



НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

ДИФЕРЕНЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за спеціальністю
8.03010101 – Соціологія

Видавництво НУА

НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

ДИФЕРЕНЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за спеціальністю
8.03010101– Соціологія

Харків
Видавництво НУА
2015

УДК 159.923(072+075,8)
ББК 88.37р30-2
Д50

*Затверджено на засіданні кафедри
загальної та прикладної психології
Народної української академії.
Протокол № 9 від 06.04.2015*

Упорядник *О. В. Мушинська*
Рецензент канд. психол. наук *О. В. Милославська*

Д50 **Диференціальна психологія**: метод. рек. для студентів, які навчаються за спец. 8.03010101 – Соціологія / Нар. укр. акад., [каф. заг. та приклад. психології ; упоряд. О. В. Мушинська]. – Х. : Вид-во НУА, 2015. – 20 с.

Пропоновані методичні рекомендації містять програму курсу «Диференціальна психологія» для студентів факультету «Соціальний менеджмент»; завдання для самостійної та індивідуальної роботи, а також список літературі та тестові методики.

**УДК 159.923(072+075,8)
ББК 88.37р30-2**

© Народна українська академія, 2015

Вступ

У центрі уваги диференціальної психології знаходиться людина. На сьогодні чітко визначилася тенденція розробки цілісного вчення - біопсихосоціальної доктрини людини - спільного міждисциплінарного рішення наших сьогоднішніх проблем і майбутнього людства філософами, істориками, соціологами, лінгвістами, педагогами, психологами.

Диференціальна психологія є галуззю психології, яка вивчає психологічні відмінності як між індивідами, так і між групами людей, причини і наслідки цих відмінностей. В курсі диференціальної психології розглядаються: типології характерів, основні і додаткові когнітивні стилі та інші індивідуальні відмінності, які є найбільш прийнятним предметом для відточування диференціального мислення майбутніх фахівців у сфері «людина-людина». Вивчення диференціальних особливостей розвиває здатність відрізнити в цілісному образі сприйняття того чи іншого феномена різні причини, механізми та закономірності складових його властивостей або, навпаки, в різних ситуаціях, людях і групах людей знаходити спільне, вказувати на основну системоутворюючу властивість.

Метою курсу «Диференційна психологія» є оволодіння основами психології індивідуальних відмінностей, поглиблення знань з психології особистості та використання їх у практичній діяльності.

В процесі вивчення курсу студенти повинні засвоїти наступні ключові питання:

1. Диференційно-психологічні аспекти типів темпераменту та характеру;
2. Характеристика стилів кодування та переробки інформації;
3. Основні та додаткові когнітивні стилі;
4. Стилi пізнавального відношення до світу;
5. Диференційно-психологічні особливості суб'єкта у різних життєвих ситуаціях.

Знання, отримані при вивченні курсу диференціальної психології, мають важливе значення для вирішення багатьох практичних завдань - відбір і навчання персоналу, діагностика розвитку окремих властивостей, схильностей і здібностей індивідів.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. . Особливості психології суб'єктності

Тема 1. Психологія суб'єктності

1. Критерії виділення типів темпераменту за І. Павловим та їх диференційно-психологічна характеристика.
2. Критерії виділення конституціональних типів темпераменту та їх диференційно-психологічна характеристика;
3. Типологія характеру за К. Леонгардом. Функціональна асиметрія великих півкуль головного мозку.
4. Диференційно-психологічна характеристика органічного росту.

Тема 2. Стилi кодування та переробки інформації

1. Характеристика стилів кодування інформації.
2. Характеристика стилів переробки інформації

Змістовий модуль 2. Основні та додаткові когнітивні стилі

Тема 3. Когнітивні стилі

1. Основні когнітивні стилі.
2. Додаткові когнітивні стилі.

Тема 4. Стилi пізнавального відношення до світу

1. Епістемологічні стилі.
2. „Типи розуму” за Nosal.

Тема 5. Диференційно-психологічні особливості суб'єкта у різних життєвих ситуаціях

1. Особливості вирішення складних та стресових ситуацій.
2. Особливості відношення до здоров'я та хвороби.
Індивідуальні особливості учбової діяльності.

Змістовий модуль 3. Диференційна психологія професійної діяльності

Тема 6. Розвиток особистості та професійна діяльність

1. Професіоналізм і професійний розвиток особистості.
2. Основні етапи розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності

Тема 7. Диференційно-психологофізіологічний підхід до вивчення професійної діяльності.

