Содержание

Введение 2

1. Классификация методов профессиональной консультации 4

2. Характеристика типичных профконсультационных ситуаций 9

3. Основные правила работы социального педагога-профконсультанта 11

4. Проведение профессиональной ориентации в системе образования 14

5. Профориентационные тесты, рекомендуемые для изучения 18

Заключение 22

Литература 23

# Введение

В современных условиях проблема профессионального самоопределения учащихся является одной из актуальных для системы образования. Разные исследования последних лет свидетельствуют о достаточно противоречивых тенденциях, которые наблюдаются у учащихся при их профессиональном самоопределении. Такая ситуация усложняет процесс организации учебно-воспитательной деятельности и не позволяет проводить адекватное прогнозирование развития системы учебно-профессиональной подготовки специалистов.

В соответствии с Конвенцией о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (от 04.06.1975 г.) любой молодой человек имеет право на получение профориентационных услуг.

Профессиональная ориентация – это научно-обоснованная система форм, методов и способов, направленных на обеспечение помощи личности в активном осознанном профессиональном самоопределении и трудовом становлении.

Основой профессионального самоопределения личности является самопознание и объективная самооценка индивидуальных особенностей, сопоставление своих профессионально важных качеств и возможностей с условиями, необходимыми для приобретения конкретных профессий, и конъюнктурой рынка труда.

Профессиональная ориентация осуществляется в рамках ее основных взаимосвязанных направлений – профессиональной консультации, профессиональной информации, профотбора (профподбора) и профадаптации. А также должна обеспечить реализацию социально-экономической, медико-физиологической, психолого-педагогической функции.

В данной работе мы попытаемся более подробно осветить одно из направлений профессиональной ориентации – профессиональную консультацию.

# 1. Классификация методов профессиональной консультации

Профессиональная консультация (от лат. «род занятий» и «совещание») – научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, а также потребностей общества.

Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии. Она проводится в следующих формах:

справочная консультация, в ходе которой учащимся сообщается о каналах трудоустройства, требованиях о приеме на работу и учебу, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста;

диагностическая консультация, направленная на изучение личности учащегося, его интересов, склонностей, особенностей с целью выявления их соответствия избираемой или близкой к ней профессии;

формирующая консультация, имеющая целью руководство выбором учащимися профессии, коррекцию этого выбора, она рассчитана на длительный период времени, предполагает систематическую регистрацию изменений личности школьника в отношении профессионального самоопределения;

медицинская профконсультация, направленная на выявление состояния здоровья школьника, его психологических свойств в отношении к избираемой профессии, его переориентацию (если необходимо) на другую или близкую к избираемой области деятельность, которая будет больше соответствовать его психофизиологическим данным.

В проведении профессиональной консультации выделяют два этапа – первичная профконсультация и углубленная профконсультация.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой, в процессе которой происходит обучение правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом профконсультации является формирование профплана оптанта, повышение степени осознанности и ответственности выбора.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, типа мышления, умелости рук и координации движений, особенностей характера. При этом учитывается мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных дает возможность воздействовать на учащихся не только с целью профориентации, но и развития личности в целом.

Профессиональный консультант задает вопросы, систематизирует ответы, анализирует их, дает советы и полностью несет ответственность за их последствия. Результаты диагностики должны помочь школьнику объективно оценить себя и найти наиболее эффективные способы самосовершенствования.

С целью активизации школьника и получения дополнительной информации консультант дает проблемные задачи.

Необходимо стимулировать положительные эмоции, при этом помогая школьнику понять свои недостатки и в доверительной форме указать на возможности их устранения.

Консультант дает только общие советы, не влияя напрямую на выбор профессии, если для этого нет медицинских или прочих оснований.

В одних случаях необходимо оказать помощь в самооценке, в других – требуется углубление работы по формированию профессиональной направленности к уже сделанному выбору или его изменению (в связи с выявлением каких-либо психофизических качеств). В последнем случае желательно, чтобы рекомендуемая профессия не шла в разрез со склонностями и способностями учащихся.

Общая классификация методов профессиональной консультации выглядит следующим образом:

информационно-справочные методы;

диагностические;

методы морально-эмоциональной поддержки клиента;

методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента.

Владение этими методами обеспечивает не только эффективность профессионального самоопределения клиента, но и способствует осознанию смысла выполняемой работы.

Охарактеризуем подробнее группы методов профессиональной консультации.

