

Кузнецов К.Г., Кувшинова О.Л., Серебряков А.Г., Биккулова О.С.

Профконсультант: портрет профессионала и квалификационные требования.

В статье обсуждается содержание работы профконсультанта, задачи и подходы в профориентации. Рассматривается необходимый уровень квалификации профконсультанта, необходимые базовые и дополнительные компетенции, а также зарубежный и отечественный опыт подготовки профконсультантов.

Ключевые слова: профориентация, профессиональное самоопределение, профконсультант, психолог-практик, профессиональное обучение.

Career Counselor: The Portrait of Professional and Qualification Requirements.

The article discusses the content of career counselors work, purposes and approaches of vocational guidance. We consider the necessary skills of the career counselor, necessary basic and additional expertise, as well as foreign and russian experience in training professional counselors.

Tags: career guidance, professional self-determination, professional counselors, clinical psychologist, vocational training.

Наблюдаемые сегодня кризисные явления в экономике России и, как следствие, рост безработицы, продолжавшийся весь 2015 год [7], вынуждают более ответственно относиться к выбору профессии. Вместе с тем мы видим, что только около 50% выпускников идут работать по специальности сразу после получения профессионального образования. Несколько причин может объяснять такое положение дел. По данным лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО, 50% старшеклассников не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями, а 67% не имеют представления о сущности выбранной профессии [17]. Таким образом, происходит случайный выбор профессионального учебного заведения, например, за компанию с одноклассниками или исходя из представлений значимого лица (например, родителей) о востребованных на сегодняшний день профессиях. Представленные варианты выбора, как правило, исключают участие самого старшеклассника в выборе, что губительно может сказываться на его мотивации к освоению профессии [10], а также к явлению отложенной

профориентации [6]. Еще одной причиной может быть восприятие получения профессионального образования как своеобразного этапа – с дипломом проще найти работу, даже не связанную с полученной специальностью. Такое положение дел указывает на нерациональное использование дефицитного ресурса, затраченного на профессиональное образование, когда студента учат тому, чего он не будет применять.

Эта проблема может решаться с помощью научно обоснованной системы профессиональной ориентации. Однако доступ к качественной профориентации может быть затруднен. В последнее время широкое распространение получили ненаучные формы профориентационной работы, например, профориентационное тестирование по кожным узорам пальцев рук [11], которые, не только не способствуют профессиоанльному самоопределению, но и обращают внимание на несущественные для выбора профессионального образования показатели.

Все это является вызовом для научного сообщества и квалифицированных специалистов – профориентологов, работа которых ведется на научно обоснованной базе.

Попробуем разобраться в содержании работы профконсультанта.

Выбор профессии – сложная жизненная задача, с которой сталкивается каждый человек, это выбор своего места в жизни, выбор способа самореализации. И возникает вопрос, на что ориентироваться при выборе профессии, с которым оптант и обращается к профконсультанту.

Чтобы ответить на этот вопрос, рассмотрим ситуацию выбора профессии схематично. В этом процессе задействованы как минимум две стороны: человек и профессия (см. рисунок 1).

