

<https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.12>
 УДК:[159.9.01:331.102.312'008]:005.966

Марта Тиченко

ТРЕНІНГ «ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ»

Тиченко Марта. Тренінг «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Вступ. Особливості здійснення професійної кар'єри в різних професійних царинах є важливим питанням в сучасних підходах у галузі організаційної психології. Вивчення цього питання в креативних індустріях викликає значний науковий інтерес, адже вони стали важливим сегментом економічного розвитку на рівні країни та в світі загалом в умовах ринку праці, що динамічно змінюється.

Мета: Розробити зміст та структуру тренінгу для психологічної підготовки працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.

Результати. Розроблено дизайн тренінгу тривалістю 52 академічні години, що включає вступну частину, 6 тематичних тренінгових сесій та завершальну частину. Дотримуючись технологічного підходу за Л. Карамушкою (2022), тренінгові сесії складаються з інформаційно-смыслового, діагностичного та корекційно-розвивальних компонентів, які зі свого боку включають відповідні інтерактивні техніки. Також після завершення кожної тренінгової сесії передбачені домашні завдання для учасників тренінгу.

Висновки. Тренінгова програма «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» може використовуватися для психологічної підготовки осіб, які планують чи вже розпочали будувати власну професійну кар'єру в креативних індустріях.

Ключові слова: сфера креативних індустрій, професійна кар'єра, психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри, мотивація до кар'єри, кар'єрна самоефективність, залученість в кар'єру, саморефлексія, інсайт, суб'єктивний кар'єрний успіх, об'єктивний кар'єрний успіх, чинники психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри

Tychenko, Martha. Training course «Psychology of Professional Career in Creative Industries».

Introduction. Peculiarities of pursuing a professional career in various professional fields is an important area of research in organizational psychology. The study of pursuing a professional career in creative industries is of considerable scientific interest, as creative industries have become an important segment of national and global economies.

Aim: To develop a training course for preparing creative industries workers for pursuing a professional career.

Results. The proposed training course is 52 academic hours long and includes an introductory part, six thematic training sessions and a concluding part. In line with the technological approach proposed by L. Karamushka (2022), the training sessions consist of introductory, diagnostic and developmental components, which, include appropriate interactive techniques. Home assignments are also included in each training session.

Conclusions. The training course "Psychology of Professional Career in Creative Industries" can be used for psychological preparation of individuals who plan or have already started building their own professional careers in the creative industries.

Key words: creative industries, career, psychological readiness, motivation, self-efficacy, involvement, self-reflection, insight, subjective/objective career success, career readiness factors

Вступ. Науковці зазначають, що в умовах актуальних викликів та змін в національній економіці чітким є запит до гнучких та ефективних стратегій та відповідних рішень і дій. Таку перевагу може надати розвиток сфери креативних індустрій (Щурко,

2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019). Без сумніву, значну роль у контексті ефективності діяльності організацій відіграють конкурентоспроможні працівники, які власне і забезпечують досягнення результатів в компанії. Водночас необхідно, щоб вони чітко розуміли напрями для подальшого зростання та чинники, які на це впливають (Тиченко, 2022a, 2022b). У цьому питанні важливим є поняття професійної кар'єри як психологічного феномену, що має поліаспектний та комплексний характер (Лозовецька, 2015). Його також можна тлумачити як певні зміни патернів поведінки та позиції особи не лише в організаційному, суспільному, але й особистісному вимірі, що має зв'язок з досвідом людини та її професійною діяльністю (Мішина & Мішин, 2014). Дослідники підкреслюють, що стійке кар'єрне зростання в сфері креативних індустрій вже само по собі є викликом, позаяк фахівці на різних рівнях та з різним досвідом роботи нерідко зіштовхуються з високою незахищеністю, а нерідко і з обмеженими можливостями для зростання (Goodwin, 2019). Тому ця проблематика є вельми актуальною і затребуваною.

Результати дослідження та їх обговорення. Для розробки тренінгу були використані напрацювання авторки щодо теоретичного аналізу сфери креативних індустрій і професійної кар'єри, а також напрацювання інших науковців (Т. Карамушка, 2022; Л. Карамушка & Тиченко, 2023; Тиченко, 2022a, 2022b).

Мета тренінгу. Сприяти розвитку психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Було визначено такі *завдання тренінгу*:

1. Оволодіння учасниками тренінгу знаннями про зміст та психологічні чинники професійної кар'єри, її особливості в сфері креативних технологій.
2. Оволодіння учасниками тренінгу методами аналізу та діагностики психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинників, які впливають на її розвиток.
3. Розвиток в учасників тренінгу умінь та навичок, необхідних для розвитку психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Загальний дизайн тренінгу «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Тренінг побудований на основі технологічного підходу, розробленого та описаного науковицею Л. Карамушкою (2022). Загалом тренінгом передбачено шість тренінгових сесій (табл. 1):

- *Тренінгова сесія 1.* «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 2.* «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 3.* «Психологічна готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент».
- *Тренінгова сесія 4.* «Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 5.* «Операційний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 6.* «Особистісний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

У рамках кожної з них включені інформаційно-сміслові, діагностичні та корекційно-розвивальні компоненти. Також передбачені домашні завдання для учасників після завершення кожної тренінгової сесії.