Информационно-справочные и просветительские методы:

профессиограммы;

справочная литература;

информационно-поисковые системы как ручные (карточные, бланковые, в виде картотек), так и компьютерные (банки информации ЭВМ)

профессиональная реклама и агитация;

экскурсии на предприятия и в учебные заведения;

встречи со специалистами;

просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

система профориентационных уроков;

учебные фильмы;

использование средств массовой информации с учетом их специфики;

приемы и методы совместного с клиентом знакомства с миром профессий (проблемные вопросы, отдельные задания с последующим обсуждением их выполнения);

методы активизации познавательной деятельности клиента (задание самостоятельно узнать что-то о профессии с объяснением клиенту порядка и приемов получения информации о данной профессии, учебном заведении).

Диагностические методы в идеале направлены на помощь клиенту в самопонимании:

беседы-интервью закрытого типа;

открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов);

опросники профессиональной мотивации;

опросники профессиональных способностей;

личностные опросники;

проективные личностные тесты;

наблюдение;

сбор косвенной информации о клиенте (от знакомых, родителей, друзей, педагогов, других специалистов);

психологические обследования;

профессиональные пробы в специально организованном учебном процессе;

исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (работа с испытательным сроком);

использование тренажеров для отработки трудовых навыков и изучения готовности осваивать новые профессиональные действия);

методы и приемы совместного рассмотрения результатов диагностического обследования;

методы активизации самопознания клиента (готовность оценивать людей по определенным критериям, готовность к самооценке и рассмотрению различных ситуаций самоопределения).

Методы морально-эмоциональной поддержки:

группы общения (используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия);

тренинг общения (освоение коммуникативных навыков при приеме на работу, деловых контактах, на экзаменах);

сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (гештальтгруппы, логотерапия);

публичные выступления;

профориентационные активизирующие методы (игры с элементами психотренинга);

положительные примеры самоопределения;

обсуждение и проигрывание ситуаций по формированию эмоциональной устойчивости, морально-эмоциональной готовности к возможным сложностям самоопределения;

приемы формирования самостоятельной готовности к преодолению возможных трудностей профессионального и личностного самоопределения.

Методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития:

построение цепочки последовательных действий, обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив;

построение системы различных вариантов действий клиента, позволяющие выбрать наиболее оптимальные варианты перспектив;

использование различных схем альтернативного выбора (при уже имеющемся варианте) профессии, учебного заведения, специальности (используется обычно на заключительном этапе консультации);

приемы совместного анализа ситуаций самоопределения с использованием различных методов и приемов оценки и самооценки профконсультационных ситуаций;

приемы формирования у клиента самостоятельной готовности анализировать различные ситуации жизненного и профессионального самоопределения с помощью имеющихся методов формирования у клиента готовности выделять собственные критерии оценки профессиональных планов и перспектив.

Владение профессиональным консультантом перечисленными выше методами во многом определяет эффективность профессионального самоопределения.

Активизирующими в некотором смысле можно считать почти все методы. И лекцию можно провести так, что слушатели будут активизированы. Но иногда и «беспроигрышные» методы могут проводиться неумело и скучно. Это зависит и от специалиста, и от позиции клиента. Однако есть методы, которые несут более высокий активизирующий потенциал. Таких методик немного, поэтому практики заимствуют многое из психотерапии, клинической и социальной психологии, из астрологии и даже мистики.

#

# 2. Характеристика типичных профконсультационных ситуаций

Разные авторы предлагают свои критерии выделения типичных профконсультационных ситуаций (например, сформированность профессионального плана).

Мы в качестве критерия выделения типа ситуации возьмем мотив обращения молодого человека на консультацию.

Обращаясь за помощью, оптант вербализует сущность стоящей перед ним проблемы, осознает потребность в консультации, настраивается на совместную работу.

Можно выделить следующие мотивы обращения оптантов:

Мотив неопределенности. Оптант не имеет никакого собственного профплана, но осознает необходимость своевременного решения проблемы. Проявляется потребность выхода из неопределенной ситуации. Этот вариант получил название «нулевой».

Мотив альтернативного выбора. Оптант имеет несколько вариантов профплана и не знает, какой выбрать. Существует потребность в подтверждении одного из вариантов – это альтернативный вариант.

Оптант обращается на консультацию, имея сформированный профплан. Появляется потребность в подтверждении профплана – это подтверждающий вариант.