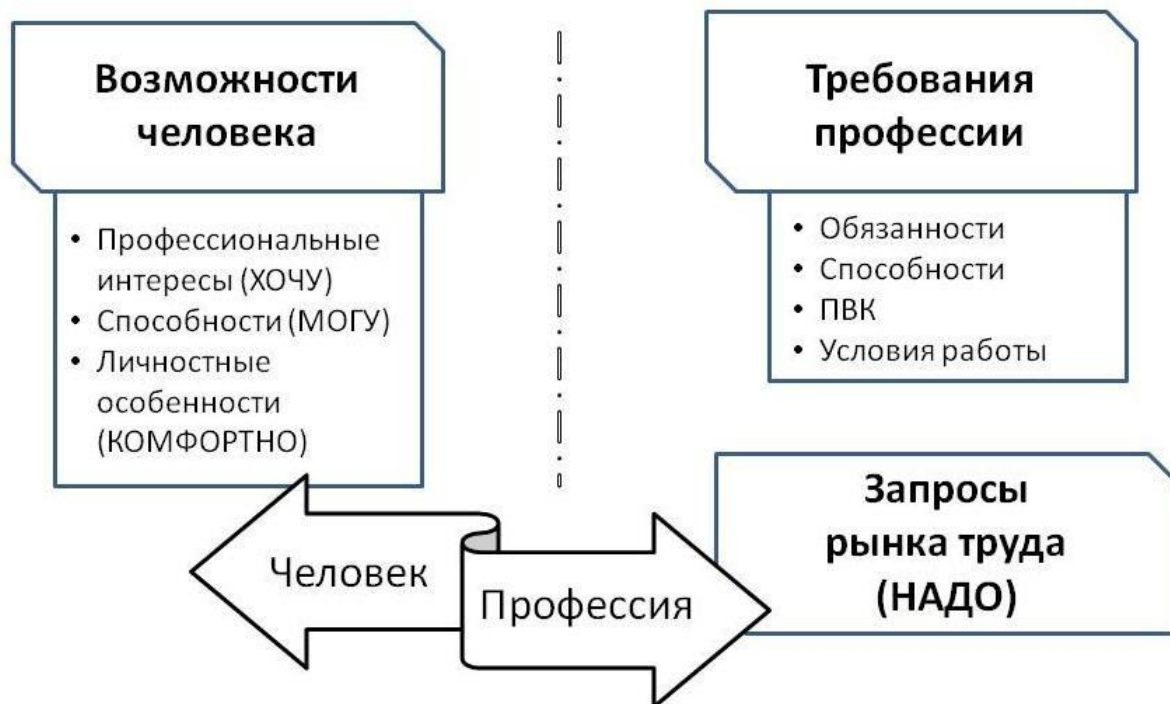


Рис. 1 Слагаемые профессионального выбора: человек и профессия

Схема основана на работах Ф. Парсонса, который разработал так называемую трехфакторную модель профориентации [15]:

- 1) изучение особенностей претендента на профессию;
- 2) изучение требований профессии;
- 3) сопоставление этих двух рядов факторов и принятие решения о рекомендуемой профессии.

Данную схему принято критиковать за догматизм и игнорирование свободы воли самого оптанта [16]. Тем не менее, эта схема хороша для изучения содержания профессий и возможного приложения себя к ним. Достаточно часто мы сталкиваемся с тем, что школьник имеет очень поверхностное представление обо всем многообразии профессий, о требованиях, которые они предъявляют человеку, о востребованности различных профессий и условиях работы, а также нередко не представляет своих возможностей или оценивает их неадекватно. Если еще раз посмотреть на схему слагаемых профессионального выбора, то можно предположить, какие именно требования будут предъявляться к профессионалу, который должен стать проводником школьника (а затем и взрослого человека) по пути его профессионального самоопределения и становления будущего специалиста.

Профконсультант – это в первую очередь помощник. Его основная задача – научить школьника тому, как правильно сделать свой выбор. А цель профориентации понимается нами как постепенное формирование у школьника внутренней готовности самостоятельно планировать, корректировать и реализовывать свои профессиональные планы [4,14].

Мы условно выделили несколько форм работы, которые могут работать на эту цель и которые различаются между собой по задачам и методам работы [1,2]. Они получили следующие обобщающие названия: информационный, диагностический, активизирующий, развивающий.

Информационный подход предполагает получение необходимой информации о мире профессий, рынке образования и труда. В рамках данного подхода профконсультант должен постоянно отслеживать все изменения, происходящие в этих областях. Каждый год меняются правила поступления, появляются новые специальности и направления образования, новые профессии, происходят изменения и на рынке труда. Важно, чтобы специалист, с одной стороны, владел навыками сбора, анализа и обобщения поступающей информации, стремился быть в курсе происходящих изменений, а с другой стороны, смог бы понятно и доступно объяснить ребенку (клиенту), чем занимается тот или иной профессионал, чем одна профессия отличается от другой и в чем преимущества поступления в то или иное учебное заведение. Профконсультант должен быть способен не просто узнать о новой профессии, а составить ее портрет (профессиограмму и психограмму), проанализировать требования, которые данная профессия будет предъявлять специалисту, уровень ее востребованности и возможные пути прихода в профессию (траектория получения образования и карьерного развития).

Активизирующий подход важен для того, чтобы ребенок стал субъектом своего профессионального выбора. Задача этого подхода – сформировать эту внутреннюю готовность школьника к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального пути. От профконсультанта в рамках данного подхода требуется в первую очередь такое качество как провокативность: с помощью методик спровоцировать, запустить процесс рефлексии школьника на тему его будущего.

