МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА УФЫ

«**ПРОФДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ, МУЛЬТИМЕДИЙНОЕ**

**СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ГРАЖДАНАМИ»**

 (сборник материалов)

г. Уфа

«Профдиагностический инструментарий, мультимедийное сопровождение профориентационной работы с гражданами» (сборник материалов) - подготовлен специалистами отдела профориентации и организационно – методической работы ГКУ ЦЗН г. Уфы – Уфа., 2015, 30 с.

«Профдиагностический инструментарий, мультимедийное сопровождение профориентационной работы с гражданами» (сборник материалов) - предназначен для специалистов службы занятости при организации профориентационной работы с гражданами.

**Ответственный за выпуск:** Шамшеева А.С. – начальник отдела профориентации и организационно - методической работы ГКУ ЦЗН г. Уфы

Контактный телефон 8(347) 251 – 06 – 87

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение  | 4 |
| 1. Типы диагностических методов (методик) | 5-11 |
| 2. Профдиагностический и психодиагностический инструментарий | 12-26 |
| 3. Мультимедийное сопровождение профориентационной работы (видеокассеты, компакт-диски, программы) | 27-29 |
| Использованная литература  | 30 |

Введение

В связи с актуальностью вопросов организации и ведения профориентационной работы с гражданами разработчиками программ уделяется достаточно большое внимание созданию разнообразных методических пособий, психодиагностических методов.

Для специалистов службы занятости достаточно распространенным и привычным стало использование методических материалов, психодиагностических методов и мультимедийных средств по сопровождению работы по профессиональной ориентации.

Психологи – профконсультанты оказывают услуги по профессиональной ориентации гражданам различных возрастов и социальных категорий: молодежи, в том числе несовершеннолетним гражданам, взрослому населению, включая граждан предпенсионного и пенсионного возраста, гражданам с ограниченными возможностями здоровья; женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей; освободившимся из мест лишения свободы; беженцам, переселенцам и т.д.

Психодиагностические методы применяются в профессиональной консультации, профотборе для выявления психологических особенностей клиентов с целью определения наиболее подходящих для них видов профессиональной деятельности, профилей обучения или переобучения, а также оценки пригодности к конкретным специальностям.

Широкое распространение психодиагностических методов в практической деятельности связано с тем, что они:

* способствуют сбору достаточно полной информации о человеке в относительно короткие сроки;
* представляют информацию о конкретных особенностях человека;
* позволяют производить сравнительный анализ результатов с целью оценки данных кандидатов на те или иные вакантные рабочие места;
* могут быть использованы для выбора наиболее эффективных методов повышения мотивации к осознанному выбору профессии (специальности), обучения и переобучения, развития профессиональной карьеры;

В практике работы службы занятости используются отдельные тесты и комплексы профдиагностических и психодиагностических методик, которые позволяют проводить комплексную диагностику личности.

В процессе оказания государственных услуг по профессиональной ориентации специалисту необходимо исходить из запросов клиентов. Подбор психодиагностических методик и комплексов для диагностики осуществлять с учетом образовательного уровня, возрастной категории и состояния здоровья клиента.

Комплексное использование профдиагностических и психодиагностических комплексов, методических материалов (видеофильмов, видео профессиограмм и др.) при проведении индивидуальных консультаций, групповых и массовых профориентационных мероприятий способствует процессу профессионального самоопределения различных категорий граждан.

В данном пособии представлены методические материалы, активно используемые специалистами службы занятости.

**ТИПЫ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ (МЕТОДИК)**

**ТИПЫ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ (МЕТОДИК)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование** **метода (методики)** | **Описание метода (методики)** | **Классификация метода (методики)** | **Результативность метода****(методики)** |
| **МАЛО – ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ (МЕТОДИКИ)****Мало-формализованные** методы (методики) дают сведения о психических процессах и явлениях, мало поддающихся объективизации (например, плохо осознаваемые субъективные переживания, субъективно воспринимаемые значимые для индивида те или иные предметы) или являются чрезвычайно изменчивыми по содержанию (динамика целей, состояний, настроений и т. д.). Данныеметоды (методики) очень трудоемки: длительны по времени и требуют от специалиста по психодиагностике высокого уровня подготовки и опыта. Наличие высокого уровня культуры проведения психологических наблюдений, бесед позволяет избежать влияния случайных и побочных факторов на результаты обследования или испытания. |
| **1.** | **Метод наблюдения** | Широко используемый общенаучный метод, применяемый в комплексе с другими методами сбора информации. | **«Внешнее»** наблюдение (объективное – непосредственное и опосредованное) дает возможность специалисту получить обширную информацию о личности или группе, не требуется согласия со стороны объектов наблюдения и кооперирования с ними. **«Внутреннее»** наблюдение - самонаблюдение (объективное – непосредственное и опосредованное). | На основе наблюдения делаются выводы о психических особенностях, о состоянии эмоциональной сферы, поведении личности или группы людей.Дает возможность проанализировать и осознать собственное эмоциональное состояние, отношение, поведение. |
| **2.** | **Беседа** | Вербально-коммуникативный метод, заключающийся в ведении тематически направленного диалога между специалистом (психологом) и респондентом, или группой людей, с целью получения сведений. | **Экспериментальная беседа** (с целью проверки экспериментальных гипотез).**Автобиографическая беседа** – рассказ о себе.**Сбор информации** о личности субъекта или группы людей, профессиональных намерениях, интересах, профессиональных планах. | При соблюдении определенных правил позволяет получить не менее надежную информацию, чем при наблюдениях, о событиях прошлого и настоящего, об устойчивых склонностях, мотивах тех или иных поступков, о субъективных состояниях, намерениях личности или группы людей. |
| **3.** | **Интервью** | Вербально-коммуникативный метод, который заключается в проведении разговора между специалистом и клиентом (клиентами) по заранее разработанному плану, где специалист не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своей личной оценки ответов испытуемого или задаваемых вопросов. | **По форме интервью различают:*** свободное интервью - беседа без строгой детализации вопросов, но по общей программе: стройная стратегия в общих чертах, а тактика свободная;
* стандартизованное интервью - с детальной разработкой всей процедуры, включая общий план беседы, последовательность вопросов, варианты возможных ответов: стойкая стратегия и тактика;
* частично стандартизованное интервью - стойкая стратегия, а тактика более свободная.
 | Специалисту необходимо получить от респондента ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с задачами всего исследования. |
| **4.** | **Анализ продуктов деятельности** | Личность в деятельности обнаруживает свои знания, умения и навыки, способности, особенности протекания психических процессов (воображение, внимание, мышление и др.), черты характера и т.п. На основании анализа продуктов деятельности можно определить различные психические качества и свойства личности, уровень их развития. | Включает в себя анализ выполненных письменных работ, поделок, рисунков, моделей, фотографий и т.п. | Анализ работ позволяет получить представление о развитии умственных, эмоциональных, волевых и индивидуально-личностных качеств и свойств личности, оценить наличие навыков, склонностей, способностей к тому или иному виду практической деятельности, что может являться основой для выдачи рекомендаций по выбору профессии и направления профессионального обучения, переобучения. |
| **ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ (МЕТОДИКИ)**При использовании **формализованных** методов (методик) соблюдается определенная регламентация: точное соблюдение инструкций, строго определенные способы предъявления материала, невмешательство специалиста в деятельность испытуемых; стандартизация, надежность и валидность. Эти методы (методики) позволяют собрать диагностическую информацию и провести анализ личности или группы людей в относительно короткие сроки. |
| **5.** | **Тесты** | Тест или группа тестов, компьютеризированные психодиагностические комплексы текстовых методик - специфический инструмент для оценивания психологических качеств личности или группы людей.Он состоит из совокупности заданий или вопросов, предлагаемых в стандартных условиях и предназначенных для выявления типов поведения, психических и эмоциональных стояний, интеллектуальных возможностей, способностей, мотивации, склонностей и интересов, профессиональной направленности. | **Классификация тестов по форме:*** индивидуальные игрупповые;
* устные иписьменные;
* бланковые, предметные, аппаратурные и компьютерные;
* вербальные и невербальные (практические).