Конфликтная ситуация. Оптант имеет профплан, для осуществления которого имеются препятствия (внешние или внутренние). Возникла конфликтная ситуация, из которой оптант не может выйти самостоятельно, но осознает потребность выхода из нее.

Мотив познания. Оптант обращается за консультацией с целью реализации потребности в самопознании. Этот мотив характерен для старшеклассников, успешно обучающихся и стремящихся к самопознанию.

При проведении индивидуальной консультации специалист должен знать: с одной стороны, данные об интересах, способностях личности, с другой – сведения о мире профессий, требованиях профессий к человеку, о учебных заведениях.

Сведения об оптанте получают в ходе первичной консультации. Происходит выявление блоков триады:

«хочу» – интересы и склонности;

«могу» – возможности личности;

«надо» – потребность общества в кадрах.

Первичная консультация оказывается достаточной, если выявлены все компоненты триады и они согласованы между собой.

Таким образом, первичная консультация является вариантом индивидуальной, представленной в свернутом виде и выполняет функцию фильтра для отделения трудных случаев от более простых.

Если же нет данных хотя бы по одной из позиций триады или они рассогласованы, то необходима углубленная индивидуальная консультация, направленная на устранение дефекта отсутствия информации. Каждый конкретный случай консультант относит к определенному типу ситуаций и строит программу работы соответственно данному типу.

1 тип. «Нулевой» вариант консультации.

Оптант не имеет собственного профплана. В «Анкете оптанта» поставлен прочерк в данных «профессия» и «учебное заведение», отсутствие какого-либо реального плана подтверждается в беседе.

2 тип. Альтернативный вариант консультации.

При первичной консультации оптант имеет два или несколько вариантов профплана. В «Анкете оптанта» могут быть перечислены все или некоторые варианты, но может быть поставлен прочерк.

3 тип. Подтверждающий вариант консультации.

Оптант хочет подтвердить правильность своего выбора. Задача профконсультанта – подтвердить или отвергнуть существующий выбор.

4 тип. «Конфликтный» вариант консультации.

При первичной консультации выявляются конфликтные ситуации. Конфликты могут быть разными: родители не согласны с выбором молодого человека, оптант не верит в свои силы, у него завышенный уровень притязаний, имеются трудности в общении, желание получить объективную оценку своих возможностей.

5 тип. Консультация как реализация мотива познания.

Оптантом руководит желание разобраться в своем характере, преодолеть трудности в общении. По мотивам обращения такие случаи могут быть отнесены к «подтверждающему» варианту. Но обычно в ходе беседы выявляется интерес к познанию личности, своих способностей без отнесения результатов исследования с профессиональной деятельностью.

#

# 3. Основные правила работы социального педагога-профконсультанта

Круг обязанностей профконсультанта определяется, в основном, работой с клиентами и состоит в оказании помощи в решении их профессиональных проблем. Обычно профконсультант проводит прием клиентов по предварительной записи в отдельном помещении, оборудованном психодиагностическим оборудованием, профессиографическими материалами, компьютерными и банковыми методиками.

Основные операции, выполняемые профконсультантом, сводятся к следующему:

консультирование клиентов по вопросам выбора, перемены профессии с учетом данных о потребности региона в квалифицированных специалистах, требований, предъявляемых профессиями, а также состояния здоровья, интересов, склонностей и возможностей клиента;

профессиональная диагностика по определению оптимального профиля переобучения с учетом потребностей региона и возможностей клиента;

оказание психологической поддержки клиентов;

направление клиента в зависимости от результатов консультирования к соответствующим специалистам центра занятости;

ведение необходимой документации (профконсультант собирает, обрабатывает, систематизирует информацию в удобной для дальнейшего использования форме;

ведение служебных переговоров.

Профессия профконсультанта предполагает постоянные многочисленные контакты с меняющимся кругом лиц: с посетителями и сотрудниками. Профконсультант выполняет свою работу относительно самостоятельно от начала до конца и сам за нее отвечает: планирует, распределяет нагрузку, изменяет способы выполнения. В то же время работа четко определена нормативными документами.

Образование необходимо высшее профессиональное (специалист по социальной работе), обязательным условием деятельности является постоянное повышение квалификации, стажировка. Выполнение функций профконсультанта требует от специалиста разносторонних знаний по профессиоведению, психологии, а также основам физиологии, экономики, статистики, демографии, социологии, праву, компьютерной грамотности, профессиональной этики.

К профконсультантам третьей, второй и первой категорий предъявляются определенные квалификационные требования. Требования представляют собой перечень знаний и умений специалиста в зависимости от категории.

