

Наименование	Описание	Цена	
		Обучение за едно обучено лице	За 1 изследвано лице
<p>MBTI (Myers-Briggs Type Indicator).</p> <p>Адаптиран с научна цел от проф. д-р Антоанета Христова</p>	<p>Методът е конструиран от Майерс и Бригс, на основата на теорията на К. Юнг за психологичните типове. Според нея всеки човек използва 4 основни психични функции или процеси (Усещане, Интуиция, Мислене и Преживяване), както и 2 нагласи (Екстраверсия и Интроверсия) за съзнателна ориентация спрямо външния свят. Допълнително са формулирани още 2 нагласи (Съждение и Възприятие), които подпомагат процеса на определяне вътрешната динамика на личностните предпочитания. Екстраверсия – нагласа, която отразява насочеността на вниманието по отношение на външния свят. Интроверсия – нагласа, която е насочена към собствената позиция и личен свят. Усещане – функция, която се отнася до възприемане на наблюдаемото чрез неговата конкретика. Интуиция – възприемане на възможности, смисъл и значения, боравене с хипотези по пътя на инсайта. Мислене – функция, която свързва идеите по пътя на логиката. Преживяване – функция, която се обляга на личните и групови ценности. Тя е по-субективна отколкото мисленето. Съждение – нагласа, която показва коя от ирационалните функции (мислене или преживяване) се използва и се наблюдава във външния свят. И Възприятие – нагласа, която показва коя от рационалните функции (усещане или интуиция) се наблюдава във външния свят. Описаните личностни характеристики представляват дихотомни скали, които се измерват чрез 126 твърдения във формат на „форсиран избор”. Крайният резултат от прилагането на MBTI е получаване формула на типа, която дава възможност за задълбочена личностна диагностика. Методът се прилага за психологична диагностика и консултиране в областите на семейното и кариерното консултиране, в образованието и във фирменото управление. Обучението е около 4 часа плюс упражнения, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	500 лв.	150 лв. (Над 10 и.л. 100 лв)

<p>Индикатор на професионален стрес на К. Купър.</p> <p>Адаптиран и модифициран за български условия от ст.н.с. д-р В. Русинова, доц. д-р Л. Василева, спец. С. Жильова</p>	<p>Методиката е комплексна и включва 6 въпросника, които анализират 7 параметъра на професионалния стрес. Изследват се източници на стрес в организацията; личностни характеристики (поведение тип А и локализация на контрола в труда) и стратегии за справяне със стреса като медиатори на психичното напрежение в работата; удовлетвореност от труда, физическо и психично здраве и някои поведенчески характеристики като ефекти от преживяване на стреса. Всеки един от въпросниците може да се използва и самостоятелно. Те имат висока степен на надеждност. Обучението е около 3 ч., в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>520 лв.</p>	<p>150 лв</p>
<p>Тест за изследване локализацията на контрола в професионалната дейност по П. Спектър.</p> <p>Модифициран и адаптиран за български условия от ст.н.с. д-р В. Русинова, доц. д-р Л. Василева, спец. С. Жильова.</p>	<p>Чрез теста се диференцират лицата с външна и вътрешна локализация на контрола. Лицата с вътрешна локализация на контрола разчитат на себе си за успех и реализация в работата в по-голяма степен в сравнение с лицата с външна локализация на контрола, които вярват, че въздействието на външните фактори за успеха е определящо. Тестът се използва за откриване на индивидуални разлики, важни за професионалната дейност и има висока степен на надеждност. Обучението е около час и половина, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>250 лв.</p>	<p>100 лв.</p>
<p>Тест за изследване на компонентите на психичното състояние на О.Микшик.</p> <p>Адаптиран за български условия от ст.н.с д-р В. Русинова.</p>	<p>Чрез този тест се изследва спецификата на психичното състояние в даден момент. То се анализира чрез 8 елемента: комфорт, активност, реактивност, стрес, депресия, удовлетвореност, угриженост, страх. Тестът може да бъде използван в три варианта: за изследване на психичното състояние в различни периоди у едно лице или за сравнение на три различни лица или групи в определен период от време. Той е с висока степен на надеждност. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>350 лв.</p>	<p>150 лв.</p>

