

УДК 364.044.24-054.73:331.54

DOI 10.31654/2663-4902-2026-PP-3-301-308

Сабат Н. І.

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
natalia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1677-6690>

Сабат Н. В.

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
nadia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0437-6668>

КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ СОЦІАЛЬНОЇ ВИКЛЮЧЕНОСТІ

У статті обґрунтовано роль та потенціал кар'єрного консультування як ефективного інструменту подолання синдрому соціальної виключеності внутрішньо переміщених осіб. Проаналізовано специфіку соціально-психологічної та економічної дезадаптації вимушених переселенців на ринку праці приймаючих громад. Визначено основні бар'єри інтеграції ВПО, зокрема втрату професійної ідентичності, стигматизацію, психологічну травматизацію та неприйняття роботодавцями. Запропоновано комплексний алгоритм суб'єкт-орієнтованого кар'єрного консультування, що поєднує кар'єрну діагностику, трансформацію м'яких навичок (Soft Skills), травма-інформований підхід та соціальний супровід. Доведено, що ресоціалізація ВПО через зайнятість сприяє відновленню суб'єктності та соціальної згуртованості.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, кар'єрне консультування, соціальна виключеність, суб'єктність, ринок праці, професійна адаптація, реінтеграція, психосоціальна підтримка.

Постановка проблеми. Внаслідок повномасштабної збройної агресії росії проти України мільйони громадян були змушені залишити свої домівки, створивши масштабну хвилю внутрішнього переміщення. Статус внутрішньо переміщеної особи (ВПО) пов'язаний із комплексами системних викликів: втрата житла, руйнуванням звичних соціальних зв'язків, дезорганізацією життєвого устрою та втрата постійного джерела доходу. Вищезазначені чинники формують синдром соціальної виключеності (social exclusion) – багатовимірне явище, що характеризується відчуженням особистості від економічного, соціального та культурного життя громади, блокуванням доступу до ресурсів та втрата соціальної суб'єктності.

Ключовим вектором подолання соціальної виключеності є економічна та професійна реінтеграція ВПО [3]. Проте традиційні методи працевлаштування, орієнтовані на формальне посередництво, часто виявляються неефективними в умовах психологічної травматизації та розриву професійної ідентичності переселенців. У цьому контексті особливої актуальності набуває кар'єрне консультування, яке виступає не лише інструментом підбору роботи, а й дієвим чинником відновлення соціального статусу, самооцінки та суб'єктної активності ВПО в нових соціокультурних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика сутності, змістового наповнення, а також інструментарію професійного консультування становить вагомий пласт сучасного наукового дискурсу. Теоретико-методологічні підходи до кар'єрного поступу та фахового становлення особистості, що спираються на ідеї безперервної освіти, професійної мобільності й самореалізації, ґрунтовно висвітлено у доробку

М. Кандиби, О. Протас, А. Тангел та ін. Психолого-педагогічні аспекти побудови індивідуальних кар'єрних траєкторій розкрито у працях В. Лозовецької, Н. Гончаренко. Водночас прикладна специфіка реалізації кар'єрного та профорієнтаційного консультування висвітлюється у дослідженнях О. Ганенко, А. Голотенко, Т. Деркач, Н. Коляди, Н. Левченко, Н. Тілікіної та ін.

Самостійну наукову проблематику становлять праці, зосереджені на вивченні мотиваційного базису та внутрішніх механізмів кар'єрного планування (Л. Базиль, Г. Горохова, В. Орлов, В. Титок). У цих розвідках доведено визначальну роль взаємозв'язку між ціннісною сферою особистості, її внутрішньою мотивацією та спроможністю до автономного управління власною професійною траєкторією.