Диагностический подход предполагает получение необходимой информации о самом субъекте профессионального выбора. Задача данного подхода – это изучение индивидуальных особенностей клиента и соотнесение полученной информации с требованиями и особенностями разных профессий.

Диагностика может проводиться с применением самых разнообразных методов (интервью, наблюдение, опросы, анкетирование, собеседование), однако самым распространенным остается все же тестирование. В рамках этого подхода от профконсультанта потребуются знания в области психодиагностики, ведь на нем лежит ответственность за выбор методик и методических средств, адекватных поставленным задачам и запросам со стороны клиента. Именно в рамках данного подхода важно, чтобы профконсультант обладал базовыми психологическими знаниями, хорошо разбирался в различных группах психологических качеств человека (мог отличить темперамент и характер, общие и специальные способности, мотивы и цели и т.д.), четко представлял, какие есть психометрические характеристики тестовых методик (надежность, валидность, нормы и их репрезентативность, достоверность) и как оценить качество инструмента. И не менее важное качество – это системное мышление, умение сопоставить индивидуальные особенности клиента, его социальную ситуацию развития с требованиями разных профессий, чтобы оценить, какая именно профессиональная область подходит данному человеку.

Конечно, любой человек на протяжении жизни находится в состоянии развития и становления. И если в данный момент у него чего-то не хватает для той или иной профессии, это не значит, что ему закрыт туда путь, ведь при желании можно развивать в себе необходимые компетенции, академические способности (логические способности, внимание, память и многие другие), умения и навыки, необходимые для успешного освоения профессии и дальнейшего трудоустройства. В этом основная задача *развивающего* подхода. Это могут быть и тренинги, и индивидуальные занятия. К развивающему подходу отнесем также профессиональные пробы. Эту роль могут выполнять и практики и стажировки, на которых клиент может попробовать свои силы в рамках конкретной профессиональной деятельности, чтобы оценить, насколько ему это подходит. Как вариант, это может быть специально смоделированная профессиональная практика, например, на базе лагеря для каникулярного отдыха школьников. Профконсультант должен обладать необходимой информацией о возможностях пробы себя в реальном деле в выбираемой области.

Каждый из этих подходов имеет свои сильные стороны и ограничения, поэтому полноценная помощь возможна, когда специалист владеет и применяет в своей практике рассмотренные формы работы комплексно. А соответственно, специалист должен обладать необходимыми знаниями и компетенциями, чтобы успешно решать все поставленные задачи.

Мы провели опрос среди профконсультантов (8 экспертов), имеющих огромный опыт работы с детьми и взрослыми, какими качествами и компетенциями должен обладать профессионал в области оказания услуг по профессиональному ориентированию, а также какие качества могут ему помешать.