Таблиця 1

Структура тренінгу «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

<i>Тренінгові сесії</i>	<i>Компоненти тренінгових сесій</i>	<i>Навчальні години</i>
Загальний вступ до тренінгової програми		2
<i>Тренінгова сесія 1. «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»</i>	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	6
	<i>Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність поняття професійної кар'єри та її специфіка у сфері креативних індустрій»</i>	
	<i>Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Релевантна професійна кар'єра та поняття кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Аналіз власної професійної кар'єри»</i>	
<i>Тренінгова сесія 2. «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників креативних індустрій»</i>	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	6
	<i>Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Діагностичний компонент тренінгу: «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Посилення та мінімізація різних психологічних чинників у контексті професійної кар'єри в сфері креативних індустрій»</i>	
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»</i>	
<i>Тренінгова сесія 3. «Психологічна готовність до професійної кар'єри працівників креативних індустрій та її когнітивний компонент»</i>	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	6
	<i>Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та когнітивного компонента»</i>	
	<i>Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика когнітивного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Новий фокус на когнітивний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»</i>	
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя психологічна готовність до професійної кар'єри»</i>	

Продовження таблиці 1

Тренінгова сесія 4. «Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників креативних індустрій»	Вступ до тренінгової сесії	2
	Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Специфіка ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	6
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей мотивації до кар'єри як складової ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Аналіз власної мотивації до кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя мотивація до професійної кар'єри»	2
Тренінгова сесія 5. «Операційний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	Вступ до тренінгової сесії	6
	Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність операційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей кар'єрної самоефективності та залученості до кар'єри як складових операційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Джерела розвитку професійної самоефективності та залученості в кар'єру як складових психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Актуальний план та нові можливості»	2
Тренінгова сесія 6. «Особистісний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	Вступ до тренінгової сесії	6
	Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність особистісного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, саморефлексія та інсайт як його складові»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Джерела саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Прочитання книжки та рефлексія щодо прочитаного»	4
Загальна заключна частина тренінгу		2
Разом		52

Структура тренінгу «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *привітання й коротке представлення тренерки та теми тренінгу;*
- *криголам «Промова в ліфті».* В якості такої вправи використовується техніка «elevator speech» (Вілкінсон, 2021). У кожного учасника буде 60 секунд для того, щоб представити себе (ця метафора означає, що приблизно саме стільки часу потрібно, аби ліфт піднявся з першого на останній поверх високої будівлі). Керівник тренінгу починає представлення і далі кожен учасник по чергово представляє себе (ім'я, сфера діяльності, цікавий факт про себе в контексті професійної кар'єри та інша інформація, яку можна презентувати у відведений час);
- *з'ясування очікувань учасників* відбувається за допомогою 3-х запитань, які пропонуються учасникам для рефлексії («Що я хочу дізнатися?», «Що я хочу отримати?», «Що я хочу здобути?»);
- *опис тренером/тренеркою завдань та складових тренінгу, його етапів.* Додатково можна задати учасникам уточнювальні запитання: «Чи у когось є якісь запитання або ж коментарі щодо цього?», «Чи є потреба щось обговорити?» тощо;
- *обговорення правил групової роботи* проводиться в кілька етапів: на першому етапі учасникам пропонується обміркувати в межах 1–2 хвилин, якого правила (чи правил) вони хочуть дотримуватися впродовж тренінгу, та який допоможе досягти запланованого результату. За потреби тренер/тренерка називає приклад такого правила учасникам (*приміром, вчасний початок та завершення тренінгових сесій*). Кожен учасник фіксує своє правило (на паперовому стікері – в умовах проведення тренінгу наживо або в чаті / дошці в Zoom в умовах онлайн-формату). Рекомендується формулювати правило, яке починається з дієслова. Після цього кожен учасник по чергово коротко описує власне правило. На другому етапі використовується техніка «консенсус п'яти пальців», запропонована М. Вілкінсоном (2021). Бажано, щоб етапи цієї вправи були виведені на слайд мультимедійної презентації. Тренер пояснює, що кожен учасник має підняти догори від одного до п'яти пальців, що відповідає рівню підтримки, де 5 – цілком згодний / згодна; 4 – згодний / згодна; 3 – є плюси та мінуси, однак готовий / готова погодитися з групою; 2 – не згодний / не згодна; 1 – повністю не згодний / не згодна та не підтримую. Якщо в межах голосування в більшості – 5, 4 чи 3, то консенсусу досягнуто й можна рухатися далі. У випадку, якщо хтось з учасників показує лише 1 чи 2, тоді вони пояснюють свою оцінку та пропонують заміну правила. Після цього проводиться повторне голосування та, за потреби, додаткове обговорення і повторне голосування. Якщо і після цього зміни не вносяться, тоді ухвалюється те рішення, за яке проголосувала більшість учасників тренінгу. Загалом таку вправу можна застосувати на різних етапах тренінгу з метою досягнення консенсусу щодо різних питань, що мають високу підтримку, але невелику щодо кількості учасників, які її виявляють. Після завершення цієї вправи та відповідно фіналізації переліку правил, додатково можна запитати учасників про їхні враження від цієї вправи, в чому її практичне значення.

