

Оксана Петровна Цариценцева, доцент кафедры возрастной и педагогической психологии Оренбургского государственного педагогического университета, кандидат психологических наук

МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

Актуальность решения вопросов, связанных с разработкой программы диагностики карьерного потенциала личности, сегодня не вызывает сомнения. Повышение требований работодателей к уровню квалификации специалистов, активное международное сотрудничество, развитие мелкого и среднего бизнеса, отмирание одних профессий и появление новых — всё это, с одной стороны, расширяет перспективы профессионального и карьерного выбора оптанта. С другой стороны — при недостаточной осведомлённости личности относительно особенностей собственного карьерного потенциала возникает риск неадекватного использования и приложения индивидуальных карьерных ресурсов личности, а также риск неумелого управления ими, что может приводить к снижению результатов профессиональной деятельности и удовлетворённости карьерой.

В связи с подобным положением специалиста в обозначенной социально-экономической ситуации особенно остро стоит вопрос относительно сознательного планирования карьеры. Решение этой задачи выступает при этом психологической основой самореализации личности в сфере профессиональной деятельности. В свою очередь, осознанный выбор карьерного пути возможен лишь в том, случае, когда специалист осведомлён о собственных карьерных ресурсах и владеет системой управления ими.

В нашей работе мы рассматриваем карьеру как многомерный социально-психологический феномен, связанный с целевой активностью человека и обеспечивающий ему ощущение успешной профессиональной самореализации. Карьера формируется на всех этапах жизненного пути человека в пространстве процессов самоопределения, са-

моорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием саморефлексии. Выбор карьеры предполагает неоднозначное видение одной предметной области разными людьми и подчиняется культуральной и социальной специфике конкретного общества¹. Таким образом, карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества².

Обращаясь к подобному наполнению термина «карьера» и вводя для научного по-

¹ Акбиева, З.С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / З.С.Акбиева, О.П.Терновская (О.П.Цариценцева), Л.Б.Шнейдер. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. 328 с.

² Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг/ О.П.Цариценцева. Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им.Н.К.Крупской, 2009 г. 186 с.

иска термин «карьерный потенциал», закономерным является и описание нашей трактовки данного понятия. Карьерный потенциал мы рассматриваем как возможность, способность личности успешно развиваться в социально-профессиональном пространстве общества, в полном объеме реализует замыслы, связанные с карьерой. Таким образом, карьерный потенциал — это возобновляемая самоуправляющаяся совокупность внутренних ресурсов личности и система управления ими, проявляющаяся в карьерной успешности.

Очевидно, что реализация карьерного потенциала личности, несомненно, связана с успешностью карьеры. С одной стороны, общепринято рассматривать успех как достижение, получающее социальную оценку. Социум решает, можно ли считать успехом результаты усилий отдельных людей, групп или организаций. Именно поэтому для определения индикаторов карьерного потенциала мы обратились к биографиям людей, которые на определённом историческом этапе развития общества достигли общественного признания.

С другой стороны, успешность карьеры можно рассматривать как удовлетворённость жизненной ситуацией, субъективную оценку своих достижений, выдвигая на первый план внутренние, субъективные критерии успешной карьеры. Однако и в этом плане обращает на себя внимание тот факт, что субъективное ощущение успешной карьеры — это адекватная и полная реализация имеющихся ресурсов и достижение намеченной цели. Данный факт не может не сказаться на общественном признании или социально-профессиональной мобильности.

Так, развиваясь по типу горизонтальной карьеры, специалист наращивает профессиональное мастерство, выделяясь среди своих коллег и получая признание в профессиональном сообществе; а, развиваясь по типу вертикальной карьеры, специалист становится топ-менеджером, также получая общественную оценку, выраженную, к примеру, в росте заработной платы и т.д.

Таким образом, субъективная оценка успеха связана с внешними параметрами, являющимися для окружающих признаками успешности (зарплата, статус, признание). *Приведём известный жизненный пример: наш современник Г. Перельман, отказавшись от Нобелевской премии, тем не менее, вошел в историю, сам того не желая.*

Следовательно, если карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества, то успешная карьера складывается из осознанного и адекватного управления собственным карьерным потенциалом в процессе движения к намеченной карьерной цели. Очевидно, что успешная карьера складывается из двух составляющих, а именно: карьерного потенциала и карьерной стратегии личности. Далее мы рассмотрим возможности диагностики именно карьерного потенциала личности.

