

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Навчально-професійний проект
на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми 053.00.05 Екстремальна та кризова психологія

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЖІНОК У ПОДОЛАННЯ
КРИЗИ РЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ**

Виконала: студентка
II курсу групи ЕКПм-1-24-1.4з
заочної форми навчання
Бурцева Світлана Валеріївна

Науковий керівник:
Власенко І.А., доцент кафедри
психології особистості та соціальних практик,
кандидат психологічних наук

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ РЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	8
1.1. Теоретичні уявлення про подолання кризи репрофесіоналізації як різновиду професійних криз	8
1.2. Сутність та особливості психологічного супроводу в подоланні кризи репрофесіоналізації	18
1.3. Жінка як суб'єкт подолання кризи репрофесіоналізації.....	28
Висновки до розділу 1.....	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ РЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ЖІНКАМИ ТА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ЖІНОК У ПОДОЛАННІ ТАКОЇ КРИЗИ.....	34
2.1. Характеристика методів та вибірки емпіричного дослідження.....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	41
2.3. Розробка та апробування програми психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації.....	53
Висновки до розділу 2.....	68
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ОПРАЦЬОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	83

АНОТАЦІЯ

Тривала російсько-українська війна зумовила суттєві зміни на ринку праці України. З одного боку — дефіцит кваліфікованих кадрів унаслідок понад 6-мільйонної міграції, мобілізації та втрат, а з іншого — високий рівень безробіття через руйнування та релокацію підприємств, структурні зміни ринку праці (розвиток технологій, виникнення нових спеціальностей, зростання кваліфікаційних вимог тощо) [34; 46]. Одним із наслідків таких змін є переживання українцями і українками кризи репрофесіоналізації.

У першому розділі описано репрофесіоналізацію як повторне опанування професії дорослою людиною та кризу репрофесіоналізації як загострення суперечностей між потребою у професійній трансформації й особистісними бар'єрами. Встановлено 13 конструктивних та 7 деструктивних стратегій подолання професійних криз, проаналізовано 8 моделей психологічного супроводу та виділено 4 для подолання кризи репрофесіоналізації. Виявлено специфіку переживання кризи жінками 27–60 років: вплив гендерних стереотипів, поєднання множинних соціальних ролей, підвищену потребу в емоційній підтримці та використання соціальних ресурсів як механізму подолання кризи.

Емпіричне дослідження мало на меті дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації у жінок, яке виявило: а) 97,1% жінок переживають кризу репрофесіоналізації різного ступеня інтенсивності, що підтверджує гіпотезу дослідження; б) високий рівень використання жінками конструктивних стратегій подолання кризи репрофесіоналізації, в) водночас використання деструктивних стратегій самозвинувачення, уникнення, заперечення; г) низький рівень сформованості довгострокових професійних планів; д) високу потребу жінок у психологічному супроводі.

За результатами емпіричного дослідження розроблено п'ятиетапну теоретичну модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації, яка стала основою програми «Ресурси професійного перезавантаження» та визначено чотири пріоритетні напрями супроводу, що формують завдання програми. Мета програми — подолання кризи репрофесіоналізації через активізацію внутрішніх ресурсів жінок на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів.

Структура програми включає п'ять блоків: діагностичний (виявлення ресурсів, бар'єрів та копінг-стратегій), психолого-педагогічний (розвиток рефлексії та планування), соціально-психологічний (подолання гендерних стереотипів, групова робота), психокорекційний (стрес-менеджмент, корекція самозвинувачення) та блок підтримки професійної ідентичності (трансформація Я-концепції, формування нових професійних смислів). Програма реалізується через 12 групових занять по 2 години із застосуванням психоедукації, рефлексивних вправ, арт-терапії та коучингу.

Апробація програми засвідчила її ефективність, яку засвідчують зниження загального рівня стресу учасниць та зменшення проявів кризи репрофесіоналізації за всіма компонентами; підвищення використання конструктивних і зниження частоти застосування деструктивних копінг-стратегій, що підтверджує формування усвідомленого підходу учасниць до подолання кризи репрофесіоналізації та їхню готовність до професійної трансформації.

Ключові слова: криза репрофесіоналізації; стратегії, моделі подолання кризи репрофесіоналізації; жінки; програма психологічного супроводу.

ВСТУП

Під час воєнного стану, російсько-української війни та в умовах невизначеності проблема працевлаштування українців набула нових особливостей [17]. Десятки тисяч українців дорослого віку зіткнулись із вимушеним безробіттям, яке детермінувало ненормативну кризу втрати роботи, конструктивним виходом з якої є репрофесіоналізація, або вторинне професійне самовизначення, в результаті якого особистість може опановувати нову професію та розвинути фахові компетенції.

У нинішніх умовах репрофесіоналізація стає складним рішенням для багатьох українців і українок, оскільки створює прецеденти свідомої зміни професійної кар'єри, незважаючи на вік, соціальний статус особистості й суспільні стереотипи. Тому процес репрофесіоналізації набуває стресогенного характеру, стає додатковим травмуючим фактором для дорослої людини, підвищуючи рівень її тривожності, фрустрованості, зневіри у власних силах, загострює суперечності між новими викликами вторинного професійного самовизначення та попереднім професійним досвідом. Вказані зміни є ознаками розгортання кризи репрофесіоналізації для конструктивного подолання якої особистості часто необхідна професійна психологічна допомога [17; 56, с.104].

У контексті переживання і подолання кризи репрофесіоналізації вразливою групою є українські жінки за таких причин: по-перше, війна спричинила зростання ролі жінок в суспільстві та на українському ринку праці, по-друге, зросла частка жінок серед шукачів роботи та підприємців до 80% проти 20% чоловіків [46]. Підвищена увага до жінок в Україні підтверджується і на державному рівні Розпорядженням від 30 вересня 2024 р. № 922-р, в якому було схвалено Стратегію демографічного розвитку України на період до 2040 року, де наголошується на необхідності забезпечення гендерної рівності на ринку праці та створення умов для професійної самореалізації, реадаптації жінок [47].

Подолання кризи репрофесіоналізації жінками може сприяти конструктивним змінам їх професійної ролі, зміцненню соціальної та економічної стабільності країни, що важливе у повоєнному відновленні.

Таким чином, актуальність дослідження психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації полягає у виявленні специфіки подолання вказаної кризи та розробці ефективних стратегій психологічного супроводу таких жінок у нинішніх умовах.

В сучасній психологічній науці кризу репрофесіоналізації, її зміст та прояви вивчають О. Данилова, О. Столярчук; її аналоги на кшталт кризи професійної ідентичності, професійно-сислової кризи вивчають О. Коваленко, Л. Коломієць, О. Рудюк та інші. Зокрема, у дослідженнях О. Столярчук криза репрофесіоналізації розглядається, як «загострення суперечностей між потребою в опануванні нового фаху й особистісними бар'єрами для цього, між попереднім життєвим досвідом і новими викликами професійної самореалізації» [56, с.104-105].

Криза репрофесіоналізації є різновидом професійних криз, що мають різні варіанти подолання і які вивчають сучасні українські науковці О. Кокун разом з Л. Вербицька, А. Москальова, С. Дерев'янка, І. Бринза, О. Столярчук, К. Горішня та інші.

Подолання професійних криз особистістю, зокрема кризи репрофесіоналізації, психологічні наслідки для особистості цих способів подолання вивчають сучасні українські науковці Б. Барчі, О. Санніков разом з О.Санніковою, О. Столярчук, О. Савченко, І. Лисенкова, В. Бочелюк та ін.

Психологічний супровід особистості в професійних кризах, його моделі всебічно досліджується українськими вченими Т. Титаренко, О. Коваленко разом з Т. Дзубою, С. Каліщук, Е. Поміткин, В. Рибалка, Г. Люляк, Л. Сіроха та ін.

Психологічний супровід жінок у подоланні професійних криз досліджували Н. О. Білевич, Л. В. Сіроха, В. Пітель.

З огляду на актуальність та недостатню наукову розробленість проблеми подолання кризи репрофесіоналізації жінками нами було обрано тему дослідження «Психологічний супровід жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації».

Звідси **мета дослідження** полягає у тому, щоб теоретично вивчити та емпірично дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації жінками та розробити програму психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації.

Об'єкт дослідження: подолання кризи репрофесіоналізації жінками.

Предмет дослідження: психологічний супровід жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації.

Для досягнення поставленої мети сформульовано наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічної літератури про подолання кризи репрофесіоналізації жінками.
2. Емпірично дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації жінками.
3. Розробити та апробувати програму психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації.

Використано такі **методи дослідження**:

- теоретичні: аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел;
- емпіричні: опитувальник Коротка шкала подолання «Brief COPE-26»: українськомовна адаптація та модифікація для онлайн-діагностики Н. Алексіна, Д. Лавриненко, О. Савченко та О. Герасименко (2024); авторське опитування «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок»;
- методи аналізу та обробки даних: кількісний та якісний аналіз, аналіз середніх значень.

Ключові слова: криза репрофесіоналізації; подолання кризи репрофесіоналізації, жінки; психологічний супровід.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ РЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Теоретичні уявлення про подолання кризи репрофесіоналізації як різновиду професійних криз

Повномасштабна військова агресія РФ зруйнувала звичні орієнтири життєдіяльності українців – головного національного багатства та двигуна економіки країни, але попри війну державні та приватні інвестиції сприяють відновленню людського капіталу України через репрофесіоналізацію [34].

Поняття «репрофесіоналізація» є центральним в нашому дослідженні, воно визначається як «процес і результат повторного опанування нової професії, що супроводжується збагаченням фахової компетентності, оновленням змісту Я-концепції й ідентичності», яка може бути як вимушеною так і добровільною [56, с.104]. Репрофесіоналізація відбувається з наступних причин: 1) це можливість працевлаштування безробітних, зокрема конструктивний вихід із кризи безробіття; 2) за втрати актуальності попередньої професії; 3) прагнення до оновлення професійної самореалізації «з метою збагачення компетентності та розвитку поліпрофесіоналізму», а також процесів реінтеграції та реадаптації [56, с.103-105]. О. Данилова розглядає репрофесіоналізацію (перепрофесіоналізацію) як можливий, але не обов'язковий етап між первинною та вторинною професіоналізацією та визначає його, як «процес переходу від однієї професії до іншої на основі вже придбаних професійних та особистісних знань і вмінь» [21, с.177].

Репрофесіоналізація, як процес професійного зростання від новачка до зрілого професіонала (майстра), актуалізації та збагачення фахової компетентності через постійне навчання в дорослому віці унаслідок зростання конкуренції на ринку праці і підвищення конкурентоспроможності особистості

розглядається Є. Чернишовою, Н. Гузій, В. Ляхоцьким в контексті післядипломної освіти. [60, с.243-245]. Г. Штомпель разом з Дж. Саксом називають репрофесіоналізацію єдиною вірною та економічно обґрунтованою відповіддю на професійні виклики світового ринку праці [64, с.52-58].

Репрофесіоналізація критично важлива для відновлення України, що засвідчують відповідні державні проекти та комерційні ініціативи на кшталт концепції Reskilling Ukraine та інші [66].

В контексті дослідження кризи репрофесіоналізації та задля наукової обґрунтованості отриманих результатів нами було проведено розмежування понять «репрофесіоналізація» [56], «вторинне професійне самовизначення» [17; 42; 51], «вторинна професійна самореалізація» [52] та «професійна переорієнтація» [7; 55, с.252-254]. Встановлено, що ці поняття є тотожними, оскільки описують різні аспекти одного процесу в межах різних психологічних концепцій та підходів.

Зарубіжні науковці В. Opelt, L.G Stern, D. Bush, A. Craven та ін. також всебічно досліджують труднощі переходу дорослої людини в нову професію через перенавчання, зокрема як: «1) зміни професійної діяльності у зв'язку з ненормативними кризами, критичними подіями в житті людей представлено; 2) перехід від військової до мирної праці через перенавчання; 3) перехід індивіда до нової професії через його/її обмежені фізичні можливості і у гендерному контексті такий перехід було» [17, с. 82].

Описуючи сучасні світові тренди підвищення кваліфікації та перепідготовки співробітників компаній, науковці зазначають, що успішне впровадження відповідних стратегій (англ. upskilling), зокрема через набуття нових навичок (англ. reskilling) важливі для підтримання конкурентоспроможності в робочому середовищі, яке постійно змінюється [69].

Репрофесіоналізація вимагає від дорослої людини «значної мобілізації її особистісного потенціалу, тому набуває стресогенного характеру» для всіх умовних груп українців, детермінуючі кризу репрофесіоналізації [56, с. 104].

В психологічній науці криза репрофесіоналізації є однією з найменш досліджених професійних криз особистості, і в контексті процесу репрофесіоналізації її визначають, як «загострення суперечностей між потребою в опануванні нового фаху й особистісними бар'єрами для цього, між попереднім життєвим досвідом і новими викликами професійної самореалізації» [56, с.103-105], а в контексті професійної переорієнтації та перенавчання в дорослому віці, як кризу розвитку, яка зумовлена «внутрішніми протиріччями та їх суб'єктивною інтерпретацією, що призводить до суттєвої зміни життєвого устрою та структури особистості. Специфічними ознаками кризи виступають трансформації особистісної та професійної ідентичності». Вказують також, що «професійна переорієнтація загострює або не вирішує проблеми особистісної ідентичності» [7, с.35-36].

Позаяк нами не виявлено інших тлумачень кризи репрофесіоналізації, ми беремо визначення О. А. Столярчук за ключове та почнемо наше дослідження із визначення її місця, ролі в категорії професійних криз особистості.

Аналіз праць українських вчених (О. Баєр, М. Варій, О. Коваленко разом з ін., Т. Дзюба, О. М. Кокун, І. Черезова, Т. Титаренко, О. Столярчук, О. Саннікова, І. Бринза та ін.) показав, що в психологічній науці не існує єдиного тлумачення «професійної кризи». Вона розглядається вченими як одна з криз особистості, що «трапляється на її життєвому шляху» [9, с.920], тому професійні кризи часто протікають на фоні вікових та інших особистісних криз [3; 9; 23; 27; 30; 56; 57].

Професійні кризи в дорослому віці, за визначенням О. Г. Коваленко, Н. В. Павлик, З. Л. Становських, М. В. Бастун, - це «періодично повторюване протягом професійного життя гостре, обмежене у часі, суб'єктивне переживання неможливості реалізації професійних цілей, задач, планів особистості» [27, с.

104]. Професійна криза – це оновлення професійних уявлень, свідомості, діяльності та поведінки, що спричиняє трансформацію стосунків із професійним оточенням, а іноді призводить до зміни професії [31]. Науковиці Л. Вербицька та О. Коновалова, визначають професійну кризу як джерело багатьох проблем та «психологічну травму» [11] після котрої у людині «ніщо не залишається колишнім», та водночас дає «можливість щось змінити», підштовхує людину до подальшого розвитку [11, с.50].

В сучасній психології виділяють підходи щодо визначення криз особистості (професійних також): 1) фрустраційний, у межах якого криза співвідноситься зі станом фрустрації і незадоволеністю людини собою і власними взаєминами з оточуючими; 2) трансформаційний (особистісно орієнтований), у межах якого ситуація стресу супроводжується переглядом уявлень про себе та світ і особистісною перебудовою, що має як позитивний, так і негативний характер; 3) трансцендентний (життєво орієнтований), де криза виступає поворотним пунктом, точкою зміни в розвитку особистості та життя людини [37, с.13].

В контексті дослідження життєвих криз особистості науковці виділяють такі підходи: 1) зміни основної діяльності і соціальної ситуації, розвитку психіки особистості (О. Сергєєнкова, Г. Костюк, Л. Подоляк); 2) вроджене прагнення особистості до позитивного розвитку - внутрішня криза (Б. Лівехуд, Е. Ерікссон, К. Роджерс); 3) зміна детермінанти розвитку особистості в процесі життєвого шляху (Т. Титаренко, Дж. Ловінгер, Р. Хавигхерст) [56, с.8].

Професійні кризи особистості вивчаються науковцями в професіогенезі, професійному становленні, професійному розвитку і самовизначенні. О. Кокун, Г. Пріб, Л. Колтунович визначають професіогенез, як безперервний процес становлення особистості, професійної самореалізації фахівця від вибору професії до завершення трудової діяльності, неможливість якої розглядається як кризова ситуація професіогенезу [43, с.109]. Професійне становлення О. Рудюк трактує як індивідуальну траєкторію розвитку особистості від формування уявлень про

професію до завершення її професійної біографії [49, с.165] і, це безперервний циклічний процес, не обмежений віковим періодом [45, с.334].

В професійному становленні і розвитку особистості науковці поділяють професійні кризи на нормативні та ненормативні, але з огляду на їх чинник (критичну подію) існують також екстраординарні професійні кризи, нормальні (прогресивні) та аномальні (регресивні) та позанормативні [9, с.921-922; 27, с.133-134; 61, с.13].

Нормативні професійні кризи (також нормальні (прогресивні)) науковці вважають як закономірну умову переходу особистості на наступний етап його професійного розвитку, вони мають не тривалий за часом і непатологічний характер, можуть бути непомітними як для особистості так і для оточуючих. [61, с.13]. На думку вчених О. Коваленко, Н. Павлик, З. Становських, М. Бастун разом з ін. нормативні кризи - це критичні (перехідні) періоди професійного розвитку дорослої людини, які є лише попередниками професійних криз, «закономірним поворотом, переломним моментом, який містить у собі різні перспективи подальшого розвитку» [27], різні шляхи подолання виниклих суперечностей. Важливо, що один із них конструктивний (прийняття професійних викликів, самоактуалізація тощо), а інший - неконструктивний (деструктивний) (збереження професійних досягнень, не змінюватись і нічого не змінювати) [27].

Саме неконструктивний варіант подолання нормативної професійної кризи посилює внутрішній конфлікт особистості і «запускає» професійну кризу, яка «стає для особистості можливістю для нового акту самовизначення, трансцендентування, визначення нової мети розвитку» [27, с.133-134]. Ненормативні професійні кризи змінюють життєвий і професійний шлях особистості, мають раптовий непередбачуваний характер, загострюють суперечності психіки людини до найвищого рівня [61, с.13].

Ненормативні (необов'язкові) кризи професійного становлення особистості виникають внаслідок несприятливих зовнішніх факторів, подій, які

перешкоджають або роблять неможливим обраний індивідом професійний шлях (міграція, втрата роботи, перекваліфікація, втрата працездатності) [53, с.40].

До операційних аналогів кризи репрофесіоналізації можна віднести кризи професійного самовизначення (адаптації, апробації, фахової готовності, професійної ідентифікації, професійного вибору), а до змістових аналогів кризи репрофесіоналізації ми віднесли: а) професійно-смыслову кризу, яка детермінується суперечностями у сфері професійного самовизначення, як внутрішня суперечність між необхідними ринковими вимогами та внутрішнім екзистенційним вакуумом особистості [27, с.186,197]; б) кризу професійної ідентичності, яка розгортається, якщо вторинне навчання не стає для дорослої людини джерелом формування глибокого інтересу до обраної професії, або людина невірно обрала професію, самовизначилась на своєму попередньому етапі професійного розвитку [27, с.188].

До типових чинників професійних криз особистості науковці відносять наступні:

1) зовнішні (об'єктивні) чинники: соціально-економічні умови (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, вимушене звільнення, втрата роботи); зміни в життєдіяльності (переїзд, зміна місця проживання, перерви в роботі); організаційні зміни (обіймання нової посади тощо); професійне виключення та незатребуваність; перенавчання та непрацездатність [11; 30; 49];

2) внутрішні (суб'єктивні) чинники: наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем; вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром емоційного вигорання); повне занурення в професійну діяльність; якісна перебудова способів виконання професійної діяльності [27, с.299]; зміна Я-концепції, рівень самооцінки та домагань, потреби в самоствердженні та самоздійсненні, перебудова професійної свідомості; установка на навчання, мотивація вибору професії, рівень особистісної активності [27, с.421].