**Индивидуальные тесты.** Взаимодействие специалиста иклиента происходит один на один.Опираясь на уровень подготовленности клиента по ходу эксперимента можно заменить один тест другим. **Индивидуальные тесты** **менее экономичны** во временных затратах по сравнению с групповыми тестами.**Групповые тесты** позволяют одновременно проводить испытания с большой группой людей, т.к. процедура проведения детально разработана. Обработка результаты большинства групповых тестов обрабатывается на компьютерах. | **Преимущества**: возможность наблюдать за испытуемым, слышать и фиксировать непредусмотренные инструкцией высказывания, что позволяет оценить отношение к обследованию, отмечать функциональное состояние испытуемого и др. **Недостатки группового тестирования** - у специалиста меньше возможностей установить взаимное понимание с испытуемым, пробудить его интерес и заручиться его сотрудничеством. Случайные состояния клиента (болезнь, утомление, беспокойство и тревожность) могут влиять на выполнение заданий и их трудно выявить в групповом тестировании. |
| **5.1.** | **Устные и** **письменные тесты** различаются по форме ответа. | **Устными** чаще всего бывают индивидуальные тесты, когда процедура тестирования предполагает индивидуальное взаимодействие специалиста (психолога) и респондента. Устные ответы в одних случаях могут формулироваться испытуемым самостоятельно (открытые ответы), в других он должен из нескольких предложенных ответов выбрать и назвать тот, который считает правильным (закрытые ответы). В протоколе обследования фиксируется содержание устного ответа респондента, количество времени, потраченное на обдумывание, эмоциональные реакции.**Письменные** тесты могут проводиться как в индивидуальной, так и групповой форме.В письменных тестах ответы даются испытуемым или в тестовой тетради, или на специально разработанном бланке ответов. Письменные ответы также могут носить открытый или закрытый характер. | **Индивидуальные устные тесты** широко доступны и часто применяются: WAIS Д.Векслера (детский и взрослый варианты) – при исследовании вербального интеллекта, Методика «Запоминание 10 слов» и др.**Письменные тестами** можно пользоваться при проведении группового тестирования или экспресс оценки респондента. К подобному классу могут быть отнесены тесты: К. Леонгарда, Д. Холланда, АСВ Т. Лири, М. Рокича – С. Швартца, KОT и другие. | В результате проведения исследований с использованием различных по форме диагностических методов (методик) решаются следующие задачи:1. Установление наличия у человека того или иного психологического свойства или особенности поведения. 2. Определение степени развитости данного свойства, ее выражение в определенных количественных и качественных показателях. 3. Описание диагностируемых психологических и поведенческих особенностей человека в тех случаях, когда это необходимо. 4. Сравнение степени развитости изучаемых свойств у разных людей.5. На основе полученных данных разработка и выдача рекомендаций по эффективному использованию свойств и качеств личности, группы людей, развитию возможностей и способностей, выбору направления и программы профессионального обучения (переобучения) с целью реализации в различных сферах профессиональной деятельности и построения успешной профессиональной карьеры.В результате проведения исследований с использованием различных по форме диагностических методов (методик) решаются следующие задачи:1. Установление наличия у человека того или иного психологического свойства или особенности поведения. 2. Определение степени развитости данного свойства, ее выражение в определенных количественных и качественных показателях. 3. Описание диагностируемых психологических и поведенческих особенностей человека в тех случаях, когда это необходимо. 4. Сравнение степени развитости изучаемых свойств у разных людей.5. На основе полученных данных разработка и выдача рекомендаций по эффективному использованию свойств и качеств личности, группы людей, развитию возможностей и способностей, выбору направления и программы профессионального обучения (переобучения) с целью реализации в различных сферах профессиональной деятельности и построения успешной профессиональной карьеры. |
| **5.2.** | **Бланковые тесты** | Бланковые тесты могут применяться как при индивидуальном, так и при групповом тестировании.**Примечание.** Современные компьютерные комплексы предусматривают распечатку тестовых опросников и бланков для ответов, что удобно при проведении групповых обследований. При введении данных с бланков в компьютер имеется возможность провести компьютерную обработку полученных результатов. | Бланковые тесты представлены в виде:* отдельных бланков;
* тетрадей - сброшюрованные подборки текстов тестов с бланками для ответов и без них (отдельными бланками), что позволяет использовать одни и те же тестовые тетради многократно);
* брошюр, в которых содержатся инструкция по применению, примеры решения, сами задания и графы для ответов.
 |
| **5.3.** | **Предметные тесты** | Материал тестовых заданий представлен в виде реальных предметов: кубиков, карточек, деталей геометрических фигур, конструкций и узлов технических устройств и т. п. | Исследование конструктивных способностей с помощью Кубиков Коса, методики на исследование зрительной памяти с использованием карточек, предметов, «Составь из частей целое», «Пазлы» и др. |
| **5.4.** | **Аппаратурные** **тесты** | Тип методик, который требует применения специальных технических средств или специального оборудования для проведения исследования или регистрации полученных данных. | Известны приборы для исследования показателей времени реакции (реактометры, рефлексометры), устройства для изучения особенностей восприятия, памяти, мышления. В последние годы для проведения аппаратурных тестов широко используют компьютерные устройства. В большинстве случаев аппаратурные тесты проводятся индивидуально. |
| **5.5.** | **Компьютерные** **тесты** | Автоматизированный вид тестирования в форме диалога испытуемого и компьютера. Тестовые задания предъявляются на экране дисплея, а ответы испытуемый вводит в память компьютера с клавиатуры. | Сокращается время обработки данных, т.к. протокол сразу создается как набор данных (файл) в базе компьютера. Стандартные статистические пакеты позволяют очень быстро проводить математико-статистическую обработку полученных результатов по разным направлениям. При желании можно получить информацию в виде графиков, таблиц, диаграмм, профилей. Полученные данные об испытуемых можно использовать для углубленного психологического анализа результатов, полученных в процессе тестирования. |
| **5.6.** | **Вербальные и невербальные** **тесты** различаются по характеру используемого стимульного материала.  | **В вербальных тестах** основным содержанием работы испытуемых являются операции с понятиями, мыслительные действия, осуществляемые в словесно-логической форме.**Невербальные тесты** — это такой тип методик, в которых тестовый материал представлен в наглядной форме (в виде картинок, чертежей, графических изображений и т. п.).  | Задания в вербальных методиках апеллируют к памяти, воображению, мышлению в их опосредованной языковой форме. Они очень чувствительны к различиям в языковой культуре, уровню образования, профессиональным особенностям. Вербальный тип заданий наиболее распространен среди тестов интеллекта, тестов достижений, при оценке специальных способностей.От испытуемых требуется понимание вербальных инструкций, само же выполнение заданий опирается на перцептивные (чувственное восприятие) имоторные функции. Невербальные тесты уменьшают влияние языковых различий на результат испытания. Они также облегчают процедуру тестирования испытуемых с нарушением речи, слуха или с низким уровнем образования. Широко используются при оценке пространственного и комбинаторного мышления. В качестве отдельных субтестов (заданий) они включены во многие тесты интеллекта, общих и специальных способностей, тесты достижений. |
| **6.** | **Опросники** | Группа психодиагностических методик, где задания представлены в виде вопросов и утверждений и предназначены для получения данных со слов обследуемого. Они относятся к числу наиболее распространенных диагностических инструментов иподразделяются на опросники личности и опросники - анкеты. | Личностные опросники можно рассматривать как стандартизированные самоотчеты, которые по форме бывают групповыми и индивидуальными, чаще всего письменными, бланковыми или компьютерными. По характеру ответов они делятся на опросники с предписанными ответами (закрытые опросники) и со свободными ответами (открытые опросники).Форма ответов в личностных опросниках может быть представлена также в виде шкалы измерений. В этом случае предполагается оценка тех или иных утверждений по выраженности в них качества, представленного шкалой в виде отрезка прямой (например, двухполюсная шкала: «трудный – легкий», «хороший – плохой»). Обычно используются шкалы с тремя, пятью или семью подразделениями, обозначенными на отрезке прямой. Испытуемый должен отметить степень выраженности оцениваемого качества.**По содержанию личностные опросники** предназначены для изучения:* типа и черт личности;
* мотивов, интересов и ценностей;
* направленности и установок личности.
 |
| **7.** | **Проективные** **техники** | Методики, направленные на исследование личностных особенностей и разработанные в рамках проективного диагностического подхода, для которых характерен в большей мере глобальный подход к оценке личности, а не выявление отдельных ее черт. Для многих проективных методик принципиально важной оказывается роль психолога-диагноста, что связано с некоторой свободой в его интерпретациях. Поэтому для таких методик значение опыта и профессионализма, беспристрастности сложно переоценить. | Наиболее отличительным существенным признаком проективных методик является использование в них неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т. д.**Примеры:*** Восьми цветовой тест Люшера;
* Тест с использованием клякс;
* «Тест Роршаха»;
* «Тест руки»;
* «Тест фрустрации Розенцвейга»;
* «Тест Сонди»;
* Методика «Дом – Дерево-Человек»;
* Методика «Рисунок семьи»;
* «Метод незаконченных предложений»