Для определения и систематизации ресурсов личности, складывающихся в единую структуру карьерного потенциала, мы на первом этапе, обратились к анализу факторов, влияющих на карьеру. Наиболее активно исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах велись в 70-е и 80-е годы

(D.E. Super; N.E. Betz&Fitzgerald; J.D. Krumboltz; D. McClelland; D.G. Winter и др.).

В нашей стране такие исследования проводились в рамках изучения личностных качеств руководителей (А.Л. Журавлев, Г.И. Терехов; Е.Г. Молл; А.Я. Кибанов; А.В. Филиппов; И.С. Слепцов). Кроме того, отечественные исследования представлены изучением личностных факторов профессиональной карьеры государственных служащих (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин; В.М. Дьячков; Л.И. Катаева; Е.А. Могилевкин, и др.). В исследованиях, выполненных в последнее десятилетие, также встречаются систематизации факторов, влияющих на карьеру (М.В. Сафонова, Е.А. Могилевкин, А.В. Шаповалов, О.В. Фаллер, Ю.Э. Клейменова — и это только среди современных исследований).

Однако обращает на себя внимание тот факт, что авторы, выделяя детерминанты карьеры, не всегда указывают, каким именно образом данный фактор влияет на карьеру. Проиллюстрируем примером. На основе анализа существующих подходов к детерминантам карьеры мы составили общий перечень факторов (табл. 1, стр. 106).

Так, например, факторы, относящиеся к группе внешних факторов, должны быть учтены при составлении карьерного плана, но не включаются в понятие карьерного потенциала личности, хотя их влияние бесспорно. Внутренние же факторы (как психологические, так и непсихологические) так же не в полном объёме включены в карьерный потенциал личности. Некоторые из них формируют склонность к карьере определённого типа, некоторые включаются в структуру карьерного потенциала, влияя на карьерный успех личности. То есть такой

фактор, как *карьерная ориентация* влияет на выбор приоритетного направления к карьере, определяя, *что* для личности будет более значимо в профессиональной деятельности.

Следовательно, данный фактор непосредственно не влияет на карьерный успех, а формирует определённый тип карьеры. Подобный вывод можно сделать и относительно таких факторов, как уровень профессиональной идентичности, темперамент, общие способности, общительность и др.

Таким образом, чтобы выделить среди всего многообразия детерминант именно те, которые вошли бы в перечень карьерных ресурсов личности, интегрированных в общую структуру карьерного потенциала, мы проанализировали и сравнили доминирующие характеристики личности в биографиях успешных людей в различных областях знания: Ю.А. Гагарина, Л.М. Гурченко, Коко Шанель, К.Э. Циолковского, У. Черчилля, Ч. Чаплина, М.Л. Ростроповича, Б.Н. Ельцина, С.Джобса, Т.А. Голиковой, А. Эрхарта, Г. Хьюза, А. Дункан, Н. Теслы, Э. Рубинштейна, У. Диснея и др. Критерием формирования целевой выборки биографий для анализа было общественное признание в разных областях науки, искусства, общественной деятельности обозначенных персон. Отбор биографий проводился студентами 5 курса в рамках дисциплины «Психологическое сопровождение карьеры». Все участники следовали такой инструкции: «Подготовить биографии известных личностей, добившихся успеха в карьере».

Более 50 обработанных биографий были уравновешены по гендерному признаку и структурированы в едином формате. В результате анализа биографий мы выделили