<p>Тест за изследване на мотивацията за постижение.</p> <p>Автори: ст.н.с. д-р В.Русинова, спец. С. Жильова.</p>	<p>Чрез теста се изследва мотивацията за успех: насоченост към планиране и успешен резултат, страх от неуспех, отговорност при изпълнение на дейността, готовност за поемане на риск за постигане на ефективност в работата и живота. Тестът съдържа 33 твърдения, на които се отговаря по 4-степенна скала. Използва се за анализ на степента на мотивация за успех в трудовата дейност в организациите, а така също и за личностна диагностика. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	320 лв.	120 лв.
<p>Въпросник за изследване на стила на ръководство.</p> <p>Автори ст.н.с. д-р В. Русинова и доц. д-р Л. Василева.</p>	<p>Изследват се 4 стила на ръководство в организациите: административен, производствен, иноваторски и интегративен.</p> <p>Въпросникът представя ситуации във важни за управлението на организациите области. Всяка ситуация предоставя 4 възможни отговора, съответстващи на четирите стила. Въпросникът се адаптира към конкретна организация след запознаване с нейната основна дейност. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	350 лв.	150 лв.
<p>Тест за изследване на контактност, общителност, убедителност, толерантност.</p> <p>Автори: ст.н.с д-р В. Русинова, спец. С. Жильова.</p>	<p>Чрез теста се изследват личностните характеристики контактност, общителност, убедителност и толерантност, които са важни за доброто изпълнение на много професионални дейности. Методиката може да се използва за професионален подбор, оценка на персонала и личностна диагностика. Състои се от 33 твърдения, на които се отговаря по 4-степенна скала. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	280 лв.	150 лв.
<p>Тест за изследване на енергичност, активност, работоспособност.</p> <p>Автори: ст.н.с. д-р В. Русинова, спец. С. Жильова.</p>	<p>Тестът се състои от 16 твърдения, на които се отговаря по 4-степенна скала, разпределени в две подскали: енергичност, активност и работоспособност. Подскалата “енергичност и активност” включва физическа енергия, активност в определена дейност, бодрост. Подскалата “работоспособност” изследва степента на уморяемост през работния ден, издръжливост на напрегната работа и др. Тестът се използва за диагностика, подбор и оценка на персонала в организациите. Обучението е около час и половина, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	80 лв.

<p>Тест за изследване на адаптивност и устойчивост на стрес.</p> <p>Автори: ст.н.с д-р В. Русинова, спец. С. Жильова.</p>	<p>Състои се от 19 твърдения, на които се отговаря по 4-степенна скала и се разпределят в две подскали: адаптивност и устойчивост на стрес. Адаптивността като относително устойчива личностна характеристика включва гъвкавост, лесно приспособяване към хора и нови условия, бързо усвояване на правила и норми. Устойчивостта на стрес се изразява в запазване на спокойствие и успешно справяне с проблеми и трудни ситуации. Тестът се използва за личностна диагностика, подбор и оценка на персонала в организациите. Обучението е около час и половина, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>280 лв.</p>	<p>100 лв.</p>
<p>Въпросник за изследване на мотивацията за труд.</p> <p>Автор ст.н.с д-р В. Русинова.</p>	<p>Въпросникът съдържа 18 твърдения с възможност за отговор по 4-степенна скала. Твърденията се отнасят до характеристики на трудовата дейност, които имат значение за личността при избор на нова работа. Обръща се внимание на значението на съдържанието на работата, на заплащането, на сигурността, на възможностите за развитие и др. Въпросникът дава възможност да се оцени подбудителната сила на всяка от представените характеристики за направения избор. Обучението е около час и половина, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>300 лв.</p>	<p>100 лв.</p>
<p>Тест за изследване на педантичност.</p> <p>Автори: ст.н.с. д-р В. Русинова, спец. С. Жильова.</p>	<p>С теста се изследва педантичността като относително трайна характеристика на личността. Тя включва насоченост към детайлно изпълнение на работата, прецизност, последователност, стриктно спазване на правила и др. Тестът се състои от 16 твърдения, на които се отговаря с 4-степенна скала. Използва се за личностна диагностика при подбор и оценка на персонал. Обучението е около 1 час, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>250 лв.</p>	<p>80 лв.</p>
<p>Въпросник за анализ на работата и организацията ѝ.</p> <p>Автори: ст.н.с. д-р В. Русинова, Пл. Петров, С. Жильова</p>	<p>Въпросникът съдържа 86 твърдения с възможност за отговори на 5-степенна скала и е с висока степен на надеждност. Чрез методиката се анализират: съдържанието на работата; планирането, контрола и организацията ѝ; начините за предоставяне на информация; системата за стимулиране и заплащане; условията на работното място; взаимоотношенията; стила на ръководство, както и възможностите за повишаване на квалификацията и професионално развитие. Въпросникът отговаря на европейските стандарти и с него се анализира реалното състояние на различни организации, свързани с извършване на трудова дейност. Обучението е около 3 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>500 лв.</p>	<p>120 лв.</p>