Казачкова В.Г. | На основе интерпретации проекций испытуемого на стимульный материал осуществляется анализ актуального эмоционального состояния респондента, особенностях построения его отношений в семье или коллективе, наличие повышенной агрессивности, тревожности, уровня самооценки и др. |
| **8.** | **Психофизиологические методы (методики)** | Для психологии в данном случае важно то, что о неуловимых движениях нашей души, об идеальном мире нашей психики (как сознательной ее сферы, так и бессознательной) можно судить на основании наблюдения и четкой регистрации вполне материальных физиологических явлений. | **Примеры:*** «Тест на полушарного доминирование» Тимченко Н.М.
* «Теппинг – тест».
* «Тест для оценки сенсомотрных реакций»;
* «Оценка внимания».
 | Исследования с использованием психофизиологических методик позволяют проанализировать и объяснить психические процессы, происходящие у той или иной личности, прогнозировать реакции, поведение, успешность в трудовой деятельности в различных сферах. |

**Мало - формализованные диагностические методики** и **формализованные диагностические методики** не следует противопоставлять. Как правило, они взаимно дополняют друг друга. В полноценном диагностическом обследовании необходимо гармоничное сочетание тех и других методик.

**ПРОФДИАГНОСТИЧЕСКИЙ И ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование** | **Назначение, сферы применения** | **Содержание, временные затраты,** **форма проведения** | **Результативность** |
| 1. | **Лаборатория «Гуманитарные технологии»** (г. Москва) Maintest 4:«EPI 2», «КПД – 2» (обновленная версия методики «Профконсультант»). | **Компьютеризированный психодиагностический комплекс** тестовых методик совмещает возможность исследования и анализ мотивационной сферы, интеллектуальных способностей и личностных качеств, эмоциональных состояний в рамках диагностики профессиональных склонностей граждан, имеющих **среднее профессиональное и высшее профессиональное образование.****Сфера применения:** служба занятости, профконсультационные центры, а также для отделов по работе с персоналом организаций, проводящих комплексную оценку как уже работающих сотрудников, так и кандидатов на вакантные должности.**Примечание:** в комплексе реализована **возможность поблочного тестирования, т.е.** самостоятельное использование каждого блока как отдельного теста | **Затраты времени** при выполнении всего комплекса – 1-1,5 часа. **Первый** и **третий блоки** предъявляются без ограничения времени, а на выполнение **второго блока** отводится 40 минут (от 50 до 70 сек. на вопрос, в зависимости от шкалы).**Форма проведения:** индивидуальная работа за компьютером. При наличии нескольких компьютеров с установленной программой проводится диагностика большего количества респондентов.**Структура методики.****Состоит из трех основных блоков:****«Мотивация»:** первый блок – состоит из **66** парных сравнений, диагностирует сферу профессиональной мотивации (методика **«СТМ-2а»);** оценка идет по **12-ти** факторам мотивации: «Внешняя–внутренняя», «Интерес к процессу», «Творчество», «Помощь людям», «Служение обществу», «Общение», «Включенность в команду», «Признание», «Руководство», «Деньги», «Связи», «Здоровье», «Традиции». **«Структура** **интеллекта»:** второй блок - состоит из **72** заданий, направлен на определение уровней развития различных способностей - факторов умственной деятельности (методика **«ТИПС-5»);** данный блок является составным и содержит **6** шкал для оценки способностей с дополнительным расчетом общего балла по интеллекту: «Вычисления», «Лексика», «Эрудиция», «Зрительная логика», «Абстрактная логика» «Внимание».**«Личность»:** третий блок - состоит из **100** вопросов, ориентирован на выявление личностных качеств (методика **«B5sPlus6»)** и измеряет 5 базовых факторов: «Экстраверсия-Интроверсия», «Согласие-независимость», «Самоконтроль-Импульсивность», «Эмоциональная стабильность-Тревожность», «Новаторство-Консерватизм», а также показатель по социальной желательности (стремлению респондента скрыть или приукрасить какую-то информацию о себе в процессе тестирования). | В данной методике реализовано два вида возможной обработки и получения результатов:**для респондента –** ориентирован на обратную связь для тестируемого, содержит краткое и понятное описание результатов;**для специалиста** - более строгий отчет о полученных результатах для специалистов, проводящих тестирование, психологов.В результате обработкиформируются **два вида отчета: «Проф - отчет» и «Бизнес-отчет».****Проф - отчет** содержит следующую информацию о респонденте:• шкальный (в баллах) профиль респондента по блокам «Мотивация», «Структура интеллекта» и «Личность»;• списки профессий, наиболее подходящих респонденту;• интерпретацию – описание полученных результатов.**Бизнес – отчет** включает в себя следующие блоки информации:1. Профессиональный потенциал.2. Стиль менеджмента (управления).3. Прогноз поведения в команде (командные роли).4. Мотивация (направленность). |
| 2. | **Лаборатория «Гуманитарные технологии»** **«Труд – 2»** (г. Москва). | **Компьютеризированный психодиагностический комплекс** тестовых методик совмещает возможность исследования и анализ структуры интересов, внимания, личностных особенностей граждан, имеющих **среднее или среднее специальное образование.** **Сфера применения:** служба занятости, профконсультационные центры, а также при отборе и подборе персонала на рабочие специальности и должности служащих со средним специальным образованием.**Примечание:** в комплексе **отключена** возможность поблочного тестирования. | **Затраты времени** при выполнении всего комплекса – 40-45 минут. **Первый** и **третий блоки** предъявляются без ограничения времени, а на выполнение **второго блока** отводится 10 минут (до 70 сек. на вопрос, в зависимости от шкалы).**Форма проведения:** индивидуальная работа за компьютером. При наличии нескольких компьютеров с установленной программой проводится диагностика большего количества респондентов.**Структура методики****Состоит из трех основных блоков:****«Интересы»** первый блок состоитиз **49** парных сравнений для оценки профессиональной мотивации по 8-ми факторам:«Техника», «Красота», «Ручной труд», «Информация», «Природа», «Помощь людям», «Деньги», «Физическая активность».**«Интеллект»** — второй блок из **12** вопросов на одну шкалу «Внимание» для диагностики способности концентрировать и удерживать внимание. Это связано с готовностью к выполнению монотонной деятельности, стрессоустойчивостью, развитием навыков самоконтроля и с обучаемостью. Предъявляются специально адаптированные по уровню сложности задания.**«Личность»** - третий блок из 60 вопросов. В каждом задании респонденту предлагается оценить степень своего согласия с той или иной русской пословицей или поговоркой. Данный блок предназначен для экспресс - диагностики 5 базовых факторов: «Экстраверсия-Интроверсия», Согласие-независимость», «Самоконтроль-Импульсивность», Эмоциональная стабильность-Тревожность», «Новаторство-Консерватизм», а также показатель по социальной желательности (стремлению респондента скрыть или приукрасить какую-то информацию о себе в процессе тестирования). | Программа анализирует потенциал респондента по блокам **«Интересы», «Интеллект», «Личность»** ипозволяет определить профессии на базе среднего и среднего профессионального образования, которые наиболее соответствуют интересам, способностям и личностным качествам тестируемого, определить направления дополнительного обучения или переквалификации клиента по направлениям среднего образования.В программу заложены рабочие специальности и должности служащих.В данной методике реализовано два вида возможной обработки и получения результатов: д**ля респондента –** ориентирован на обратную связь с тестируемым, содержит краткое и понятное описание результатов;**для специалиста** - более строгий отчет о полученных результатах для специалистов, проводящих тестирование, психологов. |
| 3. | **Автоматизированная система «Профконсультант ЦЗН»** ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН»(г. Санкт - Петербург). | **Компьютеризированный психодиагностический комплекс** тестовых методик совмещает возможность исследования профессиональных склонностей, интересов, способностей, личностных качеств, эмоциональных состояний **взрослых граждан.** **Сфера применения:** служба занятости, профконсультационные центры, проводящие профориентационную и профессиональную диагностику, консультирование **взрослых людей.** | **1.1. Блок «Профессии»**1. Субтесты (задания) на оценку общего