Факторы, влияющие на карьеру

Внешние факторы				Внутренние факторы	
непсихологические	психологические	непсихологические	психологические	непсихологические	психологические
Макросоциальные	Микросоциальные	Социально-психологические	Организационно-психологические	Непсихологические	Психологические
Политическая ориентация	Экономические: уровень материального стимулирования	Роль в рабочей группе	Стиль руководства	Социально-демографические: пол, возраст	Психофизиологические характеристики (темперамент, склонности, работоспособность)
Законодательное регулирование карьеры	Протекционистские	Статус в управленческой команде	Организационная культура	Уровень и профиль образования	Мотивационно-ориентационные характеристики (мотивация достижения успеха, карьерные ориентации, установка, ценностные ориентации, мотивация карьеры)
Маркетинговые: потребность в специализации	Материальные возможности родительской семьи		Организационный климат	Состояние здоровья	Эмоционально-чувственные характеристики (тревожность, стрессоустойчивость и др.)
Экономическое состояние общества	Ценности референтной группы		Карьерная стратегия организации	Планирование собственной семьи	Поведенческо-адаптационные характеристики (стиль саморегуляции поведения, жизнестойкость, контроль, настойчивость)
Доминирующие общественные ценности			Порядок рождения		Поведенческие ресурсы, стиль саморегуляции поведения, эффективность коммуникативной и предметной деятельности
					Личностные характеристики, индивидуальные личностные черты (уравновешенность, сензитивность, асертивность и др.)
					Компетентностные характеристики: самооценка квалификации, объема и качества знаний, умений и навыков, уровень профессиональной идентичности

пятнадцать характеристик, которые совпадают в 60% биографий: ассертивность; эксцентричность; интровертированность; стрессоустойчивость; маскулинность; разносторонность; мотивация достижения; ответственность; высокий уровень саморегуляции; склонность к риску; высокая работоспособность; уверенность в собственных силах;

аналитический стиль мышления; адекватный Я-образ. После этимологического и содержательного сопоставления пятнадцати характеристик, мы сократили список до восьми инвариантов карьерного успеха. Перечень и характеристика составляющих карьерного потенциала отражены в табл. 2.

Таблица 2

Внутренние ресурсы личности, обеспечивающие карьерный успех

Внутренние ресурсы, характеризующие карьерный потенциал личности	Индикаторы карьерного потенциала личности
Ассертивность	Способность не зависеть от внешних влияний и оценок, способность самостоятельно регулировать свое поведение; эксцентричность, нонконформизм, оригинальность и самобытность взглядов и суждений. Проявление ассертивности находит своё отражение в убеждении в собственной эффективности, основанном на самоуважении и собственной значимости (А. Бандура)
Маскулинность	Наличие психических и поведенческих черт, характерных для мужчин в современном обществе (умение самоутвердиться, способность действовать в качестве лидера, смелость, выносливость и др.)
Мотивация достижения	Способность к достижению поставленных целей, несмотря на препятствия, стремление к получению наилучшего результата из всех возможных; склонность к риску, уверенность в собственных силах, оптимизм
Ответственность	Интернальность, приписывание своих успехов и неудач внутренним факторам, субъективная обязанность отвечать за поступки, действия и их последствия, готовность принять последствия выбора.
Высокий уровень саморегуляции	Сформированность индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека (самостоятельность, способность гибко и адекватно реагировать на изменение условий, осознанное выдвижение и достижение цели)
Высокая работоспособность	Способность длительное время выполнять трудную работу, не снижая интенсивности и продуктивности (в противоположность быстрой утомляемости, непродолжительности переключаемости от заданной деятельности); способность быстро оправиться и мобилизовать себя в случае неудачи; быстрое реагирование на все новое в окружающей обстановке и др.
Аналитический стиль мышления	Умение структурировать информацию, способность привлекать для анализа данные из разных источников, способность перерабатывать большие объёмы разнородной информации, разносторонность, стремление к саморазвитию, любознательность, стремление использовать все свои возможности для расширения своих знаний и умений
Адекватный «Я-образ»	Адекватная система представлений человека о себе, осознание своих сильных и слабых сторон, особенностей деятельности, реалистичное восприятие своих способностей и возможностей, высокое адекватное самоуважение, вера в свои силы и способности

Обозначенные выше теоретические положения легли в основу разработанной нами программы диагностики карьерного потенциала. В ней для каждого блока мы подобрали методики, адекватные характеристике изучаемого ресурса и позволяющие максимально полно изучить структурные харак-

теристики карьерного потенциала. Оценку карьерного потенциала мы предлагаем проводить именно по этим восьми ресурсным характеристикам личности.

Перейдем к описанию конкретных методов и методик, которые включены в программу диагностики карьерного потенциала.