Тренінгова сесія 1. «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення.*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність поняття професійної кар'єри та її специфіка у сфері креативних індустрій»:

- *змістовно-смісловий «криголам»:* «Асоціації та синоніми». Учасники називають асоціації, які виникають у них зі словом «кар'єра» та коротко пояснюють їх. Після цього керівник тренінгу пропонує учасникам такі синонімічні слова, які пов'язані зі словом «кар'єра» (якщо вони не були названі): «життєвий шлях», «професійна

діяльність», «професійне самовизначення», «професійно-особистісний розвиток», «професійне становлення», «професійне зростання», «професійний шлях», «професійна кар'єра», «ділова кар'єра», які підбрані на основі аналізу наукової літератури (Тиченко, 2022а, 2022б). Далі відбувається загальне обговорення, де учасники висловлюють власні думки щодо того, в чому полягає їх відмінність від слова «кар'єра»;

- *міні-лекція*: «Специфіка професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», що ґрунтується на аналізі авторкою досліджень українських та зарубіжних науковців;

- *робота в малих групах*: «Швидкі обговорення». Як методологічний принцип використано техніку, описану в праці S. Kaner (2014), що дозволяє мінімізувати однакові пропозиції, які можуть висловлювати учасники. Так, для подальшого обговорення вони будуть об'єднані спершу в пари (двійки), потім в четвірки, а згодом – в групи 8–10 осіб (в залежності від кількості учасників). Кожен раунд обговорення є обмеженим в часі та передбачає відповідне об'єднання учасників. У межах кожного раунду учасники називають різні види професійної кар'єри. Важливо, що наприкінці необхідно зробити узагальнення відповідно до основних підходів типологізації професійної кар'єри;

- *метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням)*. Завдання учасникам продовжити такі речення: «Етапами професійної кар'єри є...», «Вважаю, що я перебуваю на такому етапі професійної кар'єри як...», «Суб'єктивно успішна професійна кар'єра – це...», «Об'єктивно успішна професійна кар'єра – це...». Учасники пояснюють власні відповіді.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»:

- *психологічний практикум*: здійснюється за допомогою методики «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Релевантна професійна кар'єра та поняття кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»:

- *«мозковий штурм»*: «Релевантна професійна кар'єра». Учасникам пропонується впродовж кількох хвилин обміркувати індивідуально, які види професійної кар'єри є найбільш релевантними для них. Подальше загальне обговорення стосується того, які можливості вони передбачають, які типи кар'єри дадуть змогу досягнути того, що вони прагнуть від власної професійної кар'єри. У контексті обговорення тренерка використовує тезу про роль поєднання професійної кар'єри у двох вимірах – *професійному та посадовому зростанні*. Важливою є збалансованість цих двох типів кар'єри для нівелювання можливих деструктивних наслідків для особистості (Карамушка Т., 2022). Тренерка уточнює в учасників, на якому етапі професійної кар'єри, на їхню думку, вони перебувають та що важливо враховувати у процесі подальшого її здійснення;

- *творчо-аналітичне завдання*: «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх: накопичувальний рахунок». Учасникам необхідно запропонувати якомога більше ідей щодо того, як можна посилювати успішність професійної кар'єри – які кроки варто робити, щоб досягати суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху. Важлива умова – ідеї, які озвучують учасники, не повинні повторюватися. Загалом в рамках реалізації цієї вправи використовується техніка, описана S. Kaner, (2014), «опитування по колу». Її особливість полягає в тому, що всі учасники мають можливість висловитися, а перед початком вказується максимально можлива тривалість однієї відповіді. Варіант завершення цієї вправи – кожен висловлює власні емоції та почуття, використовуючи обмежену кількість слів (приміром, до 10).

Завершення тренінгової сесії:

- опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;
- підведення підсумків.

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Аналіз власної професійної кар'єри»:

- учасникам необхідно побудувати SWOT-аналіз власної професійної кар'єри (включає власні сильні та слабкі сторони, виклики та загрози в контексті професійної кар'єри) (Goanta, 2013; VonBergen, 2013). Додається роздатковий матеріал (рис.1).

Мої сильні сторони • (напишіть мінімально 5 пунктів)	Мої слабкі сторони • (напишіть мінімально 5 пунктів)
Потенційні можливості • (напишіть мінімально 5 пунктів)	Потенційні виклики (загрози) • (напишіть мінімально 5 пунктів)

Рис. 1. Роздатковий матеріал для домашнього завдання

Тренінгова сесія 2. «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».**Вступ до тренінгової сесії:**

- мета і завдання, специфіка її проведення;
- актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);
- учасникам пропонується представити власні результати виконання індивідуального творчо-аналітичного завдання: «Аналіз власної професійної кар'єри».

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників креативних індустрій»:

- «тематичний криголам»: «Коло турбот та коло впливу». Учасникам пропонується переглянути відео англійською мовою з українськими субтитрами «Circles of Influence» (<https://www.youtube.com/watch?v=1wptGvREOj8>). У цьому відео описано підхід С. Кові (2023), американського бізнесмена, мотиваційного спікера та письменника. Після цього керівник тренінгу обговорює з учасниками тези, описані в відео, щодо кола турбот та впливу. І в контексті подальшого – запитання: «Що є вашими колами турбот та впливу?» щодо власної професійної кар'єри, передусім важливо розуміти, які чинники можуть і мають вплив на неї. Можна сформулювати завдання так: «поміркуйте та запишіть, що є вашими колами турбот та впливу. Поділіться вашими думками»;

- міні-лекція: «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». Включає огляд різних груп (мікро-, мезо- та макрорівень), які можуть впливати на професійну кар'єру, що ґрунтується на власних попередніх дослідженнях, аналізі напрацювань науковців (Карамушка & Канівець, 2012; Л. Карамушка & Т. Карамушка, 2019; Т. Карамушка, 2022; Тиченко, 2022);

- «мозковий штурм» (діадна форма): «Психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». У рамках цього завдання учасники

обговорюють – вплив яких чинників вони можуть відслідкувати на прикладі власної професійної кар’єри, обов’язково наводячи приклади;