<p>Въпросник за изследване на удовлетвореността от организацията на работното място.</p> <p>Автори: ст.н.с. д-р В. Русинова, Пл. Петров, С. Жильова</p>	<p>Въпросникът съдържа 54 твърдения с възможност за отговори по 4-степенна скала. Има висока степен на надеждност. Чрез него се изследва степента на удовлетвореност от работата като цяло, от организацията на контрола, планирането и информирането, от системата на стимулиране и заплащане, от възможността за повишаване на квалификацията, от безопасността и физическите условия на работното място, от взаимоотношенията и стила на ръководство. Резултатите от изследването дават възможност да се открият слаби места в организацията на работата, за да се вземат мерки за нейното подобряване. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	350 лв.	120 лв.
<p>Въпросник за оценка на възприет стрес по Коен, Камарк. и Мермелштейн.</p> <p>Адаптиран и модифициран от проф. д-р Г. Карастоянов, проф. д-р А. Русинова-Христова</p>	<p>Въпросникът измерва степента, в която изследваните лица оценяват събитията в живота си като стресови. Състои се от две части: PS-1, свързана с оценка на непредсказуемостта, неконтролируемостта и претовареността през последния месец. Предполага се, че резултатите от метода отразяват равнището на възприет стрес валидно за период от четири до осем седмици и PS-2, насочена към оценка на същите параметри, приложени към преживяно конкретно стресово събитие. PS-1 се състои от 7 позитивно и 7 негативно формулирани айтема, чиито отговори са представени в 5 степенна скала. PS-2 се състои от четири въпроса, посредством които изследваните лица описват конкретно преживяно стресово събитие, след което попълват психологически въпросник за степента на възприет стрес през време на описаното събитие. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	350 лв.	100 лв.
<p>Въпросник за предпочитани стратегии за справяне със стреса по Карвър, Шейер и Вайнтрауб.</p> <p>Адаптиран от проф. д-р Г. Карастоянов, проф. д-р А. Русинова-Христова</p>	<p>Въпросникът оценява различни начини, чрез които хората се справят със стреса. Включва 14 скали, всяка от които се състои от четири айтема: активно справяне; планиране; потискане на конкуриращи се активности; въздържане; търсене на инструментална подкрепа; търсене на емоционална подкрепа; позитивно преосмисляне и развитие; отричане или неприемане; примиряване или приемане на станалото; обръщане към религията; фокусиране върху емоциите и изразяването им; поведенческа дезангажираност; психическа дезангажираност; употреба на алкохол или наркотици. Съществува и втори вариант на въпросника, съставен от същите скали, но с тази разлика че айтемите са преформулирани така, че изследваните лица да опишат какво са чувствали и правили по време на конкретна стресова ситуация. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	350 лв.	100 лв.

