



Інститут соціальної та політичної психології НАПН України  
Відділ психології політико-правових відносин

---

**ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ  
МЕТОДИКИ: ДІАГНОСТИКА,  
ЗАСТОСУВАННЯ,  
ОБМЕЖЕННЯ**

О.М.Кочубейник, д.психол.н.



## Функції психодіагностики у профорієнтації

---

1. **Діагностична** — виявлення інтересів, здібностей, особистісних особливостей і мотивації.
2. **Прогностична** — оцінка перспектив професійної успішності та відповідності професії.
3. **Функція самопізнання** — усвідомлення власних ресурсів, сильних сторін і потенціалу.
4. **Консультативна** — підтримка прийняття рішень щодо освіти та професійного вибору.
5. **Інформаційна** — надання систематизованої інформації про індивідуальні характеристики.
6. **Розвивальна** — стимулювання особистісного та професійного розвитку.
7. **Мотиваційна** — підвищення готовності до професійного самовизначення та планування кар'єри.
8. **Профілактична** — зниження ризику помилкового професійного вибору.
9. **Корекційна** — уточнення професійних намірів і кар'єрних планів.
10. **Функція професійного самовизначення** — сприяння усвідомленому вибору професії та освітньої траєкторії.



# Еволюція психодіагностичних ідей в профорієнтації

---

## 1. Психофізіологічний етап (поч. ХХ ст.)

- Орієнтація на відбір працівників
- Діагностика: швидкість реакції, увага, витривалість, сенсомоторика
- Використання лабораторних тестів
- Професії: промисловість, транспорт, армія

## 2. Когнітивний етап

- Фокус на інтелекті та загальних здібностях
- Розвиток тестів інтелекту
- Ідея: успішність = рівень інтелекту

## 3. Особистісно-«інтересовий» етап

- Додавання особистісних рис і професійних інтересів
- Типології професій і особистості
- RIASEC model
- Опитувальники професійних інтересів

## 4. Комплексний етап

- Інтеграція інтересів, здібностей, мотивації, рис особистості
- Багатовимірні профорієнтаційні батареї
- Спроба створити цілісний «профіль людини»

## 5. Сучасний компетентнісний етап

- Орієнтація на soft skills і поведінкові прояви
- Ситуаційні тести, кейси, асесмент-центри
- Цифрові платформи діагностики
- Акцент: адаптивність і здатність до навчання



# Профорієнтаційні методикаи, що використовуються в Україні

---

## **Методикаи професійних інтересів**

- Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова
- Карта інтересів Голомштока
- Опитувальник професійних уподобань Дж. Голланда (RIASEC)
- Методика «Профіль інтересів»

## **Методикаи оцінки здібностей**

- Прогресивні матриці Равена
- Тест структури інтелекту Р. Амтхауера
- Тести вербальних здібностей
- Тести математичних здібностей
- Тести технічних та просторових здібностей

## **Особистісні методикаи**

- 16-факторний особистісний опитувальник Кеттела (16PF)
- Опитувальник Айзенка (EPI, EPQ)
- Опитувальники «Великої п'ятірки» (Big Five)

## **Методикаи професійної мотивації та цінностей**

- «Якорі кар'єри» Е. Шейна
- Методикаи дослідження мотивації досягнення
- Опитувальники професійних цінностей
- Методикаи кар'єрних орієнтацій

## **Комплексні профорієнтаційні батареї**

- Magellano University (Магеллано Університет)
- Комп'ютерні профорієнтаційні комплекси Державної служби зайнятості
- Інтегровані онлайн-платформи профорієнтації

## **Сучасні цифрові інструменти**

- Онлайн-тести на основі моделі RIASEC
- Профорієнтаційні сервіси Державної служби зайнятості
- Профорієнтаційні інструменти платформи «Дія.Освіта»
- Онлайн-платформи кар'єрного консультування та



## Особистісно-«інтересова» діагностика

---

**RIASEC model** — це психологічна теорія професійних інтересів, розроблена Джоном Голландом, яка пояснює, як люди обирають професії залежно від своїх стійких інтересів і типу особистості.

Назва RIASEC — це аббревіатура з шести типів професійних інтересів:

**R (Realistic / Реалістичний)** — орієнтація на практичну, технічну, фізичну діяльність (наприклад, механік, будівельник, інженер).

**I (Investigative / Дослідницький)** — аналітична, наукова, інтелектуальна діяльність (дослідник, програміст, аналітик).

**A (Artistic / Артистичний)** — творчість, самовираження (дизайнер, художник, музикант).

**S (Social / Соціальний)** — робота з людьми, допомога, навчання (психолог, вчитель, соціальний працівник).

**E (Enterprising / Підприємницький)** — керівництво, переконання, бізнес (менеджер, підприємець, політик).

**C (Conventional / Конвенційний)** — структурована, організована робота з даними (бухгалтер, офіс-менеджер, аналітик даних).

