

Туз О. С.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри спеціальних дисциплін
факультету правоохоронної діяльності
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького
alextuz191186@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3879-4013>

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ СТІЙКОСТІ КАР'ЄРНИХ РАДНИКІВ ТА АНТИКРИЗОВА ПІДТРИМКА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ВІРТУАЛЬНОМУ ПРОСТОРІ

Анотація. У статті систематизовано психологічні чинники професійної стійкості кар'єрних радників під час війни та визначено особливості кар'єрного консультування здобувачів освіти онлайн. Обґрунтовано напрями саморегуляції й цифрової адаптації.

Ключові слова: професійна стійкість, кар'єрний радник, кар'єрне консультування, віртуальний простір, саморегуляція, цифрова адаптивність, війна.

Tuz O. S.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Special Disciplines,
Faculty of Law Enforcement,
Bohdan Khmelnytskyi National Academy of the State Border Guard Service of
Ukraine
alextuz191186@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3879-4013>

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF CAREER COUNSELORS' PROFESSIONAL RESILIENCE AND CRISIS SUPPORT FOR STUDENTS IN THE VIRTUAL SPACE

Abstract. The article systematizes psychological factors of career counselors' professional resilience during wartime and identifies features of online career counseling for students. Areas of self-regulation and digital adaptation are substantiated.

Keywords: professional resilience, career counselor, career counseling, virtual space, self-regulation, digital adaptability, wartime.

Вступ та актуальність проблеми. Сучасна соціокультурна та безпекова ситуація в Україні, зумовлена триваючою війною, спричинила істотні зміни у функціонуванні системи освіти, професійного самовизначення та ринку праці. Вимушене переміщення населення, трансформація освітньої інфраструктури, поширення дистанційного та змішаного навчання, а також тривала невизначеність щодо подальших життєвих і професійних перспектив формують

нові вимоги до психолого-педагогічного супроводу здобувачів освіти (Karamushka & Kredentser, 2022).

У таких умовах кар'єрне консультування перестає обмежуватися передаванням інформації про професії, освітні програми чи можливості працевлаштування. Професійне самовизначення здобувача освіти дедалі частіше відбувається на тлі переживання невизначеності, вимушеної зміни місця проживання, порушення звичних соціальних зв'язків та необхідності швидкої адаптації до нових умов навчання і праці. Відповідно, кар'єрний радник має бути здатним підтримувати суб'єктність людини, допомагати їй визначати реалістичні професійні цілі та знаходити доступні шляхи їх досягнення.

Одночасно змінюється й середовище професійної взаємодії. Значна частина кар'єрного консультування здійснюється через цифрові платформи, відеозв'язок та месенджери. Віртуальний формат розширює доступ до консультативної підтримки, проте водночас створює додаткові психологічні та комунікативні бар'єри, пов'язані з обмеженням невербальної інформації, цифровим навантаженням, необхідністю підтримувати професійні межі та забезпечувати конфіденційність.

Особливого значення набуває психологічна стійкість самого кар'єрного радника. Фахівець, який здійснює консультативну взаємодію в умовах тривалої суспільної кризи, одночасно виконує професійні функції та перебуває під впливом загальних стресогенних чинників. Тому збереження його професійної ефективності потребує розвитку саморегуляції, когнітивної гнучкості, професійної рефлексії та цифрової адаптивності (American Psychological Association, 2020).

Мета та методологічні засади. Метою роботи є систематизація психологічних чинників професійної стійкості кар'єрних радників та визначення особливостей організації кар'єрної консультативної підтримки здобувачів освіти у віртуальному просторі в умовах воєнних викликів.

Методологічну основу становлять теоретичний аналіз і узагальнення наукових підходів до професійної стійкості, психологічної готовності фахівців до діяльності в особливих умовах, суб'єктного розвитку особистості у віртуальному просторі та психологічного благополуччя працівників організацій. Для систематизації матеріалу використано методи аналізу, порівняння, узагальнення та концептуалізації наукових положень (Karamushka & Kredentser, 2022; Smulson, 2021; Tuz, 2018a, 2018b, 2021).

Такий підхід дає змогу розглядати професійну стійкість кар'єрного радника не як незмінну особистісну характеристику, а як динамічне системне утворення, що забезпечує підтримання професійної ефективності, саморегуляції та здатності адаптуватися до змін професійного середовища.