Діагностичний компонент тренінгу: «Психологічні чинники професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *психологічний практикум:* Для його проведення використовується *анкета-паспортника*, що включає різні групи чинників (наприклад, соціально-демографічні та освітньо-професійні характеристики персоналу, термін діяльності організації та кількість працівників, які в ній працюють тощо). Додатково здійснюється загальне обговорення щодо того, які чинники варто додати до цього переліку, які виключити, а які залишити без змін.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Посилення та мінімізація психологічних чинників у контексті професійної кар’єри в сфері креативних індустрій»:

- *робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням):* позитивні та негативні чинники. Дослідниця К. Goodwin (2019) називає побудову стійкої кар’єри в сфері креативних індустрій непростим викликом, оскільки доволі часто фахівці зіштовхуються з різними труднощами. Використовуючи вправу, розроблену українськими науковцями (Карамушка & Канівець, 2012), учасникам пропонується обміркувати: «як можна підсилити дію позитивних чинників, як нейтралізувати дію негативних чинників». Для виконання цієї вправи учасники поділяються на групи (за принципом порядковості їхнього імені). Кожна мікрогрупа формує перелік пропозицій та ідей – в її основі використовується техніка, котра описує те, що ідеї не оцінюються та не критикуються, можна вносити те, що вважаєш за потрібне. У рамках одного раунду кожен учасник висловлює одну ідею. Кількість таких раундів можна збільшувати (Kaner, 2014). Вправа завершується представленням та обговоренням напрацювань.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання для учасників;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Психологічні чинники професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій»:

«Опишіть чинники, які можуть мати вплив в контексті професійної кар’єри особистості, а після цього – ті, які стосуються власне працівників сфери креативних індустрій (використайте трирівневий підхід, тобто зі вказанням макро-, мезо- та мікрорівнів). Окрім того, проведіть 1–2 бліц-інтерв’ю з вашими колегами по роботі щодо того, які психологічні чинники вони вважають істотними в контексті власної професійної кар’єри. Подумайте, яке місце серед них посідає психологічна готовність до здійснення професійної кар’єри».

Тренінгова сесія 3. «Психологічна готовність до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв’язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*
- *враження та результати учасників щодо домашнього завдання.*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу «Сутність психологічної готовності до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент».

- *змістовно-смісловий криголам: «Мій хештег».* Учасникам потрібно придумати два хештеги: перший стосується їхнього настрою та самопочуття в конкретний момент, а другий – власної професійної кар’єри.

- *робота в малих групах (з подальшим обговоренням)*: «Твердження про психологічну готовність до здійснення професійної кар'єри». Учасникам пропонується перелік речень, необхідно визначити їх коректність. Кожне запитання – окремий раунд, що містить голосування кожної з груп та наведення аргументів. Перелік речень:

1. «Психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри формується в період ранньої дорослості, і пізніше її вже значно важче вдосконалювати»;
2. «Психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри – це здатність якісно виконувати відповідні професійні завдання та долати виклики»;
3. «Якщо працівник має бажання працювати, то це є свідченням психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри»;
4. «Якщо працівник не має сумнівів щодо власних сил та можливостей у контексті професійної кар'єри, то це означає високу психологічну готовність»;
5. «Психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри переважно пов'язана з виконанням конкретної професійної ролі»;
6. «Психологічна готовність є індивідуальним параметром, котрий є мало залежним від зовнішніх умов»;
7. «Висока психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри є запорукою стрімкого професійного зростання».

Варто зауважити, що кожне з цих тверджень є некоректним або містить неточності у формулюванні. Хід цієї вправи включає голосування груп щодо коректності кожного з них. Опісля голосування відбувається обговорення щодо того, чому була обрана саме така відповідь і загалом, яким чином можна переформулювати ці твердження;

- *робота в парах*: «Знання і професійна кар'єра». Учасники розділяються на пари. Кожен з них по черзі буде інтерв'юєром та респондентом. Запитання мають стосуватися знань, які необхідні для побудови професійної кар'єри в сфері креативних індустрій з огляду на її специфіку;

- *міні-лекція*: «Сутність психологічної готовності до професійної кар'єри», що ґрунтується на підходах українських та зарубіжних науковців. Крім того, також коротко буде розглянуто специфіку когнітивного компонента, його показників, враховуючи попередній аналіз авторкою праць науковців у цій царині та власних досліджень (Карамушка, Канівець, 2012; Russo, Zammiti & Zarbo, 2023).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика когнітивного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

психологічний практикум: «Анкета для дослідження когнітивного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Новий фокус на когнітивний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *робота в групах*: «Плюси, мінуси та цікаві факти» (Townsend & Donovan, 2014). Ця техніка спрямована на те, щоб надати учасникам тренінгу можливість обговорити різні аспекти ситуації – переваги, недоліки та інші випадкові запитання, які виникають, і таким чином більшою мірою зануритися в цей контекст. Автори зауважують, що ця вправа є корисною в умовах, коли група може досить антагоністично ставитися до пропозиції або змін. Для її виконання учасників необхідно поділити на кілька груп. Після цього розділити дошку на три секції (плюси, мінуси, цікаві факти). Завдання учасників полягає в тому, щоб розглянути різні показники когнітивного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри та підібрати релевантні приклади (*де «+» – це ознака згоди, «-» – незгоди, «?» – може включати і сумніви, і етап невизначеності щодо обраного пункту або ж якусь зовсім нову інформацію*). Після завершення роботи в групі учасники обирають найважливіші пункти в кожній колонці і зачитують їх. Загальне обговорення.

Завершення тренінгової сесії:

- опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;
- підведення підсумків.

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя психологічна готовність до професійної кар'єри»:

У рамках цього завдання учасникам необхідно проаналізувати зміст та чинники розвитку власної психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри та когнітивного компонента зокрема.