(Карта інтересів А. Голомштока, Методика "Карта інтересів" (Н. А. Бельська, М. Ю. Мельник, М. М. Новгородська))



## Недоліки особистісно-«інтересової» діагностики

---

- Надмірна типологізація особистості
- Спрошене уявлення про професійний вибір
- Ідея стабільності особистості та інтересів
- Обмежена прогностична точність
- Культурна та соціальна упередженість методик
- Недостатня увага до змін ринку праці
- Ризик «ярликування»
- Недооцінка контексту життя людини



## Комплексна діагностика

---

На цьому етапі профорієнтаційна діагностика починає інтегрувати різні психологічні компоненти:

- інтелектуальні та спеціальні здібності;
- професійні інтереси;
- мотивацію;
- особистісні риси;
- цінності;
- особливості поведінки та комунікації;
- емоційні властивості особистості

(«Якоря кар'єри» Е.Шейн, Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е.Шейн, О.Б.Карпенко; «Магеллано Університет» ).



## Недоліки «комплексної» діагностики

---

- Надмірна складність діагностики
- Проблема інтеграції результатів
- Ілюзія «об'єктивного профілю людини»
- Ризик надмірної психологізації професійного вибору
- Висока залежність від компетентності психолога
- Недостатня гнучкість щодо змін професійного світу
- Можливість формування жорстких професійних рекомендацій
- Недостатня увага до життєвого контексту та кризових факторів
- Проблема стандартизації



## “Компетентнісна” діагностика

---

**Концепція Person–Job Fit (P–J Fit)** — це підхід у психології праці та HR, який пояснює професійну успішність через відповідність між особливостями людини та вимогами конкретної роботи. Ідея полягає в тому, що найкращі результати та найбільше задоволення від праці досягаються тоді, коли між працівником і професією існує “узгодження” (fit).

### **Основні компоненти P–J Fit:**

- **Відповідність здібностей вимогам роботи**  
Людина має знання, навички та когнітивні ресурси, необхідні для виконання професійних завдань.
- **Відповідність потреб і можливостей роботи**  
Робота задовольняє важливі психологічні потреби людини (автономія, стабільність, розвиток, визнання тощо).
- **Відповідність цінностей**  
Узгодженість між особистими цінностями працівника та змістом або етикою професії.
- **Відповідність стилю роботи та взаємодії**  
Співпадіння між тим, як людина працює (комунікація, темп, командність), і вимогами середовища.
- **Основна ідея концепції:** людина працює ефективніше і почувається більш задоволеною тоді, коли її індивідуальні характеристики відповідають вимогам і умовам конкретної професії або робочого середовища.



## Розширення концепції Person–Job Fit

---

- **Person–Organization Fit** — відповідність людині організаційної культури;
- **Person–Environment Fit** — відповідність ширшому професійному середовищу;
- **Person–Group Fit** — сумісність із командою;
- **Person–Vocation Fit** — відповідність певному типу професійної діяльності.



## Недоліки “компетентнісної” діагностики

---

- Надмірна орієнтація на вимоги ринку праці
- Розмитість поняття soft skills
- Складність стандартизації поведінкових методів
- Ризик соціальної бажаності та «ігрової поведінки»
- Цифрова нерівність
- Ризики алгоритмізації та автоматизації оцінювання
- Постійний тиск необхідності адаптації
- Недостатня увага до глибинних психологічних факторів
- Фрагментарність професійної ідентичності
- Швидке старіння методик



## Навчання впродовж життя (lifelong learning)

---

- Освіта і навчання не завершуються після школи чи університету; професійна кар'єра розглядається як послідовність переходів і змін, а не лінійний шлях; людина постійно оновлює компетентності відповідно до змін ринку праці.
- Тому необхідними є адаптивність, готовність до перенавчання, кар'єрна гнучкість, саморегульоване навчання.
- Профорієнтація переходить від підбору «професії за типом особистості» до **формування здатності людини конструювати власну кар'єру в умовах невизначеності.**



## Проблеми профорієнтації дорослих людей, які змушені змінити професію

---

Кризовий характер професійного вибору  
Сформована професійна ідентичність  
Психологічний опір змінам  
Обмеженість класичних профорієнтаційних методик  
Вплив економічних і соціальних факторів  
Проблема перенесення попереднього досвіду  
Вікова дискримінація  
Необхідність швидкого перенавчання  
Психоемоційне навантаження  
Цифровий розрив  
Нестабільність сучасного ринку праці  
Недостатня кількість спеціалізованих програм підтримки



## Проблеми профорієнтації учасників бойових дій

---

Психологічні наслідки бойового досвіду  
Криза професійної та особистісної ідентичності  
Труднощі переходу від військового до цивільного середовища  
Недостатня адаптованість стандартних профорієнтаційних методик  
Проблема трансформації військового досвіду у цивільні компетентності  
Нестабільний емоційний стан під час діагностики  
Вікова та кар'єрна перебудова  
Фізичні наслідки поранень або інвалідності  
Соціальні стереотипи та стигматизація  
Високий рівень невизначеності майбутнього  
Недостатність міждисциплінарної підтримки  
Проблема мотивації та сенсу діяльності



## Якою може бути профорієнтація молоді, орієнтованої на міграцію?

---

- Реалістичні кар'єрні перспективи в Україні
- Поєднання профорієнтації з кар'єрним консультуванням
- Розвиток суб'єктності та професійної автономії
- Демонстрація можливостей самореалізації в Україні
- Розвиток soft skills і цифрових компетентностей
- Робота з цінностями та професійною ідентичністю
- Інвестиції у сучасну освіту та стажування
- Підтримка молодіжного підприємництва
- Розвиток регіональних можливостей
- Формування відчуття соціальної значущості
- Психологічна підтримка в умовах війни
- Можливість міжнародної кар'єри без еміграції



---

**Дякую за увагу!**