интеллектуального развития. | Определение уровня развития общего интеллекта. |
| 1. Анкета «Предпочтения».
2. Анкета «Направленность».
 | Определение профессиональных предпочтений и направленности респондента. |
| **1.2. Блок «Выбор профессиональной роли»** построен на основе методики Дж. Голланда. | Дает возможность изучить профессиональную ориентацию психотипа личности, проводит диагностику предпочитаемых профессиональных сфер деятельности. |
| **1.3. Блок «Карьерные ориентации»**Для выявления ведущих карьерных ориентаций использована методика «Якоря | Заключение представляется в бальной оценке по 9-и шкалам в табличном и графическом варианте. |
|  |
|  карьеры» Э.Шейна. Респонденту предлагается оценить 42 вопрос по 10 – бальной шкале. |  «Профессиональная компетентность», «Менеджмент (стиль управления)», «Автономия», «Стабильность работы», «Стабильность места жительства», «Служение», «Вызов», «Интеграция стилей жизни», «Предпринимательство». |
|  |  |  | **2.1. Блок «Индивидуальные психологические особенности».**Может использоваться как в режиме **«Обязательная программа»,** так и в режиме **«Программа по выбору».****Режим «Обязательная программа»** предусматривает прохождение респондентом последовательно 2-х тестов:- стандартизированного многофакторного метода исследования личности (СМИЛ) - адаптированный тест ММРI;- 16 – факторной методики исследования личности Р. Кеттелла.**Режим «Программа по выбору»** позволяет использовать в зависимости от целей исследования и временных факторов один или два теста из трех, заложенных в автоматизированную систему: МЛО; СМИЛ; 16 –ФЛО. | Определение личностных и эмоциональных особенностей личности, прогноз поведения в различных ситуациях, профессиональная направленность. |
| **2.2. Блок «Отклоняющееся поведение**В основе лежит методика «Девиация», которая является результатом совершенствования традиционных психодиагностических методов диагностики риска развития различного видов зависимостей: алкогольной, наркотической, компьютерной, игромании и др. | Тест дает возможность выявления наличия склонностей у клиента к различным формам отклоняющегося поведения, влияющих на критерии профессиональной пригодности. |
| **2.3. Блок «Оценка качества реакции и внимания»** Методика «Простая сенсомоторная реакция».**Примечание:** в комплексе реализована **возможность поблочного тестирования, т.е.** самостоятельное использование каждого блока как отдельного теста. | Оценивает способность к концентрации внимания и качество психомоторной реакции.**В результате выполнения всех блоков дается характеристика** интеллектуальных возможностей, личностных особенностей респондента, его профессиональные предпочтения и направленность, карьерные ориентации со списком профессий и направлений профессионального обучения по начальному, среднему и высшему профессиональному образовании. |
| 4. | **Автоматизированная система** «Выпускник – 1»ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН»(г. Санкт - Петербург). | Используется для углубленного комплексного уровневого исследования обучающихся 8-11 классов и молодежи по психологическим, психофизиологическим и социальным и биографическим критериям. **Сфера применения:** служба занятости, профконсультационные центры, проводящие профориентационную и профессиональную диагностику, центры помощи семье, подростка, проводящие консультирование родителей и подростков.**Примечание:** в комплексе реализована **возможность поблочного тестирования, т.е.** самостоятельное использование каждого блока как отдельного теста. | **Комплекс дает возможность исследования и** описание индивидуально-психологических особенностей обучающегося; - характеристику интеллектуальных и стилевых особенностей деятельности; - особенности мотивационной сферы и направленности личности; - оценку психофизиологических свойств и качеств; - оценку проблемных зон и зон риска; - предрасположенности к отклоняющемуся и зависимому поведению; - характеристику наиболее выраженных способностей; - рекомендации по предпочтительному профессиональному предназначению. | **В результатах выполнения всех блоков** дается характеристика интеллектуальных возможностей, личностных особенностей респондента, его профессиональные предпочтения и направленность, карьерные ориентации со списком профессий и направлений профессионального обучения по начальному, среднему и высшему профессиональному образовании. |
| 5. | **Компьютерная автоматизированная система** «Самозанятость – ЦЗН» ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН» (г. Санкт - Петербург) | Используется для углубленного комплексного уровневого исследования **взрослого населения** по психологическим, психофизиологическим и социальным и биографическим критериям. **Примечание:** в комплексе реализована **возможность поблочного тестирования, т.е.** самостоятельное использование каждого блока как отдельного теста. | **1. Блок** «Профессиональная ориентация». | Определение предпочтительных сфер и направлений деятельности» |
| **2**. **Блок «Карьерные ориентации».** | Выявление направлений социальной адаптации профессиональной роли человека. |
| **3**. **Блок** «Общие способности к самозаня-тости». | Определение ведущего направления профессиональной деятельности. |
| 1. **Блок «Оценка знания предприниматель».**