Водночас, незважаючи на значний доробок, невирішеною залишається частина загальної проблеми, пов'язана з розробкою специфічних моделей кар'єрного консультування, адаптованих до умов воєнного стану та специфіки травма-інформованої роботи з ВПО. Вимагає наукового обґрунтування технологія конверсії професійного досвіду вимушених переселенців із урахуванням трансформації регіональних ринків праці та потреби відновлення їхньої соціальної суб'єктності.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні та концептуалізації кар'єрного консультування як спеціалізованого чинника подолання синдрому соціальної виключеності ВПО, а також у визначенні змістових і технологічних засад його реалізації в умовах сучасних суспільних викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах ВПО стикаються з низкою викликів та проблем, серед яких – соціальна ізоляція, соціальна виключеність. Концепт соціального виключення (social exclusion) увійшов до наукового обігу у другій половині XX століття завдяки працям Р. Ленуара та надалі розроблявся у працях П. Абрахамсона, А. Сена, Р. Кастеля. На відміну від бідності, яка визначається переважно браком матеріальних ресурсів, соціальна виключеність є багатовимірним і динамічним станом, що охоплює економічну, політичну, соціальну та культурну сфери [4, с. 238]. У контексті вимушеного переміщення синдром соціальної виключеності науковці розглядають як специфічний комплекс депривацій та дискримінаційних бар'єрів, що блокують повноцінну інтеграцію ВПО у нове соціокультурне середовище. Слід розрізняти соціальне виключення як процесуальну характеристику (дії, інституційні бар'єри, стереотипи суспільства) та соціальну виключеність як суб'єктивний та об'єктивний стан індивіда, що проявляється у відчутті відчуження, непотрібності та фактичній ізоляції.

Синдром соціальної виключеності у внутрішньо переміщених осіб має системний характер і проявляється через низку взаємопов'язаних вимірів. Так, економічний вимір включає обмежений доступ до ринку праці, вимушену згоду на некваліфіковану або неформальну зайнятість, високу залежність від соціальних виплат та гуманітарної допомоги, житлова нестабільність. Кризь призму інституційного та правового виміру соціальну виключеність тлумачать як ускладнення при отриманні адміністративних, медичних чи освітніх послуг за новим місцем проживання, бюрократичні бар'єри під час відновлення втрачених документів чи оформлення пільг. У межах соціально-мережевого виміру соціальну ексклюзію розглядають як втрату тісних родинних, дружніх та професійних зв'язків («соціального капіталу»), що існували до переміщення, ускладнення формування нових довірливих стосунків із членами приймаючої громади. Психологи ж наслідками соціальної виключеності називають розвиток синдрому «тимчасового проживання», атомізацію, відчуття меншовартості, втрату відчуття контролю над власним життям (упосліджена суб'єктність), а також реактивну депресію чи посттравматичний стресовий розлад.

Особливою формою вираження даного синдрому є самовиключення (самоізоляція), коли ВПО під впливом пережитої травми, страху перед упередженим ставленням або через відсутність внутрішніх ресурсів свідомо уникають контактів із місцевим населенням та державними інституціями.

Виникнення та поглиблення синдрому соціальної виключеності зумовлене дією як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. Це, насамперед, житлова депривація, адже

тривале проживання в місцях тимчасового поселення чи оренда непристосованого житла підриває базове відчуття безпеки і блокує довгострокове планування. Дискримінаційні практики й стереотипізація породжують стигматизацію з боку окремих представників приймаючої громади («чужі», «конкуренти за ресурси чи робочі місця»), що стимулює соціальне дистанціювання. Вагомим чинником є втрата професійного статусу, оскільки невідповідність між кваліфікацією ВПО та пропозиціями місцевого ринку праці призводить до вимушеної декваліфікації та падіння самооцінки. До чинників поглиблення синдрому соціальної виключеності відносять також брак ефективних механізмів адаптації, а саме недостатність комплексних державних і муніципальних програм, спрямованих не лише на первинне забезпечення потребами, а й на довгострокову соціальну та економічну інтеграцію.

Вагомим інструментом подолання цих проблем є різні види й моделі консультування. Завдяки консультуванню внутрішньо переміщені особи отримують дієвий механізм для успішної інтеграції, відновлення психоемоційної стійкості та адаптації до нових економічних умов. Це запобігає їхній соціальній дезадаптації, сприяє збереженню добробуту та повертає спроможність самостійно забезпечувати власні потреби [2, с. 45].