1. Професійно важливі якості та здібності.
2. Диференційно-психологічні аспекти професійного навчання та тренування.
3. Ефективність групової діяльності та типологічні особливості.

Тема 8. Диференційно-психологічні аспекти діяльності керівників.

1. Стили спілкування як відображення стилів керівництва.
2. Стили само презентації.
3. Ставлення підлеглих до різних стилів керівництва.
4. Психологічні особливості жінок-керівників.

Тема 9. Професійна деформація особистості як диференційно-психологічна проблема.

1. Поняття емоційного вигорання.
2. Що таке професійне вигорання?
3. Кар'єра та трудоголізм.
4. Фактори що впливають на задовільненість працею.

ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Змістовий модуль 1. . Особливості психології суб'єктності

Тема 1. Психологія суб'єктності

1. Типи темпераменту та типи акцентуацій.
2. Ліво- та правопівкульні суб'єкти. Функціональна асиметрія великих півкуль головного мозку. Акселерати та ретарданти.

Тема 2. Стили кодування та переробки інформації

1. Першо- та другосигнальні способи кодування інформації.
2. Стили постанови та вирішення проблем, стилі мислення за Р.Стернбергом, стилі філософської творчості за Р. Бремсоном та А. Харрісоном

Самостійна робота до тем 1, 2

1. Доповідь на тему „Психологічна характеристика ліво- та правопівкулькових суб'єктів”.
2. Доповідь на тему „Психологічна характеристика акселератів та ретардантів”.
3. Доповідь на тему „Репрезентативні системи”.

Змістовий модуль 2. Основні та додаткові когнітивні стилі

Тема 3. Когнітивні стилі

1. Характеристика стилів: поле залежність/поленезалежність, імпульсивність/рефлексивність та ін.
2. Характеристика стилів: вузкість/широта категорій, згладжування / загострення та ін.

Самостійна робота

1. Скласти особисту індивідуальну психологічну характеристику за когнітивними стилями (основними та додатковими).

Тема 4. Стилі пізнавального відношення до світу

1. Характеристики понять емпіризм, раціоналізм, метафоризм.
2. Пізнавальні особистісні типи за К. Юнгом.

Тема 5. Диференційно-психологічні особливості суб'єкта у різних життєвих ситуаціях.

1. Особливості організації індивідуального часу.
2. Індивідуально-психологічні характеристики відчуття добробуту.
3. Індивідуально-психологічні характеристики ставлення до грошей.
4. Індивідуально-психологічні відмінності споживачів.
5. Індивідуальне ставлення до здоров'я та хвороби.

Самостійна робота до тем 4, 5

1. Доповідь на тему „Епістемологічні стилі”.
2. Скласти реферати за темами: „Особливості організації особистого часу”, „Індивідуальні відмінності ставлення до здоров'я та хвороби”, „Індивідуальні характеристики відчуття добробуту”, „Індивідуальні характеристики ставлення до грошей”.

Змістовий модуль 3. Диференційна психологія професійної діяльності

Тема 6. Розвиток особистості та професійна діяльність

1. Розгляд етапів професійного шляху за С'юпером та Хейвінгхерстом/
2. Проективна методика „Мій символ життєвого успіху”. Аналіз обговорення.

Самостійна робота

1. Практична робота з психодіагностичними методиками.
2. Проаналізувати та презентувати отримані результати.

Тема 7. Диференційно-психологофізіологічний підхід до вивчення професійної діяльності.

1. Психологічні характеристики якостей для типів професій „людина-людина”, „людина-природа”, „людина - техніка”.

2. „Опитувальник багатомірно-функціонального аналізу відповідальності”. Аналіз обговорення.

Самостійна робота

1. Практична робота з психодіагностичними методиками.
2. Проаналізувати та презентувати отримані результати.

Тема 8. Диференціально-психологічні аспекти діяльності керівників.

1. Типологія підлеглих
2. Розгляд та аналіз психологічних портретів.
3. Тест „Хто ви : адміністратор або лідер?”

Самостійна робота

1. Практична робота з психодіагностичними методиками.
2. Проаналізувати та презентувати отримані результати.

Тема 9. Професійна деформація особистості як диференційно-психологічна проблема.

1. Тест „Якоря кар’єри”. Аналіз обговорення, есе „Ким я бачу себе через 5 років”.