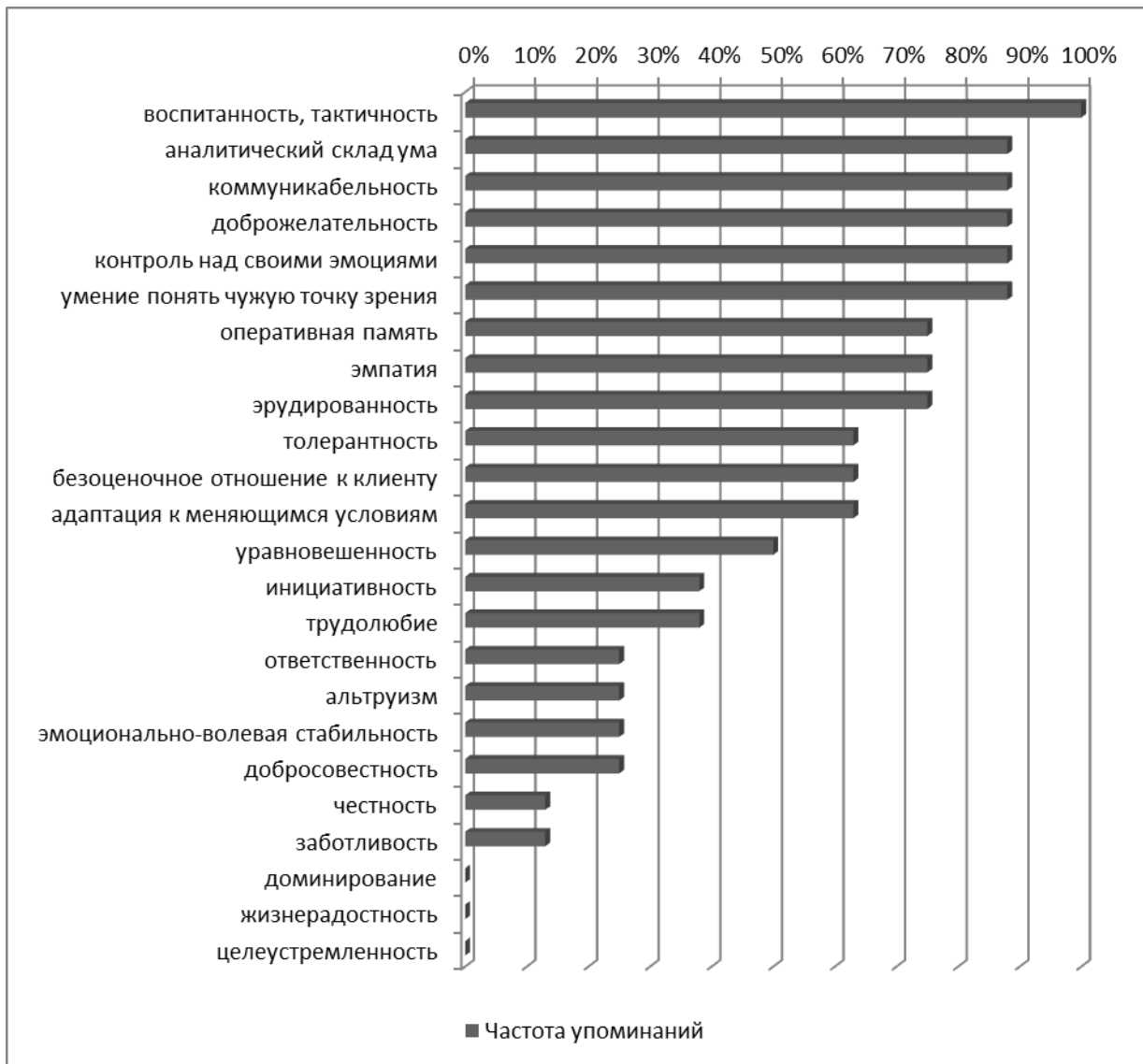


Рис. 2 Частота упоминаний качеств, которыми должен обладать успешный профконсультант

Таким образом, профконсультант должен быть тактичным и деликатным, доброжелательным, коммуникабельным, способным сохранять нейтральную позицию, беспристрастным по отношению к клиенту, но при этом готовым выслушать и понять позицию клиента. Он должен обладать аналитическими способностями и быть эрудированным, чтобы успешно работать с информацией и данными, учитывать разные факторы и давать обоснованные заключения и рекомендации клиенту. Полезными будут уравновешенность и

уверенность в себе (такому специалисту доверие, как правило, выше), а также готовность быстро адаптироваться к меняющимся условиям, готовность всегда быть в курсе происходящих изменений, заниматься саморазвитием и повышением своей компетентности. Также эксперты отмечали, что несомненно полезными качествами будут собственная карьерная успешность консультанта, его увлеченность своим делом, умение выстраивать отношения и с ребенком, и с родителем, умение просто объяснять сложные вещи, владение грамотной, спокойной и убедительной речью. Не помешает и чувство юмора.

Среди действительно мешающих качеств отмечались следующие:

- 1) стремление ставить «диагнозы» и навешивать «ярлыки»
- 2) чрезмерное давление, навязывание своей точки зрения, чувство собственного превосходства
- 3) некомпетентность в вопросах выбора профессии (незнание профессий, особенностей поступления и обучения, различия в системах образования, незнание рынка труда)
- 4) неуверенность в себе
- 5) в целом низкий культурный уровень
- 6) агрессивность и грубость

Итак, попробуем систематизировать основные требования к профконсультанту.

В рамках *информационного* подхода профконсультант должен уметь осуществлять сбор информации, вести базы данных по профессиям и учебным заведениям, составлять информационные и справочные материалы и методички, изучать ситуацию на рынке труда, анализировать изменения, знать классификации профессий и требования к ним, готовить профессиограммы новых профессий.

В рамках *диагностического* подхода профконсультант должен проводить квалифицированную диагностику индивидуальных особенностей клиента, осуществлять подбор качественных и проверенных методических средств, адекватных поставленным задачам и запросу со стороны клиента, разрабатывать методический инструментарий, необходимый для решения задач профориентации и психологической поддержки клиента. Он также должен уметь сопоставлять результаты диагностики с реальным человеком,

его социальной ситуацией развития и ситуацией профессионального выбора, а также учитывать эти результаты при подготовке рекомендаций по дальнейшим шагам на пути становления профессионала.