Шкала «Избегания неудач».Шкала «Готовность к риску».Шкала «Упорство. Настойчивость. Воля»Шкала «Самостоятельность».Шкала «Готовность к предпринимательству».Шкала «Адекватность состояния». | Определение уровня готовность к предпринимательской деятельности. |
| 1. **Блок** **«Индивидуальные психологические особенности».**
 | Определение индивидуальных психологических особенностей клиента. |
| 1. **Блок «Зависимое поведение**».
 | Тест дает возможность выявления наличия склонностей у клиента к различным формам отклоняющегося поведения, влияющих на критерии профессиональной пригодности |
| 6. | **Профориентационная система** «Профи – III» ООО Научно - Производственная фирма «Амалтея» (г. Санкт - Петербург). | Профориентационная система «ПРОФИ - III» направлена на диагностику личностных свойств **подростков и взрослых,** их профессиональных предпочтений и склонностей. Может использоваться для прогноза успешности адаптации человека в трудовом коллективе и его межличностного поведения. **Сфера применения:** профоконсультирование, профотбор, движение персонала. **Комплект:** СD с программами тестирования и обработки результатов; руководство пользователя.Полная автоматизация индивидуальной диагностики; при групповом тестировании используйте возможность программы «Печать стимульных материалов и бланков ответов» с последующей компьютерной обработкой результатов | **Содержание блоков:** Основной блок: «Первичная профориентация и профотбор».**1. Основной блок -** Первичная профориентация.**Типология по Дж. Холланда.** | Определение сферы профессиональных предпочтений. |
| **Типология мотивации О. Елисеева****«Конструктивность мотивации»** | Определение мотивации. |
| Стремление к успеху / избеганию неудач – **методика Эллерса.** | Определение направленности личности. |
| **Методика Шуберта**(представляется в сочетании с методикой Элерса). | Определение готовности к риску. |
| Тест Вандерлика (КОТ). | Определение уровня общего интеллектуального развития в целях профотбора. |
| **Методика Йовайши**(модификация Хабаровского краевого центра). | Определение сферы профессиональных предпочтений. |
| 1. **Дополнительный блок – Профотбор и движение персонала.**

Методика Кейрси (авторы модификации Б.В.Овчинников, К.В. Павлов, И.М. Владимиров, Л.И. Катаев). | Составление психологического портрета личности. |
| **Ориентационный опросник Басса** (автор модификации В. Смекал и М.Кучера) | Определение направленности личности. |
| **Оценка коммуникативных и организаторских склонностей** (КОС) *(*Автор Б. А. Федоршин). | Определение коммуникативных и организаторских склонностей. |
| 7. | **Компьютерная профориентационная система** «Диагностика профессиональных предпочтений».Группа разработки компа-ии «Профессионал». | **Компьютерная программа** содержит 6 тестов. Может использоваться в индивидуальной и групповой работе для диагностики **молодежи с 14 лет и взрослых граждан.**При выборе консультантом набора методик система позволяет скомпоновать батарею методик тестирования, которую планируется применить в работе с клиентом в зависимости от запроса.Имеется возможность выбора любого количества методик. | 1. **Дифференциально – диагностический опросник** (по Климову).
 | Определение интересов и склонностей к типам профессий. |
| 1. **Опросник профессиональных предпочтений** (типология Холланда).
 | Определение профессионального типа личности. |
| 1. **Тест Айзенка**
 | Определение типа темперамента и эмоциональной устойчивости. |
| 1. **Методика Элерса.**
 | Определение наличия стремления к успеху, избеганию неудач (методика Элерса). |
| 1. **Опросник Баса.**
 | Определение направленности личности. (Опросник Басса). |
| 1. **Психогеометрический тест – методика Деллингера (проективная методика**).
 | Определение предпочитаемых видов профессиональной деятельности. |
| 8. | «**Маэстро PSY-TEST»**Закрытое акционерное общество «Маэстро класс»(г. Москва). | **Компьютерная программа** содержит 5 тестов. Может использоваться в индивидуальной и групповой работе для диагностики **взрослых граждан.** При выборе консультантом набора методик система позволяет скомпоновать батарею методик тестирования, которую планируется применить в работе с клиентом в зависимости от запроса.Имеется возможность выбора любого количества методик. | **1. Тест готовности к риску Шуберта.** | Определение склонностей к риску. |
| **2. Мотивация избегания неудач** **Т. Элерса.** | Определение наличия стремления к успеху, избеганию неудач. |
| **3. Методика КОС. Определение уровня коммуникативных и организаторских способностей.** | Определение уровня сформированности коммуникативных и организаторских способностей. |
| **4. Уровень субъективного контроля****(УСК).** | Определение уровня субъективного контроля. |
| **5. Якоря карьеры.** | Определение карьерных ориентаций. |
| 9. | **«Ориентир»** (Вершинин С.И.)г. Москва 2006 г.**Обновленный вариант** «Призма» 2009 г.Центр развития образова-ния (центр высоких технологий)  | **Компьютерная программа** может использоваться для диагностики молодежи с 14 лет, взрослого населения.При выборе консультантом набора методик система позволяет скомпоновать батарею методик тестирования, которую планируется применить в работе с клиентом в зависимости от запроса.Имеется возможность выбора любого количества методик. | 1. **Профессиональные интересы и склонности.**
2. **Профессиональные предпочтения**

