тексту, редагування, стилістичної адаптації та оформлення бібліографічного опису відповідно до вимог організаційного комітету. Використовувалися інструменти штучного інтелекту Google Gemini (Google Workspace). Авторка несе повну відповідальність за зміст, наукову точність та остаточну редакцію тексту.