Основные правила профессионального консультанта.

Знать профессиограммы специальностей, характерных для данного региона.

Во время профконсультации иметь показания и противопоказания к профессиям, набор диагностических методик.

Развивать самооценку и указывать на положительные качества личности.

Все рекомендации давать тактично, консультацию проводить в доверительной обстановке, при этом направлять усилия личности с учетом условий и требований общества.

Консультант должен исходить из позиций того, что каждый человек является личностью, обладающей индивидуальностью, интересами, способностями, особенностями характера, которые необходимо использовать в реализации потенциальных возможностей клиента.

Задавать вопросы, обобщая и систематизируя ответы на них, давать советы, неся ответственность за их последствия.

Консультант делает выводы на основе комплексного изучения личности оптанта.

При консультации необходимо учитывать в большей степени последние данные о личности, чем предыдущие.

Специалист должен всесторонне и исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать клиенту понять свои недостатки и в доверительной форме указывать на возможности их устранения.

Консультант, воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферы клиента, должен учитывать его психологическое состояние. Его цель – понять собеседника и быть понятым им.

Этический стандарт профессионального консультанта включает в себя основные этические нормы профконсультирования. Он призван обеспечить: решение профессиональных задач в соответствии с этическими нормами; защиту клиентов от непрофессионального и неэтичного воздействия в процессе консультации; сохранение доверия между коллегами, а также между профконсультантом и клиентом.

Этический стандарт является обязательным для соблюдения всеми профессиональными консультантами.

# 4. Проведение профессиональной ориентации в системе образования

На сегодняшний день, профессиональная консультация является не только элементом системы профессиональной ориентации, но и элементом психологической помощи. Профессиональная психологическая консультация поводится в ситуациях, когда человеку сложно принять решение в силу определенных обстоятельств (личностных проблем, либо социально-психологических факторов).

В Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения (от 27.01.94) дано следующее определение: «профессиональная консультация – научно-организованная система взаимодействия психолога-профконсультанта и личности, которая нуждается в помощи в выборе или изменении выбора профессии или вида деятельности на основе изучения индивидуально-психологических характеристик, особенностей жизненной ситуации, профессиональных интересов, склонностей, состояния здоровья личности и с учетом потребностей рынка труда».

Таким образом, основной целью профконсультации можно считать формирование профплана личности и составление прогноза стратегий деятельности человека по достижению желаемой цели с учетом индивидуально-психологических его характеристик, особенностей жизненной ситуации, профессиональных интересов, склонностей, состояния его здоровья.

Достигнуть этой цели можно путем решения ряда задач профессиональной психологической консультации:

1. Определение запроса оптанта.

2. Выявление группы профессий, наиболее соответствующих индивидуально-психологическим особенностям человека, состоянием его здоровья, склонностям и способностям личности методом психолого-диагностического исследования.

3. В случае необходимости, проведение коррекции профплана личности, ее мотивационно-потребностной сферы, актуализации мотивов профессионального самоопределения.

4. Формирование профессионального плана оптанта.

5. Составление профконсультационного прогноза.

6. Совместная разработка стратегии действия по достижению намеченной цели. В то же время, следует учитывать, что профессиональная психологическая консультация имеет ряд особенностей.

Профконсультанту необходимо в кратчайший срок получить сведения о человеке, пришедшем на консультацию, существенные для построения профплана.

Профконсультация должна проходить как ситуация обучения правилам выбора профессии, ориентирования в мире профессий, без оказания какого-либо давления на личность или навязывании ему решений, без «выдачи» готовых «рецептов» и рекомендаций. Выбор должен сделать сам консультируемый, только в этом случае он будет стремиться реализовать сделанный выбор.

В своей работе профконсультант опирается на уже сформированные или имеющиеся у личности ценностные представления, направленность личности, учитывая более или менее выраженные склонности и интересы. Сформировать за время профконсультации их не возможно, но можно в той или иной степени корректировать представления человека о субъективных и объективных условиях выбора профессии.

Из всего вышеизложенного вытекает вывод, что профконсультация проводится в несколько этапов и предполагает несколько встреч с консультируемым.

По целям профконсультацию можно разделить на следующие виды.

Первичная профконсультация – направленная на определение запросов оптанта. Время беседы, наблюдений, интервьюирования или анкетирования – от 30 минут до 1 часа. Стандартное диагностическое обследование длится от 1 часа 30 минут до 2 часов.

