

# ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

*В статье описываются цели, средства, формы, этапы, принципы и критерии эффективности психологического профессионального консультирования, способы преодоления встречающихся в работе профконсультантов ошибок. Данная технология была разработана в 1993–1999 году в Санкт-Петербургской службе занятости, внедрена в практику деятельности психологов-профконсультантов, пригодна для работы как с молодежью, так и со взрослыми людьми.*

## НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

### Информационное

Является традиционным в профориентации. Основная задача этого направления — формирование знаний о профессиях, профессиональном образовании, рынке труда, требованиях профессий к качествам человека. Считается, что именно дефицит знаний является основной проблемой человека, выбирающего профессию. Источниками информации, которые используют консультанты, придерживающиеся этого направления, являются словари, справочники, профессиограммы, реже видеофильмы, компьютерные базы данных, Интернет-сайты. Ведущие формы работы — это лекции, семинары, индивидуальные консультации, иногда встречи с представителями различных профессий, экскурсии в учреждения занятости и профессионального образования, знакомство с рабочими местами.

### Диагностическое

Является наиболее популярным среди психологов, занимающихся профориентацией и профотбором. Основано на использовании психологических тестов для оценки профессиональной пригодности и включает сообщение клиенту результатов тестирования, обсуждение интересов и возможностей и рекомендации по выбору профессий, соответствующих психологическим особенностям клиента.

Основной проблемой клиента, считается дефицит знаний о себе, своих склонностях, способностях, чертах. Наиболее часто используемыми средствами являются простые бланковые тесты и анкеты типа дифференциально-диагностического опросника Климова (ДДО), опросника профессиональной готовности (ОПГ), карты интересов Голломштока, опросника профессиональной направленности личности Голланда, индикатора типов личности Майерс — Бриггс (МВТИ) и его упрощенного варианта — опросника Кейрси, интеллектуального теста Вондерлика, известного под названием краткого ориентировочного теста (КОТ). Иногда для отбора и оценки используются и более сложные тесты типа 16-факторного личностного опросника Кэттелла, Миннесотского многошкального личностного опросника (ММРPI), Калифорнийского личностного опросника или теста структуры интеллекта Амтхауэра. Часто применяются различные компьютерные версии тестовых методик.

### Консультационное

Это направление основано на положении о том, что знаний человека может быть недостаточно для эффективного профессионального выбора. Основная проблема клиента заключается в затруднениях, связанных с принятием решений. Эти затруднения могут быть обусловлены неблагоприятным эмоциональным состоянием клиента, внутренними мотивационными конфликтами, особенностями личности или неадекватными убеждениями.

В этом случае консультант вынужден работать с причинами затруднений, такими, как страхи, неуверенность, зависимость от близких людей, завышенные требования к себе и т.п.

К основным средствам, которые используются для психокоррекции в профконсультировании, относятся беседа и техники, разработанные в рамках гештальт-терапии, нейролингвистического программирования и других методов, ориентированных на помощь клиенту в определении его мотивов, формулировании целей, выявлении проблем и актуализации ресурсов.

### Тренинговое

Основано на использовании специальных, чаще всего групповых, игр и упражнений с последующим обсуждением процесса и результатов их выполнения. Активные методы обучения в профконсультировании предназначены для побуждения клиента к выбору и формированию

навыков решения проблем. Считается, что клиенты могут обладать достаточными для выбора профессии знаниями, но быть не в состоянии применить их на практике. Практическое выполнение тренировочных заданий позволяет повысить активность клиентов, их заинтересованность, смоделировать ситуации, которые в жизни встречаются достаточно редко, и сформировать навыки поведения в этих ситуациях.

## **ВИДЫ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

### **Профориентация**

Это помощь клиенту в выборе профессий, наиболее соответствующих его интересам, возможностям, а также пользующихся спросом на рынке труда. Ответственность за решения в этом случае лежит на клиенте. Задача же профконсультанта заключается в предоставлении клиенту условий, способствующих принятию эффективного решения. Консультант дает профессиографическую и диагностическую информацию, обсуждает с ним его проблемы, поведение, переживания и отношения, предлагает различные задания, способствующие выбору профессии, содержания и уровня образования, планированию карьеры, поиску работы и трудоустройству, адаптации на рабочем месте и, при необходимости, смене места работы или рода занятий.