Самостійна робота

1. Складання анкети-опитувальника (10 пунктів), щодо виявлення професійної деформації:

- 1) програмістів;
- 2) HR-менеджерів.

Питання до заліку з дисципліни

«Диференціальна психологія»

1. Стили кодування інформації: першо- і другосигнальні способи кодування інформації.
2. Стили кодування інформації: репрезентативні системи.
3. Стили переробки інформації: стили постановки та вирішення проблем.
4. Стили переробки інформації: стили мислення по Р.Стернбергу.
5. Стили переробки інформації: стили філософської творчості по Р. Бремсону і А. Харрісону.
6. Основний когнітивний стиль: поліалежність / поліезалежність.
7. Основний когнітивний стиль: імпульсивність / рефлексивність.
8. Основний когнітивний стиль: когнітивна простота / складність.
9. Основний когнітивний стиль: вузький / широкий діапазон еквівалентності).
10. Додаткові когнітивні стили: вузькість / широта категорії, ригідний / гнучкий пізнавальний контроль.
11. Додаткові когнітивні стили: толерантність до нереалістичного досвіду, згладжування / загострення

12. Додаткові когнітивні стилі, конкретна / абстрактна концептуалізація, що фокусує / скануючий контроль.
13. Стилi пізнавального ставлення до світу (епістемологічні стилі): емпіризм, раціоналізм і метафоризм;
14. Стилi пізнавального ставлення до світу (епістемологічні стилі): «типи розуму» по Nosal.
15. Стилi пізнавального ставлення до світу (епістемологічні стилі): пізнавальні особистісні типи за К. Г. Юнгом.
16. Критерії виділення типів темпераменту по Павлову, їх диференційно-психологічна характеристика.
17. Критерії виділення конституційних типів темпераменту.
18. Диференційно-психологічна характеристика конституційних типів темпераменту.
19. Типологія характеру за К. Леонгардом, критерії виділення типів акцентуацій, їх коротка характеристика.
20. Коротка характеристика типів акцентуацій за К. Леонгардом.
21. Функціональна асиметрія великих півкуль головного мозку, психологічна характеристика право- і лівопівкульових суб'єктів.
22. Диференційно-психологічні аспекти органічного зростання (психологічна характеристика акселератів і ретардантів).
23. Особливості вирішення складних та стресових ситуацій.
24. Диференційно-психологічні характеристики ставлення до важких і стресових ситуацій.
25. Особливості організації суб'єктивного часу.
26. Індивідуальні особливості навчальної діяльності.
27. Індивідуальні відмінності ставлення до здоров'я і хвороби.
28. Індивідуальні характеристики відчуття благополуччя.
29. Індивідуальна характеристика ставлення до грошей.
30. Індивідуальні відмінності споживачів.

Література Базова

1. Анастаси А., Дифференциальная психология. — СПб.: Питер, 2010. — 688 с.
2. Берулава Г.А. Стиль индивидуальности: теория и практика. - М.: Педагогическое общество России, 2009. - С. 154-160
3. Гриндер Дж. Бендлер Р. Из лягушек в принцы. – Воронеж, 2003.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. - СПб.: Питер, 2005.
5. Ильин Е.А. Психология индивидуальных различий - СПб.: Питер, 2008. — 624 с.
6. Либин А.В. Дифференциальная психология / А.В. Либин. – М., 2004. – 532 с.
7. Нартова-Бочавер С.К. Дифференциальная психология: Учебное пособие. - М.: Флинта, Московский психолого-социальный институт, 2003. – 280 с.
8. Рыбалко Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология / Елена Селиванов В.В. Мышление и личность. Смоленск: Изд-во СГУ, 2008.
9. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004.
10. Холодная М.А. Когнитивные стили, как проявление своеобразия индивидуального интеллекта. - Киев: УМК ВО, 2006.
11. Шарп Д. Типы личности. Юнговская типологическая модель. - Воронеж: НПО Модэк, 2004.
12. Чуприкова Н.И. Психология умственного развития: Принцип дифференциации. - М.: Столетие, 2007.
13. Федоровна Рыбалко. - СПб.; М.; Х.; Минск : Питер: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2009. - 221 с.

