

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Факультет психології

Кафедра соціальної психології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ І КОНСУЛЬТУВАННЯ

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)
(перший (бакалаврський); другий (магістерський); третій
(освітньо-науковий))

Освітня програма Психологія

Спеціалізація (за наявності) _____

Спеціальність 053 Психологія

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № від “ ” 20 р.

м. Івано-Франківськ – 2024 р.

1. Загальна інформація

Назва дисципліни	Управління кар'єрою і консультування
Викладач (і)	Чуйко Оксана Михайлівна
Контактний телефон викладача	
E-mail викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний/заочний, вибіркова
Обсяг дисципліни	_3_ кредити ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua/
Консультації	

2. Анотація до навчальної дисципліни

Курс «Управління кар'єрою і консультування» призначений для підготовки студентів-психологів, може бути корисний і для тих, хто цікавиться проблемами розвитку кар'єри, зокрема менеджерам по роботі з персоналом. Курс спрямований на формування професійних компетенцій фахівця здійснювати кар'єрне консультування чи психологічний супровід розвитку кар'єри особистості. Навчальна дисципліна є вибірковою.

В процесі вивчення курсу студенти вивчають теоретичні засади кар'єрного консультування. Зокрема, розглядаються основні теорії кар'єри та її розвитку, психологічну структуру, етапи, чинники, критерії успішної кар'єри. Розглядаються теоретичні основи кар'єрного консультування. Звертається увага і гендерні аспекти розвитку кар'єри, особливості кар'єрного консультування різних верств населення. Основна увага приділяється практичній підготовці – складанню плану розвитку кар'єри, володінню технологіями і техніками кар'єрного консультування, розробці програми психологічного супроводу розвитку кар'єри особистості. Практичні завдання охоплюють як індивідуальні, так і групові форми роботи кар'єрного консультанта.

Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.

3. Мета та цілі навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування у студентів професійні компетентності кар'єрного консультування особистості

Основними цілями вивчення дисципліни є:

Сформувати розуміння теоретичних основ поняття кар'єри, теорій, чинників, етапів її розвитку у контексті життя особистості;

Ознайомити студента з етапами, технологіями та техніками кар'єрного консультування

4. Програмні компетентності та результати навчання

Загальні компетентності:

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Фахові компетентності:

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК11. Здатність оцінювати та аналізувати гендерні особливості особистості, гендерні відносини, надавати психологічну допомогу з урахуванням гендерних проблем у суспільстві.

Програмна результати навчання:

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

ПР11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

ПР12. Визначати гендерні особливості у психічних процесах, станах, властивостях особистості та розуміти причини відмінностей з метою інтерпретації та прогнозування поведінки індивіда у різних ситуаціях, розуміти гендерні відносини, причини гендерного розподілу у суспільстві.

5. Організація навчання

Обсяг навчальної дисципліни	
Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції:	денна - 12 год, заочна – 4 год
практичні :	денна – 18 год, заочна – 6 год
самостійна робота:	денна – 60 год, заочна – 80 год

Ознаки навчальної дисципліни			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
3	053 Психологія	2	вибірковий

Тематика навчальної дисципліни			
Тема УВАГА!!! Згідно рекомендацій - НЕ ОBOB'ЯЗКОВО розписувати теми, можна залишити тільки назви тем.	кількість год.		
	лекції	заняття	сам. роб
<p>Тема 1. Психологія кар'єри як галузь психологічного знання. Актуальність вивчення психології кар'єри. Основні завдання психології кар'єри як галузі психологічного знання. Поняття кар'єри, кар'єрного розвитку. Психологічна структура кар'єри. Поняття успіху. Критерії розвитку кар'єри та успішності кар'єри. Поняття «професійна діяльність», «зайнятість», «професійна траєкторія». Основні підходи до вивчення поняття «кар'єра»: теорії змісту, процесуальні теорії, змістово-процесуальні теорії. Теорія Холланда, теорія Сьюпера. Види кар'єри, етапи кар'єри. Моделі розвитку кар'єри. Аналіз чинників розвитку кар'єри.</p>	2 (оч)/ 2 (заоч)	4 (оч)	8 (оч)/12 (заоч)
<p>Тема 2. Психологічні труднощі на шляху розвитку кар'єри. Проблеми формування професійного самовизначення і становлення професійної ідентичності особистості. Професійні кризи на різних вікових етапах. Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Демотивація розвитку кар'єри. Аналіз чинників регресії управлінського розвитку керівника. Синдром вигорання, професійна деформація</p>	2 (оч)	2 (оч)/ 2 (заоч)	10(оч)/ 12 (заоч)

