ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

СИБИРСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 27 2008 г.

Зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций – **Свидетельство ПИ № 77-12789 от 31 мая 2002 г.**
Международным Центром ISSN (Париж) от 4 января 2003 г., печатный вариант – **ISSN 1726-7080**

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВНОМУ РЕДАКТОРУ «СИБИРСКОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЖУРНАЛА» Г.В. ЗАЛЕВСКОМУ 70 ЛЕТ: ШТРИХИ К ПОРТРЕТУ ЮБИЛЯРА 6
К ЮБИЛЕЮ Г.В. ЗАЛЕВСКОГО 7
Козлова Н.В. РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ФИКСИРОВАННЫХ ФОРМ ПОВЕДЕНИЯ Г.В. ЗАЛЕВСКОГО 11

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Сафин В.Ф., Нурлыгаянов И.Н. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ПРИ РАЗНЫХ ТИПАХ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ 18
Мещерякова Э.И. ПСИХОСЕМИОТИКА ПУТИ И ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОВОДНИКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА 24
Богомаз С.А., Левицкая Т.Е. ПРЕДПОЧТЕНИЯ В ВЫБОРЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ У ЛИЦ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ГИБКОСТИ 31
Портнова А.Г. ЛИЧНОСТНАЯ ЗРЕЛОСТЬ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ 37
Иванов М.С. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ САМОРЕАЛИЗАЦИЕЙ И ЕЕ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТЬЮ ДОСТИЖЕНИЙ 42

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Доценко Е.Л. АРХАИЧЕСКАЯ СЕМАНТИКА В МЕЖЛИЧНОСТНОМ ОБЩЕНИИ 46
Вершинина Н.С., Мирицкая Е.А., Муравьева О.И. СОЗНАТЕЛЬНЫЕ И БЕССОЗНАТЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ОБРАЗА ПОЛИТИЧЕСКОЙ ВЛАСТИ 54
Курбацкая Т.Б. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ РЕКЛАМЫ 60
Екимова В.И., Филиппова С.А. ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ 64

КЛИНИЧЕСКАЯ (МЕДИЦИНСКАЯ) ПСИХОЛОГИЯ

Вассерман Л.И., Трифонова Е.А., Федорова В.Л. ВНУТРЕННЯЯ КАРТИНА БОЛЕЗНИ В СТРУКТУРЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ У БОЛЬНЫХ С СОМАТИЧЕСКОЙ ПАТОЛОГИЕЙ 67
Чикова О.М., Фомиых Е.В. ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО «ВЫГОРАНИЯ» ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ БАЗОВОГО ВУЗА, РАБОТАЮЩИХ В ФИЛИАЛАХ СЕВЕРНЫХ ГОРОДОВ 72
Екинцев В.И., Замарёхина И.В. КОММУНИКАТИВНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ ХИМИЧЕСКИ ЗАВИСИМОГО 77
Долганов Д.Н. ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ КОНСТРУКТОВ ПРИ АДДИКТИВНОМ ПОВЕДЕНИИ 83

ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Залевский Г.В., Козлова Н.В. МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ 89
Андреева О.С., Зарубко Е.Ю. АРХЕТИПИЧЕСКИЕ ЭЛЕМЕНТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМОСОЗНАНИИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ 96
Тропотяга П.А. ЛОКУС КОНТРОЛЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К БУДУЩЕМУ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ 102
Хакимова Н.Р. МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К СМЕНЕ ПРОФЕССИИ 107

В ПОМОЩЬ ПСИХОЛОГУ: ИССЛЕДОВАТЕЛЮ И ПРАКТИКУ

Кузьмина Ю.В. ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН В КОНТЕКСТЕ БИОПСИХОСОЦИОНОЭТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ БЕРЕМЕННОСТИ 113
Петрова В.Н. ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ОРИГИНАЛЬНОГО ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ДЖ. ГОЛЛАНДА ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ 115

ИНФОРМАЦИЯ

Наши авторы 121
Правила оформления материалов для публикации в «Сибирском психологическом журнале» 123