**3. Исследование интеллекта.** Группа однородных тестов представляет собой модификацию тестов Р. Амтхауэра.3.1. Развитие способностей к суждениям.3.2. Развитие индуктивного мышления.3.3. Развитие логического мышления.3.4. Абстрактное мышление.3.5. Развитие математических способностей.3.6. Развитие пространственного воображения.**4. Психофизиологические тесты.** 4.1. Скорость простой реакции.4.2. Скорость реакции выбора.4.3. Характеристика внимания.**5. Тест Кеттела.****6. Анализ результатов тестирования**6.1. Портрет клиента.6.2. Подбор подходящих профессий.**7. Банк профессиограмм.** В комплексе дается описания профессий – профессиограммы. | **В результатах выполнения всех блоков** дается характеристика интеллектуальных возможностей, личностных особенностей респондента, его профессиональные предпочтения и направленность, со списком рекомендуемых профессий и возможностью ознакомления с описанием профессий (профессиограмм»), перечнем учебных учреждений, осуществляющих подготовку по рекомендуемым профессиям. |
| 10. | **ООО «Эффектон»** (г. Москва)**ООО «Эффектон»** (г. Москва) | **Компьютерная программа** может использоваться для диагностики молодежи с **14 лет и взрослого** населения.При выборе консультантом набора методик система позволяет скомпоновать батарею методик тестирования, которую планируется применить в работе с клиентом в зависимости от запроса. Имеется возможность выбора любого количества методик5. Профессия: Психодиагностика профессиональной деятельности: | **1. Психодиагностика межличностных отношений:** - опросник Лири;- шкала АСВ. | Оценка межличностных отношений в семье. |
| **2. Диагностика интеллекта:**Тест Гилфорда. | Оценка уровня развития социального интеллекта. |
| **3. Характерологический опросник Леонгарда.** | Определение акцентуаций (ярко выраженных черт) характера. |
| **4. Исследование эмоциональной сферы** Восьми цветовой тест Люшера. | Оценка эмоционального состояния на момент обращения клиента. |
| **Выявляются способности:**«Административные»;«Менеджерские (управленческие»;«Потенциальные предпринимательские способности»; «Лидерские способности».**Оцениваются:**- творческий потенциал;- трудовая мотивация;- уровень контроля над жизненными ситуациями;- лояльность сотрудника к организации;- уверенности в себе;- волевых качеств личности.- нервно-психическая устойчивость;- оценка степени готовности к риску;- оценка уровня развития адаптационных способностей. | По результатам составляется психологический портрет личности**.** |
| **Определение типа организационной культуры по Ч. Хэнди.****Инструмент оценки организационной культуры**.**Опросник «Якоря карьеры».****Диагностика склонностей к определенному стилю руководства (Ильин Е.П.).****Командные роли Белбина.** | Определяется тип организационной культуры, карьерные ориентации, стиль руководства, командные роли. |
| 6. Психодиагностика познавательной деятельности и способностей. | ВНИМАНИЕ: Тестирование и тренировка основных свойств внимания.ПАМЯТЬ: Тестирование и оптимизация основных видов памяти. | Определение уровня скорости протекания психических процессов. |
| ЯГУАР: Тестирование точностных, скоростных качеств человека. | Определение психофизиологических возможностей, качеств личности. |
| Методика – Краткий ориентировочный тест. | Диагностика интеллектуальных возможностей личности. |
| **7.** **Пакет «Профориентация» с**одержит восемь специальных методик, предназначенных для проведения квалифицированной профориентационной работы. Данный комплекс профориентационных методик может быть полезен для профконсультационной работы в образовании, службам занятости населения, кадровым агентствам, отделам кадров предприятий и др. | **Пакет «Профориентация»** **Анкета оптанта:** Первичная информация о главных направлениях профориентационной работы. | Анкета оптанта позволяет получить первичную информацию об его интересах, наклонностях, способностях и возможностях, характере мотивации выбора профессии, уровне самооценки, а также о главных направлениях профориентационной работы. |
| Методика определения профессионального личностного **типа Голланда.** | Методика определения профессионального личностного типа Голланда позволяет выявить тип социальной направленности личности. Оценка теста производится на основании выбора профессий, предпочитаемых тем или иным профессиональным личностным типом. |
| Опросник профессиональных предпочтений **Кабардовой:** Отношение оптанта к различным типам профессий. | Методика **Кабардовой** позволяет выявить отношение оптанта к различным типам профессий, а также проанализировать соотношение мотивационного (желание), когнитивного (отношение к профессии) и практического (умения) компонентов. |
| [**Карта интересов Голомштока:** Изучение интересов и склонностей школьников в различных сферах деятельности](http://www.effecton.ru/734.html) | В карте интересов **Голомштока** выделено для изучения интересов и склонностей школьников старших классов 23 сферы деятельности. |
| **Методика изучения склонностей Синявского и Федоришина.** | Методика предназначена для определения выраженности коммуникативных и организаторских склонностей. |
| **Методика: Мотивы выбора профессии.** | Методика позволяет определить, почему выбирается та или иная профессия и предвидеть, насколько успешно оптант будет ею овладевать, насколько серьезно, увлеченно будет работать, насколько устойчивым будет интерес к избранной деятельности. |
| **Опросник** **Элерса** определения уровня мотивации к достижению цели. | Опросник **Элерса** предназначен для определения уровня мотивации к достижению цели. |
| **Методика Бороздиной.** Определение уровень притязаний оптанта, его самооценки. | Методика **Бороздиной** позволяет оценивать уровень притязаний оптанта, его самооценку.  |
| В данной методике приведены стандарты целевого отклонения.1. **Модуль профессиограмм.**
 | Оценка теста производится на основании анализа целевого расхождения. |
| 11. | Автоматизированная экспресс профориентация «Ориентир». Компания «Иматон»(г. Санкт – Петербург) | **Компьютерная программа** экспресс – профориентации (И.Л.Соломин) имеет два варианта — для **индивидуальной** и для **групповой** работы по профориентации различных категорий населения, как молодежи, так и взрослых людей, имеет строгое научное обоснование и соответствует критериям, предъявляемым к качественным психометрическим инструментам. Не требует специальных психологических знаний и может быть использована, как специалистами, так и клиентами самостоятельно. | Может служить базовым инструментом в профориентационной работе и успешно дополнять различные методыиндивидуального консультирования и групповых занятий, в течение **10–15 минут** определить профессиональные интересы и склонности клиента.**Материал методики** включает анкету «Ориентация» и карту профессий. Карта профессий информирует о различных видах профессий, о требованиях, предъявляемых ими к человеку, о спросе на профессии, и помогает выбрать конкретную профессию, соответствующую интересам и способностям клиента с учетом возможностей дальнейшего трудоустройства. | Методика дает возможность определения профессиональных склонностей и представлений о профессиональных способностях молодежи и взрослых людей. Может использоваться для информирования о профессиях.Ориентирует на профессии, пользующиеся спросом на современном российском рынке труда. |
| 12. | Методика «Карта интересов» | Бланковый вариант.Методика используется при индивидуальной и групповой работе в целях **профориентации,** как с подростками, так и взрослыми гражданами до 35 лет. Хорошие результаты получаются при использовании данной методики в целях профориентации лиц, меняющих профессию.Достоверные результаты получаются и в том случае, когда экспериментатор зачитывает вопросы группе испытуемых, хотя в этом случае искусственно ограничивается время ответа. | Время обследования испытуемого не ограничено, но следует предупреждать о необходимости работать в течение **40–50** мин. Опросник содержит **144** вопроса по 24 видам профессиональной деятельности.Обработка результатов сводится к подсчету положительных и отрицательных ответов респондентов в соответствии с ключом. Результатом является сложение количества положительных и отрицательных ответов.**Таким образом,** получается 24 цифры со знаками «+» или «–», которые соответствуют 24 видам деятельности. Выбираются 2-3 вида деятельности, которые набрали большее количество знаков «+».Возможен упрощенный вариант методики, где испытуемые ставят только знак «+», а виды деятельности, которые не нравятся - пропускают, оставляют при этом пустую клетку в бланке для ответов, в этом случае подсчитывается только количество знаков «+» по столбцам.  | Определение профессиональных предпочтений по видам деятельности. |
| 13. | Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) модификация Г. В. Резапкиной. | **Бланковый вариант****Методика предназначена** для определения профессионального типа личности. Возможно использование при индивидуальной и групповой работе с молодежью **с 14 лет и взрослого населения.** | Временные затраты – до **20** минут.Испытуемому предлагается выбрать из 30 пар профессий вариант А или Б.За каждое совпадение с ключом начисляется один балл. * 8-10 баллов - ярко выраженный тип;
* 5-7 баллов - средне выраженный тип;
* 2-4 баллов - слабо выраженный тип.