Тренінгова сесія 4. «Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Вступ до тренінгової сесії:

- мета і завдання, специфіка її проведення;
- актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчують учасники);
- учасникам пропонується обговорити попереднє домашнє завдання.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Специфіка ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- змістовно-смісловий «криголам»: асоціація-ланцюжок. Тренерка називає слово («мотивація»), учасник чи учасниця продовжують його, як асоціацію на це слово. Наступний учасник чи учасниця кажуть асоціацію, яка спадає їм на думку, але вже на це нове слово і т.д. Після цього керівник тренінгу пропонує ознайомитися з коротким відео англійською мовою (з українськими субтитрами) «Як брати Райти здійснили революцію в польотах?» («The UnXplained: The Wright's Brothers Revolutionize Flying» - https://www.youtube.com/watch?v=aot8n9eZ2zs&ab_channel=HISTORY).

Після перегляду потрібно розпочати обговорення з учасниками цієї історії (які ключові особливості вони зауважили в цій історії, чи можна віднайти паралелі в сьогоденні, якщо так, то які саме?).

- «мозковий штурм» (індивідуальна форма). «Як ви описали б кількома реченнями особливості власної мотивації в контексті поточного етапу професійної кар'єри? Які чинники можуть впливати на цей компонент у контексті професійної кар'єри в сфері креативних індустрій?». У своїй відповіді учасникам необхідно дотримуватися трирівневого підходу до опису чинників (макро-, мезо- та мікрорівень);
- міні-лекція: «Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри та мотивація до кар'єри як його складова». Для пояснення конструкту психологічної готовності також використовується метафора дерева професійної кар'єри (кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри – це корені дерева, когнітивний компонент – стовбур дерева, гілки – особистісний та операційний компоненти, плоди – результат професійної кар'єри, об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей мотивації до кар'єри як складової ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- психологічний практикум: здійснюється за допомогою «Шкали мотивації до кар'єри» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Аналіз власної мотивації до кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- робота в групах: «Запитання для рефлексії». Учасникам спершу надається 10 хвилин обміркувати ці запитання та записати власні нотатки щодо запропонованих запитань. Після цього в групах (двійки / трійки), вони діляться з іншими власними

міркуваннями та баченням. Перелік запитань: «Яку роботу в контексті власної професійної кар'єри вам подобається виконувати найбільше, а яку – найменше?»; «Що у вас виходить робити найкраще?»; «Опишіть ідеальну роботу для себе (ставте уточнювальні запитання, використовуйте техніку «Три «Чому?» – кожне твердження послідовне уточнюйте)»; «У випадку, якби ви знали, що зазнаєте невдачі у якійсь справі чи проєкті в контексті професійної кар'єри, що б ви в будь-якому разі зробили б, і як себе почували б?»; «Чи бувало у вас, що, виконуючи якусь роботу, котра стосується професійної кар'єри, ви забували про час (якщо так, то розкажіть детальніше)?»; «Якою має бути ваша професійна кар'єра через три роки (при цьому деталізуйте, в якому напрямку ви зараз працюєте, і де хотіли б працювати)?».

- *Вправа «Мої побажання для тебе».* У цих же групах учасники виконують ще одне завдання відповідно до інструкції. За годинниковою стрілкою учасники бажають один одному будь-яких досягнень у професійній кар'єрі. Наприкінці можна поставити учасникам такі запитання: «Що їм побажали інші?»; «Чи збігається те, що вони їм побажали, з власними прагненнями?»; «Які зміни у їхній професійній кар'єрі відбудуться, якщо вони цього досягнуть?».

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя мотивація до професійної кар'єри».

Завдання включає декілька складових:

1) перегляд двох відео-сюжетів:

- «Чому ви зазнаєте невтручання у власній успішній кар'єрі?» («Why you will fail to have a great career?» (Larry Smith))
https://www.youtube.com/watch?v=iKHTawgyKWQ&ab_channel=TEDxTalks

- Уривок з кінофільму «У погоні за щастям» («Pursuit of Happiness».
https://www.youtube.com/watch?v=DvtXOzO6OAE&ab_channel=TrulyInspirational)

2) «Якщо б вам довелося зняти власне відео на тему мотивації, то про що воно було б? Яким чином ви розкрили б таку тему?»;

3) «Які Ваші цілі щодо власної професійної кар'єри? Деталізуйте свою відповідь».

Тренінгова сесія 5. «Операційний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*
- *враження та результати учасників щодо попереднього домашнього завдання.*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність операційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *мінілекція:* «Операційний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри та кар'єрна самоефективність і залученість в кар'єру як його складові (Карамушка Т., 2022; Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014; Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998);

- *«мозковий штурм» (діадна форма):* «Генерація ідей». В умовах обмеженого часу учасникам необхідно згенерувати якомога більше прикладів чинників, які можуть бути істотними в контексті професійної самоефективності та кар'єрної залученості. Важливо, що в якості класифікації необхідно використовувати трирівневий підхід (макро-

, мезо- та мікрорівень). Вправа виконується в кілька раундів, в межах яких змінюється склад учасників за годинниковою стрілкою (в умовах проведення тренінгу наживо) або випадковим чином (відбувається поділ на пари в Zoom). Останній раунд – учасники діляться власними напрацюваннями.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей кар'єрної самоефективності та залученості до кар'єри як складових операційного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- психологічний практикум: «Шкала кар'єрної самоефективності; «Шкала залученості в кар'єру» (Карамушка & Тиченко, 2023)

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Джерела розвитку професійної самоефективності та залученості в кар'єру як складових психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- Індивідуальна робота: «Опис власних досягнень у професійній кар'єрі». Учасники індивідуально описують власні досягнення, пов'язані з цим запитанням (рис. 2).