Повторная профконсультация – проводится при необходимости поведения коррекции основ личности, ее мотивационно-потребностной сферы, актуализации мотивов профессионального самоопределения.

Формирующая профконсультация – направлена на формирование профплана оптанта, составление прогноза, в процессе которого оптант будет ознакомлен с методами и средствами, направленными на самоопределение, самостоятельное формирование и развитие профессионально-важных качеств, а также вариантами индивидуального стиля деятельности, позволяющего компенсировать имеющиеся недостатки.

Прогноз профессиональной деятельности – это описание благоприятных и неблагоприятных особенностей конкретной деятельности, определяемых психологической структурой изученной личности. Этот прогноз должен быть: достоверным, структурным, отдаленным.

Данная консультация длится от 1, 5 до 3 часов.

Заключительная профконсультация – направленная на совместную разработку стратегии действия по достижению намеченной цели. Рекомендацию профконсультант вырабатывает и обсуждает совместно с клиентом. При окончательном решении они опираются на достоверные факты и оценки, экономические и социальные аргументы и прогнозы, правовые формы, помогая тем самым клиенту познать и осмыслить свои личные качества, сопоставить их с содержанием и требованиями к человеку различных профессий, видов работ, должностей, сделать обоснованные выводы. Окончательное решение в выборе профессии, а следовательно и учебного заведения принимает клиент.

Продолжительность этой консультации от 1 часа до 1, 5 часов.

Общий временной объем всех этих консультаций – 10 рабочих часов с одним консультируемым.

По форме проведения профессиональные психологические консультации могут быть: индивидуальные, групповые.

Групповая консультация проводится с целью определить, кто из оптантов нуждается в помощи, чей профплан необходимо корректировать, а чей одобрить. Поскольку краеугольный камень профконсультации – изучение личности каждого, то групповая профконсультация имеет следующие составляющие:

Информация о профессионально важных качествах, необходимости для различных видов профессиональной деятельности.

Психолого-диагностическое исследование личности каждого присутствующего на групповой консультации (анкетирование и др. методы, которые профконсультант считает необходимым применять с целью получения более полной картины о личности оптанта).

Информирование об условиях приема в учебные заведения. Индивидуальное ознакомление с результатами психодиагностических исследований и при необходимости назначение индивидуальных консультаций в зависимости от выявленных проблем. Индивидуальные консультации описаны выше.

Профконсультирование учащихся в системе образования обладает достоинством конкретности и актуальности. Эта услуга отвечает неотложным нуждам учащихся в правильности выбора своей профессиональной деятельности, носит целевой, зачастую и адресный характер в том смысле, что клиенту предлагается поступить в то или иное учебное заведение. Соблюдение такого рода конкретности и актуальности в практической работе повышает мотивированность и заинтересованность учащихся в получении профконсультационной помощи.

# 5. Профориентационные тесты, рекомендуемые для изучения

Курс «Профессиональная ориентация молодежи» был бы неполным, если бы были упущены из внимания те диагностические методики, которые позволяют определить способности, интересы личности, дать прогноз по успешности профессиональной деятельности в той или иной профессиональной деятельности. Поэтому мы считаем необходимым включение в состав учебно-методического пособия главы «Профориентационные тесты». На практических занятиях студенты знакомятся с классификацией тестов профориентации, с помощью преподавателя осваивают процедуру и специфику их проведения, рассматривают основания для применения различных методов на практике. Психодиагностические методы в профориентации подразделяются на психометрические и проективные; вербальные и невербальные.

В большинстве случаев создаются батареи методик для практической диагностики. Это способствует рациональному использованию кадров на предприятии, повышает качество и эффективность работы в целом. Диагностируются интересы и склонности, интеллектуальный потенциал, личные качества, особенности психики, отвечающие требованиям определенной профессии. Современное производство предъявляет высокие требования к психической и профессиональной подготовке работников. Особо высокие требования к интеллекту, личностным качествам предъявляются к работникам управления. В целом, каждая профессия предъявляет особые требования к человеку, его личностно-профессиональным качествам.

Предлагаем перечень методик с краткой аннотацией для ознакомления с ним студентов на практических занятиях (и с процедурой их проведения). Можно выделить следующие группы профориентационных диагностических методик.