До типових ознак професійних криз науковці відносять різні особистісні прояви, які можна об'єднати в чотири групи: 1) професійні прояви: втрата відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, втрата сенсу професійної діяльності, знецінення власних досягнень, негативне уявлення перспектив, усвідомлення необхідності власної переоцінки; 2) особистісні прояви: зниження самооцінки, невпевненість і зневіра в себе, зневіра, внутрішня розгубленість, відчуття вичерпаності можливостей, провина, образа, гнів, сором, відчуття самотності, страху, несправедливості життя; 3) емоційно-поведінкові прояви: підвищена тривожність, дратівливість, агресивність або апатія, депресивні симптоми, фрустрація, фізичний та емоційний спад, дистанціювання у стосунках, неадекватне реагування на критику; 4) соціально-професійна дезадаптація: розбалансування, дезорганізація, втрата зв'язків з професійним середовищем та трудовою діяльністю, зміна соціального, професійного і матеріального статусу [14, с.316; 48, с. 35; 50, с. 420; 56, с. 97-105].

Також науковці сходяться в поглядах, що нормативні професійні кризи супроводжуються станами напруженості, тривоги, фрустрації або депресією [2, с.24]. Хоча професійні кризи у дорослих можуть мати різні прояви, психологи зазначають, що серед типових симптомів є паніка, тривога, підвищена чутливість до критики, усвідомлення фобій, переоцінка сенсу життя, зміни в мотивації та ціннісних орієнтаціях [35, с.100].

Ненормативні кризи професійного розвитку «викликають сильні стреси чи емоційні переживання і часто набувають характеру сильної кризи» [11, с.50]. Психологічні особливості переживання ненормативної кризи безробіття, втрати роботи визначаються станами постійної фрустрації, який приводить до напруженості, агресії, уникання (самоізоляції), відмежування від спілкування та активної діяльності тощо [10].

В контексті дослідження ненормативної професійної кризи репрофесіоналізації, науковцями визначаються наступні детермінанти:1)

несформованість професійних намірів, відсутність плану професійного розвитку та нереалістичні уявлення щодо майбутньої професії на етапі профвідбору [11, с.48]; 2) неспроможність суб'єктивного вибору через нездатність визначати власні провідні мотиви, оцінювати варіативні умови репрофесіоналізації та знаходити прийнятні варіанти професійного самовизначення в умовах об'єктивної та суб'єктивної невизначеності через низьку активність людини, нездатність ухвалювати рішення, нестійкість психологічних властивостей та нездатність до їх трансформації [52]; 3) руйнування звичного способу життя через опанування нової професії в дорослому віці, особливо в контексті безробіття та втрати роботи [7, с. 25].

Криза репрофесіоналізації може мати як легкі так і гострі симптоми. На це впливає ряд факторів, одним з яких є емоційно-психологічний стан, набутий на попередньому етапі втрати професійної діяльності – в стані безробіття. Так, з огляду на нетривалий активний пошук роботи на протязі 6 місяців, за умови прийняття швидкого усвідомленого, внутрішньо мотивованого профорієнтаційного рішення щодо репрофесіоналізації, симптоми кризи репрофесіоналізації можуть бути легкими. Гострі симптоми кризи репрофесіоналізації можуть мати особи, у яких відбулось закріплення психології безробітного та які знаходяться в пошуках роботи 12 місяців і більше. Безробіття, яке триває від 12 місяців вважається застійною (хронічною) формою безробіття, якому характерна крайня нерегулярність зайнятості людини, падіння її життєвого рівня, руйнування навиків до праці, освіти і нерідко – розпад її соціально-психологічних основ [56, с.102].

Криза репрофесіоналізації розгортається на особистісному рівні за неможливості подолати особистісні бар'єри, пов'язані з новими викликами професійної самореалізації та сформованими стереотипами і переконаннями в попередньому життєвому та професійному досвіді [56, с.105], знайти особистісні сенси, професійну мотивацію, індивідуальні особливості, виявити інтернальність

[17, с.84-85]. Внутрішні психологічні чинники кризи професійного розвитку дорослої людини можуть бути сформовані на попередньому етапі у разі вимушеної професійної переорієнтації, вибору [27, с.219-220].

Прояви кризи репрофесіоналізації відображено у феномені переживання професійних криз особистості, який досліджували українські вчені О. Саннікова, Л. Сіроха та ін. Науковці підкреслюють, що переживання криз особистістю відбувається у неї за такими компоненти: суб'єктивний (емоційний), когнітивний, саморегулятивний, ставлення до інших. Виокремлено і відповідні ознаки кризи особистості, що відображають суб'єктивні стани та їх зовнішні прояви [51].

До специфічних психологічних ознак кризи репрофесіоналізації в процесі повторного опанування дорослою особистістю нової професії О. Столярчук відносить наступні: «1) провідна роль внутрішньої мотивації при слабкій дієвості зовнішніх стимулів»; 2) вразливість до оцінювання, критики, порівняння освітніх досягнень; 3) активізацію навичок саморегуляції та таймменджменту; 4) посилену потребу в побудові індивідуальної траєкторії та темпоритму навчання, партнерський освітній взаємодії; 5) необхідність переструктурування життєвого досвіду й опанування нових освітніх навичок (ІТ-компетентність, іноземні мови тощо)» [56, с.105]. Також ознаками кризи репрофесіоналізації можуть бути: внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, невинуватення втому, прокрастинація, «виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей, нестача власних особистісних ресурсів» [14, с.316].

Подолання кризи репрофесіоналізації відбувається шляхом використання особистістю різних стратегій, які умовно поділяються на конструктивні та деструктивні. Конструктивне подолання кризи репрофесіоналізації передбачає прийняття професійних викликів, активну самоактуалізацію, формування внутрішньої мотивації та реалістичних професійних цілей. Деструктивне її подолання характеризується збереженням попередніх професійних стереотипів,

уникненням змін, що посилює внутрішній конфлікт особистості. Успішність подолання кризи репрофесіоналізації залежить від сформованості професійних намірів, реалістичності уявлень щодо майбутньої професії, здатності до саморегуляції та готовності до трансформації власних психологічних властивостей. Професійний психологічний супровід є ключовим ресурсом для підтримки особистості в період подолання кризи репрофесіоналізації.

Отже, зроблено такі висновки:

1. Репрофесіоналізація нами визначено, як процес і результат повторного опанування нової професії особистістю, який супроводжується збагаченням її професійної компетентності, оновленням Я-концепції та ідентичності. Цей процес може бути як вимушеним, так і добровільним, та є відповіддю на виклики ринку праці й особистісні прагнення до самореалізації. Як добровільна так і вимушена репрофесіоналізація може детермінувати кризу репрофесіоналізації особистості.

2. Криза репрофесіоналізації розуміється нами як загострення суперечностей, що виникають у людини дорослого віку в процесі повторного опанування або оновлення професії у процесі навчання, між потребою в професійній трансформації й особистісними бар'єрами професійної самореалізації та попереднім професійним і життєвим досвідом (стереотипи, упередження).

3. Чинники кризи репрофесіоналізації: а) зовнішні соціально-економічні: безробіття, трансформація ринку праці, вимушене професійне виключення, процеси реінтеграції; б) зовнішні особистісні чинники: втрата роботи, професійна незатребуваність, покращення або відновлення матеріального становища; в) внутрішні психологічні чинники: суперечлива ідентичність, особистісні бар'єри, стереотипи, патерни, вікові кризи, відсутність цілей, плану розвитку, підтримки.

4. Типові психологічні симптоми кризи репрофесіоналізації: а) емоційні – тривожність, апатія, депресія, самотність, страх, емоційне виснаження; б) когнітивні – негативне бачення перспектив, зниження самооцінки, невпевненість; в) поведінкові – дратівливість, агресивність, зниження мотивації, прокрастинація, уникання контактів; г) соціально-професійні – втрата сенсу діяльності, дезадаптація, зміна статусу.

1.2. Сутність та особливості психологічного супроводу в подоланні кризи репрофесіоналізації

Науковці сходяться на думці, що подолання професійних криз, зокрема кризи репрофесіоналізації, може бути як конструктивним, так і деструктивним.

Конструктивним способом подолання кризи репрофесіоналізації є визнання, усвідомлення особистістю доречності професійної переорієнтації, подолання особистісних бар'єрів і стереотипів на цьому шляху, збалансування власних амбіцій з можливостями, цінування власних досягнень в навчальному процесі, перехід на наступний етап професійного розвитку [56, с.80-105], трансформація професійно важливих властивостей особистості [52]. Такий конструктивний шлях подолання вказаної кризи є своєрідною можливістю вдосконалення та переосмислення власних цінностей, поштовх для подальшого розвитку, можливість виходу на новий професійний рівень, особистісно зрости [4, с.259].

Деструктивним способом подолання кризи репрофесіоналізації вважають нейтральне ставлення до неї (відсутність у людини активності, байдужість), що призводить до професійного застою, здатності долати внутрішні суперечності. Людина починає шукати реалізацію за межами своєї професійної самореалізації, зокрема у побутових справах або хобі, виявляється зниження мотивації, професійної ефективності, внутрішньої невпевненості і втоми, що може супроводжуватися втратою ресурсу для продовження діяльності [4, с.259]. До

деструктивних стратегій подолання кризи репрофесіоналізації О. Столярчук відносить стратегію «заперечення» та «пристосовування», які не полегшують симптоми професійної кризи, тому що людина хоч і усвідомлює власні суперечності фахового навчання, але не робить ніяких дій, спроб щодо її розв'язання, тобто має нейтральне ставлення [56, с.81]. Також до деструктивних способів подолання кризи репрофесіоналізації науковці відносять: 1) перекладання відповідальності за вибір професії та навчального закладу на інших; 2) уникання реальності навчання за допомогою різних форм залежності; 3) припинення професійного навчання; 4) дотримання сформованих упереджень щодо професії; 5) втрату ініціативності, самовідстороненість [50, с.427-428].

Дослідимо більш детально наукові підходи, стратегії конструктивного подолання професійних криз, зокрема кризи репрофесіоналізації. Так, до типових конструктивних стратегій подолання професійних криз науковці відносять:

1) стратегії «опанування» (коли людина визнає власні суперечності професійного становлення, розробляє план дій (подолання) та обов'язково діє - втілює його в життя) та «інтернальності» (людина активізує власне глибинне осмислення (рефлексія) складнощів репрофесіоналізації) [56, с.81];

2) практичні дії, зокрема: а) звернення за допомогою спеціаліста в професійному, особистісному самовизначенні; б) розвиток рефлексивних здібностей; в) формування цілей на 5-10 років та плану професійної самореалізації; г) додавання діяльності (роботи) за спеціальністю та її поєднання з навчанням; д) практикування, експериментування в обраній професійній сфері паралельно з навчанням; е) активізація професійних зусиль; є) коригування мотивів, Я-концепції; ж) розширення та ускладнення навчально – професійних задач [50, с.427-428];

3) стратегії внутрішнього локусу контролю особистості, зокрема: а) люди з внутрішнім локусом контролю, які орієнтуються на самопізнання та створення сенсу, зазвичай мають високий рівень самосвідомості, самоконтролю та

схильність до конструктивних дій; б) ті люди, хто шукає соціальної підтримки, демонструють змішаний локус контролю, схильність до емоційної нестійкості, але зберігають активність і комунікабельність; в) респонденти зі зовнішнім локусом контролю, що обирають стратегію уникнення проблем, характеризуються тривожністю, замкнутістю та ухиленням від відповідальності за життєві події. Дослідники роблять висновок, що для конструктивного подолання криз у дорослому віці, спричинених травмуючим досвідом війни, необхідні корекція на поведінковому та емоційному рівнях, розвиток рефлексивних навичок, вміння відновлювати власний стан [35, с.99-103];

4) здатність мобілізації внутрішньо-особистісних ресурсів особистості, таких як розвинена особистісна та професійна рефлексія, саморегуляція, здатність до подолання власних внутрішніх конфліктів, здатність особистості до самоопанування, активність і досвід у вирішенні складних ситуацій. Наявність зовнішніх ресурсів (підтримка в соціальному середовищі, професійний психологічний супровід), що може становити для людини складну задачу за різних причин [27, с.178-180];

5) здатність особистості адаптуватися до змін у суспільстві та новому професійно-навчальному середовищі, як особливий внутрішній ресурс, який сприяє ефективному реагуванню на виклики зовнішнього світу, трансформації середовища і гармонізації себе в ньому [7, с.27];

6) ґрунтовне переосмислення власної Я-концепції та трансформацію життєвих орієнтирів, як неусвідомлений і прихований процес особистості, які відбуваються під час вторинного професійного навчання [7, с.27];

7) оновлення, або формування нової професійної ідентичності (ревізія, вибір та засвоєння нових цінностей, соціальних норм, установок, ідеалів і моделей поведінки) і Я-концепції що охоплює оновлену ціннісну свідомість, нові життєві стратегії та професійну роль, яку особистість перевіряє та закріплює в привабливій професійній групі в яку він інтегрується через освітнє середовище

вищих навчальних закладів, як простір ціннісної підтримки, самореалізації та перевірки нових життєвих стратегій [7, с.27]. Науковці наголошують на тому, що ревізія ідентичності у дорослої людини полягає у пробудженні його внутрішнього духовного потенціалу та формуванні її ціннісного ставлення до себе, власних переживань і якості життя. Психологічна підтримка в таких випадках буде передбачати сприяння процесу самопізнання та пошуку шляхів (ресурсів) її подолання [27, с.188];

8) подолання особистісних бар'єрів у вигляді дисбалансу між цінностями та внутрішньою мотивацією особистості, що стоять на його шляху професійної самореалізації, порушуючи процес професійного розвитку особистості за векторами (Рис.1.1): а) усвідомлення-неусвідомлення; б) мотивація – амотивація; в) соціальні впливи-соціальна значущість; г) загальнолюдські цінності – індивідуальні цінності [40, с.23].

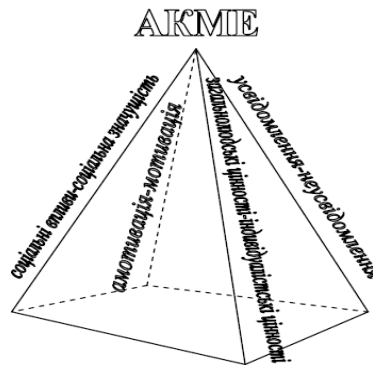


Рис.1.1 Графічна модель професійної самореалізації особистості [40, с.25]

Науковці О. Коваленко та співавтори наголошують, що у дорослої людини може існувати страх зміни траєкторії професійного розвитку, що часто пов'язане із минулими невдачами, які залишились неусвідомленими та неосмисленими бар'єром професійної самореалізації, який проявляється як тривога, невизначеність і страх професійної поразки в майбутньому. Подолання цього бар'єру вимагає від особистості усвідомлення причин страху, конструктивного переосмислення досвіду, активізації духовного потенціалу та зовнішньої

підтримки, а також пошуку стратегій самопідтримки та мотивації для професійного відновлення та подальшого зростання [27, с.113,191]. До типових психологічних ознак бар'єрів професійного самовизначення науковці відносять фрустрацію, психічну напругу, тривогу, втрату сенсів, що відображаються станами незацікавленості, невизначеності, непевності, сум'яття, сумніву, страху. До психологічних механізмів подолання бар'єрів належать здобуття особистістю додаткової інформації, розвиток вольових якостей, накопичення професійного досвіду, формування покликання та розуміння життєвого призначення [38, с.21-26].

Науковці наголошують на тому, що людина, яка перебуває в професійній кризі, потребує дієвої компетентної психологічної допомоги, складовими якої можуть бути: 1) тренінги особистісного та професійного зростання; 2) семінари, які допоможуть виробити альтернативні сценарії професійного становлення; 3) складання психологічних біографій і траєкторій професійного становлення особистості тощо [4, с.260].

Виходячи з теоретичного аналізу наукової літератури про подолання професійних криз, можемо визначити психологічний супровід як необхідну умову конструктивного подолання професійної ненормативної кризи репрофесіоналізації. Вивчення специфіки психологічного супроводу освітнього процесу для різних груп дорослих базується на: 1) сучасних наукових уявленнях про психологічні особливості навчання людей дорослого віку; 2) положеннях про духовність та духовний розвиток особистості; 3) ідеях представників української культурологічної думки; 4) методологічних положеннях та сучасних підходах до розвитку та професійного розвитку особистості; 5) положеннях гуманістичної психології про сутність особистості та процес її самоактуалізації [44, с.7-8].

Термін «психологічний супровід» вже міцно закріпився у науковій термінології та вивчається в межах таких сфер, як педагогічна психологія, інклюзивна освіта, конфліктологія тощо. Гуманістична психологія підкреслює,

що супровід є найбільш доречним у випадках, коли людина потребує психологічної підтримки, і полягає в тому, щоб перебувати поруч або супроводжувати її на шляху, «слідкувати – проводити – супроводжувати – приєднувати – об'єднувати – асистувати – допомагати» [27, с.7].

Психологічний супровід особистості всебічно досліджується українськими вченими: О. Коваленко та співавтори, як психологічний супровід особистісного розвитку дорослих в подоланні криз професійного розвитку; Т. Титаренко, як способи організації травмачутливого соціально - психологічного супроводу в процесі реадаптації ветеранів та ВПО до мирного життя; С. Каліщук, як прикладні моделі психологічного супроводу у кризі; Л. Турчина, як особливості психологічного супроводу освітнього процесу в кризових умовах; Г. Лялюк, як моделі соціально-психологічного супроводу розвитку та становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів; Е. Помиткін, В. Рибалка разом зі співавторами, як психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення.

Психологічний та соціально-психологічний супровід визначається вченими по-різному:

1) психологічний супровід - як система заходів, спрямованих на створення умов для розвитку людини в конкретних життєвих обставинах, що включає підходи, зміст, форми та методи навчання дорослих на різних етапах життя [40, с.9];

2) соціально-психологічний супровід - як «важлива складова мультифакторного, комплексного процесу відновлення і підтримання психологічного здоров'я особистості») [58], котра направлена на: а) відновлення внутрішніх та надання додаткових ресурсів особистості, б) підсилення здатність людини справлятися з проблемами, в) професійний апгрейд, повернення до роботи, г) працевлаштування, навчання, перекваліфікацію, професійну переорієнтацію чи започаткування власної справи. Соціально-психологічний

супровід відрізняється від психологічної допомоги тим, що поєднує пряму та опосередковану підтримку особистості, на відміну від допомоги, яка надається безпосередньо близькими людьми або професійними фахівцями (психологами, лікарями, соціальними працівниками) [58; 59];

3) психологічний супровід як «створення умов для ініціації процесу саморозвитку» та способу усунення бар'єрів, що перешкоджають професійному становленню особистості, формуванню його професійної ідентичності) [36, с.101-103];

4) у зарубіжних країнах психологічний супровід тісно пов'язаний з практикою та теоретичними підходами різних західних педагогічних форм допомоги, таких як гайденс-служби, каунселінг тощо. Залежно від мети, можуть використовуватись різні моделі роботи: тьютор (індивідуальний, груповий, класний), психолог; радник (adviser, counselor); консультант з вибору професії (career-counselor); педагог компенсаторного навчання (remedial teacher) або координатор із захисту прав дитини (child protection coordinator) та інші [27, с.11-12]. Психологічний супровід особистості в західних компаніях включає діагностику, планування, реалізацію, моніторинг, тренінги, стратегічний розвиток і реагування на кризові ситуації (практичний кодекс SEND) [36, с.103].