Серед спектру консультативних практик, спрямованих на відновлення суб'єктності ВПО, провідне місце посідає саме професійно-орієнтований напрям. Походження та міждисциплінарна природа кар'єрного консультування зумовлені синергією трьох основних напрямів: HR-менеджменту, психологічного консультування та коучингу. Управління персоналом збагачує цю галузь розумінням ринкових тенденцій, специфіки працевлаштування, кар'єрного руху та системи мотивації. Психологічний компонент забезпечує інструментарієм психодіагностики, алгоритмами консультативної взаємодії та знаннями з вікової психології. Своєю чергою, коучинговий підхід фокусується на стимулюванні автономності особистості, підвищенні її результативності та цілеспрямованому особистісно-професійному розвитку.

Згідно зі стандартами Національної асоціації розвитку кар'єри (NCDA), кар'єрне консультування трактується як фахова підтримка особистості у її професійному становленні, де ключова увага приділяється узгодженню професійної діяльності з іншими соціальними та життєвими ролями. Діяльність консультанта спрямовується на фасилітацію досягнення клієнтом або здобувачем освіти сформульованих кар'єрних та професійних орієнтирів.

Н. Тілікіна, О. Ганенко, Т. Деркач, А. Голотенко доводять, що кар'єрне й професійне консультування є цілеспрямованим процесом, який допомагає особистості реалізувати свій професійний потенціал, сформулювати стратегію кар'єрного зростання, а також супроводжує її під час підготовки та безпосереднього працевлаштування. При цьому ключове завдання такого консультування для молоді полягає у розвитку їхньої кар'єрної компетентності, що передбачає не лише сприяння в поточному виборі, а й озброєння знаннями та навичками для самостійного ухвалення подібних рішень у майбутньому [7, с. 13].

Водночас науковці виокремлюють низку запитів до системи кар'єрного консультування. Зокрема, йдеться про забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії через вибір предметів, організацію екскурсій на реальні робочі місця та практичне ознайомлення з різними професіями. Важливими аспектами є залучення менторів і наставників, а також ранній старт профорієнтації в школі (з 5–6 класів). Окрім цього, акцентовано на впровадженні сучасного інструментарію та відмові від застарілих упереджень – як-от поділ спеціальностей на суто технічні чи гуманітарні, або ж диференціація професій за гендерною ознакою [7, с. 15].

Сучасна вітчизняна практика кар'єрного консультування формується переважно фахівцями у сфері психології, педагогіки та HR [1, с. 48]. Водночас ця галузь досі потерпає від відсутності єдиних державних стандартів професійної підготовки та сертифікації. Позитивним зрушенням у даній сфері стало запровадження з 2019 року інституту кар'єрних радників у Державній службі зайнятості. Ця ініціатива спрямована на перехід до адресного супроводу та поглибленого індивідуального консультування вразливих категорій громадян – зокрема ветеранів, ВПО та молоді без трудового

стажу. Спектр його обов'язків охоплює сприяння у працевлаштуванні, консультування щодо професійного навчання й перепідготовки, розвиток компетенцій клієнта, а також проведення комплексних профорієнтаційних та профдіагностичних заходів.

Важливу роль у системі кар'єрного супроводу молоді відіграють центри кар'єри, функціонально інтегровані у структуру закладів вищої та професійно-технічної освіти. У секторі профтехосвіти діяльність таких підрозділів орієнтована на популяризацію робітничих професій, сприяння першому працевлаштуванню випускників, моніторинг їхнього професійного поступу, а також фасилітацію взаємодії із роботодавцями. У закладах вищої освіти функціонал кар'єрних центрів є гнучкішим та регламентується внутрішніми положеннями: він часто охоплює координацію практичної підготовки, стажувань, процесів академічної мобільності й обмінів. Поряд із освітніми інституціями, інструменти кар'єрного консультування активно застосовують громадські організації та молодіжні центри, реалізуючи їх через програми неформальної освіти та мережеву співпрацю з ринком праці. Інституціоналізація системи підготовки кар'єрних консультантів, зокрема за підтримки міжнародних партнерів (МОП, USAID), сприяє підвищенню якості фахових послуг. Це гарантує клієнтоорієнтований підхід та забезпечує ефективну соціально-професійну адаптацію вразливих категорій населення, серед яких ветерани, внутрішньо переміщені особи та молоді фахівці [5, с. 123].