Таблица 3

Перечень методик, вошедших в программу диагностики карьерного потенциала

Внутренние ресурсы, характеризующие карьерный потенциал личности	Методики
Ассертивность	Методика определения общей и социальной самооэффективности (М. Шеер, Дж. Маддукс; адаптация А.В. Бояринцевой) — Приложение 1. Шкала «Принятие риска» в тесте жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова).
Маскулинность	Психологический пол личности С. Бэм (адаптация О.Г. Лопуховой). Шкала «Жизненная установка», в тесте-опроснике «Личностная зрелость» (Ю.З. Гильбух).
Мотивация достижения	Шкала «Мотивация достижений» в тесте-опроснике «Личностная зрелость» (Ю.З. Гильбух). Шкала «Вовлеченность» в тесте жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова). Шкала «Целеустремленность» в опроснике самоорганизации деятельности (Е.Ю. Мандрикова).
Ответственность	Шкала «Чувство гражданского долга», в тесте-опроснике «Личностная зрелость» (Ю.З. Гильбух). Шкала «Личностная зрелость» в тесте-опроснике «Личностная зрелость» (Ю.З. Гильбух). Шкала «Контроль» в тесте жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова). Шкала «Фиксация» в опроснике самоорганизации деятельности (Е.Ю. Мандрикова).
Высокий уровень саморегуляции деятельности	Опросник самоорганизации деятельности (Е.Ю. Мандрикова): общий показатель по методике — планомерность, настойчивость, самоорганизация
Высокая работоспособность	Показатель жизнестойкости в тесте жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова).
Аналитический стиль мышления	Опросник «Стили мышления» (Р. Брэмсон, А. Харрисон; перевод и адаптация А.А. Алексеева).
Адекватный «Я-образ»	Шкала «Отношение к своему «Я»» в тесте-опроснике «Личностная зрелость» Ю.З. Гильбух.

Методики были подобраны с учётом комплексного характера карьерного потенциа-

ла. Применение перечисленных методик позволяет получать результаты сразу по нес-

кольным внутренним ресурсам, характеризующим карьерный потенциал личности (см. Приложение).

Алгоритм обработки полученных диагностических данных

Идея обработки данных по предлагаемым методикам заключается в том, чтобы после содержательного описания каждого из внутренних ресурсов привести их к единому выражению, составив профиль карьерного потенциала личности. При составлении профиля мы исходили из предположения о том, что перечисленные составляющие карьерного потенциала личности должны быть представлены в максимальном своём выражении. Несмотря на то, что абсолютный максимум не всегда достижим, тем не менее, мы предлагаем рассчитывать по каждому показателю процент от максимального

балла, который и будет свидетельством того, насколько у человека выражен тот или иной ресурс карьерного потенциала.

Полученные данные могут быть заложены в основу последующего карьерного планирования, так как перечисленные ресурсы обладают свойствами возобновляемости и управляемости. Кроме того, на основе полученных данных могут быть разработаны рекомендации по саморазвитию.

Построение профиля даёт объективную информацию о потенциале развития личности в социально-профессиональном пространстве, а также о её сильных сторонах и ресурсах повышения эффективности.

Бланк для построения профиля карьерного потенциала личности выглядит следующим образом:

	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%	
Конформность												Ассертивность
Феминность												Маскулинность
Мотивация избегания неудач												Мотивация достижения
Внешний локус контроля												Ответственность
Низкий уровень саморегуляции												Высокий уровень саморегуляции
Низкая работоспособность												Высокая работоспособность
Низкий уровень развития аналитического мышления												Аналитический стиль мышления
Неадекватный «Я-контроль»												Адекватный «Я-образ»

Рис.1. Бланк для построения профиля карьерного потенциала

В данном бланке выведены исключительно восемь обозначенных нами ранее ресурсов карьерного потенциала. Обращает на себя внимание тот факт, что в таблице 3 на один диагностируемый параметр зачастую приводится несколько методик. В этом слу-

чае мы предлагаем найти среднее арифметическое значение по тем параметрам, которые характеризуют данный ресурс.

Например, ресурс «Ассертивность» складывается по результатам 4-х показателей: общая самооффективность; социальная

самоэффективность; влияние внутренних причин на реализацию ценностей; гибкость. Эти показатели можно отметить на расширенном бланке (рис. 3) или найти среднее арифметическое этих значений. Предположим, что общая самоэффективность = 70%; социальная самоэффективность = 50%; влияние внутренних причин на реализацию

ценностей = 30%; гибкость = 50%, следовательно, среднее арифметическое значение, которое мы отметим на бланке (рис.2), будет равно $(70\% + 50\% + 30\% + 50\%): 4 = 50\%$.