Аналізуючи трактування психологічного супроводу в дослідженнях вчених, можна зробити наступне узагальнення: 1) психологічний супровід як система професійної діяльності психологів, спрямована на аналіз соціальних та психологічних умов для успішного навчання і розвитку; 2) психологічний супровід як міждисциплінарний підхід, що об'єднує зусилля педагогів, психологів та соціально-медичних фахівців для забезпечення розвитку, де відповідальність за процес покладається на суб'єкта розвитку; 3) психологічний супровід як позиція психолога до суб'єкта взаємодії, що базується на принципах включеності, активної участі та підтримки [62, с.13-14].

До етапів психологічного супроводу особистості вчені відносять: 1) діагностику як основу для постановки і розроблення цілей супроводу; 2) відбір і застосування методичних засобів; 3) аналіз проміжних і кінцевих результатів для корегування ходу супроводу [62, с.17].

Форми психолого-педагогічного супроводу дорослих охоплюють психологічну просвіту, консультування та організаційно-методичну роботу. Вони спрямовані на забезпечення освітніх потреб дорослого населення з урахуванням їх вікових, особистісних характеристик і запитів. На основі цього розробляються програми психолого-педагогічного супроводу, які підтримують навчання дорослих у двох аспектах: «1) як сукупність підходів, змісту, форм і методів освіти дорослих на різних життєвих етапах; 2) як пролонгований у часі процес психологічної допомоги особистості в період навчання» [44, с.3,11-12].

Для досягнення цілей нашого теоретичного дослідження, зокрема розуміння сутності психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації, далі проаналізуємо сучасні наукові підходи, моделі психологічного супроводу (Таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 Моделі психологічного супроводу особистості в кризі

№	Назва моделі, джерело	Основні компоненти моделі	Застосування моделі
1	Операційна модель психологічного супроводу у кризі С. М. Каліщук [25, с. 42-49]	Горизонтальна вісь: психолог, клієнт, обставини життя клієнта; Вертикальна вісь: елементи функціональної спроможності кризового консультування	Кризове консультування різних категорій клієнтів

№	Назва моделі, джерело	Основні компоненти моделі	Застосування моделі
2	Теоретична модель психологічного супроводу навчання дорослого населення Е. О. Помиткін з ін. [44]	Вікові етапи життєвого шляху; Соціальні категорії дорослих; Потреби особистісного розвитку; Характер провідної діяльності; Зміст навчання	Супровід навчання різних категорій дорослого населення, професійна переорієнтація
3	Симптоматична модель психологічного супроводу особистості у кризі О. F. Kernberg [67]	Три етапи: 1. Забезпечення безпечного середовища; 2. Розповідь про наслідки кризи; 3. Повторне занурення, переживання кризового досвіду	Робота з особами після травматичних криз, ПТСР
4	Багатовимірна модель "BASIC Ph" M. Lahad [68]	6 ресурсних каналів подолання кризи	Індивідуальна та групова робота з кризовими станами
5	Аксіологічно-орієнтована модель психологічного супроводу О.Г. Коваленко разом з ін. [27]	Три блоки: 1. Профілактика кризи (допрофесійна, професійна); 2. Профілактика деструктивних криз; 3. Допомога та самопрофілактика в умовах професійних криз	Професійні кризи, професійне становлення, організаційний рівень
6	Модель соціально-психологічного супроводу (горизонтальна + вертикальна) Т. М. Титаренко [58;59]	Горизонтальний: 1. Агент; 2. Реципієнт; 3. Ситуація (криза) Вертикальний: 1. Діагностико-цільовий; 2. Операційно-інструментальний; 3. Мотиваційно-комунікативний; 4. Оцінково-корекційний	Посттравматичні особистісні трансформації, воєнні кризи, ВПО, ветерани

№	Назва моделі, джерело	Основні компоненти моделі	Застосування моделі
7	Модель розвитку професійної ідентичності Г. М. Люляк [36]	Має 4 завдання: 1. Актуалізація професійної діяльності, як цінності; 2. Самоідентифікація через належність до професійної спільноти; 3. Розвиток творчого підходу; 4. Підготовка до професійного саморозвитку	Розвиток професійної ідентичності педагогів (адаптується до інших професій)
8	Модель кар'єрного коучингу в процесі професійної переорієнтації Х.С. Столярук [55]	Рівні кар'єрного коучингу: 1. Самокоучинг (суб'єкт-індивід); 2. Організаційний коучинг (суб'єкт-спеціаліст HR-відділу); 3. Коучинг безробітних	Самокоучинг; цілепокладання; репрофесіоналізація

Отже, зроблено такі висновки:

1) Ефективне подолання кризи репрофесіоналізації можливе тільки за умови застосування особистістю конструктивних стратегій, які базуються на рефлексії, мобілізації внутрішніх ресурсів, усвідомленій та активній позиції. Нами проаналізовано 13 конструктивних та 7 деструктивних стратегій подолання професійних криз особистістю.

2) Сутність психологічного супроводу особистості, що знаходиться в професійній кризі, зокрема кризи репрофесіоналізації, полягає у створенні умов для її особистісного і професійного зростання через використання комплексних моделей підтримки, що враховують індивідуальні потреби, цінності, мотивацію і соціальний контекст. Особливості психологічного супроводу в подоланні криз професійного розвитку полягають у поєднанні діагностики, планування, індивідуального і групового впливу, а також у сприянні формуванню нової професійної ідентичності, що є особливо актуальним для жінок у процесі репрофесіоналізації.

3) Психологічний супровід особистості в професійній кризі нами визначено, як професійна допомога, спрямована на відновлення внутрішніх та надання додаткових ресурсів особистості, що підсилюють його здатність справлятися з кризовим періодом через створення умов для саморозвитку особистості, усунення бар'єрів, що перешкоджають його професійній трансформації, формуванню або оновленню його професійної ідентичності в конкретних життєвих обставинах.

4) Проаналізовано 8 сучасних моделей психологічного супроводу особистості в кризі та виділено 4 найбільш ефективні для подолання кризи репрофесіоналізації: 1) модель психологічного супроводу навчання дорослих; 2) аксіологічно-орієнтована модель; 3) модель кар'єрного коучингу; 4) багатовимірна модель з 6 ресурсними каналами подолання кризи.

1.3. Жінка як суб'єкт подолання кризи репрофесіоналізації

У цьому підрозділі зосереджено увагу на особливостях жінок як суб'єктів кризи репрофесіоналізації, враховуючи їхні соціальні та психологічні характеристики.

Дослідження передбачає встановлення вікового діапазону цієї кризи через аналіз статистичних даних щодо освітніх тенденцій, безробіття жінок.

За статистикою подання заяв та зарахування на магістерські програми за 2018–2021 навчальні роки, жінки склали близько 75% усіх абітурієнтів у віці від 22 років [19, с. 11-12]. Отже умовно мінімальний віковий поріг жінок, схильних до переживання кризи репрофесіоналізації, становить 27–29 років.

За статистикою ГО «Аналітичний центр «Соціоконсалтинг» станом кінець 2024 року в Україні налічувалось понад всього 2 млн. безробітних жінок, з яких 60% жінок вимушено переміщених та які за результатами емпіричного дослідження Л. П. Гуляєвої знаходяться у віці 30-49 років та з високою вірогідністю потребують репрофесіоналізації [29; 16].

Отже, дорослі жінки, схильні до переживання кризи репрофесіоналізації, перебувають у віці 27–60 років. У цей період вони можуть переживати ще дві ключові вікові кризи: кризу сенсу життя (28–32 роки) та кризу середини життя 37–50 років. Остання характеризується переглядом цінностей і життєвих досягнень та має гендерну специфіку. Для жінок цей період пов'язаний зі зміною сімейних ролей і переоцінкою особистих досягнень, що проявляється через: 1) прагнення оновлення стосунків у родині та з оточенням; 2) зосередження на власних потребах; 3) розширення горизонтів професійної самореалізації. Ці зміни супроводжуються у жінок депресивними станами, хронічною втомою, соціальною ізоляцією, тривожністю та страхом перед майбутнім [23, с.165-168].

Дослідження Л. Сірохи засвідчує, що гендерні стереотипи створюють приховані бар'єри для професійного зростання, розвитку жінок на ринку праці, незважаючи на формальну рівність можливостей. Р. Анкер класифікує професійні стереотипи щодо жінок на три групи: позитивні (турботливість, майстерність у побуті), негативні (слабша фізична сила, менші математичні здібності, небажання ризикувати), що обмежують доступ до складних професій, та нейтральні (схильність до виконавчих функцій, менша потреба у високих доходах) [53, с.128].

Так, дослідження вченої Л. Сірохи виявило відмінності у професійних кризах представників правничих професій залежно від статі. Жінки демонструють вищий рівень життєвої задоволеності та позитивного ставлення до себе, мають сильнішу мотивацію до професійної діяльності. Чоловіки більш орієнтовані на кар'єру та частіше переживають фазу напруження з виснаженням, тоді як жінки – фазу резистенції з емоційною дезорієнтацією. Жінки частіше використовують стратегії емоційної підтримки, але ймовірність професійної кризи у них удвічі вища. [53, с.130-141].

Науковці стверджують, що криза самореалізації жінок є комплексним феноменом, що включає емоційні, когнітивні й соціальні компоненти та виявляється через незадоволеність життям, професією чи соціальним

становищем. Детермінантами кризи виступають дисбаланс між очікуваннями та реальністю, соціальний тиск, гендерні стереотипи та трансформація професійних орієнтирів. У дорослому віці жінки переживають екзистенційну кризу формування ідентичності та пошуку життєвого сенсу. Умовами успішної професійної самореалізації є партнерська підтримка (її відсутність провокує професійні кризи), задоволеність рівнем життя та почуття особистої значущості [41, с.184-187]. Рішенням щодо самореалізації жінок дорослого віку може бути «...відкриття власної справи як варіанту самореалізації та способу отримання доходів в економіці України» [18], і жіноче підприємництво в Україні сприятиме уповільненню зубожіння населення в результаті війни, а також подоланню бідності, покращить добробут родини [33, с.46-59].

В. Біленька провела дослідження постстресових станів у чоловіків та жінок як психологічної проблеми. Основні чинники у жінок: фізіологічні (голод, втома, недосипання); страхи (втрати роботи, за близьких, смерті); самотність; втрата близьких; незадоволення кар'єрою; непередбачувані події (війни, катастрофи) [6, с.70-74]. О. Кокун визначив статеві особливості чинників професійного самоздійснення у жінок: «рівень професійної самоефективності, задоволеність змістом професійної діяльності» [28]. Н. Білевич наводить напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських національної поліції України, що включає чотири блока: 1) діагностичний блок; 2) психолого-педагогічний блок; 3) соціально-психологічний блок; 4) психокорекційний блок [5, с.473-482]. В. Пітель дослідив психологічні особливості переживання жінками кризи самореалізації, зробивши висновок, що «гендерні стереотипи все-таки залишаються суттєвою перешкодою на шляху до самореалізації жінок у сучасному суспільстві» [41]. І. Шестопап встановила гендерні особливості професійної самореалізації жінок – це орієнтація на спілкування, психологічний клімат у колективі, матеріальну вигоду, робота з

людьми, а також те, що кризи середини життя у жінок можуть бути мотиватором їх професійної самореалізації [63].

Науковець М. В. Дживак визначає професійну самореалізацію жінок як цілеспрямований процес, що відображає позитивні зміни в її ціннісно-смісловій сфері. Він залежить від покращення ставлення жінки до себе, своєї родини, оточення, професійної діяльності та світу загалом та має свої особливості, які тісно пов'язані з соціальною роллю жінки, призначенням та правом на творчий самовираз. Характер професійної самореалізації визначають етапи гендерної соціалізації, специфіка самосприйняття та усвідомлення індивідуальності жінки. Дослідник визначив ключові якості гармонійного розвитку та успішної самореалізації жінки: 1) внутрішня мотиваційна сила, заснована на цінностях; 2) автономність – незалежність та здатність зберігати сили; 3) здатність зосереджуватися на головному, не відхиляючись від цілей; 4) виявлення творчого потенціалу; 5) постійне самовдосконалення: пізнання себе, саморегуляція поведінки, комунікативні здібності, мотивація досягнень [22].

Отже, теоретично досліджено сутність та особливості подолання кризи репрофесіоналізації жінками та зроблено наступні висновки:

1) жінки, схильні до переживання кризи репрофесіоналізації, перебувають у віці 27–60 років – період найбільшої професійної трансформації та вікових криз;

2) сутність подолання кризи репрофесіоналізації жінками – необхідність професійної переорієнтації з переглядом ідентичності, цінностей і життєвих перспектив, що потребує нових стратегій самореалізації та психологічної підтримки;

3) особливості подолання криз жінками: вплив гендерних стереотипів, виражена мотивація до професійної діяльності, використання соціальної та емоційної підтримки;

4) теоретична модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації включає 4 етапи: діагностичний (виявлення ресурсів і бар'єрів); психолого-педагогічний (формування компетенцій, розвиток рефлексії); соціально-психологічний (підтримка, подолання стереотипів); психокорекційний (корекція негативних станів); підтримка професійної ідентичності (оновлення Я-концепції, розвиток автономності).

Висновки до розділу 1

В ході теоретичного аналізу надано визначення процесу репрофесіоналізації та кризи репрофесіоналізації, як загостренню суперечностей у дорослої людини між необхідністю професійної трансформації та особистісними бар'єрами, сформованими попереднім досвідом, стереотипами і цінностями. До чинників кризи репрофесіоналізації віднесено безробіття, трансформація ринку праці, втрата роботи, професійна незатребуваність, суперечлива ідентичність, низька мотивація особистості, вікові особливості. До симптомів особистості, що знаходиться в кризі репрофесіоналізації віднесено підвищення тривожності, депресія, знецінення досягнень, низька самооцінка, прокрастинація, втрата сенсу, дезадаптація.

Виявлено 7 деструктивних та 13 конструктивних стратегій подолання професійних криз особистістю, визначено доцільні моделі психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації.

Психологічний супровід особистості в кризі репрофесіоналізації визначено як професійну допомогу, спрямовану на відновлення внутрішніх та надання додаткових ресурсів, що підсилюють здатність справлятися з кризовим періодом через створення умов для саморозвитку, усунення бар'єрів, що перешкоджають професійній трансформації особистості.

Жінки у віці 27–60 років найбільш схильні до переживання кризи репрофесіоналізації.

Сформовано теоретичну модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації, яка об'єднала етапи: діагностичний, психолого-педагогічний, соціально-психологічний, психокорекційний, етап підтримки професійної ідентичності.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ РЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ЖІНКАМИ ТА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ЖІНОК У ПОДОЛАННІ ТАКОЇ КРИЗИ

2.1. Характеристика методів та вибірки емпіричного дослідження

Головними завданнями емпіричного етапу дослідження є виявлення специфіки подолання кризи репрофесіоналізації жінками, зокрема домінуючих стратегій подолання кризи та актуальних потреб у психологічному супроводі.

Емпіричну частину дослідження проведено в три етапи: перший етап – підготовчий, організаційний; другий – власно дослідницький; третій – аналіз і обробка даних. Для досягнення мети та вирішення завдань дослідження було дібрано наступні психодіагностичні інструменти:

1) авторське опитування «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок», яка зосереджена на виявленні специфіки кризи репрофесіоналізації у жінок (чинники, прояви, потреби у психологічному супроводі) (Додаток А);

2) опитувальник Коротка шкала подолання «Brief COPE-26»: українськомовна адаптація та модифікація для онлайн-діагностики Н. Алексіна, Д. Лавриненко, О. Савченко та О. Герасименко (2024) [1], яка дозволяє кількісно оцінити та ідентифікувати домінуючі копінг-стратегії (поведінкові, емоційні, когнітивні), які жінки застосовують для подолання проявів кризи репрофесіоналізації. Методика дозволяє виявити як конструктивні (активне подолання, планування, пошук підтримки), так і дезадаптивні (заперечення,

самозвинувачення, поведінкова незалученість) способи реагування на кризу репрофесіоналізації (Додаток Б).

I. Опис авторського опитування «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок».

Для досягнення цілей дослідження, зокрема для виявлення суб'єктивної картини переживання кризи репрофесіоналізації жінками та потреб у психологічному супроводі, було розроблено відповідне авторське опитування. Необхідність створення власного інструментарію зумовлена відсутністю стандартизованих методик, які б комплексно охоплювали набір чинників, проявів та запитів на підтримку, що характерні саме для кризи репрофесіоналізації у жінок. Опитування спрямоване на збір емпіричних даних про досвід переживання цієї кризи респондентками, що дозволяє нам доповнити результати стандартизованої методики Brief COPE-26.

Опитування складається з 17 питань, об'єднаних у 3 змістовні блоки:

1) Соціально-демографічний блок (питання 1–5). Питання цього блоку спрямовані на збір загальної інформації про респонденток: вік, сімейний стан, наявність дітей, сфера зайнятості та навчальний заклад.

2) Діагностичний блок (питання 6–10). Питання цього блоку спрямовані на ідентифікацію кризи репрофесіоналізації у респонденток, інтенсивність її переживань, самоідентифікацію власного стану як кризового, зокрема:

-питання 7 операціоналізує чинники кризи, пропонуючи респонденткам обрати труднощі, з якими вони стикаються під час кризи репрофесіоналізації (зміна життєвих обставин, необхідність поєднувати ролі, зниження мотивації, брак підтримки);

-питання 9 дозволяє виявити специфічні ознаки (прояви) кризи, такі як емоційна нестабільність, апатія, когнітивна дезорганізація, соматичні симптоми та зниження ефективності діяльності;

-питання 8 та 10 надають можливість суб'єктивної самооцінки респондентками інтенсивності переживань та ідентифікації власного стану як кризового;

- додатково: комбінування питань 6,7,8,9,10 цього блоку дає змогу оцінити прояви кризи у жінок, ідентифікувати кризу репрофесіоналізації, оцінити інтенсивність переживань і загальний стрес у жінок (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 Прояви кризи репрофесіоналізації у жінок за її компонентами

Компонент кризи репрофесіоналізації	Прояви кризи	Питання
Емоційно-ціннісний	Емоційна нестабільність, фрустрованість, апатія	Питання 9а, додаткові: 9в, 9г, 9д (фізіологічні прояви емоційного стресу)
Когнітивний	Когнітивна дезорганізація, відсутність плану розвитку, самореалізації	Питання 9б, додаткове: 6
Мотиваційний	Зниження мотивації, пасивність	Питання 7в, додаткове: 7с (зниження зацікавленості в обраній професії)
Поведінковий	Зниження ефективності поточної діяльності, продуктивності в навчанні	Питання 9е, додаткове: 10 (вплив на продуктивність)
Загальний стрес	Суб'єктивна оцінка рівня стресу	Питання 8, додаткове: 9 (загальна кількість обраних симптомів)

3) Блок питань стосовно вивчення потреб респонденток у психологічному супроводі (питання 11–17). Питання цього блоку націлені на вивчення досвіду звернення по допомогу та актуальних потребах у психологічному супроводі, зокрема:

- питання 11-12 виявляють факт звернення по психологічну допомогу та її джерела (психолог, друзі, родина);

- питання 13 досліджує запит респонденток на складові психологічного супроводу у подоланні кризи репрофесіоналізації, зокрема: підтримка мотивації, стрес-менеджмент, корекція професійного плану, розвиток особистісних ресурсів;

- питання 14-15 дозволяють визначити бажані формати психологічної роботи (індивідуальний, груповий) та бар'єри, що заважають респонденткам звертатися по допомогу.