CONTENTS

THE EDITOR-IN-CHIEF OF SIBERIAN PSYCHOLOGICAL MAGAZINE GENRIH VLADISLAVOVICH ZALEVSKY IS 70 YEARS OLD: TRAITS TO PICTURE OF CELEBRATING HIS JUBILEE 6
FOR ANNIVERSARY OF GENRIH VLADISLAVOVICH ZALEVSKY 7
Kozlova N.V. DEVELOPMENT OF THE G.V. ZALEVSKIY'S THEORY OF THE FIXED FORMS OF BEHAVIOR 11

GENERAL PSYCHOLOGY AND PSYCHOLOGY OF THE PERSON

Safin V.F., Nurlygayanov I.N. THE STRUCTURE AND CONTENTS OF THE VALUE AND SENSE SYSTEM FIELD WITHIN DIFFERENT TYPES OF SELF-DETERMINATION 18
Meshcheryakova E.I. COMMUNICATIVE ASPECTS OF ACTIVITY OF A CONDUCTOR OF A RAILWAY TRANSPORTATION: PSYCHOSEMIOTIC OF WAY 24
Bogomaz S.A., Levitskay T.E. PREFERENCE IN CHOICE OF THE COPING-STRATEGIES FOR THE PERSONS 31
Portnova A.G. PERSONAL MATURITY: THE APPROACHES TO DEFINITION 37
Ivanov M.S. SELF-REALIZATION SATISFACTION AND ITS DETERMINATION BY SOCIAL SIGNIFICANCE OF ACHIEVEMENTS 42

SOCIAL PSYCHOLOGY

Dotsenko E.L. ARCHAICAL SEMANTIC IN INTERPERSONAL COMMUNICATION 46
Vershinina N.S., Miritskaja E.A., Muravjeva O.I. ONSCIOUS AND UNCONSCIOUS COMPONENTS OF THE POLITICAL 54
Kurbatskaya T.B. TECHNIQUE OF CARRYING OUT OF PSYCHOLOGICAL EXAMINATION OF ILLUSTRATIVE ADVERTISING 60
Ekimova V.I., Filippova S.A. GENDER DIFFERENCES: SOCIAL AND CULTURAL ASPECTS 64

CLINICAL (MEDICAL) PSYCHOLOGY

Wasserman L.I., Trifonova E.A., Fedorova V.L. PERSONAL DISEASE PICTURE IN QUALITY OF LIFE STRUCTURE IN INDIVIDUALS WITH PHYSICAL ILLNESSES 67
Chickova O.M., Fominykh E.V. THE DIAGNOSING OF PROFESSIONAL «BURNING OUT» OF MAIN HIGHER INSTITUTION LECTURERS, WORKING AT NORTHERN SUBSIDIARIES 72
Ekintsev V.I., Zamarehina I.V. THE COMMUNICATION APPROACH TO THE RESEARCH OF A CHEMICALLY DEPENDENT PERSON 77
Dolganov D.N. THE CHARACTERISTIC OF SYSTEM PERSONAL CONSTRUCTS AT ADDICTIVE BEHAVIORS 83

PSYCHOLOGY OF EDUCATION

Zalevsky G.V., Kozlova N.V. MOTIVATIONAL SPECIAL FEATURES OF THE PERSONAL-PROFESSIONAL MAKING 89
Andreeva O.S., Zarubko E.Y. HE ARCHETYPICAL ELEMENTS IN THE PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS OF THE PSYCHOLOGICAL FACULTY STUDENTS 96

Tropotyaga P.A. LOCUS OF THE CONTROL AND THE EMOTIONAL RELATION TO THE FUTURE AS PSYCHOLOGICAL PRECONDITIONS OF PROFESSIONAL FORMATION OF THE PERSON 102
Khakimova N.R. MODEL OF DIAGNOSTIC PSYCHOLOGICAL READINESS'S FOR PROESSION RE-CHOIS 107