Психологічні чинники професійної стійкості кар'єрного радника. Професійну стійкість кар'єрного радника доцільно розуміти як інтегровану характеристику фахівця, яка забезпечує збереження продуктивності професійної діяльності, здатність до саморегуляції та адаптивного реагування на тривалий вплив стресогенних чинників. У попередніх дослідженнях психологічної готовності фахівців до діяльності в особливих умовах важливе місце посідають

здатність до регуляції власного психічного стану, гнучкість поведінки та готовність діяти в умовах організаційних змін (Tuz, 2018a, 2018b, 2021).

У контексті кар'єрного консультування у віртуальному освітньому просторі можна систематизувати чотири взаємопов'язані групи чинників професійної стійкості.

По-перше, мотиваційно-ціннісний чинник. Він охоплює стійку професійну ідентичність, усвідомлення значущості власної діяльності та розуміння її соціальної функції. Усвідомлення професійної мети може виступати внутрішнім ресурсом, який підтримує залученість фахівця та сприяє збереженню професійної мотивації за умов тривалого навантаження (Karamushka & Kredentser, 2022; Tuz, 2018a).

По-друге, емоційно-вольовий чинник. Його основу становлять здатність до довільної саморегуляції, контроль інтенсивності власних емоційних реакцій, використання конструктивних способів подолання стресу та підтримання професійних меж. Для кар'єрного радника важливо поєднувати емпатійне ставлення до проблем клієнта з достатньою емоційною дистанцією, яка дає змогу не ототожнювати власний психічний стан із переживаннями іншої особи.

По-третє, когнітивно-оціночний чинник. Він пов'язаний із когнітивною гнучкістю, здатністю оцінювати ситуацію невизначеності, швидко структурувати інформацію та приймати професійні рішення за умов її неповноти. Психологічна готовність до діяльності в умовах змін передбачає здатність фахівця перебудовувати звичні способи діяльності відповідно до нових вимог середовища (Tuz, 2018b, 2021).

По-четверте, цифрова адаптивність. Вона передбачає достатній рівень володіння засобами віртуальної комунікації, здатність організовувати синхронну та асинхронну взаємодію, підтримувати професійну комунікацію в цифровому середовищі та раціонально розподіляти власне когнітивне навантаження. Розвиток цифрової компетентності є важливою передумовою ефективного суб'єкт-суб'єктного спілкування у віртуальному просторі (Smulson, 2021).

Таким чином, професійна стійкість кар'єрного радника формується не одним окремим чинником, а системою взаємопов'язаних мотиваційних, емоційно-вольових, когнітивних і цифрових ресурсів.

Особливості кар'єрного консультування здобувачів освіти у віртуальному просторі. В умовах війни кар'єрні запити здобувачів освіти можуть поєднуватися з переживаннями щодо безпеки, невизначеністю життєвих планів, вимушеною зміною місця проживання та необхідністю швидкої адаптації до нових освітніх і професійних умов. Тому консультативна взаємодія потребує не лише професійної компетентності радника, а й розуміння психологічного контексту професійного самовизначення.

При цьому необхідно розмежовувати функції кар'єрного радника та фахівця з психологічного кризового консультування. Кар'єрний радник може надавати психологічно підтримувальну допомогу в межах власної професійної компетентності, сприяти стабілізації кар'єрного запиту, відновленню суб'єктності та формуванню реалістичних освітньо-професійних цілей. Водночас робота з вираженими психологічними кризовими станами, психічними

розладами або травматичними переживаннями має здійснюватися відповідними фахівцями.

Віртуальний формат кар'єрного консультування створює низку специфічних психологічних феноменів.

Першим є **обмеження невербальної інформації**. Під час взаємодії через відеозв'язок або текстові канали радник має менше можливостей для безпосереднього спостереження за невербальними проявами стану клієнта. У зв'язку з цим особливого значення набувають зміст і структура висловлювань, темп мовлення, паузи, інтонаційні характеристики та інші доступні канали комунікації (Smulson, 2021).

Другим є **необхідність підтримання професійних та етичних меж**. Віртуальний формат може сприяти більшій відкритості клієнта, однак водночас потребує чіткого визначення меж консультативної взаємодії, правил конфіденційності та компетентності фахівця. Кар'єрне консультування має залишатися спрямованим на професійне самовизначення, освітньо-професійне планування та розвиток суб'єктності здобувача освіти.

Третім є **трансформація часової перспективи професійного планування**. В умовах тривалої невизначеності довгострокове планування може втрачати суб'єктивну реалістичність. Тому доцільним є поєднання довгострокових орієнтирів із короткостроковими, конкретними та досяжними цілями. Планування найближчих освітніх і професійних кроків може сприяти відновленню відчуття контролю та суб'єктності.