Змістовна валідність авторського опитування «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок» забезпечується тим, що її пункти розроблено безпосередньо на основі аналізу наукових джерел та ключових теоретичних положень, викладених вище. Опитування проводиться онлайн, що забезпечує зручність та конфіденційність. Аналіз даних передбачає використання методів математичної статистики: частотного аналізу для опису вибірки та кількісного аналізу для виявлення кризових проявів і потреб у допомозі.

II. Загальна характеристика методики Коротка шкала подолання «Brief COPE-26» (Додаток Б).

Для діагностики копінг-стратегій, що застосовуються респондентками у подоланні кризи репрофесіоналізації, було обрано методику Коротка шкала подолання «Brief COPE-26» Ч. Карвера (C. S. Carver, 1997) в адаптації Н. Алексіної, Д. Лавриненка, О. Савченко та О. Герасименко (2024). Цей інструмент

є скороченою версією опитувальника COPE і призначений для вимірювання як диспозиційних (сталих), так і ситуативних (пов'язаних із конкретною подією) стратегій подолання стресу [1].

Шкала складається з 28 тверджень, що утворюють 14 шкал, кожна з яких оцінює окрему копінг-стратегію, зокрема: активне подолання, планування, пошук емоційної підтримки, заперечення тощо. Респондентам пропонується оцінити частоту використання кожної стратегії за 4-бальною шкалою Лайкерта (від 1 – «Я ніколи так не роблю» до 4 – «Я часто так роблю») [1].

Українська адаптація методики продемонструвала високі психометричні показники: внутрішня узгодженість шкал (α Кронбаха = 0,70–0,93; ω Макдональда = 0,72–0,93), ретестова надійність (r = 0,60–0,90) та конвергентна валідність, підтверджена значущими кореляціями з показниками тривоги (GAD-7), ментального здоров'я (WHO-5) та соціального благополуччя (SSW). Факторний аналіз виявив 5 факторів другого порядку: Активний копінг, Пасивний копінг, Колективний копінг, Безпорадність та Гумор, що пояснюють 46,2% загальної дисперсії [1].

Вибір методики Brief COPE-26 зумовлений її здатністю надати емпіричні дані щодо поведінкових, когнітивних та емоційних реакцій жінок (респонденток) на стресори, пов'язані з кризою репрофесіоналізації. Інструмент дозволяє верифікувати та кількісно оцінити стратегії подолання кризи репрофесіоналізації респондентками, що є ключовим елементом для розробки нами програми психологічного супроводу.

Опишемо фактори опитувальника за методикою Коротка шкала подолання «Brief COPE-26»:

1. Фактор «Активний копінг» (шкали «Активне подолання», «Планування»). Цей фактор безпосередньо вимірює конструктивні, проблемно-орієнтовані зусилля, спрямовані на подолання кризи репрофесіоналізації.

2. Фактор «Колективний копінг» (шкали «Використання емоційної підтримки», «Використання інструментальної підтримки», «Вентиляція»). Перевірка ролі соціальної підтримки, як одного з ключових чинників кризи репрофесіоналізації у жінок. Високі показники за цим фактором свідчать про активний пошук допомоги для подолання почуття ізоляції та емоційної нестабільності. Низькі показники, навпаки, можуть вказувати на дефіцит соціальних ресурсів, що поглиблює кризу.

3. Фактор «Безпорадність» (шкали «Поведінкова незалученість», «Заперечення», «Самозвинувачення»). Цей фактор відображає дезадаптивні та уникаючі стратегії, що також є індикаторами глибини кризи репрофесіоналізації. Шкала «Поведінкова незалученість» корелює з такими ознаками, як апатія та прокрастинація; шкала «Заперечення» є спробою когнітивно уникнути проблеми; а шкала «Самозвинувачення» відображає внутрішню складову емоційної нестабільності та почуття провини респонденток.

4. Фактор «Пасивний копінг» (шкали «Позитивне переосмислення», «Прийняття»). Цей фактор вимірює емоційно-орієнтовані стратегії, спрямовані на адаптацію до ситуації, яку неможливо змінити негайно (наприклад: фінансові труднощі, об'єктивне навантаження через поєднання ролей). Ці стратегії можуть бути як конструктивними (зменшення емоційного дистресу), так і деструктивними (якщо ведуть до бездіяльності).

5. Фактор «Гумор» оцінює здатність використовувати гумор як захисний механізм для зниження напруги та погляду на труднощі з іншої перспективи, що є важливим ресурсом для подолання фрустрації [1].

Опитування за методикою Коротка шкала подолання «Brief COPE-26» складається з 26 тверджень і проводиться за допомогою гугл-опитування з інструкцією, яка зосереджена на переживаннях жінок, пов'язаних із процесом подолання кризи репрофесіоналізації.

Емпіричне дослідження проводилось в вересні 2025 р. за допомогою гугл-опитування, яке було опубліковано у вільному доступі. Його метою було дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації жінками, які є здобувачам другого рівня магістратури з психології за ОП «Екстремальна та кризова психологія» та «Сімейна психологія». Участь у дослідженні була добровільною та анонімною, про що учасницям повідомлялися в письмовій інструкції в супроводжувальному листі і гугл-опитуванні.

У дослідженні взяли участь 34 жінки, які характеризуються наступними параметрами: а) середній вік жінок становить 41,6 року (діапазон від 27 до 51 років, стандартне відхилення — 6,8 року); б) домінуюча вікова група — 41–50 років (61,8% респонденток), що відповідає періоду середньої зрілості, коли особливо актуальними стають питання професійного оновлення, реалізації та можливої репрофесіоналізації; в) друга за чисельністю група — жінки у віці 31–40 років (32,4%), що представляє період активного професійного становлення та пошуку оптимальної професійної траєкторії, зокрема підвищення власного професійного статусу через репрофесіоналізацію; г) вікові категорії 18–30 років та 51–60 років представлені мінімально (по 2,9% кожна).

Переважає кількість респонденток, що взяли участь у нашому дослідженні, перебувають у шлюбі (67,7%), громадянському (2,9%), ніколи не були одружені (20,6%), розлучені (5,9%), вдови 2,9% жінок. Більшість респонденток мають дітей (61,8%), працевлаштовані за наймом (61,8%) є самозайнятими по типу ФОП (29,4%), тимчасово не працюють (безробітні) склали 8,8% вибірки. Опитані жінки переважно не мають довгострокового плану професійного розвитку (73,5%).

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Для виявлення копінг-стратегій, які опитувані жінки використовують для подолання стресових ситуацій та викликів, пов'язаних із кризою репрофесіоналізації, було використано опитувальник Коротка шкала подолання «Brief COPE-26». Аналіз результатів дозволив визначити ієрархію копінг-стратегій, до яких вдаються респондентки, оцінити переважання конструктивних чи деструктивних механізмів подолання кризи репрофесіоналізації. Результати дослідження за методикою «Brief COPE-26» представлено в Таблиці 2.2 і Таблиці 2.3.

Таблиця 2.2 Ранговий розподіл копінг-стратегій за ступенем вираженості за опитувальником «Brief COPE-26»

Ранг	Копінг-стратегія	Середній бал (max=4)	Рівень використання
1	Прийняття	3,35	Високий
2	Пошук емоційної підтримки	3,32	Високий
3	Активне подолання	3,29	Високий
4	Планування	3,18	Високий
5	Позитивне переосмислення	3,13	Високий
6	Вентиляція (вираження емоцій)	3,09	Високий
7	Пошук інструментальної підтримки	3,00	Високий
8	Самозвинувачення	2,81	Середній
9	Гумор	2,79	Середній
10	Залучення до релігії	2,35	Низький
11	Поведінкова незалученість	2,21	Низький
12	Вживання ПАР	2,06	Низький
13	Заперечення	1,85	Дуже низький

Нижче представлено опис результатів, наданих в Таблиці 2.2.

Домінуюча копінг- стратегія респонденток «Прийняття» (1 місце, середній бал 3,35, високий рівень), що свідчить про їх психологічну зрілість та здатність визнавати реальність професійних змін без деструктивного опору, і це створює основу для їх конструктивних дій. Умовний баланс між «Прийняттям та «Активним подоланням» (3 місце, середній бал 3,29, високий рівень) показує, що жінки приймають реальність змін, але не залишаються пасивними - вони активно шукають шляхи подолання кризи репрофесіоналізації.

Копінг-стратегія «Пошук емоційної підтримки» (2 місце, середній бал 3,32, високий рівень) узгоджується з гендерними особливостями та свідчить про інтенсивність емоційних переживань жінок у кризі репрофесіоналізації.

Копінг-стратегії «Активне подолання» (3 місце, середній бал 3,29, високий рівень) та «Планування» (4 місце, середній бал 3,18, високий рівень) свідчать про те, що жінки вживають направлені дії для вирішення проблеми (активно шукають роботу, проходять перенавчання тощо), що є прогностично сприятливим фактором для успішного подолання ними кризи репрофесіоналізації.

Копінг- стратегія «Позитивне переосмислення» (5 місце, середній бал 3,13, високий рівень) показує, що жінки здатні використовувати кризу репрофесіоналізації як можливість для зростання. Поєднання копінг – стратегій «Прийняття» (1 місце, середній бал 3,35, високий рівень) з «Позитивним переосмисленням» формує конструктивну когнітивну стратегію, яка підтримує оптимізм та знижує емоційний дистрес опитуваних жінок.

Копінг- стратегії «Вентиляція (вираження емоцій)» (6 місце, середній бал 3,09, високий рівень) та «Пошук інструментальної підтримки» (7 місце, середній бал 3,00, високий рівень) можуть вказувати на дисбаланс між емоційним та інструментальним компонентами (у контексті колективного копінгу). Також це

може говорити про відсутність або недостатню обізнаність жінок про доступні ресурси психологічного супроводу у подоланні кризи репрофесіоналізації.

Копінг-стратегія «Самозвинувачення» (8 місце, середній бал 2,81, середній рівень) впливає на зниження самоєфективності жінок, посилює їх депресивність та перешкоджає конструктивним діям.

Копінг – стратегія «Гумор» (9 місце, середній бал 2,79, середній рівень) дозволяє знизити інтенсивність негативних емоцій через когнітивне дистанціювання, є доцільним варіантом подолання кризових переживань жінок, але «Гумор» не повинен замінювати активних дій жінок у вирішенні проблем.

Копінг – стратегія «Поведінкова незалученість» (11 місце, середній бал 2,21, низький рівень) свідчить про збереження активності жінок навіть у кризі репрофесіоналізації.

Копінг – стратегії «Залучення до релігії» (10 місце, середній бал 2,35, низький рівень), «Вживання ПАР» (12 місце, середній бал 2,06, низький рівень) «Заперечення» (13 місце, середній бал 1,85, дуже низький рівень) мають найнижчий середній бал серед копінг – стратегій жінок, тобто майже не використовуються ними в подоланні професійних криз.

Таблиця 2.3 Відсотковий розподіл копінг-стратегій за рівнем використання за опитувальником «Brief COPE-26»

№	Копінг-стратегія	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Активне подолання	26,1	15,1	59,2
2	Планування	17,6	35,3	47,1
3	Позитивне переосмислення	25,8	27,2	46,9
4	Прийняття	8,1	30,02	62,1

№	Копінг-стратегія	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
5	Гумор	17,6	52,9	29,4
6	Залучення до релігії	66,1	14,07	20,1
7	Пошук емоційної підтримки	20,1	17,6	61,8
8	Пошук інструментальної підтримки	77,3	17,6	5,09
9	Заперечення	38,2	24,04	37,3
10	Вентиляція (вираження емоцій)	23,5	29,4	47,1
11	Вживання ПАР	73,6	11,8	14,7
12	Поведінкова незалученість (уникнення)	64,7	20,6	14,7
13	Самозвинувачення	41,2	23,5	35,3

Опис результатів, що представлені в Таблиці 2.3:

1) за фактором «Активне подолання», який включає копінг-стратегії «Активне подолання» та «Планування» виявлено, що 59,2% респонденток вживають конкретні дії для вирішення проблеми, 26,1% жінок демонструють пасивність. «Планування» (47,1%) відстає від «Активного подолання» (59,2%), що узгоджується з відсутністю довгострокового плану у 73,5% жінок за авторським опитуванням, 26,1% жінок потребують роботи над суб'єктною позицією та самоефективністю;

2) за фактором «Колективний копінг», який включає копінг-стратегії «Пошук емоційної підтримки», «Пошук інструментальної підтримки» та «Вентиляція емоцій» виявлено дисбаланс: 61,8% жінок шукають емоційну підтримку, 47,1% використовують вентиляцію емоцій, але лише 5,09% звертаються за інструментальною допомогою, що може бути критичним для подолання кризи репрофесіоналізації респондентками;

3) за фактором «Безпорадність», який включає копінг-стратегії «Поведінкова незалученість», «Заперечення» та «Самозвинувачення» виявлено,

що 64,7% жінок зберігають активність, 37,3% демонструють заперечення реальності кризи, а 35,3% жінок – самозвинувачують себе, що знижує їх самоефективність і посилює депресивність;

4) за фактором «Пасивний копінг», який включає копінг-стратегії «Прийняття» (62,1%) та «Позитивне переосмислення» (46,9%) свідчить про психологічну зрілість респонденток, їх здатність використовувати кризу репрофесіоналізації, як можливість для зростання. Це головний ресурс вибірки нашого емпіричного дослідження;

5) за фактором «Гумор», який включає копінг-стратегію «Гумор»: 52,9% жінок використовують цю копінг – стратегію помірно, що є доцільним для зниження емоційної напруги, хоча і не замінює активних дій.

Підсумуємо вищевикладені результати жінок за опитувальником Brief COPE-26 (n=34): а) домінуюча модель копіngu поєднує прийняття, активне подолання, пошук емоційної підтримки та позитивне переосмислення, що формує конструктивну стратегію подолання кризи репрофесіоналізації жінками; б) дефіцит інструментальної підтримки може вказувати на недостатню обізнаність жінок про ресурси психологічного супроводу; в) дезадаптивні стратегії можуть потребувати індивідуалізованої роботи с жінками над їх когнітивними викривленнями; г) парадокс планування свідчить про фокус жінок на виживанні замість формування стратегічного бачення; д) програма психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації має включати; розвиток довгострокового планування (SMART-цілі), підвищення обізнаності жінок про ресурси підтримки, когнітивно-поведінкову роботу зі самозвинувачуванням, створення безпечного простору жінкам для проживання негативних ними емоцій.

Далі розглянемо отримані результати за авторським опитуванням «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок», які викладено нижче:

1. У дослідженні взяли участь 34 жінки, усі респондентки (100%) жіночої статі і є студентками другого курсу магістратури за спеціальністю 053 «Психологія» Київського столичного університету імені Бориса Гринченка.

2. Віковий профіль вибірки: а) середній вік респонденток становить 41,6 року (вік від 27 до 51 років); б) домінуюча вікова група — 41–50 років (61,8% респонденток), що відповідає періоду середньої дорослості жінок, коли особливо актуальними стають питання професійного оновлення, реалізації, тобто репрофесіоналізації; в) друга за чисельністю група — жінки у віці 31–40 років (32,4%), що представляє період активного професійного становлення та пошуку оптимальної професійної траєкторії, зокрема підвищення власного професійного статусу через репрофесіоналізацію; г) вікові категорії 18–30 років та 51–60 років представлені мінімально (по 2,9% кожна).

3. Сімейний статус респонденток свідчить про переважання традиційних сімейних форм: а) більшість жінок (67,7%) перебувають у шлюбі, що вказує на необхідність поєднання професійних та сімейних ролей, б) п'ята частина вибірки (20,6%) ніколи не була одружена, в) решта респонденток розлучені (5,9%), вдови (2,9%) або перебувають у громадянському шлюбі (2,9%).

4. Більшість респонденток (61,8%) мають дітей, що підтверджує актуальність проблеми поєднання материнських обов'язкових із професійним розвитком та процесом репрофесіоналізації.

Таким чином соціально-демографічний портрет учасниці нашого дослідження такий: жінка 41,6 років, заміжня (67,7%), з дітьми (61,8%), яка перебуває в періоді середньої зрілості та здобуває другу вищу освіту за психологічним фахом. Така соціально-демографічна структура вибірки відповідає меті нашого дослідження, оскільки саме цей віковий період (35–50 років) характеризується найвищою ймовірністю кризи

репрофесіоналізації через: а) переоцінку професійних досягнень та життєвих пріоритетів у дорослих жінок; б) необхідність поєднання соціальних ролей (дружина, матір, професіонал); в) підвищення вимог до власного професійного статусу, самореалізації та пошуку нових сенсів в кар'єрі; г) зміну ціннісних орієнтацій, пошук нових сенсів в новій професійній ролі (навчання на психолога). Однорідність вибірки за статтю, освітнім рівнем та соціальним контекстом (студентки одного університету) обмежує можливості генералізації результатів на жінок з іншими соціально-демографічними характеристиками.

5. На момент опитування більшість респонденток (61,8%) були працевлаштовані. Значна частина (29,4%) були самозайнятими особами (ФОП). Лише невелика частка респондентів тимчасово не працює (8,8%).

6. Більшість жінок (73,5%) не мають довгострокового плану професійного розвитку.

7. Ознаки кризи репрофесіоналізації у жінок - труднощі, з якими вони стикаються в процесі навчання відображено в Таблиця 2.4. Найпоширеніші - брак часу (70,6%) і труднощі з концентрацією уваги (58,8%).

Таблиця 2.4 Ознаки кризи репрофесіоналізації у жінок за авторським опитуванням

Труднощі респонденток	Кількість згадувань	Відсоток
Брак часу	24	70,6%
Труднощі з концентрацією уваги	20	58,8%
Відчуття провини (через брак часу на сім'ю)	13	38,2%
Високий рівень стресу	12	35,3%
Прокрастинація	9	26,5%

8. Майже половина респонденток (47,1%) регулярно стикається зі стресом в процесі репрофесіоналізації, щодня - 23,5% жінок та кілька разів на місяць відповідно 23,5%.

9. Респонденткам було запропоновано відзначити найпоширеніші симптоми, які вони переживають у період кризи репрофесіоналізації (Таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 Симптоми кризи репрофесіоналізації у жінок за авторським опитуванням

Симптоми кризи	Кількість згадувань	Відсоток
Емоційне вигорання, апатія, втрата мотивації	25	73,5%
Тривожність, дратівливість, відчуття фрустрації	24	70,6%
Втома, проблеми зі сном	20	58,8%
Зниження самооцінки, невпевненість	19	55,9%
Проблеми з концентрацією, пам'яттю	13	38,2%
Відчуття самотності та ізоляції	9	26,5%
Фізичні симптоми (головний біль, напруга ін.)	8	23,5%

Примітка до Таблиці 2.5: респондентки могли обирати декілька варіантів, тому сума відсотків перевищує 100%.

10. Абсолютна більшість респонденток (91,2%) підтвердили, що кризові стани негативно впливають на їхню продуктивність та здатність до репрофесіоналізації. Це підкреслює значущість проблеми стресу для даної вибірки.