FOR PSYCHOLOGIST HELPING: RESEARCHERS AND PRACTIONERS

Kuzmina Y.V. THE PROGRAM OF PSYCHOLOGICAL SUPERVISION OF THE PRAGNANT WOMEN ON THE CONTEXT OF BIOPSYCHOSOCIONOETIC MODEL OF PRAGNANCY 113
Petrova V.N. THE USING POSSIBILITY OF ORIGINAL J. HOLLANSD'S PROFESSIONAL PREFERENCES INVENTORY 115

INFORMATION

Our avtors 121
Rules of registration of materials in SPM 123

ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ОРИГИНАЛЬНОГО ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ДЖ. ГОЛЛАНДА ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ

В.Н. Петрова (Томск)

Аннотация. Рассматриваются основные подходы к пониманию профессиональной перспективы и образа профессионального будущего, его структуры и динамики. Приводятся результаты адаптации оригинального опросника профессиональных предпочтений Дж. Голланда как средства диагностики профессиональной перспективы личности.
Ключевые слова: профессиональная перспектива, образ профессионального будущего, адаптация диагностических методик, опросник профессиональных предпочтений.

Сегодня в нашей стране можно наблюдать довольно сложную ситуацию в области профессионального самоопределения как молодежи, так и взрослых. Во многом они не готовы в полной мере осознанно и уверенно сделать профессиональный выбор в пользу какой-то определенной профессии. Зачастую это происходит из-за недостаточной информированности, элементарного незнания самих профессий и видов деятельности, а также их сути. Кроме того, при выборе профессии и последующей самореализации в ней большое значение имеет практический опыт, дающий уверенность в собственных силах. В стране существует сеть центров профориентации, но, увы, по-прежнему их еще очень мало. Ситуация усугубляется тем, что после окончания школы подростки лишены возможности совершить обдуманный, взвешенный выбор, у них не остается на это времени. В результате отсутствие профессиональной перспективы и неадекватный профессиональный выбор становятся спутником жизни для многих людей [2, 9]. Именно желание глубже разобраться в проблеме формирования профессиональной перспективы и образа профессионального будущего, предложить свои методы диагностики уровня сформированности и специфики содержания образа профессионального будущего побудило нас провести данное научное исследование.

По мнению многих авторов, построение образа профессионального будущего является частью процесса профессионального самоопределения. Что же следует понимать под профессиональным самоопределением? Существуют разные трактовки этого понятия. В самом широком смысле это процесс и результат сознательного и самостоятельного выбора профессии, включающий развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентаций, моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала; кроме того, профессиональное самоопределение тесно связано с социальной ориентацией, освоением общественно выработанных представлений об идеалах [8].

Образ будущей профессии достаточно сложное образование, включающее эмоциональные и когнитивные компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для этого необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач – уход от проблем, их игнорирование и т.д.

Кроме того, при построении образа будущей профессии возникает проблема соотношения социального и профессионального идеалов. Она связана с усвоением и построением знаково-символических форм (понятий и образов) и с оценкой предметно-практической деятельности человека (процесса и результата деятельности). Личностный смысл профессионального идеала обусловлен социальной позицией человека, и его главными составляющими являются смыслообразующие мотивы, ценностные ориентации, смысловые установки [1].

Выбор профессионального пути во многом связан с выбором реальных жизненных ценностей, эти ценности определяют реальную трудовую мотивацию. Ценности осуществляют связь между когнитивными и эмоциональными составляющими профессионального самосознания через внутреннюю мотивацию, образ профессии служит мотивирующим фактором оценки себя. В свою очередь, результат оценки мотивирует те или иные профессиональные и жизненные цели. В результате происходит соотнесение прошлого (опыт, знания) и будущего (цели) в настоящем (переживание Я), тесно связанное с процессами оценивания себя. Самооценка во многом является точкой отсчета, в качестве которой может выступать сравнение себя с другими, сравнение с собой («Я-идеальным», «Я-возможным», «Я-реальным») или сравнение других с самим собой. Выбор точки отсчета, норм самооценки оказывает существенное влияние на когнитивное образование «Я-образа». По каким параметрам идет оценка при сравнении с собой, а по каким – с другими, по каким параметрам оцениваются другие профессионалы, что Я выделяю и понимаю в оценке меня другими – это вопросы, требующие особого рассмотре-

ния, так как эта избирательная особенность связана со смыслообразующими мотивами в профессиональном самоопределении.