В рамках *активизирующего* подхода профконсультант должен владеть соответствующими методиками по активизации рефлексии ребенка, быть способным выйти на ценностно-смысловой уровень выбора профессии оптантом.

В рамках *развивающего* подхода профконсультант должен самостоятельно организовывать и проводить занятия и тренинги, направленные на развитие необходимых компетенций и профессионально важных качеств будущего специалиста (или обладать информацией о том, где эти занятия проводятся), а также проводить профориентационные тренинги, направленные на знакомство с профессией и погружение в нее. Профконсультант должен обладать необходимой информацией о практиках и стажировках, позволяющих попробовать свои силы в той или иной профессии, а также о профессиональных пробах, проводимых в других организациях.

В целом как консультант он должен уметь налаживать контакт с клиентом, оказывать консультативную поддержку и помощь, психологическую поддержку и давать обоснованные рекомендации по вопросам профессионального самоопределения с учетом индивидуальных особенностей клиента, соотносимых с требованиями профессий. Он должен сохранять нейтральную и независимую позицию эксперта, оценивающего имеющиеся у него данные и делающего взвешенные выводы, при этом поддерживая самостоятельность клиента в принятии жизненно важных решений. Профконсультант должен отказаться от личных пристрастий и с уважением относиться к разным видам профессионального труда.

Таким образом, мы видим необходимость в специальной подготовке профконсультанта.

Рассмотрим организацию обучения профконсультанта за рубежом. В странах, входящих в OECD (Организация экономического сотрудничества и развития), профконсультирование насчитывает более чем вековой опыт подготовки специалистов [20,26]. Обучение профконсультантов там является основой государственной политики в сфере образования, контролируется специальными государственными структурами и регламентируется законодательно. Подготовка профессиональных кадров - это важный компонент целостной системы профориентации в стране.

В США и Великобритании вместо термина *профессия* используют понятие *карьеры*, что предполагает отсутствие рамок какой-либо одной профессии в личностном росте человека. Профконсультант в англоязычной традиции имеет несколько названий: career adviser (советник в сфере карьерного роста), career coach (инструктор), career consultant/ counselor (консультант *англ/амер*), careers co-ordinator (координатор) and careers teacher (учитель), career professionals (специалист), career guide (наставник) . В наименовании профессии присутствуют тонкие различия в зависимости от функции, компетенции и места работы профконсультанта: так, координатор и учитель - это профконсультанты, работающие в учебных учреждениях различного уровня; инструктор (coach) сфокусирован на анализе психологического портрета клиента (подбирает индивидуальный план работы по развитию сильных и слабых сторон клиента, необходимый для получения желаемой профессии), консультант (consultant/ counselor) - это специалист, разбирающийся в ситуации на рынке труда, на основе способностей клиента он предлагает варианты профессий с высокой заработной платой и наиболее востребованных на рынке в текущий момент [26].

В Великобритании профессиональная подготовка кадров осуществляется на базе высших учебных заведений. Специалистом профконсультантом может стать любой желающий, получивший степень бакалавра или магистра. Квалификацию консультанта по профориентации дает сертификат QCG (или QCG/D) - Qualification in Career Guidance, имеющий 6 ступеней. Каждая ступень сертифицирует уровень компетенции профконсультанта, в зависимости от которого он может рассчитывать на уровень трудоустройства (от помощника преподавателя до частного практика). QCG можно получить в одном из вузов, имеющих психологический факультет или профильный факультет "профориентация". Обычно эту дополнительную квалификацию получают психологи, преподаватели, "наставники" (*pastor care tutors* - должность в учебных заведениях, примерно соответствующая по функциям куратору в российской системе образования), сотрудники биржи труда. Британский институт профориентации (CDI), ведущий государственный орган по контролю за обучением и деятельностью профконсультантов, определяет ряд способностей и навыков, которые необходимы будущему профконсультанту [20]: умение слушать и анализировать, хорошие коммуникативные навыки, способность устанавливать дружественные отношения с людьми, беспристрастность и непредвзятость в суждениях, умение видеть проблемы с точки зрения клиента, интерес к социальным наукам и поведению людей, аналитические и исследовательские навыки,

владение компьютером и социальными медиа для исследований, гибкость, способность быстро адаптироваться, спокойный характер.