Додаткова

1. Абульханова К. А. Время личности и время жизни / К. А. Абульханова. - 2001. – СПб, Алетейя. – 2008. – 304 с.
2. Аргайл М. Психология счастья. - 2-е изд. - СПб, Питер. - 2006. – 646 с.
3. Блэкуэлл Р.Д., Миниард П.У., Энджел Дж.Ф. Поведение потребителей. - СПб. - Изд-во «Питер». – 2004.
4. Бредихина Н.В. Здоровье как важнейшая жизненная ценность населения // Духовная судьба России и цивилизации XXI век. Тюмень, 2006. – С. 92-94.
5. Джидарьян И.А. Представление о счастье в российском менталитете. - СПб, Алетейя. - 2007. – 384 с.
6. Кант И. О темпераменте // Психология индивидуальных различий. Тексты. – М., 2002. – С. 148-152.

7. Колга В.А. Исследование когнитивных стилей//Интегральное исследование индивидуальности/Под ред. Б.А. Вяткина.-Пермь,1992.-С.17-36
8. Либин А.В. Единая концепция стиля человека: Метафора или реальность?// Стиль человека: Психологический анализ- Под ред. А.В. Либина- М.:Смысл, 2004.-С.109-124.
9. Машков В.Н. Основы дифференциальной психологии. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2008. – 132 с.
10. Небылицын В.Д. Темперамент // Психология индивидуальных различий. Тексты. – М., 1982. – С. 153-159.
11. Платонов К.К. Способности и характер / К.К. Платонов // Теоретические проблемы психологии личности / Под ред. Е.В. Шороховой. – М., 2004.
12. Равич-Щербо И.В., Марютина Т.М., Григоренко ЕЛ. Психогенетика. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 445 с.
13. Решетников А.В. Социология медицины (введение в научную дисциплину). - М.: Медицина. - 2002. – 442с.
14. Статт Д. Психология потребителя. - СПб.- Изд-во «Питер». - 2003.

ОПРОСНИК «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»

Инструкция. «Опросник, который вы сейчас будете заполнять, выявляет ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо оценить на 41 утверждение по 10-балльной шкале (1 балл — совершенно неважно или совершенно не согласен, 10 баллов — исключительно важно или полностью согласен).

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение, влияние и контроль над людьми на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употребить свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были взаимно уравновешены.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться и побеждать других.
15. Строить карьеру, которая позволит мне продолжать следовать моему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш — это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ответный лист

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
			41				

КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»

Порядок работы. Опросник заполняется без ограничения времени, приблизительно за 10 минут. Если в процессе работы у испытуемого возникнут вопросы, то экспериментатор должен дать разъяснения.

Обработка и интерпретация результатов. Опросник содержит 8 диагностических шкал измерения карьерных ориентации («якорей карьеры»).

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения и эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, в которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. *Автономия (независимость).* Первичная забота личности с такой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться

правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда. Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться и продвижения по службе или от других возможности ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность*. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности — стабильность места работы и стабильность места жительства. *Стабильность места работы* подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией — его часто называют «человеком организации» — ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на *стабильность места жительства* связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или

перевода на другую работу, если это не позволит им реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. п.

6. *Вызов*. Основные ценности при карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область

деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом - где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное — создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, Даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Ответный лист одновременно служит ключом для обработки результатов:

1-й столбец — профессиональная компетентность,

2-й столбец — менеджмент,

3-й столбец — автономия (независимость),

4-й столбец — вопросы 4, 12, 36 — стабильность места работы,

— вопросы 20, 28, 41 — стабильность места жительства,

5-й столбец — служение,

6-й столбец — вызов,

7-й столбец — интеграция стилей жизни,

8-й столбец — предпринимательство.

По каждой карьерной ориентации подсчитывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов — 5 (для ориентации «стабильность» — 3 и 3). Самый высокий показатель — 10, самый низкий — 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации. Обобщенный результат — среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям, — может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на деятельность. В том случае, если обобщенный результат меньше 5,5 баллов то это свидетельствует о не выраженности профессиональной мотивации. Следует принимать во внимание также «перекос» в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех карьерных ориентации.

Мой символ жизненного успеха

Выделено три типа символической репрезентации :

1. Я – профессионал как источник познания для себя.

Свойственно изображение абстрактных символов – стихия, море, солнце, звезда, молния, буквенные обозначения, и т.п. Как правило. Метафорическое изображение, передающее сложное смысловое содержание, представленное в виде какого-либо сложного обзора – звездного неба, падающей звезды на ладони у человека, восходящее солнце с широко распространяющимися лучами, человек на фоне восходящего солнца, несущий в руках звезду и т.п. Отражает стремление к росту, прогрессу, подчеркивание интеллектуальности и др.