11. 70,6% респонденток відчувають стрес регулярно (кілька разів на тиждень або щодня), середній рівень стресу за їх самооцінкою становить 4,1 бала за п'ятибальною шкалою (високий рівень). Інтенсивність переживання

кризи репрофесіоналізації жінками за її ключовими компонентами представлено в Таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 Прояв кризи репрофесіоналізації у жінок за компонентами за авторським опитуванням

Компонент кризи	Показники	Відсоток
Емоційно-ціннісний	Емоційна нестабільність, апатія	58,8%
Когнітивний	Когнітивна дезорганізація	44,1%
Мотиваційний	Зниження мотивації, пасивність	44,1%
Поведінковий (регулятивний)	Зниження ефективності, поведінкові дисфункції	73,5%

Отже, виявлено наступне:

а) більшість респонденток (від 44,1% до 73,5% залежно від компонента) переживають симптоми, характерні для кризи репрофесіоналізації, а водночас частина вибірки (від 26,5% до 55,9% залежно від компонента) не відзначає вираженості цих симптомів, що може свідчити про різні стадії переживання кризи або про її відсутність на момент опитування;

б) найбільш поширеними у опитуваних жінок є поведінкові дисфункції (73,5%) та емоційна нестабільність (58,8%);

в) високий загальний рівень стресу у жінок - 4,1 бала за п'ятибальною шкалою відповідає високому рівню стресу та підтверджує інтенсивність переживання кризи репрофесіоналізації респондентками;

г) 73,5% респондентки відчувають зниження ефективності поточної діяльності та поведінкові дисфункції, що свідчить про масові порушення саморегуляції та самоменеджменту у жінок в період кризи репрофесіоналізації;

д) емоційно-ціннісний компонент кризи проявляється у 58,8% жінок, які відчувають емоційну нестабільність, апатію та фрустрованість, що підтверджує високий рівень емоційного дистресу як центральну характеристику кризи;

е) когнітивний та мотиваційний компоненти мають однакову поширеність у респонденток (по 44,1%), що свідчить про когнітивну дезорганізацію, зниження мотивації і вказує на взаємозв'язок між порушенням ясності мислення, здатності до планування та втратою енергії для активних дій у жінок;

є) поведінковий компонент проявляється у зниженні продуктивності та порушенні саморегуляції у 73,5% жінок. Це обґрунтовує необхідність включення в програму психологічного супроводу вправ по розвитку навичок самоменеджменту, тайм-менеджменту. Високі показники емоційного дистресу (58,8%) вказують на потребу в емоційній підтримці та розвитку навичок емоційної саморегуляції.

12. Переважна більшість респонденток (85,3%) зверталися по психологічну допомогу до фахівців (психолога, психотерапевта, коуча), 14,7% жінок не звертались ніколи. Це свідчить про високий рівень обізнаності та готовності вибірки працювати з ментальним здоров'ям особливо під час кризових періодів.

13. Майже всі респондентки (97,1%) вважають психологічну підтримку під час репрофесіоналізації на етапі навчання і далі важливою. Це підкреслює високу усвідомлену потребу в такій допомозі у жінок.

14. Види психологічної допомоги, яку отримували опитані жінки при переживанні кризи, вказано в Таблиці 2.7. Найпопулярніші – це індивідуальні консультації з психологом/психотерапевтом (86,2%) та коучинг (44,8%). Більшість респонденток (75,9%) отримували допомогу на тривалій основі (кілька місяців або довше), що вказує на глибинну роботу з проблемами, а не на ситуативне консультування.

Таблиця 2.7 Види психологічної допомоги, яку отримували жінки при переживанні кризи за авторським опитуванням

Вид отриманої допомоги	Кількість згадувань	Відсоток (%)
Індивідуальні консультації з психологом/психотерапевтом	25	86,2%
Коучинг	13	44,8%
Групова терапія / групи підтримки	7	24,1%
Освітні вебінари, тренінги з психології	6	20,7%
Інше	2	6,9%

15. Потреби респонденток у психологічному супроводі відображені в Таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 Потреби жінок у психологічному супроводі за авторським опитуванням

Вид допомоги	Бажана допомога (N=34)	Реально допомогло (N=29)	Важливо для інших (N=34)
Індивідуальні консультації з психологом	29 (85,3%)	25 (86,2%)	30 (88,2%)
Групи підтримки з людьми зі схожими труднощами	22 (64,7%)	7 (24,1%)	23 (67,7%)
Коучинг для постановки цілей та мотивації	12 (35,3%)	10 (34,5%)	15 (44,1%)
Освітні вебінари про стрес-менеджмент	13 (38,2%)	6 (20,7%)	14 (41,2%)
Анонімний чат/гаряча лінія	3 (8,8%)	1 (3,5%)	7 (20,6%)
Інше	1 (2,9%)	1 (3,5%)	-

Опис результатів, наданих в Таблиці 2.8: 1) виявлено розрив між бажанням отримати групову підтримку (64,7%) та її реальною можливістю (24,1%), а також

пріоритетність індивідуального та групового виду психологічного супроводу; 2) найбільш актуальними напрямками психологічного супроводу на думку респонденток є подолання стресу, тривоги та емоційного вигорання – 64,7%; підтримка мотивації та віри в себе – 50%; 3) оптимізація особистісних ресурсів та пошук сильних сторін – 41,2%; пошук балансу між роботою та особистим життям – 38,2% жінок; 4) бажані форми роботи: найбільший запит у респонденток існує на: а) індивідуальні консультації з психологом (61,8%); б) тренінги зі стрес-менеджменту та саморегуляції (50%); в) мотиваційні тренінги (50%); г) коучинг професійного зростання (47,1%).

Отже, зроблено такі висновки: а) 97,1% респонденток переживають кризу репрофесіоналізації різного ступеня інтенсивності, що підтверджує гіпотезу нашого дослідження; б) 70,6% жінок відчують стрес регулярно (середній рівень високий - 4,1 бала); в) 91,2% підтверджують негативний вплив кризи на їх продуктивність, зокрема: брак часу (70,6%), труднощі з концентрацією (58,8%), почуття провини (38,2%); г) найбільш проявлені у жінок поведінковий (73,5%) та емоційно-ціннісний (58,8%) компоненти, що призводить до порушення їх саморегуляції, емоційної нестабільності та вигорання; д) домінуючі моделі копінгу жінок (прийняття, активне подолання) свідчить про їх психологічну зрілість; е) 73,5% респонденток не мають довгострокового професійного плану, фокусуючись на тактичних завданнях; є) 35,3% жінок з високим рівнем самозвинувачення потребують роботи над самоефективністю для конструктивного подолання кризи; ж) однорідність вибірки за статтю та освітнім рівнем обмежує можливості генералізації результатів на жінок з іншими соціально-демографічними характеристиками.

2.3. Розробка та апробування програми психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації

На основі теоретичного аналізу та результатів емпіричного дослідження розроблена теоретична модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації, яка базується на:

1. Інтеграції науково обґрунтованих моделей психологічного супроводу особистості в кризі: 1) теоретичної моделі психологічного супроводу навчання дорослого населення Е. Помиткіна, В. В. Рибалка, О.М. Ігнатович, Н.В. Павлик, З.Л. Становських, О.В. Радзімовська разом з ін., яка безпосередньо відповідає специфіці професійної переорієнтації дорослих [44]; 2) аксіологічно-орієнтованої моделі психологічного супроводу О.Г. Коваленко разом з ін., що включає діагностику, формування професійних компетенцій, соціальну підтримку, психокорекцію та розвиток/оновлення професійної ідентичності в умовах професійних криз [27]; 3) модель кар'єрного коучингу в процесі професійної переорієнтації Х.С. Столярук [55]; 4) багатовимірна модель з 6 ресурсними каналами подолання кризи "BASIC Ph" [68];

2. Сутності психологічного супроводу жінок у подоланні професійних криз, зокрема кризи репрофесіоналізації, що була визначена та описана в теоретичному дослідженні (розділ 1.3.), як професійна допомога, спрямована на відновлення внутрішніх та надання додаткових ресурсів жінці, що підсилюють її здатність справлятися з кризовим періодом через створення умов для її саморозвитку, усунення бар'єрів, що перешкоджають її професійній трансформації, формуванню або оновленню її професійної ідентичності в конкретних життєвих обставинах;

3. Специфіки подолання кризи репрофесіоналізації жінками, на основі досліджень вчених Л.В. Сіроха, О.М. Кокун, Н.О. Білевич, В. Пітель, М. Дживак були встановлені нами: 1) віковий діапазон жінок, схильних до переживання

кризи репрофесіоналізації становить умовно 27–60 років, коли спостерігається найбільша залученість до процесів професійної трансформації та ризик виникнення професійних і вікових криз; 2) гендерна специфіка: жінки частіше за чоловіків переживають фазу резистенції, що супроводжується емоційною дезорієнтацією, соціальною ізоляцією, депресивними станами, страхом перед майбутнім [53]; 3) вплив гендерних стереотипів, які виступають суттєвими бар'єрами на шляху до професійної самореалізації жінок, знижують їхню активність та впевненість у собі [41]); 4) стратегії подолання жінок, що частіше використовують соціальну та емоційну підтримку, прагнуть до розвитку автономності, саморегуляції, творчого потенціалу, підтримки з боку сім'ї та оточення; 5) кризові чинники жінок - дисбаланс між очікуваннями й реальністю, відсутність підтримки, соціальний тиск, трансформація професійних орієнтирів, вікові кризи.

Структура моделі психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації має 5 послідовних етапів, головними умовами ефективності є її комплексність, послідовність і своєчасність, зокрема:

Етап 1 - Діагностичний. Мета: виявлення ресурсів та бар'єрів жінки, діагностика професійних, особистісних, соціальних особливостей, проявів кризи репрофесіоналізації, що є основою для постановки і розробки цілей психологічного супроводу, відбору і застосування методичних засобів, аналізу проміжних і кінцевих результатів для коригування ходу супроводу [44, с.17].

Етап 2 - Психолого-педагогічний. Мета: формування нових професійних компетенцій, розвиток рефлексії, підвищення самооцінки, оволодіння навичками саморегуляції, спрямований на забезпечення освітніх потреб дорослого населення з урахуванням їх вікових, особистісних характеристик і запитів як «пролонгований у часі процес психологічної допомоги особистості в період навчання» [44, с.3,11-12].

Етап 3 - Соціально-психологічний. Мета: забезпечення підтримки жінок у соціальному середовищі, подолання гендерних стереотипів, формування партнерської взаємодії за моделлю соціально-психологічного супроводу Т.М.Титаренко, яка включає горизонтальну вісь (агент, реципієнт, ситуація) та вертикальну вісь (рівні втручання) [58;59].

Етап 4 - Психокорекційний. Мета: корекція негативних емоційних станів жінок, розвиток адаптивних стратегій подолання кризи репрофесіоналізації, мобілізація внутрішніх і зовнішніх ресурсів на основі аксіологічно-орієнтованої моделі О.Г. Коваленко разом з ін., яка передбачає допомогу та самопрофілактику в умовах професійних криз через групову роботу – розвивальні тренінги особистісного та професійного зростання [27].

Етап 5 - Підтримка, оновлення професійної ідентичності. Мета: сприяння формуванню або оновленню Я-концепції, розвитку автономності, творчого потенціалу, мотивації досягнення жінки на основі моделі розвитку професійної ідентичності Г.М. Лялюк та моделі кар'єрного коучингу Х.С. Столярук, які підкреслюють важливість усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії [36; 55].

Принципи реалізації теоретичної моделі психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації такі:

1. Комплексність: охоплення всіх аспектів кризи репрофесіоналізації (емоційного, когнітивного, мотиваційного, поведінкового).
2. Послідовність: етапність від діагностики до психологічного супроводу жінки.
3. Своєчасність: надання підтримки на етапі навчання - коли жінка перебуває в процесі репрофесіоналізації (початок професійної трансформації).
4. Гендерна чутливість: врахування специфіки подолання кризи жінками (емоційна дезорієнтація, вплив стереотипів, потреба в емоційній підтримці).

5. Ресурсна орієнтованість: фокус на мобілізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів жінки, а не лише на дефіцитах.

6. Суб'єктна позиція: підтримка активності, самостійності та відповідальності жінки за власний професійний вибір.

Таким чином теоретична модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації є основою для розробки програми психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації «Ресурси професійного перезавантаження», яка конкретизує методи, техніки та форми роботи на кожному етапі з урахуванням результатів емпіричного дослідження.

Мета програми «Ресурси професійного перезавантаження» - сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів.

Теоретичну модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації та результати емпіричного дослідження інтегровано в зміст програми «Ресурси професійного перезавантаження» (Додаток В), компонентами якої є тренінг, індивідуальні коучингові сесії та інформаційно-просвітницький Telegram-канал.

Охарактеризуємо компоненти програми «Ресурси професійного перезавантаження»:

1. Тренінг «Ресурси професійного перезавантаження», який має розвивально-ресурсний характер. Мета тренінгу - сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок дорослого віку шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів. Засобами реалізації такої мети вважаємо формування конструктивних стратегій саморегуляції та самоменеджменту, розвиток усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії,

відновлення емоційної рівноваги жінок. Включає 12 онлайн-занять по 120 хв, загальною тривалістю 24 години.

Період реалізації: вересень – жовтень 2025 року. Платформа: Zoom.

Учасниці: 15 жінок у віці віком 27-51 років (середній вік 39,4 роки), студентки другого курсу магістратури КСУ ім. Б. Грінченка.

2. Індивідуальні коучингові сесії, проводяться за індивідуальним запитом учасниць тренінгу.

Мета - поглиблена робота з унікальними запитами учасниць, що виникають у процесі групової роботи на заняттях тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження».

Період реалізації: вересень – листопад 2025 року. Платформа: Zoom.

3. Інформаційно-просвітницький Telegram-канал - цифрова платформа. Мета - забезпечення безперервного супроводу учасниць тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження» між онлайн-заняттями та в період проведення дванадцяти онлайн-занять, обмін досвідом та інтеграція набутих навичок учасниць у повсякденне життя.

Дата створення – вересень 2025 року, має 34 підписниці – жінки у віці 27-51 рік (середній вік 41,9 років), які є респондентками в емпіричному дослідженні.

Базуючись на вищевикладеному та результатах емпіричного дослідження, було окреслено наступні завдання програми «Ресурси професійного перезавантаження»:

1. Сприяти усвідомленню та зниженню умовно-дезадаптивних стратегій емоційного реагування жінок, таких як самозвинувачення, уникнення, заперечення, що обмежують особистісний розвиток і професійну самореалізацію жінок.

2. Сформувати стратегічне бачення власної професійної траєкторії шляхом розвитку навичок кар'єрного планування, постановки SMART-цілей, виявлення власних ресурсів і бар'єрів професійного зростання.

3. Розвинути навички самоменеджменту у учасниць, спрямовані на ефективне планування часу, пріоритизацію.

4. Розвинути здатність до емоційної саморегуляції жінок.

За результатами емпіричного дослідження було виділено 4 напрями психологічного супроводу, що істотно впливають на прояви кризи репрофесіоналізації у жінок і формують завдання програми «Ресурси професійного перезавантаження», зокрема:

1) Умовно-дезадаптивні стратегії жінок (самозвинувачення, заперечення, уникнення) потребують: а) підтримки емпірично виявлених у жінок конструктивних копінг-стратегій («прийняття», «активне подолання», «планування», «позитивне переосмислення»; б) формування усвідомленого прийняття власного досвіду, навичок самопідтримки та рефлексії; в) тренування проактивності та відповідальності за власний професійний вибір;

2) Відсутність стратегічного бачення своєї професійної траєкторії розвитку потребує: а) формування навичок у жінок стратегічного бачення, планування кар'єри, усвідомлення власних ресурсів та компетентностей; б) використання технік візуалізації, цілепокладання, SMART-цілей на 1, 3, 5 років;

3) Дефіцит часу та труднощі самоменеджменту потребують: а) розвиток навичок тайм-менеджменту, визначення пріоритетів, досягнення балансу між сферами життя; б) осмислення стратегій організації власної діяльності;

4) Емоційне вигорання і тривожність потребує: а) освоєння технік емоційної саморегуляції, релаксації, підвищення стресостійкості; б) підтримка внутрішньої мотивації й позитивного самосприйняття.

На основі мети та завдань програми психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації було розроблено програму тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження», яка описана в Таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 Програма тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження»

Завдання тренінгу	Тренінгові вправи, техніки	Критерії ефективності
1. Усвідомлення умовно-дезадаптивних стратегій реагування та підтримка наявних конструктивних копінг-стратегій	Психоедукаційний блок: міні-лекція про кризу репрофесіоналізації, її чинники, ознаки, психологічні наслідки обговорення власних проявів Практичні вправи: «Асоціація» (усвідомлення ставлення до обраної професії), «Банк проблемних ситуацій» (опрацювання типових стресових ситуацій), «Непотріб» (позбавлення від негативних емоцій). Арт-терапевтична вправа: «Квітка» (символ власного професійного розвитку)	1.Зниження частоти «самозвинувачення» та «уникання» 2.Збереження рівня «планування», «активне подолання» 3.Розвиток здатності до самопідтримки
Зміст роботи по завданню 1 передбачає розвиток конструктивних копінг-механізмів, оволодіння навичками самопідтримки, формування здатності до саморефлексії, прийняття власного досвіду та відповідальності за індивідуальні професійні рішення		

Завдання тренінгу	Тренінгові вправи, техніки	Критерії ефективності
2. Формування усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії	Коучингові техніки: вправа «SMART-цілі» або «Карта майбутнього» (визначення пріоритетів і ресурсів), «Баланс мого життя» (оцінка гармонії сфер життя), «Самопрезентація» (усвідомлення сильних сторін), «Кроки до цілі» Групове обговорення: візуалізація професійного шляху та бар'єрів	1. Бачення власної професійної цілі 2. Наявність індивідуального плану професійного розвитку (на 1–3 роки), 3. Усвідомлення власних професійних цілей
В завданні 2 акцентуємо роботу на усвідомленні ціннісно-смыслових засад професійного вибору жінки, формуванні реалістичного уявлення про її можливості та перспективи самореалізації		
3. Розвиток навичок самоменеджменту, спрямованих на ефективне планування часу, пріоритизацію	Психоедукаційний блок: міні-лекція про часові ресурси та пріоритети Вправи: «Повітряні кульки» (зняття напруги), «Візуалізація спокійного місця», «Основи аутотренінгу» (розслаблення тіла) Коучинг-вправа: «Діаграма пріоритетів» (гармонізація професійних і особистих сфер)	1. Зменшення рівня емоційного напруження й тривожності 2. Покращення навичок керування часом 3. Підвищення самодисципліни, саморегуляції
В завданні 3 акцентуємо роботу на опануванні технік тайм-менеджменту, формування навичок балансування між професійною та особистою сферами життя жінки, а також розвиток її стратегічного мислення в обраній професії		

Завдання тренінгу	Тренінгові вправи, техніки	Критерії ефективності
4. Розвинути здатність до емоційної саморегуляції	Ресурсно-мотиваційний блок: міні-лекція «Внутрішні й зовнішні ресурси особистості» Практичні вправи: «Герой» (створення позитивного образу себе), «Позитивна реінтерпретація» (перетворення негативного досвіду в ресурс) Підсумкова вправа: «Моя квітка ресурсів» (символічне завершення)	1.Підвищення самооцінки 2.Зростання внутрішньої мотивації 3.Відновлення відчуття контролю над професійним розвитком
В завданні 4 знайомимо жінок з техніками емоційної саморегуляції, релаксації, закріплюємо вправами, спрямованими на підвищення стійкості до стресу, усвідомлену турботу про себе та зміцнення відчуття упевненості в обраній професії		

Реалізація компонентів програми «Ресурси професійного перезавантаження», зокрема тренінгу, коучингових сесій та Telegram-каналу, відбувається відповідно етапам теоретичної моделі психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації, що відображено в Таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 Реалізація програми «Ресурси професійного перезавантаження»

Теоретична модель	Програма
1.Діагностичний етап Мета: виявлення ресурсів та бар'єрів, діагностика проявів кризи	Методики дослідження: Ідентифікація домінуючих копінг-стратегій Оцінка проявів кризи за компонентами
2.Психолого-педагогічний етап Мета: формування нових компетенцій, розвиток рефлексії, оволодіння саморегуляцією	Завдання 1 тренінгу: Усвідомлення умовно-дезадаптивних стратегій та розвиток конструктивних копінг-стратегій

Теоретична модель	Програма
3.Соціально-психологічний етап Мета: забезпечення соціальної підтримки, подолання гендерних стереотипів	Формування цільової групи в Telegram-каналі Робота з гендерними стереотипами інтегрована в усі онлайн-заняття тренінгу
4. Психокорекційний етап Мета: корекція негативних емоційних станів, розвиток адаптивних стратегій, мобілізація ресурсів	Завдання тренінгу 3: Розвиток навичок самоменеджменту, спрямованих на ефективне планування часу, пріоритизацію Завдання 4 тренінгу: Розвинути здатність до емоційної саморегуляції
5.Підтримка професійної ідентичності Мета: формування або оновлення Я-концепції, розвиток автономності, мотивації досягнення	Завдання 2 тренінгу: Формування усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії Індивідуальні коучингові сесії (за запитом)

Тренінг «Ресурси професійного перезавантаження» інтегрує три методологічні підходи, опис яких надано в Таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 Обґрунтування методологічних підходів до тренінгу

Підхід	Обґрунтування	Реалізація в тренінгу
Психоедукаційний	Підвищення психологічної грамотності, розвиток навичок саморегуляції (Н. Павлик, З. Становських)	Міні-лекції про кризу репрофесіоналізації, копінг-стратегії, тайм-менеджмент, емоційну саморегуляцію
Арт-терапевтичний	Зменшення тривожності, активізація образного мислення, виявлення несвідомих ресурсів (Н. Роджерс, Л. Долинська)	Вправи «Квітка», візуалізація, тілесні практики
Коучинговий	Розвиток компетенцій самоуправління, постановка цілей, планування (Дж. Уїтмор, Т. Голві, Х. Столярук) [55]	SMART-цілі, «Карта майбутнього», «Баланс мого життя», «Кроки до цілі», індивідуальні коучингові сесії

Очікувані результати програми «Ресурси професійного перезавантаження»:

1. Усвідомлення жінками-учасницями тренінгу власних копінг-стратегій, зокрема умовно-дезадаптивних (етапи 2, 4).
2. Формування у жінок нових конструктивних копінг-стратегій (етапи 2, 4).
3. Формування жінками усвідомлених способів саморегуляції (етапи 2, 4).
4. Розширення кола соціальної підтримки завдяки формуванню цільової групи в Telegram-каналі (етап 3).
5. Розроблення жінками власного індивідуального плану професійного розвитку строком від 1,2 або 3х роки (етап 5).