працівника. Методи нейтралізації кар'єрних бар'єрів в управлінській діяльності. .			
<p>Тема 3. Гендерні аспекти розвитку кар'єри.</p> <p>Гендерна специфіка ринку праці України. Поняття гендерної рівності. Трудова гендерна сегрегація.</p> <p>Основні теорії розвитку кар'єри: гендерний аспект.</p> <p>Гендерна дискримінація, сексизм, гендерні переслідування на робочому місці. Гендерні стереотипи та їх вплив на можливість кар'єрного розвитку. Основні напрями подолання проблем гендерного переслідування та насильства на робочому місці. Гендерно-рольовий конфлікт у процесі розвитку кар'єри та основні шляхи його подолання.</p>	2 (оч)	2 (оч)/ 2 (Заоч)	12 (оч)/ 14 (заоч)
<p>Тема 4. Планування кар'єри в межах організації.</p> <p>Поняття планування кар'єри працівника організації, партнерства щодо планування кар'єри. Мета та функції системи планування кар'єри. Функції організаційного психолога (кар'єрного консультанта) щодо планування та розвитку кар'єри працівників. Переваги розвитку індивідуального плану кар'єри працівника та для організації.</p> <p>Складові системи планування і розвитку кар'єри працівника в організації. Етапи та чинники процесу планування і розвитку кар'єри працівника організації.</p>	2 (оч)	2 (оч)	10 (оч)/ 14 (заоч)
<p>Тема 5. Кар'єрне консультування.</p> <p>Поняття, основні завдання та етапи кар'єрного консультування,. Основні запити до кар'єрного консультанта. Основні техніки кар'єрного консультування. Психологічна діагностика як складова кар'єрного консультування. Просвітництво як форма</p>	4 (оч)/ 2 (заоч)	4 (оч)/ 2 (заоч)	10 (оч)/ 14 (заоч)

<p>кар'єрного консультування. Коучинг як вид кар'єрного консультування. Групові форми кар'єрного консультування.</p> <p>Поняття оцінки кар'єри. Кількісні та якісні методи оцінки кар'єри.</p> <p>Компетентності кар'єрного консультанта.</p> <p>Основні напрями та техніки кар'єрного консультування.</p> <p>Розробка і реалізація кар'єрних стратегій індивіда.</p> <p>Специфіка кар'єрного консультування різних верств населення. Профконсультування школярів: основні завдання і методи. Кар'єрне консультування осіб з обмеженими можливостями. Кар'єрне консультування безробітних.</p>			
<p>Тема 6. Основні напрямки і техніки розвитку soft-skills («м'яких навичок», соціально-психологічної компетентності) для розвитку кар'єри.</p> <p>Визначення здібностей та професійних компетенцій особистості. Техніки аналізу професійного самовизначення, професійної ідентичності особистості. Аналіз професійних та життєвих цілей, кар'єрних орієнтацій. Техніки постановки цілей та мотивації досягнення кар'єри. Техніки розвитку стресостійкості, формування комунікативної компетентності. Тайм-менеджмент. Техніки пошуку ресурсів особистості, розвитку самоефективності особистості. Практики досягнення успіху.</p>		4 (оч)	10 (оч) / 14 (заоч)
ЗАГ.:	12 (оч) / 4 (заоч)	18 (оч) / 6 (заоч)	60 (оч) / 80(заоч)

6. Система оцінювання навчальної дисципліни

<p>Загальна система оцінювання навчальної дисципліни</p>	<p>Курс завершується заліком. Підсумкова оцінка викладається у 100-бальній шкалі. Бали студент набираю впродовж семестру за відповіді на семінарських заняттях, написання контрольної роботи, виконання практичних завдань.</p> <p>Усні, поточні оцінки – 20 балів Контрольна робота – 20 Індивідуальний план розвитку кар'єри (практичне завдання 1) – 20 Аналіз чинників розвитку кар'єри (практичне завдання 2) - 20 Програма тренінгу розвитку кар'єри працівника організації (практичне завдання 3) - 20 балів.</p>
<p>Вимоги до письмових робіт</p>	<p style="text-align: center;">Практичне завдання 1</p> <p>Скласти індивідуальний план розвитку кар'єри <i>«Відмінно» (18-20)</i> – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж чітко прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.</p> <p><i>«Добре» (16-17)</i> виконано практично усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Не достатньо проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.</p> <p><i>Добре (13-15)</i> завдання виконано узагальнено, загальна стратегія розвитку кар'єри простежується, проте не чітко виокремлені її основні складові чинники.</p> <p><i>«Задовільно» (11-12)</i> -- завдання виокремлено узагальнено, не чітко простежується загальна стратегія розвитку кар'єри, не враховано всіх компонентів розвитку кар'єри.</p> <p><i>«Задовільно» (9-10)</i> – завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності</p>

«Незадовільно» (1-8) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином.