1. Диагностика интеллекта

1.1. Методики для изучения памяти

Методика «Оперативная память»

Методика «Память на числа»

Методика «Память на образы»

1.2. Методики для изучения внимания

Методика «Корректурная проба» (буквенный вариант)

Методика «Красно-белая таблица»

Методика Мюнстерберга

Методика «Расстановка чисел»

1.3. Методики для обследования логического мышления

Методика «Количественные отношения»

Методика «Закономерности числового ряда»

Методика «Компасы»

Методика «Сложные аналогии»

Методика «Выделение существенных признаков»

Методика «Интеллектуальная лабильность»

Тест возрастающей трудности (методика Равена)

2. Диагностика психических состояний и свойств личности

Шкала самооценки (Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина)

Личностная шкала проявлений тревоги (А. Тейлор)

Шкала депрессии (адаптирован Т.И. Балашовой)

Тест Люшера

Тест «Несуществующее животное»

Метод «Незаконченные предложения»

Опросник EPJ

Опросник минимульт (сокращенный вариант миннесотского многомерного личностного перечня MMPJ)

Характерологический опросник Леонгарда

Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК)

Методика личностного дифференциала (ЛД)

Тест Кэттелла (16PF – опросник)

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича

Определение направленности личности (ориентационная анкета Б. Басса)

3. Диагностика межличностных отношений в коллективе и семье

Экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций С. Розенцвейга

Рисуночный тест «Деловые ситуации» – модификация метода С. Розенцвейга

Методика определения стиля руководства трудовым коллективом А.Л. Журавлева, (адаптация В.П. Захарова)

Методика «Выявление стиля саморегуляции деятельности»

Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (опросник из 128 вопросов)

Методика «Q‑сортировка» В. Стефансона (60 утверждений)

Тест описания поведения К. Томаса (30 пар высказываний)

Метод социометрических измерений (социометрия)

«Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (8 вопросов)

Методика PARJ (Е.С. Шеффер, Р.К. Белл)

Методика Рене Жиля предназначена для изучения социальной приспособленности ребенка, его взаимоотношений с окружающими

4. Тесты профессиональной ориентации

Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (теппинг-тест Е.П. Ильина)

Методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО)

Методика «Карта интересов»

Методика «Определение предпочтительного типа будущей профессии» основывается на классификации Е.А. Климова

Методика экспресс-диагностики характерологических черт личности – опросник Айзенка – рассчитана на испытуемых 12–17 лет

Тест механической понятливости В.П. Захарова (на основе теста Беннетта).

#

# Заключение

Профконсультация – это помощь в профессиональном самоопределении человека, основанная на индивидуальном изучении личности. Она включает тестирование и беседу с психологом.

Работа по профессиональному самоопределению требует много времени, сюда включаются:

1. Консультация психолога-профконсультанта;
2. Выбор профессии (определение типа профессии, соответствующего Вашим индивидуальным особенностям, интересам и способностям);
3. Определение общих способностей (интеллект, характер и т.п.);
4. Определение специальных способностей, обеспечивающих успешность в определенной сфере деятельности);
5. Определение индивидуальных особенностей, позволяющих успешно спланировать карьеру;
6. Беседа с родителями по результатам тестирования ребенка.

Одна из основных задач консультирования – это профориентация.

Профессиональное самоопределение личности – очень важный момент вообще в жизни человека. Выбор профессии имеет самое прямое отношение к удовлетворенности жизнью, к будущему человека.

Профконсультанты должны быть востребованы в обществе также как врачи, учителя и представители других профессий, т. к. именно профконсультанты могут вовремя направить подростка на правильный путь и помочь ему избежать ошибки.

# Литература

1. Антология социальной работы. В 5 т. – Т. 1 История социальной помощи в России / Сост. М.В. Фирсов. – М., 2005. – С. 288.
2. Климов В.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2007.
3. Климов Е.А Психология профессионала. Избр. псих. тр. – М.: АП и СН Моск. псих.-соц. ин.‑т, 2007.
4. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Книга для учащихся. – М.: Просвещение, 1984. – С. 158.
5. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Книга для учащихся. – М.: Просвещение, 1984.
6. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы проф. консультирования. – М.: Знание, 1983.
7. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России: Учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – С. 221.
8. Основы профессиональной ориентации молодежи: Учебно-методическое пособие / Под ред. Т.П. Дурасановой. – Балашов: Изд-во «Николаев», 2008. – 68 с.
9. Программа и методика организации и проведения профессиональных проб / Отв. ред. В.А. Власов. – Ярославль, 2004. – С. 69.
10. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе // Вопросы психологии. – 2007. – №1.
11. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе / Вопросы психологии. – 2007. – №1. – С. 16–19.