Важнейшим из них является мотив соответствия самому себе. Он связан с самооценочными эмоциями и обеспечивает непротиворечивость образа Я в целом. Так, люди, поменявшие свою профессию (например, физик или математик становится бизнесменом или банкиром) по мотивам преимущественно материального характера, часто избегают прямых ответов на вопрос о мотивации совершенного выбора. Для них остается привлекательной ценностью бескорыстный мотив выбора своей прошлой профессии, когда они сопоставляют «Я» в прошлом и «Я» в настоящем. Отрицание своего прошлого «Я» в сознании происходит, когда оценивают не себя, а другого. Например, это выражается в отрицательном отношении к способности другого зарабатывать, «делать деньги». Избегание непосредственной оценки себя связано с механизмом поддержания самооценки, с избеганием отрицательных самооценочных эмоций, разрушающих целостность представлений о себе.

Другим смыслообразующим мотивом является мотив самоуважения. Он выражается в самосознании как степень достижения «идеального Я». Побуждающее действие этого мотива связано с постановкой цели в отношении выбора ценностей (мотив сохранить или изменить свое «идеальное Я»). Ожидание положительных или отрицательных последствий выбора ценностей, повышающих или понижающих самоуважение, побуждает к совершению или несовершению этого выбора.

К смыслообразующим мотивам можно отнести и мотивы достижения успеха или избегания неудач. Если рассматривать мотив достижения как побуждающее самооценивание, то можно предположить, что в случае разных когнитивных составляющих самооценки усиливается вероятность мотивации на достижение успеха, а эмоциональная составляющая самооценки в большей степени связана с мотивацией на избегание неудачи [5].

Вышеназванные компоненты профессионального выбора предъявляют особые требования к консультации по вопросам выбора профессии (в дальнейшем – профконсультации). Задача психолога в этой ситуации состоит в том, чтобы дать человеку психологические средства разрешения его личностных проблем, связанных с профессиональным самоопределением и формированием профессиональной перспективы. В этом случае недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит. Психолог-консультант должен обеспечить условия, стимулирующие развитие человека, в результате чего консультируемый сам мог бы взять на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Профконсультирование, прежде всего, должно помогать человеку увидеть и осознать свои проблемы, стимулировать развитие личности, очертить зону возможных действий для разрешения проблем, высветить сильные и слабые стороны индивидуальности, наметить реальные шаги к успеху. Важнейшим моментом профессионального консультирования является поиск индивидуального воздействия, адекватного конкретной психологической проблеме каждого человека [3, 4].

На наш взгляд, такая консультация обязательно должна предваряться психологической диагностикой уровня сформированности профессиональных планов и намерений, особенностей содержания образа профессионального будущего.

Для диагностики психологических проблем, связанных с формированием профессиональной перспективы, иногда бывает достаточно беседы психолога с оптантом (человеком, выбирающим профессию), но в большинстве случаев требуется проведение комплексного диагностического обследования с помощью психологических методик, позволяющих определить:

– ценностные ориентации и установки;

– ближайшие и перспективные жизненные планы и профессиональные намерения;

– уровень сформированности представлений о профессии;

– уровень развития самооценки;

– способности, склонности и интересы;

– уровень развития профессиональной мотивации;

– личностные особенности;

– реальные жизненные условия (семейные отношения, здоровье, материальное обеспечение и пр.) [7].

Информации, полученной в результате такого комплексного обследования, как правило, бывает достаточно, чтобы определить специфику психологических проблем индивида. Можно выделить ряд типичных психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением личности. К ним, прежде всего, относятся:

1. Рассогласование реального и идеального образа выбираемой профессии.