<p>Въпросник за измерване на афективно професионално благополучие</p> <p>Адаптиран за български условия по скалата на П. Уор (Warr, 1990) от доц. д-р Е. Таир</p>	<p>Психичното състояние на служителите е сред ключовите фактори, определящи трудовото им поведение. Качеството на изпълнение, производителността и отсъствията от работа често се детерминират от професионалното благополучие, при което важно значение имат афективните реакции. Методът съдържа 12 айтема, адаптирани за български условия по скалата на П. Уор (Warr, 1990) и оценява както съдържанието, така и интензитета на негативните (тревожност и депресия) и позитивните (комфорт и ентузиазъм) преживявания в работата.</p>	250 лв.	100 лв.
<p>Въпросник за измерване на професионално психично здраве.</p> <p>Автор: доц. д-р Е. Таир</p>	<p>Съдържа 19 въпроса, проследяващи чрез 4-степенна Ликертова скала самооценката на служителите по отношение на: 1) професионална компетентност и аспирации и 2) професионално изтощение. Професионално компетентният служител се определя като притежаващ психологическите ресурси за справяне с трудностите в работата, докато професионалните аспирации изразяват интерес и отвореност към нови възможности и предизвикателства в работата. Професионалното изтощение измерва равнището на негативни емоции, умора и изтощение, свързани с работата.</p>	250 лв.	100 лв.
<p>Въпросник за ангажираност в работата.</p> <p>Адаптиран за български условия на основата на Утрехтската скала за ангажираност в работата (UWES – Schaufeli et al., 2006) от доц. д-р Е. Таир</p>	<p>Методът е адаптиран за български условия на основата на Утрехтската скала за ангажираност в работата (UWES – Schaufeli et al., 2006). Съдържа 17 твърдения, които се оценяват с помощта на 7-степенна Ликертова скала от 0 “никога” до 6 “винаги”. Въпросникът включва три субскали: енергичност; отдаденост и погълнатост. Енергичността се характеризира с психична устойчивост в работата, с желание да се влага време и усилия. Отделеността се изразява чрез усещане за значимост, ентузиазъм, гордост от извършваната работа. Третата дименсия на ангажираността е погълнатост и се характеризира с пълна концентрация в работните задачи.</p>	250 лв.	100 лв.
<p>Въпросник за бърнаут.</p> <p>Адаптиран за български условия на основата на Копенхагският въпросник за бърнаут (Kristensen et al., 2005) от доц. д-р Е. Таир</p>	<p>Методът съдържа 19 твърдения, оценявани с помощта на 5-степенна Ликертова скала от 1 “никога” до 5 “много често”. Измерват се три дименсии на бърнаут синдрома: 1) лично изтощение или степента на физическа и психологическа умора и изтощение, изпитвано от лицето; 2) бърнаут, свързан с работата или степента на физическо и психологично изтощение, възприемано от лицето, като свързано с неговата работа; 3) бърнаут, свързан с клиенти, като се измерва степента на физическо и психологично изтощение, възприемано като причинено от работата с клиенти, като напр. пациенти, ученици и т.н.</p>	250 лв.	100 лв.

<p>Въпросник за базисни ценности.</p> <p>Автор: доц. д-р Е. Таир</p>	<p>Методът е разработен в рамките на функционалната теория за ценностите (Gouveia, 2003, 2013) и съдържа 18 специфични ценности или маркери, основаващи се на две широко приети функции: ценностите като насочващи поведението (личностни, централни и социални цели) и като средство за изразяване на потребностите (оцеляване и развитие). За оценка на ценностите се използва 7-степенна Ликертова скала от от 1 „напълно не е важна“ до 7 „много е важна за мен” и позволява извеждането на шест базисни ценности (субфункции): съществуване, себеутвърждаване, стимулация, взаимоотношения, надличностни и нормативни ценности. Съществуването предоставя изява на потребностите, свързани с биологично и психологично оцеляване. При себеутвърждаващите ценности фокусът е върху личностните цели и компетентност. Ценности, свързани със стимулация (вълнение) представляват потребността за развитие и изразяват по-скоро лична ориентация, допринасяйки за насърчаване на промяната и иновациите. Ценности, свързани с взаимоотношения също изразяват потребността за развитие, но фокусът е върху социалните цели, като са от съществено значение за регулирането, създаването и поддържането на междуличностните взаимоотношения. Надличностни ценности се фокусират върху конкретни цели, но изразяват и потребността за успех, просперитет и водят до по-добро разбиране и майсторство над физическата и социалната среда. Нормативните ценности представляват потребността от контрол, като се фокусират върху социалните правила и традиционните норми.</p>	<p>350 лв.</p>	<p>100 лв.</p>
<p>Въпросник за измерване стила на вземане на решение по Франкен.</p> <p>Българска версия разработена от проф. д-р Р. Божинова, н.с. д-р С. Василева и н.с. Т. Павлов.</p>	<p>Методът измерва стила на вземане на решение по отношение проявата на активност/решителност и индивидуална отговорност. Въпросникът съдържа две скали: първата – насочена към диференциране на индивидите в термините на активни/решителни; втората е ориентирана към разграничаване на лица, предпочитащи свободата на избора и личната отговорност. Съдържа 44 айтема и се използва при диагностика, при подбор на кадри за ръководен тип дейност. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>300 лв.</p>	<p>50 лв.</p>