Приведём для наглядности пример заполненного профиля карьерного потенциала (рис. 2).

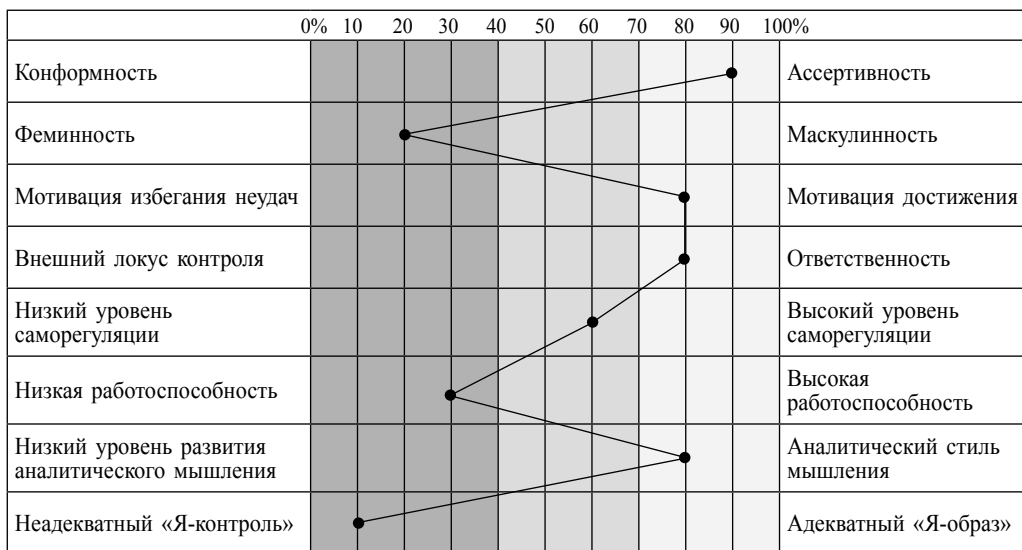


Рис. 2. Пример заполненного профиля по результатам диагностики карьерного потенциала N. (пол — ж., возраст — 20 лет)

По представленному профилю мы можем выделить те ресурсы, которые нуждаются либо в развитии, либо в компенсации. Так, например, сильными сторонами карьерного потенциала N являются: ассертивность, мотивация достижения, ответственность, аналитический стиль мышления. Ресурсы, требующие дальнейшего сопровождения и развития: гендерные характеристики личности, работоспособность, Я-образ.

В качестве рекомендаций мы можем предложить N посетить тренинг личностного роста с целью коррекции «Я-образа» и тренинг по тайм-менеджменту, который позволит компенсировать низкий уровень работоспособности за счёт умелого управления временем. Это не весь спектр возможностей для анализа профиля карьерного потенциала личности, более детальное описание должно быть приведено с учётом со-

держательных, а не только количественных характеристик внутренних ресурсов карьерного потенциала.

Однако с целью более детального анализа внутренних ресурсов карьерного потен-

циала можно использовать расширенный бланк построения профиля:

	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%	
Конформность												Ассертивность
Феминность												Маскулинность
Мотивация избегания неудач												Мотивация достижения
Внешний локус контроля												Ответственность
Низкий уровень саморегуляции												Высокий уровень саморегуляции
Низкая работоспособность												Высокая работоспособность
Низкий уровень развития аналитического мышления												Аналитический стиль мышления
Неадекватный «Я-контроль»												Адекватный «Я-образ»

Рис.3. Расширенный бланк для построения профиля карьерного потенциала личности

В конечном итоге, карьерный потенциал должен отвечать следующим критериям:

- 1) осознанность имеющихся средств или возможности их обретения;
- 2) готовность использовать их в качестве средств достижения цели;
- 3) оптимальность, т.е. адекватное соотношение цели и собственных возможностей при выборе средств;
- 4) компенсируемость, т.е. взаимозаменяемость;
- 5) конвертируемость, т.е. ценность ресурсов в социальном окружении³.

Структурно-содержательные особенности профиля карьерного потенциала позволяют: построить прогноз успешности личности в карьере; снизить риски, связанные со слабыми сторонами человека; определить потенциал развития, готовность к изменениям и достижениям; построить карьерный план личности.