2. Представление о своих личных ценностных ориентациях не соответствует представлениям о ценностях, обеспечивающих успех профессиональной деятельности в новых экономических и социальных структурах.

3. Рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора.

4. Неадекватная самооценка.

Люди, стоящие на пороге профессионального выбора, обладают особым психологическим настроем к самопознанию. Для них характерны стремление разобраться в себе, оценка своих возможностей в

современном мире, в том числе и в профессиональном, стремление оценить, какие условия могут способствовать, а какие мешать вхождению в мир профессии. Наибольшей сензитивностью в развитии профессионального самосознания обладают представители юношеского возраста, для которых эти проблемы являются насущными и актуальными [6].

В целях разрешения всех этих проблем целесообразно более интенсивно применять разнообразные методы психодиагностики, особенно те, которые одновременно имеют активизирующий характер. В нашей стране наибольшее распространение получили следующие методики:

– «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) Е.А. Климова (предназначен для отбора на различные типы профессий в соответствии с четырехъярусной классификацией профессий Е.А. Климова).

– Методика «Карта интересов» (предполагает выявление склонности к 24 различным видам деятельности).

– Сокращенный вариант опросника профессиональных предпочтений Дж. Голланда, модификация Тартуского государственного университета 1980-х гг. – стандартизованный вариант методики (предполагает выбор между парами профессий).

Однако названные методики представляют достаточно мало возможностей для глубокого изучения личностных особенностей, интересов, склонностей и способностей, а также значимых актуальных параметров самосознания и самооценки. Отсутствует возможность оценить соотношение имеющихся предпочтений и профессиональных склонностей с уровнем развития соответствующих способностей и навыков. Именно это и побудило нас заняться переводом на русский язык и адаптацией классического опросника Дж. Голланда, который во многом напоминает структурированное качественное интервью и предоставляет большие возможности для диагностики содержания образа профессионального будущего и степени сформированности профессиональной перспективы.

Для начала кратко рассмотрим суть теории профессиональных сред Дж. Голланда. Данная концепция разработана в рамках функционального подхода к выбору профессии (важно не где работать, а что делать). Основные принципы данной теории:

1. Выбор профессии – это желание личности, зависящее от других характеристик этой личности: уровня способностей, черт характера, жизненных целей, отношений с родителями и др.

2. Структура интересов есть структура личности, выражение ее характерологических особенностей. Она связана с ценностями, достижениями, либерализмом, предприимчивостью и др.

3. Профессиональные стереотипы имеют важный психологический смысл. Так, мы верим, что все водопроводчики – ловкие, прокуроры – агрессивные, актеры – эгоцентричные, продавцы – убеждающие, ученые – необщительные и т.д.

4. Люди одной профессии имеют схожие характеры, сходные истории жизни и будут реагировать во многих ситуациях одинаково.

5. Профессиональное удовлетворение, стабильность и достижения зависят от согласованности между отдельной личностью и окружением, в котором она работает.

6. Выделяют шесть типов личности: реалистичный (R – Realistic), исследовательский (I – investigative), артистичный (A – artistic), социальный (S – social), предприимчивый (E – enterprising), конвенциональный (C – conventional).

7. Мы можем предсказывать и объяснять для пары «личность – окружающая среда»: профессиональный выбор; профессиональные стабильность и достижения; образовательный выбор и достижения; область личной компетентности; социальные манеры; чувствительность к воздействиям.

8. Теоретический, или идеальный, тип – это модель, которую мы можем примерить к реальному человеку. Каждый тип – продукт взаимодействия между силами личности и многосторонней культурой общества, включая ближайшее окружение, родителей, социальный класс, национальную культуру. Личность сначала учится воспринимать одни действия как противоположные другим. Позже эти действия становятся устойчивыми интересами. Такие интересы стимулируют развитие отдельных групп способностей. В итоге интересы и способности личности образуют специфический характер, который определяет образ мыслей, чувства и поступки в определенных ситуациях.