Практичне завдання 2. Аналіз чинників розвитку кар'єри. Вплив сім'ї

Вивчити вплив сімейних концепцій на формування власних кар'єрних орієнтацій. З цією метою застосовується метод генограми. Здійснюється графічно або описово.

Після проведеного дослідження дайте відповіді на запитання:

Які виявлені концепції є для вас ресурсними, і ви б хотіли і надалі на них опиратись, можливо, передати своїм дітям?

Які виявлені концепції є для вас обмежувачими, і ви б хотіли їх змінити, від коректувати? Які концепції хотіли б додати?

Які концепції ви активно використовуєте у житті? Який вплив вони на вас мають?

Рефлексія участі в даному дослідженні – що про себе довідались, як було виконувати дану вправу, чи виникали труднощі, які відкриття, усвідомлення.

Критерії оцінювання завдання:

Відмінно (20-18)– методика (генограма) проведено згідно вимог, проаналізовано родинні концепції, виявлено ресурсні концепції та обмежуючі концепції. Виявлено домінуючі кар'єрні орієнтації та потреби у професійній діяльності. Відображено особистісні та професійні усвідомлення, накреслено можливості використання даного методу для вивчення гендерної проблематики у процесі досягнення кар'єри.

Добре (14-17)-- методика проведено згідно вимог проаналізовано родинні концепції. Відображено особистісні та професійні усвідомлення або накреслено можливості використання даного методу для вивчення можливостей досягнення кар'єри. Не вказано про наявність / відсутність зв'язку між сімейними концепціями та кар'єрними орієнтаціями особистості.

Задовільно (9-13) – Проведено вказано ключові концепції сім'ї без їх аналізу

Незадовільно (1-8) – Є методика без інтерпретації результатів, або ж методи не проведено.

0 – завдання відсутнє.

	<p align="center">Критерії оцінки до практичного завдання 3:</p> <p>Відмінно (18-20)– тема тренінгу (інтерактивного заходу) відповідає проблематиці курсу; чітко означені мета, цілі, цільову аудиторію заходу. Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення спрямовані на досягнення цілей тренінгу та формування заявлених компетентностей. Презентація передбачає системний, послідовний, логічний, лаконічний виклад напрацьованого матеріалу. Результати обговорено на занятті.</p> <p>Добре (16-17)-- тема тренінгу (інтерактивного заходу) відповідає проблематиці курсу; означені мета, цілі, цільову аудиторію заходу (допускаються деякі неточності). Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення у більшій мірі спрямовані на досягнення цілей тренінгу та формування заявлених компетентностей, проте можливі неточності. Присутня презентація. Результати обговорено на занятті.</p> <p>Добре (13-15) – загалом завдання виконано, проте кількість неточностей більша (у порівнянні із вимогами до 16-17 балів).</p> <p>Задовільно (11-12) -- тема тренінгу (інтерактивного заходу) частково відповідає проблематиці курсу; відсутні (чи практично відсутні) означені мета, цілі, цільова аудиторія заходу. Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення недостатньо спрямовані на формування заявлених компетентностей. Презентація не структурована або відсутня.</p> <p>Задовільно (9-10) – завдання виконано мінімально. Презентація відсутня.</p> <p>Незадовільно – програма тренінгу не відповідає проблематиці курсу або ж відсутня.</p>
Семінарські заняття	<p>Семінарські заняття частково передбачають 2 форми роботи студента – вивчення та аналіз теоретичних питань та підготовка і аналіз практичних завдань.</p> <p align="center">Критерії оцінювання (усні, поточні оцінки)</p> <p>Усні, поточні оцінки на заняттях виставляються у 5-бальній шкалі. Студент має отримати не менше 2-х</p>

	<p>оцінок за усні відповіді. Середній бал переводиться у 20 балів.</p> <p><i>«Відмінно» (5)</i> – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.</p> <p><i>«Добре» (4)</i> тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p><i>«Задовільно» (3)</i> -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.</p> <p><i>«Незадовільно» (2)</i> – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні.</p>
<p>Умови допуску до підсумкового контролю</p>	<p>Студент має виконати всі практичні завдання та набрати мінімум 50 балів для отримання заліку.</p> <p>Студенти заочної форми навчання виконують всі завдання (тести до тем, практичні завдання, контрольну роботу) за тиждень до початку заліково-екзаменаційної сесії. Якщо студент заочної форми навчання не здає завдання вчасно – зниження балів</p> <p>Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, практичних завдань у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації</p>