Нормативно-правове закріплення компетенцій, функцій та обов'язків кар'єрного радника міститься у Постанові Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 р. № 237 «Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями» [6]. Документ чітко розмежовує поняття та функціонал ключових фахівців інституту зайнятості:

- кар'єрний радник розглядається як фахівець центру зайнятості, до обов'язків якого належить реєстрація громадян, надання їм комплексу соціальних послуг, а також індивідуальний супровід і консультування клієнтів з метою їхнього успішного працевлаштування;

- консультант по роботі з роботодавцями є співробітником, який фокусується виключно на взаємодії з ринком праці та забезпечує організацію й надання соціальних послуг безпосередньо роботодавцям;

- спеціалізований кар'єрний радник виконує аналогічні до звичайного радника функції, проте працює з цільовою категорією осіб, які мають низьку конкурентоспроможність на ринку праці та високий ризик довготривалого безробіття. За згодою клієнта такий фахівець здійснює його супровід не лише на етапі пошуку вакансій, а й після безпосереднього працевлаштування.

Спектр основних соціальних послуг, що надаються зазначеними фахівцями суб'єктам ринку праці, є досить розлогим і може бути класифікований за кількома напрямками:

- 1) послуги для шукачів роботи та безробітних: інформаційно-консультаційна підтримка, професійна орієнтація, підбір вакансій та індивідуальне планування траєкторії працевлаштування. Сюди ж належать програми підвищення конкурентоспроможності (професійне навчання, перепідготовка, стажування та видача ваучерів), а також фінансова підтримка у вигляді допомоги по частковому безробіттю чи одноразової виплати для започаткування власного бізнесу.

- 2) заходи в умовах особливих правових режимів та криз: організація участі громадян у громадських, тимчасових, а в умовах воєнного стану – у суспільно корисних роботах. Окрему увагу приділено сприянню зайнятості внутрішньо переміщених осіб;

- 3) послуги та фінансові стимули для роботодавців: надання профільних соціальних послуг для бізнесу, виплата компенсацій за працевлаштування пільгових категорій громадян та внутрішньо переміщених осіб (зокрема, компенсація витрат на оплату праці), а також відшкодування витрат на облаштування робочих місць для фахівців з інвалідністю.

Безвідносно до інституційного статусу чи профілю установи, що надає кар'єрні послуги, консультаційний процес передбачає варіативність методологічного

інструментарію та технологій взаємодії з клієнтами. При цьому організація кар'єрного консультування здійснюється як у формі індивідуального супроводу, так і через групові формати роботи.

При побудові індивідуальної кар'єрної консультації зазвичай керуються п'ятиетапною моделлю позитивної психотерапії Н.Пезешкіана, адаптовану до завдань кар'єрного супроводу. Логіка моделі передбачає послідовну трансформацію запиту клієнта від первинного знайомства до розширення його стратегічного бачення. Подаємо описовий огляд усіх п'яти фаз цієї моделі.

1. Етап встановлення контакту (Дистанціювання). Забезпечує психологічну адаптацію клієнта та створення безпечного, довірливого середовища. Консультант збирає первинну інформацію про трудовий досвід, очікування та реальний запит здобувача. Ключовим результатом є формування усної домовленості («консультативного контракту») щодо цілей, правил та меж подальшої взаємодії.