Рассмотрим более подробно каждый из профессиональных типов, выделенных Джоном Голландом.

1. Реалистический тип выбирает деятельность, предполагающую определенность, порядок, методичные манипуляции с объектами, орудиями труда, материалами, животными. Испытывает отвращение к педагогической и терапевтической деятельности. Склонность к приобретению ручных, механических, сельскохозяйственных, электрических и технических способностей и дефициту социальных и образовательных. Воспринимает себя как имеющего моторные и атлетические умения и нуждающегося в знаниях в области человеческих отношений. Ценит конкретные вещи и все материальное – деньги, власть, статус. Склонен видеть себя естественным, искренним, откровенным, нормальным, непритязательным, несложным, мужественным, упорным, материалистом, стабильным, бережливым, практичным, конформным, асоциальным, самоуничижающимся.

2. Исследовательский тип выбирает деятельность, предполагающую наблюдение, символы, систематич-

ность и творчество при исследовании физических, биологических и культурных феноменов. Испытывает отвращение к напористости, социальной и однообразной деятельности. Воспринимает себя как ученого, интеллектуально самоуверенного, имеющего математические и научные способности, нуждающегося в лидерских способностях. Ценит науку. Склонен видеть себя интеллектуальным, любознательным, аналитичным, рациональным, критичным, дальновидным, аккуратным, методичным, независимым, осторожным, замкнутым, непопулярным, пассивным, пессимистичным, скромным.

3. Социальный тип выбирает деятельность, предполагающую манипулирование другими для информирования, обучения, развития, лечения или просвещения. Испытывает отвращение к точной, упорядоченной, систематической деятельности, предполагающей работу с материалами, орудиями, труда или машинами. Способности в области человеческих взаимоотношений и дефицит физических и технических способностей. Предпочитает социальные занятия и ситуации и избегает активности, связанной с физическим трудом. Использует коммуникативные способности для решения проблем. Воспринимает себя как любящего помогать другим, имеющего педагогические способности, нуждающегося в научных и механических способностях. Склонен видеть себя великодушным, идеалистичным, добрым, дружественным, мягким, тактичным, коммуникабельным, общительным, ответственным, помогающим, понимающим, проницательным, господствующим, убеждающим.

4. Конвенциональный тип выбирает деятельность, предполагающую определенность, порядок, систематическое манипулирование с данными, например регистрирование информации, хранение материалов, их копирование, организацию словесных и числовых данных в соответствии с предписанным планом, работу с ЭВМ, достижение организационной или экономической выгоды. Испытывает отвращение к честолюбию, свободе, исследовательской и несистематизированной деятельности. Воспринимает себя как конформиста, аккуратного и имеющего канцелярские и вычислительные способности. Ценит деловые и финансовые достижения. Склонен видеть себя аккуратным, рациональным, добросовестным, практичным, самоуверенным, настойчивым, ригидным, тормозимым, конформным, обороняющимся, покорным, ханжеским, лишенным воображения.

5. Предприимчивый тип выбирает деятельность, предполагающую манипулирование другими для достижения организационных целей или финансовой прибыли. Испытывает отвращение к наблюдению, аналитике и систематичности. Способности в области руководства, убеждения, коммуникаций и дефицит научных способностей. Использует организаторские способности для решения проблем. Воспринимает себя как агрессивного, популярного, самоуверенного, общительного, обладающего лидерскими и ораторскими качествами и нуждающегося в исследовательских способностях. Ценит политические и финансовые достижения. Склонен видеть себя: энергичным, доминирующим, рисковым, стяжательским, самоуверенным, честолюбивым, склонным к самолюбованию, импульсивным, любящим спорить, общительным, оптимистичным, словоохотливым, стремящимся к получению удовольствий, флиртующим.