Наибольшее количество баллов указывает на один из пяти типов - доминирующий тип:1. Р**еалистический тип (Р)****2. Интеллектуальный (И)****3. Социальный (С)****4. Офисный (О)****5. Предпринимательский (П)****6. Артистический (А)** | Определяется преобладающий тип, но во внимание берутся 2-3 ведущих типа, по которым набрано наибольшее количество баллов.В чистом виде эти профессиональные типы встречаются редко – обычно можно говорить только о преобладающем типе личности. Выбирая профессию, необходимо учитывать свой профессиональный тип. Если профессия не соответствует типу личности респондента, то работа ему будет даваться ценой значительного нервно-психического напряжения. |
| 14. | «Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши» в модификации Г. В. Резапкиной. | **Бланковый вариант**Возможно использование при индивидуальной и групповой работе с молодежью с **14 лет** **и взрослого** населения. | Опросник состоит из 24 пунктов, содержащих три варианта ответа. Для определения профессиональных склонностей респонденту предлагается выбрать один из трех вариантов «а», «b» или «c» – и отметьте его в бланке.При подсчете результатов внимание уделяется тем видам деятельности, по которым набрано большее количество баллов из 6 типов - шести видов деятельности.10 - 12 баллов - ярко выраженная профессиональная склонность.* 7 - 9 баллов - склонность к определенному виду деятельности.
* 4 - 6 баллов - слабо выраженная профессиональная склонность.

0-3 баллов - профессиональная склонность не выражена. | Диагностика профессиональных склонностей респондентов к следующим **типам видов деятельности:**1. К работе с людьми. 2. К исследовательской (интеллектуальной) работе.3. К практической деятельности.4. К эстетическим видам деятельности.5. К экстремальным видам деятельности.6.К планово - экономическим видам деятельности. |
| 15. | «Тест Кейрси». | **Компьютерный вариант.**Диагностика личностных качеств, особенностей построения отношений, профессиональных склонностей респондентов.Для использования в работе с гражданами возрасте **с 18 лет и старше**. | Затраты времени – 15 20- минут.Опросник состоит из 70 вопросов и позволяет с высокой степенью точности определить один из четырех **типов темперамента** (**SP** - Дионисий, **SJ** - Эпитемей, **NF** - Аполлон и **NT** - Прометей) Также один из 16 **психологических портретов** (**ESFP** - Тамада, **ISFP** - Художник, **ESTP** - Антрепренер, **ISTP** - Мастер, **ESFJ** - Торговец, **ISFJ** - Хранитель традиций, **ESТJ** - Администратор, **ISTJ** - Опекун, **ENFJ** - Педагог, **INFJ** - Предсказатель, **ENFP** - Журналист, **INFP** - Романтик, **ENTJ** - Фельдмаршал, **INTJ** - Исследователь, **ENTP** - Изобретатель, **INTP** - Архитектор). | Определяется один из 16 типов с описание личностных качеств, прогноз поведения в семье, обществе, перечнем профессий, которые подходят данному типу. |
| 16. | Анкета «Направленность личности». | Анкета предназначена для определения направленности личности Используется в работе **с юношеского** возраста **и взрослыми** гражданами. | В анкете 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности: «На себя»; «Направленность на общение»; «Направленность на дело».Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения, или же наименее соответствует реальности.Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» — 0, оставшийся невыбранным— 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно. | По результатам делается анализ направленности личности, группы людей – на себя, на общение или на дела (работу). |
| 17. | «Опросник Айзенка». | Опросник также используется для определения типа темперамента **взрослых граждан.** | Состоит из 57 вопросов, сгруппированных по 3 шкалам: «интроверсия–экстраверсия», «эмоциональная устойчивость – неустойчивость»  и «достоверность (так называемая шкала откровенности)». Шкала достоверности позволяет  диагностировать ситуацию, когда испытуемый неискренен в ответах – сознательно или неосознанно. Например, когда он неосознанностремиться  давать социально одобряемые ответы. **Примечание:** э**кстраверсия** проявляется в общительном, активном, оптимистическом, самоуверенном и импульсивном поведении. **Для интровертов** характерно поведение необщительное, пассивное, спокойное, вдумчивое, рассудительное.Человеку с **высоким** **нейротизмом** свойственны сверхчувствительные реакции, напряженность, тревожность, недовольство собой и окружающим миром, ригидность (жесткость, твердость, негибкость) в построении отношений, поведении, установках. Человек с **низким уровнем нейротизма** – спокоен, беззаботен, непринужден в общении, надежен. Шкала **психотизма** говорит о склонности к асоциальному поведению, вычурности, неадекватности эмоциональных реакций, высокой конфликтности лиц, имеющих высокие оценки по данной шкале. | Опросник позволяет измерить психические свойства личности, по которым респондента условно можно отнести к одному из классических типов темпераментов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Также опросник показывает связь между этими 4 типами темпераментов и результатами факторно - аналитического описания личности.  |
| 18. | «Тест - опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда. | **Компьютерный вариант**. Тест предназначен для выявления акцентуированных свойств характера и темперамента. Используется для работы с подросткового, юношеского возраста и взрослых.Характерологический тест Шмишека подходит для учета акцентуаций характера в процессе обучения, профессионального отбора, психологическогоконсультирования, [профориентации](http://psycabi.net/testy/372-anketa-orientatsiya-i-l-solomin-oprosnik-proforientatsii-metodika-professionalnykh-interesov-i-sposobnostej-test-solomina-i-l). | Опросник состоит из 88 утверждений, касающихся черт характера. **Описание типов акцентуаций личности по К. Леонгарду:*** 1. **Демонстративный тип.**
	2. **Застревающий тип.**
	3. **Педантичный тип.**
	4. **Возбудимый тип.**
	5. **Гипертимический тип.**
	6. **Дистимический тип.**
	7. **Тревожный тип.**
	8. **Циклотимный тип.**
	9. **Экзальтированный тип.**
	10. **Эмотивный тип.**
 | **По результатам тестирования определяется один из типов личности, если черты акцентуированы (ярко выражены). В случае, если респондент имеет сбалансированные черты характера, то по каждому из типов могут быть набраны баллы в пределах нормы.** |

**Мультимедийное сопровождение профориентационной работы**

**(видеокассеты, компакт-диски, программы)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование материалов** | **Цель использования,** |
| **Видеокассеты (профессиограммы, видеофильмы)** |
| 1. | Телекомпания «Телеинвест», г. Санкт - ПетербургСерия видеопрофессиограмм «Путь к успеху» (рассказы о профессиях) 1-2 выпуск | Видеопрофесиограммы по профессиям |
| **Компакт-диски** |
| 2. | Банк интерактивных профессиограмм (111 современных профессий). | **Предназначение:*** обучающимся общеобразовательных организаций и молодежи, выбирающим профессию, их родителям;
* всем категориям специалистовобщеобразовательных организаций, ответственным за профориентацию обучающихся и реализующим программу по предпрофильной подготовке и профильному обучению;
* специалистам Центров профориентации, службы занятости, кадрового обеспечения, социальных служб;
* всем, для кого актуален вопрос смены или вторичного выбора профессии.