Получение сертификата профконсультанта QCG позволяет специалисту в дальнейшем работать в школах, высших учебных заведениях, на бирже труда, в коммерческих компаниях или вести частную практику. Методика обучения специалистов в Великобритании тщательно разработана и в значительной мере стандартизована по всей стране¹, программа курса обучения делится на 5 модулей, каждый из которых длится не менее 25 часов и имеет определенные цели, задачи и методы обучения [26]:

- Концептуальные основы профессиональной ориентации: нужно оценить свои ценности и убеждения, какие идеи консультант будет доносить до своих клиентов и учащихся. Консультант сам должен следовать идее постоянного развития и саморефлексии. Самоосмысление помогает определить роль профконсультанта как наставника, имеющего четкое понимание своих задач и этических правил профессии.
- Теоретическая база профориентирования, законодательство и практика: теории, научные концепции, моделирование ситуаций и техники профориентации.
- Партнерская работа: работа в группах, в профессиональных учреждениях и удаленно. Будущий профконсультант учится взаимодействовать в коллективах и понимать роль всех сторон, имеющих отношение к профориентации (клиент, работодатель, учащийся, родители).
- Практическая работа в образовательных учреждениях: работа со школьниками и студентами и понимание потребностей данных групп в профориентации
- Анализ профинформации. Подготовка информации о рынке труда: профконсультант учится собирать информацию из СМИ, анализировать и доносить ее до клиента, чтобы всегда быть в курсе тенденций на рынке труда.

Кроме дополнительного образования по специальности профориентации можно получить степень магистра, защитить аспирантский (postgraduate) проект или докторскую диссертацию и продолжить научную карьеру в сфере профориентации.

¹ Методики в Англии, Шотландии, Северной Ирландии и Уэльсе имеют отличия, при этом сертификация единая по всей Великобритании [26].

Система подготовки профконсультантов в США имеет много общего с британской: консультантами обычно становятся психологи, социологи и педагоги.

Профконсультирование - это исследовательская отрасль в рамках психологического консультирования, занимаясь которой можно получить степень доктора наук. 95 университетов США предоставляют высшее образование по профориентации (в степени бакалавра). Этого достаточно, чтобы работать в государственной системе профориентации, функционирующей по всей стране, однако для частной практики требуется лицензия профконсультанта и 3000 часов работы с клиентами под наблюдением супервайзера [22]. В качестве органа, контролирующего качество подготовки профконсультантов, выступает Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA), насчитывающая более чем столетнюю историю [25]. Она же занимается публикацией исследований по профориентации и учебных материалов для консультантов.

Мы видим в содержании работы профконсультантов за рубежом немало пересечений с нашим опытом. Однако, в России, несмотря на немалый теоретический задел в психологии труда [12], отсутствует единый формат подготовки профконсультантов, а также оценки эффективности их работы.

Представим наш взгляд на требования к квалификации профконсультанта.

Успешно работать в профессиональном ориентировании с использованием всех подходов может только профессиональный психолог при условии прохождения дополнительного обучения. В рамках информационного подхода может работать любой специалист, который смог хорошо разобраться в тонкостях профессий, владеет информацией о системе образования и рынка труда. Но соотнести требования профессии и конкретного человека, изучить индивидуальные особенности субъекта выбора, подобрать необходимые методики диагностики и развития сможет скорее человек с психологическим образованием. На это также указывает то обстоятельство, что в работе профконсультанта иногда встречаются ситуации, требующие нестандартного подхода из-за особенностей развития высших психических функций профориентируемого. Речь, прежде всего, идёт о людях, демонстрирующих общее снижение или выраженный дисбаланс познавательных способностей. Нередко это может быть признаком нарушений работы мозга, даже если у человека нет верифицированного неврологического или психиатрического диагноза. Минимальные мозговые дисфункции, возникающие вследствие самых разнообразных причин,

проявляются в виде функциональных нарушений, которые не всегда замечаются и осознаются человеком, но могут ограничивать профессиональный выбор. При подозрении на органические нарушения работы мозга следует рекомендовать клиенту обратиться за консультацией к нейропсихологу и при проведении дальнейшей профориентационной работы учитывать результаты нейропсихологической диагностики, которые существенно могут повлиять на рекомендации [18].