³ Кожевникова Е.Ю. Направления оказания адресной социально-психологической помощи при ориентации на рынке труда/ Е.Ю. Кожевникова // «Векторы развития современной России»: Матер. II международной науч.-практ. конф. молодых обществоведов. М.: Издательство МВШСЭН, 2003. С. 24–28.

Приложение 1

МЕТОДИКА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

По результатам теста определяется уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он (испытуемый) может реально воспользоваться.

С помощью понятия самоэффективности можно оценить способность людей к осознанию своих возможностей и их оптимальному использованию. По сути, самоэффективность — это основанная на знании и прежних переживаниях убежденность человека в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах. Чем выше эффективность, тем больших результатов ожидает от себя человек при равных затратах.

Вводя данное понятие, А.Бандура акцентировал внимание на то, что даже при наличии более чем скромных способностей умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время наличие высокого потенциала не гарантирует и высокие результаты, если человек в силу тех или иных причин не верит в возможность реализовать этот потенциал в полной мере на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Люди, осознающие свою самоэффективность, прилагают больше усилий для выпол-

нения сложных задач, чем люди, испытывающие серьезные сомнения в своих возможностях.

Методика представляет собой набор из 23 суждений.

Первые 17 суждений относятся к деятельностной самоэффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач.

Шесть последних суждений относятся к социальной самоэффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

Инструкция. Вам предлагается выразить степень своего согласия с каждым из приведенных суждений, используя измерительную шкалу следующего типа. В случае полного согласия с суждением кружком обводится «+5», в случае абсолютного несогласия — «-5». В зависимости от степени согласия или несогласия с суждением могут использоваться и промежуточные варианты значения шкалы (однако не более одного значения по каждому суждению).

Бланк

Абсолютно не согл.	Утверждение	Полностью согласен
-5 -4 -3 -2 -1 1	1. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен, что могу выполнить данную работу	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 10	2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 1	3. Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ними	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 10	4. Когда я ставлю важные для меня цели, мне редко удается достичь их	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	5. Я часто бросаю дела, не закончив их	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	6. Я стараюсь избегать трудностей	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хотя бы как-нибудь	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 1	8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я всё равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 1	9. Если я решил что-то сделать, я буду идти напролом до конца	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 10	10. Если мне не удастся выучить что-то новое, я сразу бросаю это дело	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удастся справиться с ними	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 1	13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 1	14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 1	15. Я вполне уверенный в себе человек	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 10	16. Я легко бросаю дела	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	17. Я не похож на человека, который легко справляется с любыми проблемами	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	18. Мне трудно приобретать новых друзей	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 1	19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, я иду к нему сам, не дожидаясь пока он, подойдет ко мне	+1 +2 +3 +4 +5 10
-5 -4 -3 -2 -1 10	20. Если мне не удастся стать близким другом интересного для меня человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	21. Если я познакомился с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, я всё равно не прекращаю сразу контактов с ним	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 10	22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей	+1 +2 +3 +4 +5 1
-5 -4 -3 -2 -1 1	23. Я приобрел всех моих друзей благодаря своей способности устанавливать контакты	+1 +2 +3 +4 +5 10

Обработка и интерпретация результатов

Первые 17 суждений относятся к деятельностной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач.

$\Sigma =$

Шесть последних суждений относятся к социальной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

$\Sigma =$

При обработке ответов полное согласие с позитивным по смыслу суждением получает 10 баллов, а абсолютное с ним несогласие — 1 балл. Напротив, полное согласие с негативным по смыслу суждением получает 1 балл, а абсолютное с ним несогласие — 10 баллов. Таким образом, в утверждениях № 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22 полученные значения переводятся в восхо-

дующую шкалу. Например, если по утверждению 22 вы отметили значение «-4», то это будет соответствовать 2 баллам; если по утверждению 19 вы отметили «-4», то это будет соответствовать 2 баллам.

Таким образом, максимальный балл, который может набрать респондент по шкале деятельностной самооффективности — 170; социальной — 60.

Для профиля:

Индивидуальный показатель рассчитывается в процентном отношении от максимального балла:

- деятельностная самооффективность =
$$= \frac{X \times 100}{170};$$

- социальная самооффективность =
$$= \frac{X \times 100}{60},$$
 где X — балл, набранный по деятельностной/социальной самооффективности соответственно.

Общая самооффективность =
$$\frac{X \times 100}{230},$$
 где X — суммарный балл по методике.