Напрями підтримки професійної стійкості кар'єрних радників. Профілактика професійного виснаження кар'єрних радників потребує не лише індивідуальних стратегій саморегуляції, а й організаційної підтримки. Психологічне благополуччя працівників в умовах війни значною мірою залежить від особливостей організації професійного середовища та наявності доступних ресурсів підтримки (Karamushka & Kredentser, 2022).

Одним із таких напрямів є організація регулярних супервізійних та інтервізійних зустрічей, під час яких фахівці можуть аналізувати складні консультативні випадки, здійснювати професійну рефлексію та отримувати підтримку колег.

Другим напрямом є формування правил **цифрової гігієни**. Чітке визначення робочого часу, меж доступності через месенджери, тривалості онлайн-консультацій та періодів відновлення дає змогу зменшити ризик постійної професійної залученості.

Третім напрямом є розвиток навичок саморегуляції та психологічної стійкості. Відповідні тренінги можуть бути спрямовані на розпізнавання ознак емоційного виснаження, розвиток адаптивних стратегій подолання стресу та вдосконалення навичок регуляції власного психічного стану (American Psychological Association, 2020; Tuz, 2021).

Четвертим напрямом є підвищення цифрової компетентності. Впевнене володіння цифровими засобами комунікації дає змогу зменшити додаткове когнітивне навантаження, пов'язане не з безпосереднім змістом консультативної роботи, а з технічними труднощами організації віртуальної взаємодії.

Отже, ефективна підтримка професійної стійкості має здійснюватися комплексно: на рівні особистісної саморегуляції фахівця, професійної взаємодії та організаційного середовища.

Висновки. Професійна стійкість кар'єрного радника в умовах війни є динамічною системною характеристикою, що забезпечує здатність зберігати професійну ефективність, саморегуляцію та адаптивність за тривалого впливу стресогенних чинників. Її основними взаємопов'язаними складовими доцільно вважати мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, когнітивно-оціночний та цифровий компоненти.

Кар'єрне консультування здобувачів освіти у віртуальному просторі потребує врахування специфіки цифрової комунікації, обмеження невербальної інформації, необхідності підтримання професійних меж та трансформації часової перспективи професійного планування. Водночас кар'єрна підтримка не повинна підміняти професійне психологічне кризове консультування, а має здійснюватися в межах компетентності відповідного фахівця.

Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення та емпірична перевірка програми психологічної підготовки кар'єрних радників до роботи у віртуальному освітньому просторі, а також визначення ефективності організаційних механізмів підтримки їхньої професійної стійкості в умовах тривалих воєнних і цифрових викликів.

Список використаних джерел.

American Psychological Association. (2020, February 1). *Building your resilience*. <https://www.apa.org/topics/resilience/building-your-resilience>.

Karamushka, L. M., & Kredentser, O. V. (2022). Mentalne zdorovia ta psykhologichne blahopoluchchia personalu orhanizatsii v umovakh viiny [Mental health and psychological well-being of organizational personnel during wartime]. *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia*, 2–3(26–27), 53–64.

Smulson, M. L. (2021). Psykhologichni osoblyvosti subiektnoho rozvytku u virtualnomu prostori [Psychological features of subject development in the virtual space]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, 5(1), 1–15.

Tuz, O. S. (2018a). Model psykhologichnoi hotovnosti kerivnykiv operativno-rozshukovykh pidrozdiliv do upravlinnia orhanizatsiinymy zminamy [Model of psychological readiness of managers of operational-search units for managing organizational changes]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 41, 371–382. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-41.371-382>.

Tuz, O. S. (2018b). Rezultaty doslidzhennia psykhologichnoi hotovnosti kerivnykiv operativno-rozshukovykh pidrozdiliv do upravlinnia orhanizatsiinymy zminamy [Results of a study of psychological readiness of managers of operational-search units for managing organizational changes]. *Psykhologichniy chasopys*, 16(6), 184–187.

Tuz, O. S. (2021). *Psykhologichna hotovnist kerivnykiv operativno-rozshukovykh pidrozdiliv Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy do upravlinnia v umovakh zmin* [Psychological readiness of managers of operational-search units of the State Border Guard Service of Ukraine for management under conditions of change] [Doctoral

dissertation, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi]. <https://uacademic.info/ua/document/0421U100941>.

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції ШІ не використовувався.