2. Идеализированный жизненный успех.

Сюжетная картинка с набором сложных образов, передающих атмосферу непосредственного выражения ощущений, впечатлений, чувств: пейзажи с изображением людей, растения, животные, предметы и т.п. Иногда встречаются абстрактные схематические изображения, отличающиеся лаконизмом построения : фигуры(треугольник, пирамида и т.д.), гора, пьедестал и т.п. Отмечается отсутствие практического включения Я в реальную профессиональную жизнь. Присутствует романтический настрой. Могут присутствовать сюжеты, связанные с семьей, общением, профессиональной деятельностью.

3. Инфантильное представление о себе как профессионале.

Изображение своего «автопортрета» , часто с явно приукрашенными деталями : рамочка, присутствие цветного фона, декора в идее цветов, деревьев и пр. Как правило, рисунок « куклы», у которой четко прорисованы все детали.

Методика С. БЕМ

Методика была предложена Сандрой Бем (Sandra L. Bem, 1974) для диагностики психологического пола и определяет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности. Опросник содержит 60 утверждений (качеств), на каждое из которых испытуемый отвечает «да» или «нет», оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств. Опросник может применяться и в форме экспертного рейтинга. В таком случае оценка испытуемого по представленным качествам осуществляется компетентными судьями – людьми хорошо знающими испытуемого (муж, жена, родители и др.).

Текст опросника

- 1.Верящий в себя
- 2.Умеющий уступать
- 3.Способный помочь
- 4.Склонный защищать свои взгляды
- 5.Жизнерадостный
- 6.Угрюмый
- 7.Независимый
- 8.Застенчивый
- 9.Совестливый
- 10.Атлетический
- 11.Нежный
- 12.Театральный
- 13.Напористый
- 14.Падкий на лесть
- 15.Удачливый
- 16.Сильная личность
- 17.Преданный
- 18.Непредсказуемый
- 19.Сильный
- 20.Женственный
- 21.Надежный
- 22.Аналитичный
- 23.Умеющий сочувствовать
- 24.Ревнивый
- 25.Способный к лидерству
- 26.Заботящийся о людях
- 27.Прямой, правдивый
- 28.Склонный к риску
- 29.Понимающий других
- 30.Скрытный
- 31.Быстрый в принятии решений
- 32.Сострадающий

33. Искренний
34. Полагающийся только на себя (самодостаточный)
35. Способный утешить
36. Тщеславный
37. Властный
38. Имеющий тихий голос
39. Привлекательный
40. Мужественный
41. Теплый, сердечный
42. Торжественный, важный
43. Имеющий собственную позицию
44. Мягкий
45. Умеющий дружить
46. Агрессивный
47. Доверчивый
48. Малорезультативный
49. Склонный вести за собой
50. Инфантильный
51. Адаптивный, приспособляющийся
52. Индивидуалист
53. Не любящий ругательств
54. Не систематичный
55. Имеющий дух соревнования
56. Любящий детей
57. Тактичный
58. Амбициозный, честолюбивый
59. Спокойный
60. Традиционный, подверженный условностям

Ключ к тесту

мужскость («да»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58

феминность («да»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59

За каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл. Затем определяются показатели феминности (F) и маскулинности (M) в соответствии со следующими формулами.

F = (сумма баллов по феминности): 20

M = (сумма баллов по маскулинности): 20

Основной индекс IS определяется как:

$$IS = (F - M) : 2,322$$

Если величина индекса IS заключена в пределах от -1 до +1, то делают заключение об андрогинности.

Если индекс IS меньше -1, то делается заключение о маскулинности.

А если индекс IS больше +1 - о феминности.

При этом, в случае когда IS меньше -2,025 говорят о ярко выраженной маскулинности.

А если IS больше +2,025 - говорят о ярко выраженной феминности.

Навчальне видання

ДИФЕРЕНЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за спеціальністю
8.03010101 – Соціологія

Упорядник МУШИНСЬКА Ольга Валеріївна

В авторській редакції
Комп'ютерний набір *О. В. Мушинська*

Підписано до друку 06.04.2015. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура „Таймс”.
Ум. друк. арк. 1,16. Обл.-вид. арк. 1,38.
Тираж 90 пр. Зам. №

План 2014/15 навч. р., поз. №4 в переліку робіт кафедри

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27