Досягнення (пригадайте ваш минулий досвід)	Чому це досягнення для вас є важливим? Чому ви ним пишаєтеся?	Які якості та навички ви використовували, аби цього досягнути?	Які якості та навички було застосовувати легко?	Які якості та навички було застосувати важче (тобто ви докладали великих зусиль)?
---	--	--	--	--

Рис. 2. Приклад роздаткових матеріалів для виконання вправи

Після виконання вправи відбувається обговорення, де кожен може поділитися своїми досягненнями та отримати підтримку від інших учасників групи (оплески від групи після відповіді кожного учасника).

- робота в групах: «Закономірні етапи до власної професійної самоефективності». Ця вправа є модифікацією техніки, запропонованої дослідницею О. Креденцер (2024). Спершу відбувається поділ на групи. Після цього учасникам демонструється нижче подане зображення. Їхнє завдання: підібрати мінімально по одному прикладу на кожну з ситуацій (це можуть бути випадки з власної професійної кар'єри, колег по роботі, працівників сфери креативних індустрій в широкому сенсі. Крім того, це можуть бути приклади, коли інші люди підтримували вас на цьому шляху. Додайте хоча б 1–2 приклади, які стосуються періоду війни).



(Джерело зображення: <https://www.linkedin.com/pulse/i-wont-do-yes-did-william-chadwick>)

- *«мозковий шторм (індивідуальна форма)»*. Учасникам необхідно вибрати на власний розсуд минулий час, конкретний період власної професійної кар'єри. Далі їм необхідно цей етап розділити на окремі найбільш істотні кроки (приміром, перше підвищення, реалізований проєкт тощо), водночас необхідно, щоб описані кроки включали конкретні дії учасника (як ретроспектива минулого) – здобуття нових навичок та знань, подальше кар'єрне просування тощо.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Актуальний план та нові можливості».

- Складання плану дій відносно власних важливих очікувань та прагнень щодо професійної кар'єри (опис цілей згідно з принципом «SMART» та деталізація цих цілей на менші підзавдання). Додатково проаналізувати вже наявні можливості для побудови професійної кар'єри.

Тренінгова сесія 6. «Особистісний компонент психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії проводиться у форматі вправи – «погляд назад»*. Учасникам необхідно пригадати складові тренінгу, які вже відбулися раніше. Що нового вони дізналися, що нового дізналися про себе та які емоції й почуття є в них щодо цього?.
- *обговорення попереднього домашнього завдання учасників.*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу «Сутність особистісного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, саморефлексія та інсайт як його складові»:

- *змістовно-смісловий «криголам»*: «Витинанка». Така активність описана у напрацюваннях науковців з фокусом на осіб шкільного віку (Бартків, Дурманенко & Пугач, 2024). Однак використання авторкою цього дослідження такої вправи серед дорослих осіб засвідчує позитивний відгук щодо учасників після її виконання. Нами змінена назва та інструкція для учасників. Для виконання вправи учасникам необхідно використати аркуш А4. Інструкцію можна описати так: під час виконання вправи дивіться лише на власний аркуш та дотримуйтесь озвучених інструкцій. Спершу складіть аркуш паперу наполовину. Тепер відірвіть правий верхній кут. Зараз ще раз складіть аркуш наполовину. Знову відірвіть правий верхній кут. І ще раз складіть аркуш наполовину. Зараз відірвіть правий верхній кут. Після цього продовжуйте ці дії, поки це можливо. Розкрийте вашу витинанку та покажіть її.

Додатково можна запитати учасників про те, як вони розуміють цю вправу. Її можна окреслити як метафору схожості, з одного боку, а з іншого – унікальності професійної кар'єри кожного з нас.

- *Аналітичне завдання: «Вікно Джохари»*. Спершу тренерка представляє учасникам техніку, запропановану Джозефом Лафті і Гаррі Інгамом ще в 60-х роках ХХ ст. Вони придумали її назву, взявши за основу власні імена (Joe, Harry). (Swart, 2022). Ця вправа може бути корисною в контексті пізнання себе, самоусвідомлення, взаємодії з іншими тощо. Після цього описується специфіка кожного з цих блоків, а далі – учасники міркують над наповненням «власного вікна Джохари» (рис. 3).

	Відомі мені риси	Невідомі мені риси
Бачать у мені інші люди	ВІДКРИТА ЗОНА	СЛІПА ПЛЯМА
Не бачать у мені інші люди	ПРИХОВАНА ЗОНА	НЕВІДОМА ЗОНА

Рис. 3. Приклад роздаткових матеріалів для виконання вправи

Наприкінці важливо запитати учасників, що нового вони дізналися про себе під час виконання вправи, наскільки корисною можна вважати цю вправу щодо власної професійної кар'єри.