2. Етап спостереження та аналізу (Інвентаризація). Орієнтований на глибоку діагностику особистісного та професійного потенціалу. За допомогою профорієнтаційних методик, тестування й детального самоаналізу виявляються мотивація, наявні навички, таланти, а також обмежувальні психологічні установки клієнта. Ключовий результат: формування цілісного психологічного та професійного профілю особистості.

3. Етап пошуку ресурсів (Ситуативна заохочувальна оцінка). Цей етап спрямований на актуалізацію внутрішніх і зовнішніх опор клієнта, зміцнення його самооцінки та впевненості у власних силах. На цьому етапі аналізуються наявні та необхідні ресурси для кар'єрного зростання, зіставляються можливі альтернативи та обирається оптимальний вектор руху. Ключовим результатом є чітко визначений перелік ресурсів, необхідних для досягнення обраних цілей.

4. Етап вибору рішень (Вербалізація) стимулює суб'єктність та самостійність клієнта у прийнятті кар'єрних рішень. Консультант допомагає оцінити доступні сценарії розвитку, обрати найбільш реалістичну альтернативу та сформулювати конкретні кроки реалізації. Ключовим результатом є покроковий, практично орієнтований кар'єрний план.

5. Етап розширення цілей та ролей (Розширення цілей) фокусується на довгостроковій перспективі та формуванні стійкої внутрішньої мотивації. Консультант допомагає клієнту вийти за межі поточного локального запиту, досягнути власний розвиток у ширшому контексті майбутнього та гармонізувати нові професійні цілі з іншими життєвими ролями. Ключовий результат: розширений горизонт бачення майбутнього та визначення наступних стратегічних орієнтирів.

У практичній діяльності кар'єрного консультанта описана алгоритмічна модель відзначається гнучкістю: залежно від характеру запиту та індивідуальних потреб ВПО, окремі фази консультування можуть інтегруватися, тоді як інші вимагають більш поглибленої опрацювання. Особлива увага до індивідуального профілю клієнта зумовлена тим, що вимушене переміщення супроводжується глибинними трансформаціями особистості та її соціального статусу. Зокрема, синдром соціальної виключеності ВПО є комплексом деструктивних станів, що охоплює три основні виміри: економічний (відсутність роботи, бідність), соціальний (руйнування соціальних мереж, ізоляція) та психологічний (втрата відчуття контролю над власним життям, синдром вимушеної безпорадності, депресивні стани). Втрата професійної позиції виступає потужним каталізатором ексклюзії, оскільки робота в сучасному суспільстві є не лише джерелом фінансового забезпечення, а й основним маркером соціальної ідентичності та самоповаги.

Кар'єрне консультування ВПО розглядається нами як спеціалізований вид соціально-педагогічної та психологічної допомоги, спрямований на активізацію внутрішніх ресурсів особистості, переосмислення професійного досвіду, формування адаптивних кар'єрних стратегій та її повноцінне включення в економічне життя приймаючої громади.

Дослідження дає змогу виокремити ключові принципи кар'єрного консультування ВПО, які протидіють соціальній виключеності:

- суб'єкт-орієнтованість: відмова від патерналістського підходу та позиціонування ВПО як активного творця власної кар'єрної траєкторії;
- травма-інформованість: урахування психоемоційного стану клієнта, створення безпечного консультувального середовища, запобігання ретравматизації;
- конверсивність та гнучкість: орієнтація на переоцінку та переформатування існуючих навичок (Hard та Soft Skills) відповідно до вимог місцевого ринку праці;
- комплексність: поєднання професійної діагностики, психологічної підтримки, навчання та супроводу на етапі адаптації.

Процес кар'єрного консультування ВПО щодо подолання соціальної виключеності містить чотири взаємопов'язані етапи:

1) діагностично-мотиваційний: оцінка психоемоційного стану, виявлення кар'єрних бар'єрів, аналіз наявних компетентностей та актуалізація мотивації до відновлення трудової діяльності;

2) проєктивно-моделювальний: переформатування резюме, оцінка можливостей перекваліфікації або підвищення кваліфікації, створення індивідуального плану кар'єрного розвитку;

3) практично-діяльнісний: підготовка до співбесід, навчання самопрезентації, пошук вакансій або консультації щодо запуску мікропідприємництва (залучення грантових програм);

4) адаптаційно-супроводжувальний: підтримує консультування протягом перших місяців працевлаштування задля забезпечення стійкої соціально-виробничої адаптації.