Как уже было сказано, высшее психологическое образование является необходимым и не единственным условием для консультанта.

Поделимся опытом подготовки профконсультантов, который реализуется в ЦТР «Гуманитарные технологии» уже более 15 лет. Все консультанты проходят предварительный отбор – собеседование, затем кандидаты в консультанты проходят компьютерное тестирование по тестовому комплексу «Профконсультант», что позволяет с одной стороны лучше познакомиться с кандидатом, с другой самому кандидату познакомиться с методиками работы, а также что-то новое узнать о своих мотивах, способностях, особенностях характера. После прохождения тестирования будущим консультантам необходимо пройти очный 36-часовой тренинг по технологии профориентации. Обычно это 5 дней по 7-8 часов. Консультанты разбирают все технологии диагностики и связанные с ними профессии, учатся диагностировать профессии по отдельным показателям и их сочетаниям, составлять психологические портреты личности по результатам теста, а также отрабатывают ключевые элементы постдиагностической беседы с клиентом.

Продолжение обучения - это 36 часов наблюдения за консультациями опытных консультантов. Параллельно с наблюдением проводится обучение в электронной системе «Профэксперт», где заложены профессиограммы, используемые в тестах. Будущий консультант учится узнавать профессии по значениям шкал, создавать шкальные профили по профессиям. На каждом этапе проводится мини экзамен.

По итогам обучения консультантам предстоит пройти серию супервизий, когда стажер проводит консультацию под наблюдением эксперта или ведущего эксперта. Количество супервизий определяется индивидуально, но будущий консультант должен продемонстрировать полученные навыки не менее чем 3 экспертам.

Разумеется, для дальнейшей работы требуется постоянное самосовершенствование. Каждый новый клиент дает консультанту стимул для дальнейшего развития, пищу для размышлений и ситуации для обсуждения с коллегами. Обмен опытом между консультантами проводится каждый месяц в формате собраний, на которых обсуждаются трудные ситуации, необычные случаи, а также рассматривается все новое, что появляется на рынке труда, рассматриваются перспективы востребованности и содержания профессий недалекого – 5-7 лет – будущего. Для поддержки уровня консультантов раз в год проводится аттестация на знание всех нововведений и супервизия проведенной консультации. Также консультанты имеют возможность общаться на форуме профконсультантов, где можно ознакомиться с протоколами собраний, рейтингами учебных заведений и новостями профессионального образования.

Как мы уже отметили, от качественной работы профконсультанта зависит осознанный и мотивированный выбор профессии оптантом, что позволяет ему стать профессионалом более высокого уровня. Именно поэтому необходимо выделять существенные ресурсы на подготовку высококвалифицированных профконсультантов. Возникает потребность в едином стандарте, как для подготовки, так и для оценки труда профконсультанта.

Список литературы

1. Алтухов В.В., Кувшинова О.Л., Кузнецов К.Г. Комплексный подход в профориентации. Профессиональное образование и рынок труда. № 3 2014 С. 32-36
2. Алтухов В.В., Орлова Е.А., Серебряков А.Г. Современные подходы к профориентации: опыт практического использования [Интернет ресурс]:
<http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?option=viewarticle&artid=6>
3. Горбачев А.В., Лукьянова Е.О. Из практики профконсультанта: опыт постдиагностической беседы. [Интернет ресурс]
http://proforientator.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=74:2009-11-10-15-15-38&catid=19:2009-11-10-14-33-13.
4. Диагностические материалы для профессиональной ориентации [Н.С. Пряжников, А.Г. Серебряков, О.Л. Кувшинова и др]. – М. Академия, 2014