<p>Тест за изучаване стратегиите на вземане на решение на Каган.</p> <p>Приложен в български условия от проф. д-р Р. Божинова.</p>	<p>Тестът идентифицира когнитивния стил импулсивност / рефлексивност като индивидуална особеност активно включена в процеса на избор на алтернатива. На тази основа се определя типа на прилаганата от индивида стратегия на вземане на решение свързана с: а/продължително и прецизно обмисляне на вземаните решения; б/бързо, спонтанно вземане на решение и многократното му коригиране. Използва се за индивидуална диагностика, при подбор на кадри за изпълнителски тип дейност в специфични условия (напр.оператори). Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	80 лв.
<p>Въпросник за измерване на нагласите към медийно насилие.</p> <p>Автор: ст.н.с. д-р Р.Божинова</p>	<p>Методът оценява индивидуалните нагласи към представяното от медиите насилие в трите основни аспекта – когнитивен, афективен и поведенчески. Съдържа 36 айтема и се отговаря по 5-степенна скала. Третира нагласите на индивида към възприемане на информация, филми, програми и др., излъчвани от различни по характер медии. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	50 лв.
<p>Тест CF-2А за измерване на флуидна интелигентност на Р. Б. Кетел.</p> <p>Стандартизиран от доц. д-р Е. Паспаланова, и доц. Д. Щетински. Обучаващ: ас. Калина Попова</p>	<p>Чрез теста се оценява невербалната интелигентност във възрастовия диапазон от 10 до 60 години. Състои се от 44 задачи, групирани в 4 субскали. Изработени са национални норми. Използва се за психодиагностика, професионално ориентиране и подбор в психологичната практика. В процес на адаптация и изграждане на български норми е форма В на теста. Обучението е около 6 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	500 лв.	
<p>Въпросник за оценка на личността по Х. Айзенк (EPQ).</p> <p>Българска адаптация от доц. д-р Ив. Паспаланов, доц. Д. Щетински. Обучаващ: ас. Калина Попова</p>	<p>Оценяват се базисни личностни характеристики: екстраверсия-интроверсия, невротизъм, психотизъм. Изработени са национални норми, диференцирани по пол. Използва се за психодиагностична и консултативна дейност в психологичната практика. Обучението е около 3 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	

<p>Въпросник за оценка на толерантността към неопределеност по скалата на Р. Нортън.</p> <p>Българска адаптация на доц. д-р К. Стойчева, доц. Д. Щетински, Р. Баждекова.</p>	<p>Чрез въпросника се оценяват индивидуалните различия в начина, по който хората възприемат, интерпретират и реагират на неопределени ситуации. Изработени са български норми в диапазона 15 – 25 години. Използва се в научно-изследователската и практическата работа.</p> <p>Обучението е около 1 час, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	
<p>Тестове за творческо мислене на Торанс, Вербална и Графична А и Б форми.</p> <p>Адаптирани за научни цели от доц. д-р К. Стойчева</p>	<p>Чрез тестовете се оценяват способностите за творческо мислене. Изведени са български норми за оригиналност на отговорите върху национална извадка на ученици от 1 до 11 клас. Използва се за научно-изследователски цели.</p> <p>Обучението за отделната форма е около 6 часа плюс упражнения, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	500 лв.	
<p>Българска форма на скалата за творческа мотивация на Пол Торанс, варианти за възрастни и деца (ТМ–В–2 и ТМ–Д–2)</p> <p>Автори: доц. д-р К. Стойчева, доц. Д. Щетински, ас. К. Попова</p>	<p>Скалата измерва индивидуалните различия в творческата нагласа – вътрешно мотивирана нагласа за експериментиране с идеи, подходи и проблеми и изследване на новото и необичайното с ентузиазъм, енергия и отдаденост. Прилага се при ученици от 5 до 12 клас, студенти и възрастни. Използва се в научно-изследователската и практическата работа.</p> <p>Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	