Застосування даного алгоритму дає змогу мінімізувати вплив стереотипів та стигматизації з боку роботодавців, а також сприяє переходу ВПО від позиції «пасивного отримувача допомоги» до стану «активного суб'єкта ринку праці».

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті дослідження доведено, що кар'єрне консультування є потужним інтеграційним механізмом, який докорінно змінює вектор соціалізації ВПО з ексклюзії на інклюзію. Встановлено, що подолання синдрому соціальної виключеності можливе лише за умови комплексної роботи з відновлення професійної ідентичності та суб'єктності переселенців.

Перспективи подальших наукових розвідок полягають у розробці та апробації вимірювальних інструментів для оцінки ефективності травма-інформованого кар'єрного консультування, а також у вивченні потенціалу міжсекторального партнерства (громадські організації, заклади вищої освіти, центри зайнятості) у процесі супроводу ВПО.

Список використаних джерел

1. Голотенко А. Технологія кар'єрного консультування у роботі з внутрішньо переміщеною молоддю: український досвід та перспективи. *Дитина в тривожному середовищі: розвивальні і відновлювальні практики*. IV Всеукраїнський Форум за міжнародної участі: зб. тез (31 травня – 1 червня 2023 р., Київ) / за ред. О. Чуйко. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. С. 48–53.
2. Жінчин М. Соціальне консультування в контексті роботи з внутрішньо переміщеними особами. *Вєчливість. Humanitas*. 2024. Вип. 3. С. 40–47. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.6>
3. Іванюк О. Соціальне забезпечення внутрішнього переміщення осіб в Україні в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2026. № 85. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-85-138>
4. Ільчук С. П., Гоян І. М. Соціальна ексклюзія як порушення суспільної угоди. *Культурологічний альманах*. 2025. Вип. 2 (14). С. 236–246. <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2025.2.28>
5. Коляда Н., Левченко Н. Кар'єрне консультування та діяльність кар'єрних радників у підтримці працевлаштування молоді в Україні. *Вєчливість. Humanitas*. 2025. Вип. 6. С. 117–125. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.14>
6. Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантам по роботі з роботодавцями: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 р. № 237. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.07.2026).
7. Тілікіна Н., Ганенко О., Деркач Т., Голотенко А. Як створити кар'єрний центр? : практичний інтерактивний посібник. Київ, 2023. 94 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/367236944_Ak_stvoriti_kar'ernij_centr_Interaktivnij_p_rakticnij_posibnik (дата звернення: 07.07.2026).