В основе интерактивных профессиограмм лежит схема профессий по психологическим требованиям сотрудников факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова – академика РАО, доктора психологических наук Е.А.Климова и кандидата психологических наук В.В. Пчелиновой.**Каждая профессиограмма содержит следующее:**1. Общая информация (историческая справка и общественная значимость).
2. Содержание труда. Психологические характеристики: предмет труда, профессиональные обязанности и цель труда, средства труда, характер труда, функции труда, контакты, ответственность в труде, условия труда, факторы психофизиологической напряженности.
3. Требования профессии к индивидуальным способностям и особенностям, личностным способностям и качествам, состоянию здоровья, допрофессиональному и профессиональному образованию.
4. Родственные профессии.

Основные преимущества этих профессиограмм – доступный язык, который понятен любому пользователю, начиная с 13-14 лет, полнота описаний, наличие достаточно большого количества профессий и специальностей, актуальность и нормативная достоверность информации.**Как пользоваться информацией?****1.** На главной странице представлены 2 раздела: * ориентировочный, состоящий из 3-х статей:

- Введение.- Алфавитный указатель.- «Толковый словарь», где приведены объяснения употребляемых в текстах терминов познавательных процессов.* основной **–** непосредственно перечень 111 профессиограмм в алфавитном порядке.

**2.** Имеется возможность поиска профессии следующими путями:* по содержанию в основном разделе;
* по гиперссылке в профессиограмме;
* по наименованию в статье «Алфавитный указатель профессий и специальностей».
 |
| 3. | «Навигатум: Калейдоскоп Профессий» (мультфильмы о профессиях) выпуск 1-2. | **Цель сериала:*** направить обучающихся общеобразовательных организаций на осознанный выбор профессии;
* дать расширенные представления о разнообразном мире профессий; подробнее познакомить с конкретными профессиями;
* поднять имидж рабочих и инженерно-технических профессий и специальностей.

**Содержание и структура серий:**Каждая серия представляет собой связанный игровой сюжет, внутри которого всегда есть:* знакомство с представителем профессии и с его рабочим местом;
* подробное описание функционала данной профессии: чем приходится заниматься, зачем, для чего и кого;
* требуемые личные и профессионально важные качества;
* где можно получить профессию, в каких учебных заведениях, как долго длится учеба;
* насколько востребована данная профессия, в том числе и в будущем;
* какие карьерные и материальные перспективы в данной профессии;
* кому может подойти данная профессия.

**Использование мультфильмов «Калейдоскоп Профессий» рекомендуется:** * для проведения уроков по профориентации в школах;
* на выступлениях, при проведении массовых мероприятий (ярмарок вакансий, выставок, фестивалей, конкурсов, шоу-программ);
* для проведения консультаций (индивидуальных и групповых) в Центрах профориентации;
* для организации профориентационных смен в детских оздоровительных лагерях, группах продленного дня, тематических каникулах и т.п.;
* для проведения презентаций образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования по специальностям, совпадающими с сериями мультфильмов;
* для знакомства старшеклассников с компетенциями и личными качествами, наиболее востребованными среди современных работодателей.

**Примечание.** Смотреть пример специальных выпусков для старшеклассников и выпускников. |
| 4. | ЗАО «Маэстро класс» Видеофильм «Как правильно выбирать профессию»г. Москва | Видеопрограммы для групповых занятий позволяет провести профориентационное занятие для обучающихся старших классов общеобразовательных организаций.Видеопрограмм познакомит учащихся с такими понятиями, как «профессия», «специальность», «должность», чтобы объяснить старшеклассникам «формулу выбора профессии» и какие факторы влияют на принятие данного решения. Познакомит подростков с содержанием понятия «профессионально важные качества». |
| 5. | ЗАО «Маэстро класс» Видеофильм «Мой личный карьерный план»г. Москва | Видеопрограммы для проведения групповых занятий с обучающимися старших классов общеобразовательных организаций. Позволят подросткам познакомиться с понятием «карьера» современного специалиста и зачем необходим карьерный план, как подготовиться к его построению и почему необходимо выбирать профессию, востребованную на рынке труда. |
| 6. | ЗАО «Маэстро класс» Видеофильм «Мир профессий»г. Москва | Видеопрограмма для групповых занятий предназначена для специалистов служб, ведущих профориентационные занятия для старшеклассников. Видеопрограмма состоит из трех разделов: * «Работа каждого важна одинаково» представлена классификация профессий Е.А. Климова.
* «К чему обязывает профессия» - акцент на том, какие профессионально важны качества и почему необходимы представителям разных профессий.
* «А чем будешь заниматься ты?» - информирование о ситуации на рынке труда, о наиболее востребованных профессиях. Знакомство подростков с источниками информации о профессиях.
 |
| 7. | Электронное пособие «Школьный уголок профориентации» | Представляет собой комплект информационно-справочных, наглядно-иллюстративных материалов профориентационной тематики, необходимых для профессионального просвещения учащихся. Пособие призвано оказать практическую помощь педагогам общеобразовательных организаций в подготовке материалов по профинформированию обучающихся. Использование материалов данного пособия позволит специалистам, занимающимся профориентационной работой, значительно сократить временные затраты на подготовку информации для оформления школьного кабинета (уголка) профориентации, даст возможность постоянно обновлять материалы на демонстративных стендах. |
| 8. | ЗАО «Маэстро класс» Сборник профориентационных игр и упражнений «Приемы и методы активизации профессионального самоопределения учащейся молодежи»г. Москва | Электронное издание, подготовленное на основе широко известных и применяемых в практике работы специалистов профориентационных игр и упражнений, разработанных авторским коллективом под руководством Н.С. Пряжникова. |

Использованная литература

* + 1. Методические пособия по использованию программно-технических комплексов:
* Лаборатория «Гуманитарные технологии» Maintest 4, «Труд – 2»(г. Москва).
* Автоматизированная система «Профконсультант ЦЗН» ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН» (г. Санкт - Петербург).
* Автоматизированная система «Выпускник – 1» ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН» (г. Санкт - Петербург).
* Компьютерная автоматизированная система «Самозанятость – ЦЗН» ООО Независимый Центр Исследования и Коррекции человека «АлеКоН» (г. Санкт - Петербург).
* Профориентационная система «Профи – III» ООО Научно - Производственная фирма «Амалтея» (г. Санкт - Петербург).
* Компьютерная профориентационная система «Диагностика профессиональных предпочтений». Группа разработки компа-ии «Профессионал». «Маэстро PSY-TEST» ЗАО «Маэстро класс»

 (г. Москва).

* «Ориентир» (Вершинин С.И.) г. Москва 2006 г., обновленный вариант «Призма» 2009 г. Центр развития образования (Центр высоких технологий).
* ООО «Эффектон» (г. Москва).
* Автоматизированная экспресс профориентация «Ориентир». Компания «Иматон» (г. Санкт – Петербург).
	+ 1. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А. Ф. Кудряшов. – Петрозаводск.: Петроком, 1992. - 268с.
		2. Психодиагностика персонала. / Под ред. А.С. Слепцова, Феникс «Книжкин дом» Ростов – на - Дону, 2010. - 320 с.
		3. Практикум по общей и экспериментальной психологии. / Под ред. А.А.Крылова. Л., ЛГУ, 1987. - 256 с.
		4. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. / Сос. Р.И. Римская, С. Римский. – М.: АСТ-ПРЕСС, 1999. – 376 с.
		5. Конструктивная типология и психодиагностика личности. / Под ред. В.Н. Панферова. – Псков: Издательство Псковского областного института усовершенствования учителей, 1994. – 280 с.