### **Профотбор**

Это помощь руководителю в выборе людей, наиболее соответствующих по своим психологическим особенностям требованиям, которые предъявляет к ним профессия или должность.

Профотбор проводится в тех случаях, когда профессия или должность предъявляют к человеку повышенные требования, цена ошибок очень велика, затраты на обучение значительны или имеются сомнения в пригодности кандидата к данной профессии или должности. Основным заказчиком услуг профконсультанта является руководитель организации или кадровой службы, отбирающий сотрудников, руководитель учреждения профессионального образования, отбирающий абитуриентов, или специалист службы занятости, направляющий на обучение безработных.

### **Психологическая поддержка**

Это помощь клиенту, направленная на оптимизацию его эмоционального состояния или коррекцию поведения и отношений, необходимая для эффективного выбора профессии, профессионального образования и развития, решения учебных и служебных проблем, достижения профессиональных успехов. Может быть показана главным образом на критических этапах профессиональной карьеры, таких, как выбор профессии и учебного заведения для продолжения образования, поиск работы и трудоустройство, потеря работы, переобучение и повышение квалификации, служебный рост, завершение трудовой деятельности.

Профконсультирование с целью психологической поддержки ни в коей мере не решает всех жизненных проблем клиента. Психотерапевтические услуги не входят в обязанности профконсультанта. Использование психологической поддержки клиента целесообразно в следующих случаях:

острое или хроническое стрессовое состояние, болезненные переживания и беспокойство, вызванные критическими ситуациями в профессиональной деятельности;

подавленность, утрата интересов, снижение уровня побуждений и активности, направленной на выбор профессии, обучение или трудоустройство;

склонность к конфликтам, чрезмерная агрессивность и раздражительность, завышенные притязания, излишняя жесткость представлений, отношений и поведения, мешающие трудоустройству, работе или учебе;

неадекватные представления о своих возможностях, заниженная самооценка, недостаточная уверенность в себе, страхи и тревожность, негативно сказывающиеся на профессиональной жизни;

неумение эффективно общаться, управлять своим поведением и состоянием, конструктивно решать личные проблемы, преодолевать жизненные затруднения.

## **СРЕДСТВА ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

## **Информирование**

Средства информирования включают в себя учебную и справочную литературу, видеофильмы, компьютерные базы данных и информационно-поисковые системы, Интернет-сайты. Любой желающий может выйти в Интернет, зайти на сайт Ассоциации психотерапии и тренинга Санкт-Петербурга по адресу <http://atpspb.narod.ru> и бесплатно скачать электронный вариант книги «Как стать профессионалом» Игоря Соломина и Михаила Бендюкова, а также компьютерную информационно-поисковую систему «Профессиография».

Кроме того, в Интернете можно найти большое количество информации о профессиональном образовании и трудоустройстве. Конечно, пока еще рано говорить о полноценной системе профинформирования в России, но первые шаги в этом направлении уже сделаны.

## **Психодиагностика**

Психодиагностические средства наиболее развиты в профконсультировании. В зависимости от продолжительности диагностической процедуры, содержания получаемой информации, степени ее надежности и достоверности можно выделить три уровня психологической диагностики: экспресс-диагностику, углубленную диагностику, глубинную диагностику.

Результаты экспресс-диагностики не являются основанием для оценки профпригодности человека и выявления психологических противопоказаний к конкретным профессиям.

Использование экспресс-диагностики недопустимо в целях профотбора. Углубленная психологическая диагностика решает задачи:

прогнозирования затруднений в обучении, трудоустройстве и профессиональной деятельности;

оценки психологической профессиональной пригодности к различным типам профессий;

выявления психологических противопоказаний к конкретной профессии;

уточнения оценки нервно-психического состояния клиента и выявления скрытых психологических отклонений.

Использование методов углубленной психодиагностики целесообразно в тех случаях, если:

профессиональные интересы и склонности клиента или слабо выражены, или недостаточно дифференцированы;

существует противоречие между профессиональными склонностями клиента и его представлениями о своих профессиональных способностях;

клиент стремится выбрать профессию, предъявляющую повышенные требования к человеку;

консультанту нужна объективная информация о клиенте, необходимая для оказания ему психологической поддержки.