References

1. Golotenko, A. (2023). Tekhnolohiia kariernoho konsultuvannia u roboti z vnutrishno peremishchenoiu moloddiu: ukrainskyi dosvid ta perspektyvy [Technology of career counseling in working with internally displaced youth: Ukrainian experience and prospects]. In O. Chuiko (Ed.), *Dytyna v tryvoznomu seredovyshchi: rozvyvalni i vidnovlyvalni praktyky: IV Vseukrainskyi Forum za mizhnarodnoi uchasti: zbirnyk tez (31 travnia – 1 chervnia 2023 r., Kyiv)* [Child in an anxious environment: Developmental and restorative practices: IV All-Ukrainian Forum with international participation: Collection of abstracts (May 31 – June 1, 2023, Kyiv)] (pp. 48–53). Kyiv: Kyivskyi natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka. [in Ukrainian].
2. Zhinchyn, M. (2024). Sotsialne konsultuvannia v konteksti roboty z vnutrishno peremishchenymy osobamy [Social counseling in the context of working with internally displaced persons]. *Vvichlyvist. Humanitas – Politeness. Humanitas*, 3, 40–47. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.6> [in Ukrainian].
3. Ivaniuk, O. (2026). Sotsialne zabezpechennia vnutrishnoho peremishchennia osib v Ukraini v umovakh voiennoho stanu [Social provision of internal displacement of persons in Ukraine under martial law]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 85. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-85-138> [in Ukrainian].
4. Ilchuk, S. P., & Goian, I. M. (2025). Sotsialna ekskluizia yak porushennia suspilnoi uhody [Social exclusion as a violation of the social contract]. *Kulturolohichniy almanakh – Cultural Almanac*, 2, 236–246. <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2025.2.28> [in Ukrainian].
5. Koliada, N., & Levchenko, N. (2025). Karieme konsultuvannia ta diialnist kariernykh radnykiv u pidtrymtsi pratsevlashtuvannia molodi v Ukraini [Career counseling and activities of career advisors in supporting youth employment in Ukraine]. *Vvichlyvist. Humanitas – Politeness. Humanitas*, 6, 117–125. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.14> [in Ukrainian].
6. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). *Pro zatverdzhennia Poriadku nadannia sotsialnykh posluh subiektam rynku pratsi kariernymy radnykamy, spetsializovanyymi kariernymy radnykamy, konsultantam po roboti z robotodavtsiamy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 bereznia 2023 r. № 237* [On approval of the Procedure for providing social services to labor market entities by career advisors, specialized career advisors, employer relations consultants: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of March 17, 2023 № 237]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
7. Tilikina, N., Hanenko, O., Derkach, T., & Golotenko, A. (2023). *Yak stvoryty karierniy tsentr?: praktychnyi interaktyvnyi posibnyk* [How to create a career center?: Practical interactive guide]. Kyiv. https://www.researchgate.net/publication/367236944_Ak_stvoriti_kar'emij_centr_Interaktivnij_prakticnij_posibnik [in Ukrainian].

Sabat N. I.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work
Vasyl Stefanyk Carpathian National University
natalia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1677-6690>

Sabat N. V.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work
Vasyl Stefanyk Carpathian National University
nadia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0437-6668>

CAREER COUNSELING FOR INTERNALLY DISPLACED PERSONS AS A MEANS OF OVERCOMING SOCIAL EXCLUSION

Relevance of the study. Full-scale military aggression in Ukraine triggered unprecedented internal displacement, exposing millions of citizens to acute social exclusion. Forced displacement destabilizes traditional life structures, causes financial vulnerability, and breaks professional identity. In this context, employment serves as a primary driver of reintegration, making specialized career counseling a crucial instrument for social recovery.

Main objective of the study. The objective is to theoretically substantiate and conceptualize career counseling as a targeted factor in overcoming social exclusion syndrome among IDPs, defining its methodological and technological frameworks within contemporary socio-economic conditions.

Methodology. The study employs theoretical synthesis, structural-functional analysis, and system conceptualization. Scientific literature on social exclusion, career guidance, and psychological trauma was critically reviewed to model a trauma-informed, subject-oriented career counseling framework tailored for IDPs.

Results/findings and conclusions. Social exclusion syndrome among IDPs is manifested through economic deprivation, loss of social networks, and learned helplessness. Career counseling counteracts these dimensions by restoring personal agency and facilitating labor market entry. A four-stage counseling framework was developed: 1) diagnostic and motivational stage; 2) projective and modeling stage; 3) practical activity stage; 4) adaptation and support stage. Key principles include trauma-informed practices, skill conversion, and person-centered engagement. Overcoming social exclusion requires shifting the perception of IDPs from passive aid recipients to active economic actors.

Significance. The findings contribute to social pedagogy, counseling psychology, and social work practice by providing a structured framework for professionals working with displaced populations, enhancing community integration strategies and inter-sectoral collaboration.

Keywords: internally displaced persons, career counseling, social exclusion, agency, labor market, professional adaptation, reintegration, psychosocial support.

Отримано редколегією / Received: 16.08.2026

Прорецензовано / Revised: 25.08.2026

Опубліковано / Published: 30.09.2026