6. Артистический тип выбирает деятельность, предполагающую неопределенность, свободу, несистематичность действий, что вызывает манипулирование физическими, вербальными или живыми объектами, создание форм или продуктов искусства. Отвращение к точной, систематической и упорядоченной деятельности. Воспринимает себя как экспрессивного, оригинального, интуитивного, мягкого, дальновидного, независимого, недисциплинированного человека, нонконформиста, имеющего артистические и музыкальные способности (рисование, сочинительство, декламация). Ценит эстетические качества. Склонен видеть себя: идеалистом, интуитивным, дальновидным, одаренным богатым воображением, оригинальным, сложным, независимым, импульсивным, недисциплинированным, непрактичным, нонконформистом, эмоциональным, мягким [10, 11].

Тестирование включает в себя следующие этапы:

1. Испытуемый должен указать наиболее привлекательные профессии.

2. Испытуемый должен выбрать наиболее привлекательные виды деятельности.

3. Испытуемый должен оценить собственную компетентность в различных видах деятельности.

4. Испытуемый должен выбрать из предложенного списка наиболее предпочитаемые профессии.

5. Испытуемый должен оценить собственные способности.

Обработка результатов сводится к подсчету количества знаков «+» для каждого типа профессиональных предпочтений, затем анализируются наиболее выраженные шкалы.

С целью проверки достоверности методики нами было проведено психометрическое исследование, в котором приняли участие старшеклассники общеобразовательных школ г. Томска в количестве 80 человек. Никто из этих ребят не участвовал в каких-либо программах, тренингах или курсах профориентации. Средний возраст испытуемых 15,3 года, 48% – мальчики, 52% – девочки. Данные основания можно считать достаточными, не исчерпывающими, выборку репрезентативной.

В качестве одного из основных показателей при проверке достоверности методики мы рассматрива-

ли конструктную валидность – это валидность теста по отношению к психологическому концепту – научному понятию (или их совокупности) об измеряемом психическом свойстве (состоянии). Она выражает степень обоснованности индивидуальных различий, обнаруживаемых тестом, с позиций современного теоретического знания.

Распространенным приемом определения конструктной валидности теста является соотнесение с известными методиками, отражающими другие конструкты, предположительно как связанные, так и независимые от данного. При этом делается попытка априорно предсказать наличие или отсутствие связи между ними. Тесты, которые, по предположению, высоко коррелируют с валидизируемым тестом, называются конвергирующими, а некоррелирующие – дискриминантными.

Конструктная валидность может считаться удовлетворительной, если коэффициенты корреляции валидизируемого теста с группой конвергирующих тестов статистически значимо выше коэффициентов корреляции с группой дискриминантных тестов. Подтверждение совокупности ожидаемых связей составляет важный круг сведений конструктной валидности и в зарубежной литературе носит также название «предполагаемая валидность».

Исследование проводилось в два этапа в течение двух дней. В первый день испытуемые тестировались оригинальным адаптированным опросником профессиональных предпочтений Дж. Голланда. В среднем тестирование заняло около 40 минут. Во второй день выполнялись Дифференциально-диагностический опросник и Карта интересов, также в течение 30–40 минут. Тестирование проводилось в середине дня, в привычное время присутствия в школе в классной комнате с нормальным освещением.

В ходе исследования допускалась возможность возникновения артефактов в результате действия следующих эффектов:

– Эффект Пигмалиона – экспериментатор, убежденный в правильности гипотезы, непроизвольно начинает действовать на испытуемых таким образом, что гипотеза находит фактическое подтверждение. Во избежание действия эффекта Пигмалиона был ограничен контакт с испытуемыми, не давалось дополнительных инструкций.

– Эффект аудитории – присутствие публики способно повлиять на результаты исследования. Для заполнения бланков испытуемым предоставлялось изолированное помещение, исключающее присутствие посторонних людей.

Контролируемыми переменными в данном исследовании являются: место – привычное рабочее место испытуемого, время проведения – преимущественно в середине рабочего дня, возраст, пол и образование испытуемых, инструкция. Независимые переменные вводятся экспериментатором: в данном случае это бланки ответов, правила заполнения согласно инструкции. Зависимая переменная изменяется при воздействии на нее независимых переменных – это результаты выполнения тестов испытуемыми. Промежуточными переменными, которые не поддаются контролю, являются: психическое состояние испытуемых в момент проведения эксперимента, отношение к эксперименту, отношение к экспериментатору.