	(довідки і т.д.)/ Якщо студент здає практичні завдання із запізненням (зокрема, вкінці курсу) без поважних причин, передбачено зниження балів .
Підсумковий контроль	<i>Залік.</i>

7. Політика навчальної дисципліни

<p>Письмові роботи: Студент має виконати тести до тем, контрольну роботу, практичні завдання відповідно до вимог.</p> <p>Студенти заочної форми навчання виконують всі завдання (тести до тем, практичні завдання, контрольну роботу) за тиждень до початку заліково-екзаменаційної сесії. Якщо студент заочної форми навчання не здає завдання вчасно – зниження балів</p> <p>Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, практичних завдань у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації (довідки і т.д.)/ Якщо студент здає практичні завдання із запізненням (зокрема, вкінці курсу) без поважних причин, передбачено зниження балів.</p> <p>Академічна доброчесність: Вступаючи на цей курс, студенти повинні дотримуватися норм поведінки, прописаних у Положенні про академічну доброчесність у Прикарпатському національному університеті ім. В. Стефаника Положення про запобігання академічному плагіату: https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/04/nova-redaktsiia-polozhennia-pro-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu.pdf Положення 2 https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/Кодекс.FR12.pdf</p> <p>Відвідування занять: Студент має виконати всі завдання курсу. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичного завдання, яке проводилось на парі. Студент, який пропустив 70% занять без поважних причин – не допускається до заліку.</p>
--

Студент, який пропустив заняття з поважної причини, має право відпрацювати його.

Студенти, які навчаються за **індивідуальним графіком**, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Оцінки за роботу на семінарських заняттях отримують за підготовку презентації по темі (самостійна робота) або ж підготовкою тестів до теми.

Якщо студент денної форми **пропустив усі заняття** курсу – здати дисципліну можливо шляхом проходження **повторного курсу**

Передбачено **додаткові бали** (до 5) за активну участь на семінарських заняттях чи іншу активність

Неформальна освіта:

Можливі зарахування курсів, які відповідають змісту дисципліни загалом чи її окремих тем. Такі курси зараховуються відповідно як опрацьована тема чи як виконане практичне завдання.

Комунікація з викладачем відбувається посередництвом старости (з приводу актуальних питань), при особливій потребі в'яснити окремі питання індивідуально (які не відображені у силабусі) – через електронну пошту.

8. Рекомендована література

1. Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державного службовця. Вісник державної служби України. – К.: ВАТ «УкрНДІСВД», 2008. -3. – с. 76-80
2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.
3. **Капіца В.Ф.** Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015 – 745 с. <https://studopedia.info/2-113973.html>
4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .-Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с.
6. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с.

7. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
8. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с.
https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html
9. Ушакова І.М., Петренко А.О. Кризи професійного становлення особистості.
<http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4195/1/2010.pdf>
10. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2
11. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666с. —
<https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowe>
12. Gender Equality Index. Retrieved from <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>
13. Favero, W. L., & Heath, G. R. (2012). Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women's Struggle to Balance Work and Life. *Journal of Business Communication* 49(4) 332–356
14. Formánková, L., & Křížková, A. (2015) "Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment". *Gender in Management: An International Journal*, 30 (3), 225 – 238
15. Hoyt Crystal L., Simon S. (2017). Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. Jepson School of Leadership Studies articles, book chapters and other publications. 248.
<http://scholarship.richmond.edu/jepson-faculty-publications/248>
16. Patton, Wendy & McMahon, Mary. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3rd Edition /SENSE PUBLISHERS, 2014, 476p.
17. Sawyer, K., Thoroughgood, C. (2017). Gender non-conformity and the modern workplace: New frontiers in understanding and promoting gender identity expression at work. *Organizational Dynamics* 46, p.1—8
18. The Impact of the Economic Crisis on Women from their perspective./ http://www.europeanunionofwomen.com/uploads/1/3/0/9/13097887/the_impact_of_the_economic_crisis_on_women.pdf

19.What kind of job are looking for men and women, the gender segregation of labor All Sites http://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/news/Jaku_robotu_shukajut_cholovki_ta_zhnki_genderna_segregacija_rinku_prac

Викладач – Оксана Чуйко,
доцент кафедри соціальної психології