<p>Копенхагенски въпросник (COPSOQ) за изследване на психосоциални фактори в работата</p> <p>Адаптиран за научни цели: доц. д-р Ст. Калчева</p>	<p>Използвана е модифицирана версия на Копенхагенски въпросник за изследване на психосоциални фактори в работата (66 айтема), Данните от нашето пилотно проучване се обработени чрез корелационен и регресионен анализ, айтем-анализ (коефициент на вътрешна съгласуваност α на Кронбах и характеристики на айтемите) и t-критерии за независими извадки, с пакет статистически програмни продукти. I Модул „Изисквания на работата” : 1) Количествени изисквания към работата 2) Когнитивни изисквания на работата 3) Емоционални изисквания към работата . 4) Възможност за влияние върху работата II Модул „Социални взаимоотношения” : 1) Ролеви конфликти 2) Социална подкрепа 3) Социални отношения . 4) Яснота на ролите 5) Качества на ръководителя III Модул „Здраве” : 1) Психично здраве 2) Жизненост IV Модул „Стрес” 1) Поведенчески стрес 2) Соматичен стрес („здравни оплаквания”). 3) Когнитивен стрес 4) Необходимост от прикриване на емоциите/личното мнение. V Модул ”Смисъл на работата”: 1) Значимост на работата 2) Ангажираност с работата . 3) Възможности за развитие 4) Несигурност на работата</p>	<p>500 лв.</p>	
<p>Скала за оценка на основните емоции</p> <p>Адаптиран за научни цели: доц. д-р Ст. Калчева</p>	<p>Като се основават на модела на Пауър и Т. Далглиш, А. Финъкейн и съавтори (Finucane et al., 2012) използват скала за оценка на основните емоции (Basic Emotional Scale, BES) във версията за личностна диспозиция (черта). Инструментът включва 20 прилагателни за емоционални реакции – по пет за всяка от основните емоции, като изследваните лица оценяват честота им на проява „по принцип“, с помощта на 7-степенна честотна скала (от 1–Никога, до 7–Много често). Скалата е апробирана в извадка от психически здрави лица от масова извадка (студенти), както и три клинични групи: хора с хронична болка, депресирани и с посттравматично стресово разстройство. Според получените резултати в нормативната група щастието е най-често заявяваната емоция; в сравнение с нея в групата с хронична болка се наблюдава по-високо равнище на страх, гняв и тъга, при депресираните по-висока е равнището на тъга, а при лицата с посттравматично стресово разстройство по-чести са всички отрицателни емоции. Дискриминантният анализ показва, че щастието е най-важната емоция, разграничаваща статуса на психически здравите лица от трите клинични групи, докато гневът - депресираните от лицата с хронична болка. Резултатите показват, че скалата за основни емоции демонстрира добри психометрични характеристики, включително дискриминиращи възможности по отношение на хората с психични проблеми. Като кратък и лесен за употреба скринингов инструмент, тя е потенциално полезна и за целите на психологичното консултиране.</p>	<p>350 лв.</p>	

<p>Въпросник за измерване на привързаността към значимите други (The Experiences in Close Relationships – Relationship Structures Questionnaire ECR-RS)</p> <p>Адаптиран с научна цел от гл. ас. д-р Зорница Тоткова</p>	<p>Въпросникът е конструиран от Фрайли и сътрудници през 2011 година (Fraleley, R. C., Heffernan, M. E., Vicary, A. M., & Brumbaugh, C. C. (2011) и е разработен на базата на ECR и ECR-R (Brennan, Clark and Shaver, 1998; Fraley, Waller and Brennan, 2000), като айтемите са извлечени чрез факторен анализ на съществуващите инструменти за оценка на привързаността при възрастни. Въпросник е измерва индивидуалните различия в привързаността, обхващайки 4 различни контекста на взаимоотношения, като обединява преживяванията от близките взаимоотношения с двамата родители, последният или настоящият интимен партньор и най-добрият приятел. Въпросникът се състои от 9 айтема, които измерват привързаността във всеки един от четирите домейна, като така айтемите стават общо 36, а оценката е по 5 степенна полярна Ликертова скала. Изведени са две подскали: Избягване, която изразява дискомфорт от близостта и зависимостта от другите и Тревожност, която включва страх от отхвърляне и изоставяне. Обучението е около 2 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>200 лв.</p>	
<p>Въпросник за изследване на функционалните его състояния.</p> <p>Адаптиран за български условия на основата на въпросника за личните стилове (Нау, 1996) от доц. д-р Е. Таир и Сезгин Бекир</p> <p>Обучаващ: д-р Сезгин Бекир</p>	<p>Методиката съдържа 25 твърдения, които се оценяват с помощта на 5-степенна Ликертова скала от 1 “Изобщо не е вярно за мен” до 5 “Напълно е вярно за мен”.</p> <p>Въпросникът включва пет субскали, измерващи функционалните его състояния: Нормативен Родител, Обгрижващ Родител, Възрастен, Адаптирано дете и Естествено дете. Его състоянието Нормативен Родител се характеризира с проява на поведение, свързано със спазване на общоприетите правила и поставянето на граници. Обгрижващият Родител се свързва с подкрепящо и емпатично поведение спрямо околните хора. Его състоянието Възрастен включва логичното и рационално мислене и способността на личността да разбира своите преживявания и външния свят. Адаптираното дете е свързано с демонстриране на поведение, съобразено със социалните норми и изискванията на другите. Чрез Естественото дете личността изразява спонтанно своите чувства и емоции, проявява стремеж към преживяване на удоволствие. Обучението е около 4 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	<p>250 лв.</p>	<p>100 лв.</p>