5. Иванова О. Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития "Гуманитарные технологии". [Интернет ресурс] http://proforientator.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=73:-q-q&catid=19:2009-11-10-14-33-13.
6. Иванченко Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора. / Г.В. Иванченко - Человек, №4 2005. - № 3. - С. 5-16.
7. Информация о социально-экономическом положении России. Январю-июль 2016 года. Федеральная служба государственной статистики. М.: 2016
8. Кононова В.Н., Шмелев А.Г. ДДО и "Профориентатор": преемственность отечественных профориентационных методик. Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. 2010 г. № 2. С. 63-74.
9. Кузнецов В. Зарубежный опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / Народное образование. – 2007. - №1. – С. 194 – 199
10. Кузнецов К.Г. Самостоятельность учащихся старших классов общеобразовательной школы в планировании личных профессиональных перспектив Вестник Московского университета. Серия XX. Педагогическое образование, №1 2011, С.66-74.
11. Меморандум №1 Комиссии РАН по борьбе с лженаукой и фальсификацией научных исследований о лженаучном статусе коммерческого тестирования по кожным узорам пальцев рук. [Интернет ресурс] <http://klnran.ru/2016/05/memorandum01-dermatoglifika/>
12. Носкова О.Г., Климов Е.А. История психологии труда в России. Учебное пособие. М.: МГУ, 1992
13. Орлова Е. А. Активизирующие методы профориентации. [Интернет ресурс] http://proforientator.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=76:2009-11-10-21-06-20&catid=19:2009-11-10-14-33-13.
14. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Москва- Воронеж: НПО Модек, 2002.
15. Психологическая диагностика. Учебное пособие. Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. — М.: Изд-во УРАО, 1997
16. Резапкина Г.В. Парсонс и теперь живее всех живых. Заметки профконсультанта. Первое сентября. // Школьный психолог. 2007 №2 с.4

- 17.Родичев Н.Ф, Чистякова С.Н. Отечественная профессиональная ориентация: перспективы развития.
federalbook.ru>files/FSO/soderganie/Том 8/V/
- 18.Хохлов Н.А. Нейропсихологический подход к профориентации школьников // Профессиональное образование и рынок труда, 2015. – № 1-2. – С. 28-30
- 19.Шмелев А.Г., Серебряков А.Г. Психодиагностика в профориентации: принципы инфраструктурного обеспечения компьютеризированного тестирования. Психологическая диагностика. 2006 № 2. с. 4-16.
- 20.A Career in Career Development [Интернет-ресурс]
<http://www.thecdi.net/Training-as-a-Practitioner>
- 21.Andrews, D. A New Strategy to Transform the Quality of Careers Education, Advice and Guidance for Young People. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby, 2016
- 22.Careers in psychology [Интернет-ресурс]
<http://careersinpsychology.org/start-your-career-counseling-career>
- 23.Claire Johnson and Siobhan Neary. Enhancing professionalism – progressing the career development sector. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. is.35, 2015
- 24.Ginsberg, E. Career Guidance: Who Needs It, Who Provides It, Who Can Improve It, McGraw-Hill, New York. 1971
- 25.National Career Development Association [Интернет-ресурс]
<http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/about>
- 26.Qualification in Career Guidance, Handbook, 2015 - 2016

Сведения об авторах

Кузнецов Кирилл Геннадьевич

Руководитель отдела профориентации Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» Кандидат психологических наук.

Москва, Кутузовский проспект, дом 36 строение 3, офис 305 телефон 8(495)5043479

kgkuznetsov@ya.ru

Kuznetsov Kirill Gennadievich

Head of career guidance Centre for testing and development "Human technologies" Candidate of psychological Sciences.

Moscow, Kutuzovsky Prospekt, 36 building 3, office 305 phone:
8(495)5043479

kgkuznetsov@ya.ru

Кувшинова Олеся Леонидовна

Ведущий специалист научно-методического отдела Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» Кандидат психологических наук

Москва, Кутузовский проспект, дом 36 строение 3, офис 305 телефон
8(495)5043479

chucha@teletesting.ru

Kuvshinova Olesya Leonidovna

Leading specialist of scientific-methodical Department of the Center for testing and development "Human technologies" Candidate of psychological Sciences.

Moscow, Kutuzovsky Prospekt, 36 building 3, office 305 phone:
8(495)5043479

chucha@teletesting.ru

Серебряков Алексей Георгиевич

Президент Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»

Москва, Кутузовский проспект, дом 36 строение 3, офис 305 телефон
8(495)5043479

agserebryakov@gmail.com

Serebryakov Alexey Georgievich

President of the Center for testing and development "Human technologies"

Moscow, Kutuzovsky Prospekt, 36 building 3, office 305 phone:
8(495)5043479

agserebryakov@gmail.com

Биккулова Ольга Сергеевна

Специалист научно-методического отдела Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»

Москва, Кутузовский проспект, дом 36 строение 3, офис 305 телефон
8(495)5043479

Bikkulova Olga Sergeevna

Specialist of scientific-methodical Department of the Center of testing and development "Human technologies"

Moscow, Kutuzovsky Prospekt, 36 building 3, office 305 phone:
8(495)5043479

olga.bikkulova@gmail.com