Отже, нижче приводимо результати апробації програми «Ресурси професійного перезавантаження».

Учасницями тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження» були 15 жінок з 34 жінок у віці від 27 до 51 років (середній вік 41,6 рік), що брали участь в емпіричному дослідженні результати якого було надано в попередніх розділах. До тренінгу було використано результати емпіричного дослідження ($n=34$) за методикою Brief COPE-26 та авторським опитуванням. Діагностика учасниць після тренінгу проводилась на вибірці ($n=15$) за той же методикою Brief COPE-26 та авторським опитуванням. Відповідні результати апробування програми представлено нижче на Рис. 2.1, Рис 2.2, Рис 2.3 та Рис.2.4.

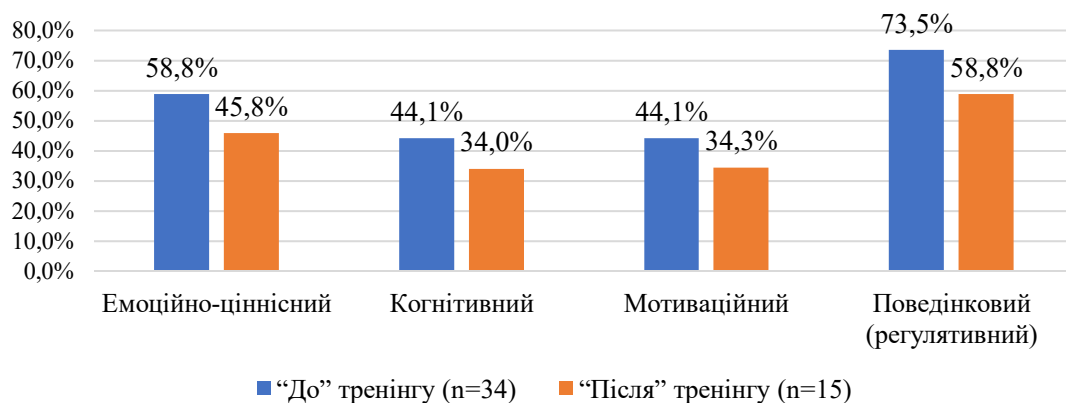


Рис 2.1 Динаміка впливу кризи репрофесіоналізації на жінок за чотирма компонентам за авторським опитуванням

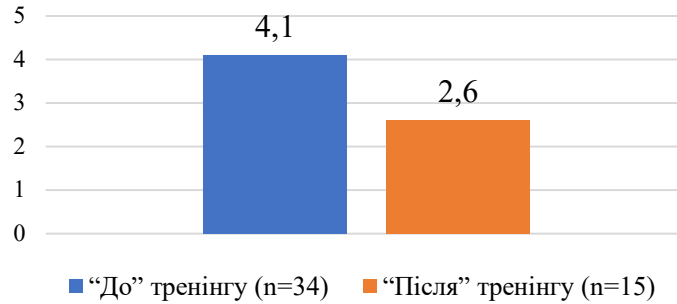


Рис. 2.2 Динаміка загального рівня стресу у жінок за авторським опитуванням

Після проходження програми, або «Після» тренінгу у жінок в цілому зменшилися негативні прояви кризи репрофесіоналізації та рівень стресу, зокрема:

1) емоційно-ціннісний компонент знизився з 58,8% до 45,8% (на 13%), що говорить про тенденцію зниження емоційного напруження жінок, відновлення їх емоційного балансу;

2) когнітивний компонент знизився з 44,1% до 34,0% (на 10,1%), що говорить про тенденцію більш чіткішого усвідомлення власних професійних цілей та ресурсів;

3) мотиваційний компонент знизився з 44,1% до 34,3% (на 9,8%), що говорить про тенденцію зростання внутрішньої мотивації у жінок, ініціативності, інтересу до обраної професії тощо;

4) поведінковий компонент знизився з 73,5% до 58,8% (на 14,7%), що говорить про тенденцію підвищення ефективності у жінок, цілеспрямованості, саморегуляції;

5) загальний рівень стресу зменшився з 4,1 до 2,6 бала (на 1,5 бала або 36,6%), що говорить про зниження рівня напруженості у жінок, стабілізації їх емоційного стану.

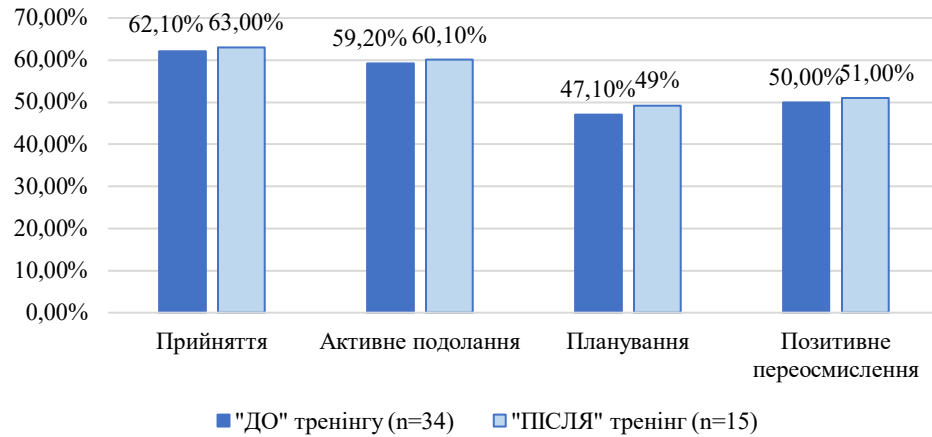


Рис. 2.3 Динаміка використання конструктивних копінг - стратегій жінками за опитувальником Brief COPE-26

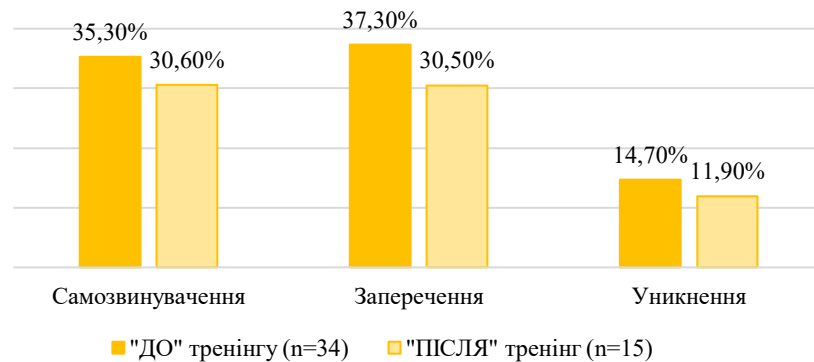


Рис. 2.4 Динаміка використання жінками умовно – дезадаптивних копінг – стратегій за опитувальником Brief COPE-26

Опис результатів, що представлено на Рис. 2.3 та Рис. 2.4:

1) у учасниць зафіксовано не значне підвищення рівня використання конструктивних копінг - стратегій «Після» тренінгу, зокрема: а) прийняття (підвищення з 62,1% до 63,0%), що говорить про те, що жінки стали більше розуміти й відповідно приймати складності процесу репрофесіоналізації, що снизило їх внутрішнього напруження; б) активне подолання (підвищення з 59,2% до 60,1%), що свідчить про зростання проактивної поведінки у жінок, а також про закріплення у жінок тенденції використання активних дій для подолання кризи репрофесіоналізації; в) планування (підвищення з 47,1% до 49,2%), що говорить про те, що учасниці почали планувати власне професійне майбутнє, краще бачити

професійну мету; г) позитивне переосмислення (підвищення з 50,0% до 51,0%), що говорить про те, що жінки переосмислюють кризу у позитивному ключі, це сприяє збереженню їх емоційної рівноваги та оптимізму.

2) було зафіксовано зниження частоти використання умовно - дезадаптивних копінг – стратегій жінками «Після» тренінгу, зокрема: а) виявлено зменшення схильності до самозвинувачення, що свідчить про підвищення самооцінки у жінок та зниження внутрішньої критики самозвинувачення (з 35,3% до 30,6%); б) зниження використання заперечення як стратегії відображає більшу готовність учасниць визнавати та приймати наявність кризи репрофесіоналізації (з 37,3% до 30,5%); в) менша частота використання стратегії уникнення жінками вказує на зростання їх відкритості до вирішення складних ситуацій та зменшення використання цієї деструктивної стратегії подолання кризи репрофесіоналізації (з 14,7% до 11,9%).

Отже, за підсумками апробації програми «Ресурси професійного переадресування» жінки досягли наступних результатів:

1) Посилення конструктивних копінг-стратегій, тобто учасниці усвідомили і значно активізували використання власних конструктивних копінг-стратегій, а також зменшили застосування умовно-дезадаптивних способів подолання кризи репрофесіоналізації;

2) Формування нових ефективних стратегій: жінки опанували та впровадили нові конструктивні копінг-стратегії у навчанні;

3) Розвиток саморегуляції: учасниці сформували усвідомлені способи емоційної та поведінкової саморегуляції, що сприяло їхній стійкості до стресу;

4) Розширення соціальної підтримки: було створено й активно використовується спільнота підтримки у Telegram-каналі, яка об'єднала 34 учасниці, сприяючи взаємообміну досвідом та емоційній підтримці;

5) Розроблення індивідуальних професійних планів: учасниці програми сформували ціль та розробили власний індивідуальний план професійного

розвитку від 1 року, що забезпечило їм стратегічне бачення та впевненість у подальших кроках.

Програма «Ресурси професійного перезавантаження» має методологічні та організаційні обмеження, зокрема:

Методологічні обмеження: а) малий обсяг вибірки апробації ($n=15$), що обмежує можливість статистичної генералізації результатів на ширшу популяцію жінок у кризі репрофесіоналізації; б) відсутність контрольної групи, що не дозволяє відокремити ефект програми від впливу зовнішніх факторів; в) короткий термін спостереження: оцінка ефективності проводилась одразу після завершення тренінгу, що не дозволяє оцінити довготривалість ефекту; г) суб'єктивність вимірювання: оцінка базується виключно на самозвітах учасниць без об'єктивних показників (академічна успішність, працевлаштування, оцінка оточення).

Організаційні обмеження: а) онлайн-формат програми обмежує можливості для глибокого групового контакту, тілесно-орієнтованих практик та арт-терапевтичних вправ, знижує ефект групової динаміки; б) короткий термін програми (12 онлайн - занять / 24 години протягом 2 місяців) може бути недостатнім для глибинних особистісних трансформацій та закріплення навичок; в) відсутність стандартизованого методичного посібника ускладнює тиражування програми іншими фахівцями та знижує можливість її широкого впровадження.

Перспективи наступних розвідок полягають у проведенні програми «Ресурси професійного перезавантаження» на ширшій вибірці та створення програм супроводу особистості у подоланні інших професійних криз.

Висновки до розділу 2

Метою емпіричного дослідження було дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації у жінок за допомогою опитувальника Коротка шкала подолання «Brief COPE-26», який виявив конструктивні та деструктивні копінг-стратегії подолання кризи жінками, та авторського опитування, спрямованого на виявлення чинників, проявів кризи репрофесіоналізації та актуальних запитів жінок на психологічну підтримку.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що більшість жінок перебувають у кризі репрофесіоналізації та демонструють переважно конструктивні копінг-стратегії, зокрема: «Прийняття», «Пошук емоційної підтримки», «Активне подолання» і «Планування», що свідчить про їхню психологічну зрілість та активну позицію у подоланні кризи. Водночас виявлено помірний рівень дезадаптивних стратегій «Самозвинувачення», «Заперечення» й «Поведінкова незалученість». Більшість жінок не мають довгострокового плану професійного розвитку, що підтверджує актуальність проблеми когнітивної дезорганізації в кризі репрофесіоналізації. Також до основних труднощів в кризі репрофесіоналізації жінки віднесли емоційну нестабільність, необхідність поєднувати соціальні ролі, зниження мотивації та брак соціальної підтримки.

На основі отриманих результатів було розроблено й апробовано програму психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації «Ресурси професійного перезавантаження». Її метою було сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів.

Програма довела ефективність, у її учасниць було зафіксовано помірне позитивне зниження емоційного напруження, когнітивної дезорганізації, мотиваційних труднощів, поведінкових порушень, загального рівня стресу та

дезадаптивних копінг-стратегій (самозвинувачення, заперечення і уникнення), а також підвищення рівня конструктивного планування.

Програма «Ресурси професійного перезавантаження» відповідає п'ятиетапній теоретичній моделі психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації та є успішним прикладом впровадження наукової теорії у практику, але вона має обмеження: невелика вибірка ($n=15$), відсутність контрольної групи, короткий термін спостереження, онлайн-формат і недостатня індивідуалізація, що визначає напрямки для її подальшого вдосконалення й масштабування.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного теоретичного аналізу було охарактеризовано кризу репрофесіоналізації як загострення суперечностей між потребою в опануванні нового фаху й особистісними бар'єрами для цього, між попереднім життєвим досвідом і новими викликами професійної самореалізації. Визначено теоретичні підходи до дослідження криз особистості: 1) фрустраційний; 2) трансформаційний (особистісно орієнтований); 3) трансцендентний (життєво орієнтований). Характерними проявами такої кризи є емоційна нестабільність, апатія, тривожність, когнітивна дезорганізація, зниження самооцінки, невпевненість, прокрастинація, дратівливість, зниження мотивації та продуктивності, втрата професійного сенсу, соціально-професійна дезадаптація. Встановлено, що жінки долають цю кризу через усвідомлення, мобілізацію власних ресурсів, залучення соціальної підтримки та формування професійної ідентичності.

1. Розроблено п'ятиетапну теоретичну модель психологічного супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації (діагностичний, психолого-педагогічний, соціально-психологічний, психокорекційний, етап, що підтримує професійну ідентичність). Враховано вікові та гендерні особливості жінок, дію гендерних стереотипів, що створюють приховані бар'єри для професійного зростання жінок, їхню емоційну вразливість та потребу в соціальній підтримці; дефіцит інструментальної підтримки.

2. Метою емпіричного дослідження було дослідити специфіку подолання кризи репрофесіоналізації у жінок за допомогою методики The Brief COPE-26 та авторського опитування. Виявлено домінуючі копінг-стратегії: у понад половини жінок - прийняття, емоційна підтримка, активне подолання, планування; водночас у третини жінок - дезадаптивні стратегії заперечення, самозвинувачення, уникнення. У процесі репрофесіоналізації жінки

переживають прояви кризи, які є найбільш виражені у поведінковому та емоційному компонентах; встановлено високий рівень стресу і те, що більшість жінок не мають довгострокового плану розвитку.

3. На основі п'ятиетапної теоретичної моделі психологічно супроводу жінок у подоланні кризи репрофесіоналізації і результатів емпіричного дослідження розроблено програму «Ресурси професійного перезавантаження». Вона включає три компоненти: тренінг (12 онлайн-занять), коучингові сесії, інформаційно-просвітницький ресурс - Telegram-канал. Її метою стало сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів. Завдання програми включають формування конструктивних стратегій саморегуляції та самоменеджменту, розвиток усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії, відновлення емоційної рівноваги жінок.

4. Програму було апробовано з 15 жінками віком від 27 до 51 року, здобувачками другого (магістерського) рівня вищої освіти, у вказаному форматі. В результаті апробації програми встановлено: зниження емоційного напруження, когнітивної дезорганізації, мотиваційних труднощів, поведінкових порушень у жінок, загального стресу, а також зростання використання ними копінг-стратегій планування та зменшення дезадаптивних стратегій (заперечення, уникнення).

5. Програма «Ресурси професійного перезавантаження» показала свою ефективність, засвідчено її комплексний вплив на ключові компоненти кризи репрофесіоналізації у жінок. Перспективами дослідження є проведення програми на ширшій вибірці, подальше вдосконалення і масштабування програми, розробка стандартизованого методичного посібника для фахівців.

СПИСОК ОПРАЦЬОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексіна Н., Лавриненко Д., Савченко О., Герасименко О. Коротка шкала подолання "Brief COPE-26": українськомовна адаптація та модифікація для онлайн-діагностики. Інсайт: психологічні виміри суспільства. 2024. № 12. С. 191–227. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-18>
2. Балахтар В. Кризові стани у процесі професійного становлення фахівця соціальної роботи. Витоки педагогічної майстерності. 2017. Вип. 19. С. 22–27. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/8124> (дата звернення: 01.11.2025).
3. Байер О. О. Життєві кризи особистості: навч. посіб. Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2010. 244 с. ISBN 978-966-551-323-0.
4. Барчі Б. В. Кризи професійного становлення особистості. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». 2018. Вип. 1 (7). С. 258–260.
5. Білевич Н. О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. Юридична наука. 2020. № 1 (103). С. 473–483. URL: <https://journal-naukma.ukr.edu.ua> (дата звернення: 20.01.2025).
6. Біленька В. Постстресові стани у чоловіків та жінок як психологічна проблема. Збереження психічного здоров'я особистості: турбуємось про сьогоднішнє – плачемо майбутнє: зб. наук. пр. учасників міжвуз. круглого столу, м. Київ, 21 жовт. 2024 р. / ред. кол.: Вольнова Л. М. Київ: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2024. С. 70–74.
7. Бочелюк В. Й., Панов М. С. Професійна переорієнтація та перенавчання як імпліцитний вихід із криз розвитку дорослого віку. Психологія і особистість.