- *міні-лекція*: «Особистісний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри: саморефлексія та інсайт», що ґрунтується на попередніх дослідженнях авторки, підходах науковців (Grant, Franklin & Langford, 2002; Silvia, 2021);
- *загальне обговорення*: «Чинники саморефлексії та інсайту». Тренерка запитує учасників, які чинники можуть впливати на такі аспекти, як саморефлексія та інсайт. Використовуючи техніку голосування «п'ять пальців», відбувається їх ранжування.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *психологічний практикум*: «Коротка шкала саморефлексії та інсайту» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу «Джерела саморефлексії та інсайту як компонентів психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *аналітичне завдання*: «Досягнення та невдачі». Візьміть за основу одне власне досягнення і одну невдачу. Використайте підхід «п'ять чому» – таким чином детальніше проаналізуйте ситуацію, зафіксуйте свої міркування щодо цього, власну мотивацію, поведінкові патерни;
- *робота в малих групах* (з подальшим міжгруповим обговоренням): «Стань кар'єрним консультантом». На підготовчому етапі до виконання цієї вправи учасники на аркушах паперу (в умовах проведення тренінгу – наживо) або в чат записують виклики, труднощі, з якими вони зіштовхувалися раніше чи зіштовхуються зараз. Важливо, що кожен виклик має бути на окремому аркуші (тобто один виклик – один аркуш). За допомогою рандомайзера кожна група отримує описи певних викликів та труднощів й має сформулювати стосовно кожного стратегію вирішення, ґрунтуючись на матеріалах тренінгу. Після цього буде використано формат «кафе-діалогу», як варіації відомої техніки «світового кафе» для представлення власних напрацювань іншим командам та отриманням зворотного зв'язку. Після проведення «кафе-діалогу» учасники груп фіналізують власні напрацювання.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис підсумкового домашнього індивідуального завдання учасникам*;
- *підведення підсумків*.

Підсумкове домашнє завдання: «Прочитання книжки та рефлексія щодо прочитаного».

Учасникам пропонується прочитати книжку С. Джонсона (2018) «Хто взяв мій Сир? Дивовижний спосіб упоратися зі змінами» та зафіксувати власні рефлексії – «Які метафори ви зауважили, як їх можна тлумачити в контексті професійної кар'єри? Яким

чином можна застосувати описані підходи до власної професійної кар'єри у сфері креативних індустрій?»).

Загальна заключна частина тренінгу.

Коротка інформаційна довідка: «Людина в середньому працює близько 40 років, якщо перевести це в дні, то ця цифра становить 9 900, якщо в години – 79 200, а у хвилинах це буде 4 752 000 хвилин. Наша професійна кар'єра стосується не лише безпосередньо роботи, але і загалом нашого життя, навіть того, як ми проводимо свій вільний час. Це все взаємопов'язано. Кожен з нас – це єдина цілісна особистість».

Перехід до завершальних складових тренінгу:

- учасники заповнюють невелику анкету щодо оцінки тренінгу, його програми;
- рефлексія-обговорення: кожен з учасників по черзі ділиться власними думками щодо таких запитань: 1) наскільки інформативним та змістовним було наповнення тренінгу?; 2) що було найбільш / найменш корисним?; 3) що учасник метафорично «забирає з собою» (це може бути якийсь підхід, принцип, техніка тощо)? Подяка тренерки учасникам;
- вправа «компліменти» – учасники пишуть один одному записки-подяки – за спільний час, проведений на тренінгу (у випадку офлайн-формату) / в персональному чаті в умовах онлайн-формату.

Висновки.

1. Розроблено зміст та структуру тренінгу «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» тривалістю 52 академічні годин, що включає вступну частину, 6 тематичних тренінгових сесій та завершальну частину. Дотримуючись технологічного підходу за Л. Карамушкою (2022), тренінгові сесії складаються з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивальних компонентів, які зі свого боку включають відповідні інтерактивні техніки. Також передбачені домашні завдання для учасників після завершення кожної тренінгової сесії.

2. Тренінг «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» може використовуватися для психологічної підготовки осіб, які планують чи вже розпочали будувати власну професійну кар'єру в креативних індустріях.

Перспективи подальших досліджень можуть стосуватися роботи з дизайнування аналогічних тренінгів для різних категорій працівників сфери креативних індустрій з урахуванням напряму та специфіки їх діяльності в організації.

Література

1. Вілкінсон, М. (2021). *Секрети фасилітації*. Фабула.
2. Бартків, О. С., Дурманенко, Є. А., & Пугач, І. М. (2024). *Педагогічна конфліктологія*. ФОП Мажула.
3. Джонсон, С. (2018). Хто взяв мій Сир? Дивовижний спосіб упоратися зі змінами. Вид-во «Наш формат».
4. Карамушка, Л.М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу)*. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
5. Карамушка, Л. М., & Карамушка, Т. В. (2019). Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(18), 36-45.
6. Карамушка, Л. М., & Канівець, Т. М. (2012). Тренінг «Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: структура, зміст, основні інтерактивні техніки». *Актуальні проблеми психології*, 1(35), 49-55.
7. Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2023). *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри*. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
8. Карамушка, Т. В. (2022). *Психологічна кар'єра аспірантів*. Видавець Вікторія Кундельська.
9. Кові, С. Р. (2023). *7 звичок надзвичайно ефективних людей*. Клуб сімейного дозвілля.
10. Креденцер, О.В. (2024). Тренінг розвитку професійної самоєфективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 31(1), 50-59.
11. Лозовецька, В.Т.(2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах*. ІІТО НАПН України.

12. Мішина, С.В., & Мішин, Ю.О. (2014). Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості*, (47), 155-159.
13. Тиченко, М.Є. (2022а). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 102-108.
14. Тиченко, М.Є. (2022b). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 121-130.
15. Щурко, У. (2019). Креативні індустрії в Україні: тенденції та перспективи розвитку. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії»*, (48)1, 172-176.
16. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries. Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
17. Goanta, H. P. (2013). Some considerations on the opportunity and value of the personal swot analysis as psychological technique. *Anale. Seria Stiinte Economice. Timisoara*, 19, 604.
18. Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 122-131.
19. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(8), 821-835.
20. Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>.
21. Kaner, S. (2014). *Facilitator's guide to participatory decision-making*. John Wiley & Sons.
22. Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>.
23. Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-3.
24. Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 14-26.
25. Swart, J. (2022). *The Johari window as a coaching tool to create awareness*. Gates Open Research.
26. Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>.
27. Townsend, J., & Donovan, P. (2014). Facilitator's pocketbook. *Management Pocketbooks*.
28. VonBergen, C. W. (2013). SWOT analysis for individuals. In *United States Association for Small Business and Entrepreneurship*. United States Association for Small Business and Entrepreneurship.