<p>Въпросник за изследване на житейските позиции.</p> <p>Автори: доц. д-р Е. Таир и Сезгин Бекир</p> <p>Обучаващ: д-р Сезгин Бекир</p>	<p>Методиката е разработен на базата на теоретичните виждания в транзакционния анализ за същността на базисните житейски позиции и тяхното проявление в поведението на личността, като за основа е ползван модела на Fine и Poggio (Fine, Poggio, 1977). Съставен е от 24 израза, представляващи прилагателни или деепричастия, описващи конкретни личностни характеристики. Всеки един израз се оценява по 5 степенна Ликертова скала – от „изобщо не е вярно за мен“(1) до „напълно вярно за мен“(5). Въпросникът измерва четирите базисни житейски позиции: „Аз съм добър, другите също“, характеризираща личността като общителна, емпатична и приемаща; „Аз съм добър, а другите не са“, която изразява властта на личността и е свързана с чувството за собствена важност и възприемане на другите като по-неспособни и с по-ограничени ресурси; „Аз не съм добър, а другите са“, която е свързана с преживяване на чувство на непълноценност и трудна адаптация към средата и „Аз не съм добър, другите също не са“, която изразява изградената негативната представа за себе си и за другите. Обучението е около 3 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	100 лв.
<p>Въпросник за изследване на субективното усещане за кариерен успех.</p> <p>Адаптиран за български условия на основата на въпросника за субективното усещане за кариерен успех (Shockley et al., 2015) от доц. д-р Е. Таир и Сезгин Бекир</p> <p>Обучаващ: д-р Сезгин Бекир</p>	<p>Въпросникът съдържа 15 айтема, групирани в 5 скали, по три твърдения във всяка. Скалите, които се използват, измерват: признаване от другите (формално или неформално признание за работата от страна на значими хора); автентичност (насочване на кариерата в съответствие с потребностите и предпочитания на личността); личен живот (постигане на баланс между кариерата и живота на личността извън работното място); растеж и развитие (наличие на израстване в кариерата чрез придобиване на нови знания и умения) и удовлетвореност (преживяване на положителни емоции или чувства към кариерата като цяло). Твърденията се оценяват с помощта на 5-степенна Ликертова скала от 1 “Изобщо не е вярно за мен” до 5 “Напълно е вярно за мен”, като се завърши изречението: „Като имам предвид моята професионална реализация като цяло...“.</p> <p>Обучението е около 3 часа, в зависимост от професионалната подготовка на обучаваните.</p>	250 лв.	100 лв.

<p>Комплексна методика за подбор и оценка на ръководен персонал (Assessment Center).</p> <p>Авторски колектив: доц. д-р В. Русинова, доц. д-р Л. Василева, спец. С. Жильова.</p>	<p>Методиката се състои от две части. В първата се изследват основните критерии за успешното изпълнение на професионалната дейност на ръководния персонал в конкретната организация. Въз основа на тези критерии се определя системата от методи за психологична оценка на поведението. Във втората част се провежда изследването на включения в него ръководен персонал. Използват се: интервюта, тестове, симулации на критични и често срещани ситуации в ръководната дейност на конкретната организация, самооценъчни методи и експертни оценки. В резултат от изследването могат да бъдат установени силните и слабите страни на ръководители и ръководни екипи с цел оценка и подобряване на тяхната дейност.</p>	<p>Зависи от броя на обучаваните лица: За 3 обучавани лица: 9000лв.</p>	<p>Зависи от броя на изследваните лица: За 8 изсл. лица: 9000л.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------