2020. № 1 (17). С. 21–42. DOI: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2020.1.195227>
8. Бринза І. В. Психологічний портрет особистості у стані професійної кризи. Психологія особистості: досвід минулого – погляд у майбутнє. Наука і освіта. 2005. № 5–6. С. 12–14.
 9. Варій М. Й. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Вид. 3-тє. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 1007 с. ISBN 978-966-364-817-0.
 10. Вербицька Л. Ф. Професійне здоров'я особистості в воєнний час: теоретико-прикладний аспект. Психологічний журнал. 2024. № 12. С. 94–101. URL: <http://appsychjournal.knu.edu.ua/article/view/306792> (дата звернення: 20.01.2025).
 11. Вербицька Л. Ф., Коваленко О. В. Психологічні особливості перебігу переживання професійної кризи. Молодий вчений. 2024. № 3 (127). С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-3-127-3>
 12. Вікова психологія: навч. посіб. / О. П. Сергєєнкова, О. А. Столярчук, О. П. Коханова, О. В. Пасєка. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 376 с. ISBN 978-611-01-0268-1.
 13. Власова Л. В., Найчук В. В. Професійне самовизначення особистості: гендерний підхід. Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка. 2018. № 1. С. 72–77. URL: <https://pnv.pnpu.edu.ua> (дата звернення: 20.01.2025).
 14. Волянчук Н. Варіабельність та неминучість криз професійного розвитку. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: зб. наук. пр. / за ред. С. Б. Кузікової, І. М. Щербакової. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2016. С. 316–320.

15. Гендерна вища освіта в Україні: успіхи та виклики: дослідницька робота з теми / В. Барко, Я. Біла, А. Букреєв та ін.; коорд. дослідж. Т. Марценюк, коорд. від групи І. Журавська; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія», Ф-т соц. наук і соц. технологій, Каф. соціології. Київ: НаУКМА, 2021. 40 с.
16. Горішня К. Дослідження досвіду соціально-психологічної реадaptaції українських ветеранів: повернення до мирної професії. Організаційна психологія. Економічна психологія: наук. журн. 2020. № 4 (21). С. 28–38. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.3>
17. Горішня К. І. Вторинне професійне самовизначення: траєкторія розвитку. Психологія праці. 2020. Вип. 18, т. 1. С. 81–85. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.18.1.14>
18. Гуляєва Л. П. Вплив війни на зайнятість жінок-внутрішньо переміщених осіб в Україні. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-33>
19. Гура Н. А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. І, вип. 49. С. 3–12. URL: <http://appspsychology.org.ua> (дата звернення: 20.01.2025).
20. Давидюк М. О. Практика використання сторітеллінгу в професійному консультуванні дорослих. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: зб. наук. ст. / ред.: В. Г. Кремень, Н. Г. Ничкало; уклад.: О. В. Аніщенко, Л. Б. Лук'янова. Київ: Знання України, 2018. С. 342–349. URL: <http://ipood.com.ua> (дата звернення: 20.01.2025).

21. Данилова О. В. Створення та використання багатокомпонентної моделі компетенцій для професійного навчання. Наукові праці. 2007. Т. 68, вип. 55. С. 176–182.
22. Дживак М. В. Професійна самореалізація жінки як аспект благополуччя сім'ї. Актуальні задачі сучасних технологій: матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів, м. Тернопіль, 6–7 груд. 2023 р. Тернопіль: ТНТУ, 2023. С. 312–313.
23. Дзюба Т. М., Коваленко О. Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. проф. В. Ф. Моргуна. Полтава: ПУЕТ, 2013. 270 с.
24. Жінки назвали ключові виклики у приймаючих громадах. Слуга народу. 2023. 20 лип. URL: <https://sluga-narodu.com/zhinky-v-nazvaly-klyuchovi-vyklyky-u-pryimayuchykh-gromadakh/> (дата звернення: 01.11.2025).
25. Каліщук С. М. Прикладні моделі психологічного супроводу особистості у кризі. Габітус. 2023. Вип. 46. С. 144–151. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.46.23>
26. Каліщук С. М. Психотехніки кризового консультування: моделі, алгоритми, вправи, приклади: навч. посіб. Київ: Майстерня книг, 2023. 368 с.
27. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та характерологічних дисгармоній: навч.-метод. посіб. Кропивницький: Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД», 2020. 291 с.

28. Кокур О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 9. С. 1–5.
29. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. 200 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua> (дата звернення: 20.01.2025).
30. Кокур О. М. Чинники професійного самоздійснення особистості. Актуальні проблеми психології. 2016. Т. V, вип. 16. С. 74–80.
31. Коломієць Л. І., Шульга Г. Б. Специфіка переживання кризових станів фахівцями соціальної сфери. Габітус. 2023. Вип. 46. С. 166–170. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.46.26>
32. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості: навч. посіб. Київ: КНТ, 2016. 438 с. ISBN 978-966-373-822-3.
33. Краус Н. М., Краус К. М., Поченчук Г. М. Жіноче підприємництво: ризики, інструменти підтримки, механізми реалізації. Innovation and Sustainability. 2023. № 2. С. 46–59. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua> (дата звернення: 20.01.2025).
34. Круглов В. О., Пікуліна О. В. Трансформація людського капіталу в умовах глобалізації: глобальні та національні перспективи. Агросвіт. 2024. № 18. С. 92–97. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.18.92>
35. Лисенкова І. П., Гарасюта Д. В. Дослідження стратегій подолання життєвих криз та локусу-контролю у період дорослого віку. Габітус. 2023. Вип. 56. С. 99–103. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.56.17>

36. Лялюк Г. М. Соціально-психологічні особливості організації моделі психологічного супроводу розвитку та становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2017. Вип. 1. С. 98–105.
37. Максименко С. Д. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2017. 540 с.
38. Массанов А. В. Психологічні бар'єри в діяльності людини. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2009. Т. 7: Екологічна психологія, вип. 18. С. 163–170.
39. Москальова А. С. Психологічні особливості особистісного потенціалу подолання професійних криз керівниками загальноосвітніх навчальних закладів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. 2016. Вип. 3 (48). С. 61–75.
40. Мясенко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді: монографія; Нац. акад. пед. наук України; Ін-т соц. та політ. психології. Київ: Міленіум, 2016. 104 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/166223/> (дата звернення: 01.11.2025).
41. Пітель В. Психологічні особливості переживання жінками кризи самореалізації / наук. керівник: канд. психол. наук, доц. Ю. Михальчук. Актуальні питання та перспективи інноваційного розвитку науки та освіти в умовах євроінтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 14 листоп. 2024 р.) / Міжнар. екон.-гуманіт. ун-т ім. акад. Степана Дем'янчука. Рівне, 2024. С. 184–187.

42. Поліщук О. М. Ресурси саморозвитку особистості. Психологія саморозвитку особистості: зб. наук. пр. / за ред. Н. В. Чепелевої, Я. Ф. Андреевої. Чернівці; Київ, 2016. С. 64–81.
43. Приб Г., Колтунович Л. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології» / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя: Запоріз. нац. ун-т та Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2019. № 2 (16). С. 102–107.
44. Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення : монографія / Е. О. Помиткін, В. В. Рибалка, О. М. Ігнатович, Н. В. Павлик, З. Л. Становських, О. В. Радзімовська, Г. П. Татаурова-Осіка, М. В. Бастун, О. В. Іванова, А. М. Шевенко, І. В. Засць, М. Д. Жмурко ; за ред. Н. В. Павлик ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2019. 219 с. ISBN 978-966-97698-3-2.
45. Резвих Є. Стадії професійного становлення особистості у дорослому віці. SCIENTIA COLLEGIUM "INTERNOSCO". 2022. № 95. С. 331–336. DOI: 10.51582/interconf.19-20.01.2022.034
46. Ринок праці 2024. URL: <https://theuga.com.ua/news/rynok-pratsi-80-protsent-zhinok-ta-20-protsent-cholovikiv-sered-shukachiv-roboty> (дата звернення: 29.01.2025).
47. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2024 р. № 922-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.01.2025).
48. Рудюк О. В. Нормативна й ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості. Проблеми сучасної психології. 2012. № 2. С. 30–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2012_2_8 (дата звернення: 01.11.2025).

49. Рудюк О. В. Психологічне обґрунтування концепту «криза зайнятості» в аспекті аналізу проблеми безробіття. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Київ, 2015. Т. 7: Екологічна психологія, вип. 38. С. 408–417. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i38/46.pdf> (дата звернення: 01.11.2025).
50. Савченко О. В., Михно Т. В. Конструктивні та деструктивні засоби подолання криз професійного становлення студентів. Наукові інновації та передові технології. 2022. № 2 (4). С. 420–434. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-2\(4\)-420-434](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-2(4)-420-434)
51. Саннікова О. П., Санніков О. І. Психологічні особливості вторинного професійного самовизначення. Наукові перспективи. 2023. № 12 (42). С. 918–930. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12\(42\)-918-930](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-12(42)-918-930)
52. Санніков О. І., Максименко Л. В. Професіоналізм: парадокси професійного самовизначення особистості. Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія». 2023. № 4 (22). С. 521–536. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-4\(22\)-521-536](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-4(22)-521-536)
53. Сіроха Л. В. Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій: дис. ... д-ра філософії: 053 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2023. 322 с.
54. Становських З. Л. Аксіологічно-орієнтовані стратегії психологічної допомоги безробітним в кризовій життєвій ситуації. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2012. Вип. 6. С. 84–87.
55. Столярук Х. С. Аналіз потреби у професійній переорієнтації дорослих в Україні. БізнесІнформ. 2020. № 5. С. 252–259.

56. Столярчук О. А. Життєві кризи особистості: психологічний путівник: навч. посіб. Кременчук: Вид-во «НОВАБУК», 2023. 126 с. ISBN 978-617-639-427-3.
57. Титаренко Т. М. Кризові практики життєконструювання особистості. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Київ, 2011. Т. 11: Психологічна допомога особистості, вип. 4, ч. 1. С. 34–41. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v11/i4/6.pdf> (дата звернення: 01.11.2025).
58. Титаренко Т. М. Соціально-психологічний супровід посттравматичних особистісних трансформацій. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2020. Вип. 45 (48). С. 59–68. ORCID: 0000-0001-8522-0894. DOI: [https://doi.org/10.33120/ssps.vi45\(48\).126](https://doi.org/10.33120/ssps.vi45(48).126)
59. Титаренко Т. М. Способи організації соціально-психологічного супроводу особистості, що постраждала внаслідок воєнної агресії. Психологічні науки: проблеми і здобутки. 2019. Вип. 10. С. 53–67. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psychology/article/view/2230> (дата звернення: 01.11.2025).
60. Чернишова Є. Р., Гузій Н. В., Ляхоцький В. П. Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: зміст, організаційні форми, технології: наук. посіб. / за наук. ред. Є. Р. Чернишової. Київ: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. 248 с.
61. Черезова І. О. Психологія життєвих криз особистості: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Бердянськ: БДПУ, 2016. 193 с. URL: <http://iopnts.bdpu.org> (дата звернення: 20.01.2025).
62. Шварцкоп О. Ю. Психологічний супровід осіб, що перебувають у кризових ситуаціях: робота на здобуття освіт. ступеня «Магістр»: 053 «Психологія» /

- наук. кер. М. І. Мушкевич; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2024. 65 с.
63. Шестопад І. А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок у зрілому віці: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / наук. керівник В. М. Ямницький; Нац. ун-т «Острозька академія». Острог, 2017. 196 с.
 64. Штомпель Г. Терціарні важелі освітньої та науково інноваційної політики. Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». 2013. № 3 (додаток 2). Темат. вип. «Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу». С. 52–58.
 65. Як допомогти особистості в період переходу від війни до миру: соціально-психологічний супровід: практ. посіб. / за наук. ред. Т. М. Титаренко, М. С. Дворник; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. 154 с. ISBN 978-966-189-661-0.
 66. Bilobrovets Olha. European experience in organizing lifelong learning [Європейський досвід організації освіти протягом життя]. Zeszyty Naukowe PWSZ w Łomży. 2023. № 90. P. 356–365. URL: <https://orcid.org/0000-0001-6638-3815> (дата звернення: 01.11.2025).
 67. Kernberg O. F. Severe Personality Disorders: Psychotherapeutic Strategies. New Haven: Yale University Press, 1984. 396 p. URL: <https://yalebooks.yale.edu/book/9780300032864/severe-personality-disorders/> (дата звернення: 01.11.2025).
 68. Lahad A. From Victim to Victor: Couch Development of the Basic Ph Model of Coping and Resiliency. Traumatology. 2000. Vol. 6, № 3. P. 1–31. DOI: <https://doi.org/10.1177/153476560000600302>

69. RUÍZ-VALDÉS S. Opportunities and challenges in the upskilling and reskilling of the workforce in the 21st century: an analysis of the strategies and results in the acquisition of skills for adaptation to technological and labor change. *Journal of Human Resources Training*. December 2023. Vol. 9, № 24. P. 13–20.
70. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16, iss. 3. P. 282–298.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторське опитування «Переживання та подолання кризи репрофесіоналізації у жінок»

Мета: виявлення суб'єктивної картини переживання кризи репрофесіоналізації жінками та потреб у психологічному супроводі.

Шановна респондентко!

Дякуємо, що Ви берете участь у дослідженні, яке присвячено вивченню професійної кризи репрофесіоналізації у жінок, що може виникати в період оновлення або зміни професії (репрофесіоналізації) на етапі вторинного навчання. Участь у дослідженні є добровільною та анонімною.

Інструкція: Просимо Вас відповісти на запитання щиро і пам'ятати, що тут немає правильних і неправильних відповідей. Опитування є анонімним, його результати будуть використовуватися виключно в наукових цілях.

Просимо Вас надати інформовану згоду про участь у дослідженні: так /Ні

Розділ 1: Демографічні дані (питання 1-5)

1. Вкажіть Вашу стать: Ж /Ч
2. Будь ласка, вкажіть Ваш вік (повних років)
3. Який Ваш поточний статус зайнятості? (Оберіть один варіант відповіді)
 - а) Повна зайнятість
 - б) Часткова зайнятість
 - в) Тимчасово не працюю
4. Вкажіть Ваш сімейний стан? (Оберіть один варіант відповіді)
 - а) Заміжня
 - б) Розлучена

- в) Ніколи не була одружена
- г) інше

5. Чи є у Вас діти? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) Так
- б) Ні
- в) Інше

Розділ 2: Ідентифікація кризи репрофесіоналізації за її чинниками, ознаками (питання 6-10)

6. Чи маєте Ви довгостроковий план професійного розвитку, самореалізації терміном щонайменше 3 роки? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) Так
- б) Ні
- в) Важко відповісти

7. З якими труднощами Ви стикаєтеся або стикалися в процесі репрофесіоналізації на етапі навчання? (Оберіть, будь один або кілька варіантів відповіді)

- а) зміна життєвих обставин чи професійних планів в під час навчання
- б) поєднання обов'язків (родина, робота тощо)
- в) зниження мотивації
- г) складність навчання (навчальних завдань тощо)
- д) необхідність опановувати нові ІТ-продукти для виконання завдань
- е) відсутність соціальної підтримки (родини, спільнодумців, колег з навчання, навчальної спільноти)
- є) зниження зацікавленості в обраній професії в ході навчання
- ж) інше

8. Як часто Ви відчуваєте стрес під час будь - яких складних або кризових ситуацій? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) Дуже часто

- б) Іноді
- в) Рідко
- г) Інше

9. Які симптоми Ви відчуваєте під час кризи? (оберіть всі відповідні Вам)

- а) Емоційна нестабільність, фрустрованість, апатія
- б) Когнітивна дезорганізація
- в) Втрата апетиту
- г) Проблеми зі сном
- д) Соматичні симптоми
- е) Зниження ефективності поточної діяльності тощо
- ж) інше

10. Який вплив криза має на Вашу продуктивність в навчанні? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) Значний вплив
- б) Невеликий вплив
- в) Немає впливу
- г) Інше

Розділ 3: Види психологічної допомоги у подоланні кризи репрофесіоналізації (питання 11-17)

11. Як часто Ви звертаєтесь за психологічною допомогою в кризових ситуаціях? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) часто
- б) іноді
- в) ніколи

12. Наскільки важлива для Вас психологічна підтримка в процесі репрофесіоналізації на етапі навчання? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) Не важлива
- б) Скоріше не важлива, ніж важлива

- в) Скоріше важлива, ніж не важлива
- г) Дуже важлива
- д) Інше (будь ласка, уточніть)

13. Який вид професійної психологічної допомоги ви вже отримували в процесі репрофесіоналізації на етапі навчання? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) індивідуальний
- б) груповий
- в) індивідуальний та груповий
- г) не отримував(ла)

14. Чи отримували Ви таку психологічну допомогу на тривалій основі?

- а) Так
- б) Ні

15. Якби Ви отримували психологічну допомогу в процесі репрофесіоналізації на етапі навчання, які аспекти були б для Вас важливими? (Оберіть один або кілька варіантів відповіді)

- а) Підтримання мотивації
- б) Оптимізація психологічних ресурсів
- в) Пошук моїх сильних сторін
- г) Підтримка у подоланні стресу, тривоги
- д) Покращення навичок комунікації
- е) Побудова, корекція плану професійного розвитку
- є) інше (будь ласка, уточніть)

16. Який вид професійної психологічної допомоги найбільше Вам допоміг у процесі репрофесіоналізації на етапі навчання? (Оберіть один варіант відповіді)

- а) індивідуальний
- б) груповий
- в) індивідуальний та груповий
- г) не звертався(лась) за допомогою

17. Які види психологічної допомоги Ви вважаєте необхідними для людей, які переобувають у процесі репрофесіоналізації на етапі навчання? (Оберіть один або кілька варіантів відповіді):

- а) індивідуальні консультації
- б) психологічні тренінги по підтримці мотивації, стрес-менеджменту тощо
- в) коучинг з розвитку кар'єри
- г) інше (будь ласка, уточніть)

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Ключи:

Авторське опитування містить 17 питань, поділених на 3 розділи (блоки):

- 1) Соціально-демографічний розділ (питання 1–5): побудова соціально-демографічного профілю: вік, сімейний стан, статус зайнятості, наявність дітей;
- 2) Діагностичний розділ (питання 6–10) — факторний аналіз проявів кризи, дозволяє виявити наявність та інтенсивність кризи репрофесіоналізації за чотирма основними компонентами:

- а) Емоційно-ціннісний (питання 9а, 9в, 9г, 9д);
- б) Когнітивний (питання 9б, питання 6);
- в) Мотиваційний (питання 7в, 7є);
- г) Поведінковий (питання 9є, питання 10);
- д) Загальний стрес (питання 8, додатково — кількість позначених симптомів із питання 9).

Результати за кожним компонентом визначаються як відсоток (%) респонденток з відповідними відповідями та середній рівень самооцінки стресу.

- 3) Розділ оцінки досвіду та потреб у психологічній допомозі (питання 11–17) дозволяє проаналізувати:

- а) факт звернення по допомогу, її тип та тривалість (питання 11, 13, 14, 16);
- б) суб'єктивну важливість підтримки (питання 12);

в) актуальні та бажані напрямки психологічного супроводу (питання 15, 17);

г) найбільшу потребу серед напрямків: індивідуальні консультації, групова підтримка, тренінги зі стрес-менеджменту тощо.