References

1. Vilkinson, M. (2021). *Sekrety fasylitatsii [Secrets of facilitation]*. Fabula. [In Ukrainian]
2. Bartkiv, O. S., Durmanenko, Ye. A., & Pugach, I. M. (2024). *Pedagogichna konfliktologia [Pedagogical conflictology]*. FOP Mazhula. [In Ukrainian]
3. Dzhonson, S. (2018). Khto vzyav mii Syr? Dyvovyzhnyi sposib uporatysya zi zminamy [Who took my cheese? An amazing way to cope with changes]. Nash format. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L.M. (2022). *Psyhologichni treniny dlya pidgotovky menedzheriv ta personalu osvithnikh organizatsii (realizatsia tekhnologichnogo pidkhodu) [Psychological training of managers and staff of educational organizations (a technological approach)]*. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., & Karamushka, T. V. (2019). Treningova programa «Profesiina karyera ta psyhologichne zdorovya osvithnogo personalu» [Training program «Professional career and psychological health of educational personnel»]. *Organizatsiina psyhologia. Ekonomichna psyhologia*, 4(18), 36-45. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Kanivets, T. M. (2012). Trening «Formuvannya psyhologichnoi gotovnosti studentiv do zdiisnennya maibutnoi profesiinoi karyery: struktura, zmist, osnovni interaktyvni tekhniki» [Training program «Formation of students' psychological readiness for a future professional career: structure, content, basic interactive techniques»]. *Aktualni problemy psyhologii*, 1(35), 49-55. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M., & Tychenko, M. Ye. (2023). *Metodyky doslidzhennya psyhologichnykh osoblyvostei profesiinoi karyery [Tools for researching psychological features of a professional career]*. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
8. Karamushka, T. V. (2022). *Psyhologichna karyera aspirantiv [Psychological career of post-graduate students]*. Vydavets Viktoriya Kundelska. [In Ukrainian]
9. Kovi, S. R. (2023). *7 zvychoh nadzvychaino efektyvnykh lyudei [7 habits of extremely effective people]*. Klub simeinogo dozvillya. [In Ukrainian]
10. Kredentser, O.V. (2024). Trening rozvytku profesiinoi samoefektyvnosti personalu osvithnikh organizatsii v konteksti zabezpechennya yikhnoho psyhologichnogo zdorovya ta blagopoluchchya v umovakh viiny [Training for the development of professional self-efficacy of personnel of educational organizations in the context of promoting

- their psychological health and well-being in war conditions]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 31(1), 50-59. [In Ukrainian]
11. Lozovetska, V.T. (2015). *Profesiina karyera osobystosti v suchasnykh umovakh [Professional career of an individual in modern conditions]*. IPTO NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
 12. Mishyna, S.V., & Mishyn, Yu.O. (2014). Ekonomichna sutnist ponyattya «karyera» [The economic essence of the concept of career]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, (47), 155 -159. [In Ukrainian]
 13. Tychenko, M.Ye. (2022). Analiz osoblyvosti profesiinoi karyery v doslidzhennyakh ukrainskykh ta zarubizhnykh naukotsiv [Analysis of the features of a professional career in the studies of Ukrainian and foreign scientists]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(25), 102-108. [In Ukrainian]
 14. Tychenko, M.Ye. (2022). Psykhologichni osoblyvosti zdiisnennya profesiinoi karyery fakhivtsyamy u sferi kreatyvnykh industrii [Psychological features of pursuing a career by specialists in the field of creative industries]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2(26), 121-130. [In Ukrainian]
 15. Schurko, U. (2019). Kreatyvni industrii v Ukraini: tendentsii ta perspektyvy rozvytku [Creative industries in Ukraine: trends and development prospects]. *Naukovo-praktychnyi zhurnal «Prychornomorski ekonomichni studii»*, (48)1, 172-176. [In Ukrainian]
 16. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries. Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
 17. Goanta, H. P. (2013). Some considerations on the opportunity and value of the personal swot analysis as psychological technique. *Anale. Seria Stiinte Economice. Timisoara*, 19, 604.
 18. Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 122-131.
 19. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(8), 821-835.
 20. Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>.
 21. Kaner, S. (2014). *Facilitator's guide to participatory decision-making*. John Wiley & Sons.
 22. Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>.
 23. Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-3.
 24. Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 14-26.
 25. Swart, J. (2022). *The Johari window as a coaching tool to create awareness*. Gates Open Research.
 26. Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>.
 27. Townsend, J., & Donovan, P. (2014). Facilitator's pocketbook. *Management Pocketbooks*.
 28. VonBergen, C. W. (2013). SWOT analysis for individuals. In *United States Association for Small Business and Entrepreneurship*. United States Association for Small Business and Entrepreneurship.

Відомості про автора

Тиченко Марта Євгенівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук, Київ, Україна.

Tychenko, Martha, PhD student of the G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

E-mail: m.tychenko@gmail.com

Отримано 22 січня 2025 р.
Рецензовано 6 лютого 2025 р.
Прийнято 12 лютого 2025 р.