Підрахунок: для всіх питань підраховується частка (%) респонденток, які обрали той чи інший варіант.

Опитувальник Коротка шкала подолання «Brief COPE-26»:
українськомовна адаптація та модифікація для онлайн-діагностики Н.
Алексіна, Д. Лавриненко, О. Савченко та О. Герасименко (2024)

Інструкція: у наступних твердженнях йдеться про різні шляхи подолання життєвих труднощів. Прочитайте наведені твердження та вкажіть, як часто Ви користувалися кожним способом подолання проблем.

Опитувальник містить твердження, що описують різні способи реагування у важкі періоди життя. Оцініть, будь ласка, наскільки часто Ви використовуєте кожен із цих способів подолання складних ситуацій. Оцінюйте кожне твердження за 4-бальною шкалою:

Варіанти відповідей: 1 = Ніколи так не роблю, 2 = Дуже рідко так роблю, 3 = Іноді так роблю, 4 = Часто так роблю.

Текст опитувальника (твердження) представлений в Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. Твердження

№	Твердження	Оцінка (1-4)
1	Я докладаю багато зусиль для того, щоб змінити ситуацію, в якій я опинився(-лась)	
2	Я активно вживаю заходів, щоб покращити ситуацію	
3	Я намагаюся розробити стратегію подальших дій	
4	Я ретельно розмірковую над наступними кроками	
5	Я намагаюся дивитись на події в іншому, більш позитивному, світлі	
6	Я намагаюся знайти щось хороше в тому, що відбувається	
7	Я приймаю реальність тих обставин, які вже сталис	

№	Твердження	Оцінка (1-4)
8	Я намагаюся навчитися жити далі з тим, що є	
9	Я жартую з цього приводу	
10	Я висміюю ситуацію, що сталася	
11	Я намагаюся знайти відряду в релігії чи духовних переконаннях	
12	Я молюся або медитую	
13	Я намагаюся отримати емоційну підтримку від інших	
14	Я намагаюся отримати співчуття та розуміння від інших	
15	Я звертаюся за порадою або допомогою до інших людей щодо подальших дій	
16	Я намагаюся отримати реальну допомогу та поради від інших людей	
17	Я намагаюся запевнити себе, що “це не насправді”	
18	Я відмовляюся до кінця повірити в те, що це сталося насправді	
19	Я ділюся своїми неприємними почуттями, щоб дати їм волю	
20	Я виражаю свої негативні почуття	
21	Я вживаю алкоголь або інші наркотичні речовини, щоб почуватися краще	
22	Я вживаю алкоголь або інші наркотичні речовини, щоб впоратися з проблемою	
23	Я полишаю марні спроби справитися з проблемою	
24	Я відмовляюся від надмірних зусиль щодо подолання проблеми	
25	Я критикую себе	
26	Я звинувачую себе в тому, що сталося	

Ключи:

Опитувальник містить 13 первинних шкал (по 2 питання в кожній). Бали за кожною шкалою підраховуються як сума відповідей на відповідні пункти.

Таблиця 1.2 Первинні шкали

№	Назва шкали	Пункти опитувальн ика	Діапазон балів
1	Активне подолання	1, 2	2-8
2	Планування	3, 4	2-8
3	Позитивне переосмислення	5, 6	2-8
4	Прийняття	7, 8	2-8
5	Гумор	9, 10	2-8
6	Звернення до релігії	11, 12	2-8
7	Використання емоційної підтримки	13, 14	2-8
8	Використання інструментальної підтримки	15, 16	2-8
9	Заперечення	19, 20	2-8
10	Вираження почуттів (вентиляція)	21, 22	2-8
11	Вживання психоактивних речовин	23, 24	2-8
12	Поведінковий відхід від проблеми	25, 26	2-8
13	Самозвинувачення	27, 28	2-8

Таблиця 1.3 Інтегральні шкали (вторинного рівня). Класична трикомпонентна модель (скорочена).

Інтегральна шкала	Первинні шкали	Характеристика
Проблемно-орієнтований копінг	Активне подолання + Планування + Позитивне переосмислення	Конструктивні стратегії, спрямовані на вирішення проблеми
Емоційно-орієнтований копінг	Використання емоційної підтримки + Використання інструментальної підтримки + Вираження почуттів	Стратегії, спрямовані на регуляцію емоційного стану

Інтегральна шкала	Первинні шкали	Характеристика
Унікаючий копінг	Заперечення + Поведінковий відхід від проблеми + Самозвинувачення	Дезадаптивні стратегії уникнення

Таблиця 1.4 Інтегральні шкали (вторинного рівня). П'ятифакторна модель (для української вибірки).

Фактор	Первинні шкали	Характеристика
F1. Активний копінг	Активне подолання + Планування	Дії, спрямовані на подолання проблеми
F2. Пасивний копінг	Позитивне переосмислення + Прийняття	Примирення з існуванням проблеми
F3. Колективний копінг	Використання емоційної підтримки + Використання інструментальної підтримки + Вираження почуттів	Комплексна соціальна підтримка
F4. Безпорадність	Заперечення + Поведінковий відхід від проблеми + Самозвинувачення	Унікаюча поведінка з дезадаптивними реакціями
F5. Гумор	Гумор	Окремий фактор (культурна специфіка)

Інтерпретація результатів:

1) високі бали за шкалою свідчать про часте використання відповідної стратегії подолання;

2) низькі бали вказують на рідке застосування або відсутність даної копінг-стратегії;

3) функціональність стратегій:

а) конструктивні (адаптивні) стратегії: Активне подолання, Планування, Позитивне переосмислення, Прийняття, Пошук соціальної підтримки;

б) умовно-функціональні: Гумор, Звернення до релігії, Вираження почуттів;

в) дезадаптивні (неефективні): Заперечення, Поведінковий відхід, Самозвинувачення, Вживання психоактивних речовин.

Важливо: Ефективність копінг-стратегій залежить від контексту стресової ситуації, її контрольованості та особистісних ресурсів людини.

Додаток В**Програма психологічного супроводу жінок у подоланні кризи
репрофесіоналізації "Ресурси професійного перезавантаження"**

Мета програми: сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів.

Завдання програми:

1. Сприяти усвідомленню та зниженню умовно-дезадаптивних стратегій емоційного реагування жінок, таких як самозвинувачення, уникнення, заперечення, що обмежують особистісний розвиток і професійну самореалізацію жінок.
2. Сформувати стратегічне бачення власної професійної траєкторії шляхом розвитку навичок кар'єрного планування, постановки SMART-цілей, виявлення власних ресурсів і бар'єрів професійного зростання.
3. Розвинути навички самоменеджменту у учасниць, спрямовані на ефективне планування часу, пріоритизацію.
4. Розвинути здатність до емоційної саморегуляції жінок, освоєння технік релаксації, підвищення стресостійкості, підтримка внутрішньої мотивації й позитивного самосприйняття.

Структура програми складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:

I. Тренінг «Ресурси професійного перезавантаження».

Мета тренінгу - сприяти подоланню проявів кризи репрофесіоналізації у жінок дорослого віку шляхом активізації їхніх внутрішніх ресурсів на основі інтеграції психоедукаційних, арт-терапевтичних і коучингових підходів, зокрема:

- 1) психоедукаційний підхід сприяє підвищенню психологічної грамотності жінок щодо кризи репрофесіоналізації, копінг-стратегій, тайм-менеджменту, емоційної

саморегуляції через міні-лекції та групове обговорення; 2) арт-терапевтичний підхід сприяє зменшенню тривожності, активізація образного мислення, виявлення несвідомих ресурсів у жінок через символічні вправи, візуалізацію, тілесні практики; 3) коучинговий підхід сприяє розвитку компетенцій самоуправління, постановці SMART-цілей, стратегічному плануванню професійного розвитку жінок.

Формат тренінгу: 12 онлайн-занять тривалістю по 120 хвилин (загалом 24 години) за наступним змістом: 1) онлайн - заняття 1–3: усвідомлення умовно-дезадаптивних стратегій реагування та підтримка наявних конструктивних копінг-стратегій; 2) онлайн - заняття 4–6: формування усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії; 3) онлайн - заняття 7–9: розвиток навичок самоменеджменту, спрямованих на ефективне планування часу, пріоритизацію; 4) онлайн - заняття 10–12: розвиток здатності до емоційної саморегуляції.

Цільова група тренінгу: жінки дорослого віку (27–51 років), які переживають професійну кризу репрофесіоналізації.

Платформа: Zoom

Період реалізації: вересень – жовтень 2025 року

Характер: розвивально-ресурсний

Кількість учасниць: 15 жінок віком 27–51 років (середній вік 39,4 роки)

II. Індивідуальні коучингові сесії.

Формат: за індивідуальним запитом учасниць тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження».

Платформа: Zoom.

Період реалізації: вересень – листопад 2025 року.

Мета: поглиблена робота з унікальними запитами учасниць, що виникають у процесі групової роботи на онлайн-заняттях тренінгу.

3. Інформаційно-просвітницький Telegram-канал.

Мета: забезпечення безперервного супроводу учасниць тренінгу між онлайн-заняттями, обмін досвідом та інтеграція набутих ними навичок у повсякденне життя.

Дата створення: вересень 2025 року

Кількість учасниць/підписниць: 34 жінки віком 27–51 років (середній вік 41,9 років), які є респондентками емпіричного дослідження.

Опис 12-ти онлайн-занять програми тренінгу «Ресурси професійного перезавантаження».

Онлайн – заняття 1-3: усвідомлення умовно-дезадаптивних стратегій реагування та підтримка наявних конструктивних копінг-стратегій за планом в Таблиці 1. Тривалість: 3 онлайн-заняття по 120 хвилин, разом 6 год.

Мета: розвиток конструктивних копінг-механізмів, оволодіння навичками самопідтримки, формування здатності до саморефлексії, прийняття власного досвіду та відповідальності за індивідуальні професійні рішення.

Таблиця 1 План онлайн - занять 1-3

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
1	Вступне слово тренера, оголошення	Інформаційне повідомлення. Тренер вітає учасниць, представляється, розповідає про мету та структуру програми	20

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
	мети і завдань тренінгу		
2	Знайомство учасниць	Кожна учасниця називає по колу своє ім'я, а також коротко говорить, чому для неї важлива тема тренінгу	30
3	Обговорення правил групи	Спільне формулювання правил роботи групи (конфіденційність, взаємоповага, активна участь, правило «стоп», пунктуальність)	25
4	Міні-лекція про кризу репрофесіоналізації, її чинники, ознаки, психологічні наслідки	Психоедукаційний блок: презентація від тренера, в кінці міні-лекції обговорення учасницями власних проявів кризи	50
5	Вправа «Асоціація»	Кожна учасниця називає 5 асоціацій зі словом «професія». Візуалізація професії як образу (предмет, рослина, тварина, погода, колір). Обговорення	35
6	Вправа «Банк проблемних ситуацій»	Робота в малих підгрупах: опрацювання типових стресових ситуацій в навчанні, роботі. Кожна підгрупа описує проблемну ситуацію, реакції на неї, стратегії подолання. Презентація результатів	50
7	Вправа «Непотріб»	Учасниці записують на папері негативні емоції, думки, що заважають. Символічне позбавлення від них (розірвати, скомкати, викинути). Обговорення відчуттів	40
8	Арт-терапевтична вправа «Квітка»	Малювання квітки як символу власного професійного розвитку (коріння – цінності, стебло – шлях, листя – навички, квітка – мрії). Презентація малюнків, обговорення	60

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
9	Підбиття підсумків зустрічі	Рефлексія заняття, відповіді на запитання від тренера. Мета: закріпити результат, отриманий у ході заняття Домашнє завдання: щоденник саморефлексії	50
	Разом		6 год.

Онлайн – заняття 4-6: формування усвідомленого стратегічного бачення власної професійної траєкторії за планом в Таблиці 2. Тривалість: 3 онлайн-заняття по 120 хвилин, разом 6 год.

Мета: усвідомлення ціннісно-сміслових засад професійного вибору, формування реалістичного уявлення про можливості та перспективи самореалізації, розвиток навичок стратегічного планування професійного розвитку.

Таблиця 2 План онлайн - занять 4-6

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
1	Привітання. Обговорення домашнього завдання	Учасниці діляться результатами ведення щоденника саморефлексії	40
2	Вправа «SMART-цілі»	Коучингова техніка: тренер пояснює принцип SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Учасниці індивідуально формулюють одну професійну ціль за цим принципом. Презентація та обговорення в групі	55
3	Вправа «Карта майбутнього»	Візуалізація професійних пріоритетів: створення колажу або малюнка професійного майбутнього на 1-3 роки (де хочу бути, які	65

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
		досягнення, хто підтримує, які ресурси потрібні, які перешкоди). Презентація робіт	
4	Вправа «Баланс мого життя»	Діагностична вправа: малювання «Колеса життєвого балансу» – оцінка 8 сфер життя (кар'єра, фінанси, здоров'я, розвиток, стосунки, друзі, дозволя, духовність) за шкалою від 0 до 10. Аналіз гармонії та дисбалансу	50
5	Вправа «Самопрезентація»	Робота в парах: підготовка 2-хвилинної самопрезентації для потенційного роботодавця/партнера (хто я, мої сильні сторони, що шукаю, чим унікальна, наступний крок). Презентація в парах із зворотним зв'язком. 2-3 презентації для всієї групи	60
6	Вправа «Кроки до цілі»	Техніка «Драбина цілей»: розбивка SMART-цілі на конкретні кроки. Для кожного кроку визначити: що зробити, коли, які ресурси, перешкоди, хто допоможе. Обговорення	55
7	Підбиття підсумків та домашнє завдання	Рефлексія блоку. Завдання: реалізувати перший крок із плану, вести «Щоденник успіху» (3 щоденні досягнення), провести інформаційне інтерв'ю з фахівцем бажаної професійної сфери	35
	Разом		6 год.

Онлайн – заняття 7-9: розвиток навичок самоменеджменту, спрямованих на ефективне планування часу, пріоритизацію за планом в Таблиці 3. Тривалість: 3 онлайн-заняття по 120 хвилин, разом 6 год.

Мета: формування навичок ефективного управління часом, пріоритизації, підвищення продуктивності, досягнення балансу між професійною та особистою сферами життя.

Таблиця 3 План онлайн - занять 7-9

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
1	Привітання. Рефлексія виконання домашнього завдання	Обговорення досвіду реалізації першого кроку з плану, записів у щоденнику успіху, інсайтів з інформаційного інтерв'ю	35
2	Міні-лекція про часові ресурси та пріоритети	Психоедукаційний блок: принципи тайм-менеджменту (Парето 80/20, закон Паркінсона, принцип енергійності, баланс). Типові помилки в управлінні часом під час кризи. Презентація з обговоренням	45
3	Вправа «Аудит часу»	Самодіагностика: учасниці аналізують використання часу за минулий тиждень, розподіляючи його по категоріях (робота, розвиток, дім, сім'я, соціальне життя, дозволля, рутина, «поглиначі часу»). Виявлення зон неефективності. Обговорення	50
4	Вправа «Діаграма пріоритетів» (Матриця Ейзенхауера)	Коучингова техніка: тренер пояснює матрицю за критеріями важливості та терміновості (4 квадранти). Учасниці розподіляють свої поточні завдання по квадрантах, аналізують розподіл часу, визначають пріоритети	55
5	Вправа «Повітряні кульки» (зняття напруги). Вправа «Візуалізація	Групові тілесні та релаксаційні вправи для зняття напруження. Візуалізація ресурсного місця спокою. Прогресивна	40

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
	спокійного місця». Вправа «Основа ауторегент» (розслаблення тіла)	м'язова релаксація. Обговорення відчуттів	
6	Вправа «Ідеальний тиждень»	Індивідуальне планування: створення розкладу ідеального збалансованого тижня з урахуванням усіх пріоритетних сфер (фіксовані елементи + блоки розвитку + буфери + відпочинок). Принципи реалістичності, гнучкості, балансу. Презентація планів	60
7	Рольова гра «Мистецтво говорити "Ні"»	Тренінг асертивності: тренер пояснює техніки ввічливої відмови. Робота в парах: програвання сценаріїв відмови (колега просить допомогти, подруга запрошує, начальник дає додаткову роботу, родич просить послугу). Обговорення складнощів та успіхів	50
8	Підбиття підсумків та домашнє завдання	Рефлексія блоку. Завдання: впровадити «Ідеальний тиждень», щодня використовувати матрицю Ейзенхауера, «Челендж 7 днів» – один раз на день сказати «ні», вести щоденник часу	25
	Разом		6 год.

Онлайн – заняття 10-12: розвиток здатності до емоційної саморегуляції за планом в Таблиці 4. Тривалість: 3 онлайн-заняття по 120 хвилин, разом 6 год.

Мета: формування навичок розпізнавання та управління емоційними станами, освоєння технік релаксації та саморегуляції, підвищення

стресостійкості, підтримка внутрішньої мотивації та позитивного самосприйняття.

Таблиця 4 План онлайн - занять 10-12

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
1	Привітання. Рефлексія тижня	Обговорення досвіду впровадження «Ідеального тижня», успіхів говорити «ні», загальних змін після дев'яти онлайн- занять	30
2	Міні-лекція «Внутрішні й зовнішні ресурси особистості»	Психоедукаційний блок: емоційна саморегуляція, рівні роботи з емоціями (розпізнавання, розуміння, прийняття), техніки саморегуляції (тілесні, когнітивні, поведінкові, соціальні). Презентація з обговоренням	40
3	Вправа «Термометр емоцій»	Діагностична вправа: оцінка інтенсивності різних емоцій прямо зараз за шкалою 0-10 (тривога, сум, злість, радість, страх, натхнення, втома). Локалізація емоції в тілі, виявлення потреб за емоціями. Обговорення	35
4	Вправа «Геробі» (створення позитивного образу себе). Техніка діафрагмального дихання. Вправа «Позитивна реінтерпретація»	Ресурсно-мотиваційний блок: створення образу себе-героя, який долає труднощі. Практика діафрагмального дихання 4-4-6 та техніка 4-7-8. Переосмислення негативного досвіду в ресурс. Спільна практика	45
5	Вправа «Контейнер для тривоги»	Арт-терапевтична техніка: візуалізація або малювання контейнера для важких емоцій. Написання тривог на папері та символічне поміщення їх у контейнер	45

№	Назва вправи, техніки	Форма проведення (тренінгові дії)	Час (хв.)
		(коробка, конверт). Дозвіл відпочити від тривоги. Обговорення відчуттів	
6	Практика майндфулнес «Тут і зараз». Вправа «Моя квітка ресурсів»	Медитативна практика: техніка «5-4-3-2-1» (заземлення через органи чуття – що бачу, відчуваю, чую, нюхаю, куштую). Усвідомлене спостереження за предметом. Символічне малювання квітки власних ресурсів	40
7	Вправа «Лист підтримки собі»	Творча вправа: написання листа собі від імені найкращого друга, який безумовно любить і підтримує (визнання труднощів, нагадування про сильні сторони, про подолані виклики, слова віри). Бажаючи діляться фрагментами	45
8	Вправа «Скринька досягнень»	Ресурсна вправа: складання списку всіх досягнень (професійні, особистісні перемоги, кроки розвитку, підтримка інших, зміни під час програми). Вибір 3-5 найзначущих, виявлення якостей за ними. Обговорення	40
9	Завершення програми. Церемонія закриття тренінгу	Підбиття підсумків: кожна учасниця відповідає на запитання рефлексії (що дізналася про себе, найцінніші інсайти, найкорисніша техніка, що змінилося, які кроки зроблені, що беру з собою, подяка собі). Церемонія: подяка собі, побажання іншим, головна ціль на 3 місяці. Слово тренера. Фото на пам'ять	40
	Разом		6 год.