При статистической обработке результатов в соответствии с исследовательскими задачами и математическими свойствами матрицы данных использовались следующие методы статистического анализа, реализованные в пакете компьютерных программ Statistica 6.0, SPSS:

1. Непараметрические методы (критерий парных сравнений Вилкоксона, статистика Спирмена), применяемые для малых выборок в многоплановых психологических исследованиях.

2. Корреляционный и факторный анализы, применяемые для выявления независимых друг от друга подсистем наиболее сильно взаимосвязанных шкал и сокращения пространства признаков. Факторный анализ позволяет также установить, какие шкалы косвенно опосредуются одновременно несколькими психическими подсистемами, а влияние каких шкал является первичным [12].

Проверка объективности предлагаемой методики Дж. Голланда заключалась в выявлении наличия нормального распределения по всем шкалам опросника с помощью критерия Колмогорова – Смирнова (таблица). Поскольку значимость критерия по всем шкалам существенно отличается от нуля, то мы можем сделать вывод, что эти значения фиксируют сходство наших распределений по шкалам с нормальным.

Валидность результатов проверялась с помощью корреляционного анализа по критерию Спирмена, в результате которого нами была установлена значимая связь шкал опросника Дж. Голланда с результатами Дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова и опросника «Карта интересов», применения методов расщепления и взаимозаменяемых форм. Результаты факторного анализа также трактовались нами в контексте определения валидности и надежности предлагаемой методики. Они позволяют проверить на противоречивость шкалы опросника Дж. Голланда, т.к. выделенные факторы отражают латентные, глубинные процессы, являющиеся основой для объединения переменных в группы. С помощью факторного анализа методом главных компонент было выявлено шесть факторов, из них первые четыре составляют 66 % объяснительной дисперсии. По результатам факторного анализа не было выявлено смысловых противоречий между шкалами опросника

Проверка нормальности распределения с помощью критерия Колмогорова – Смирнова

Наименование шкалы	Критерий Колмогорова – Смирнова
Реалистический	0,455
Исследовательский	0,199
Артистичный	0,992
Социальный	0,925
Предприимчивый	0,735
Конвенциональный	0,184

Дж. Голланда и шкалами дополнительно применяемых методик, а также подтвердились смысловые связи между шкалами внутри опросника Дж. Голланда.

По итогам проведенной работы можно с уверенностью утверждать, что данные, предоставляемые адаптированным вариантом классического опросника профессиональных предпочтений Дж. Голланда, валидны, надежны и объективны с высокой степенью достоверности. Применение данного опросника позволяет достоверно определять содержание образа профессионального будущего и степень сформированности профессиональной перспективы. На наш взгляд, он несет в себе две функции: информативную (позволяя ориентироваться в большом количестве профессиональных альтернатив) и рефлексивную (повышая степень осознанности образа профессионального будущего). Преимущество данной методики перед уже существующими и используемыми в диагностике образа профессионального будущего и профессиональной перспективы состоит в низкой трудоемкости, совмещении диагностической и коррекционной функций, рефлексивности процедуры тестирования. Все это позволяет рекомендовать данную методику для применения к испытуемым, находящимся в ситуации профессионального и личностного выбора, активного самоопределения.

Литература

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности: (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. Москва; Воронеж: Московский психолого-социальный институт; МОДЭК, 1999. 224 с.
2. Бартенева З.С. Безработный: Планирование будущей карьеры // Профессиональный потенциал. 2003. № 1. С. 12–16.
3. Басимов М.М. Типология личности и профессиональной среды Дж. Голланда: Учеб.-метод. пособие по спецкурсу. Курган: Изд-во Курган. гос. ун-та, 1998. 89 с.
4. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка // Мир психологии и психология в мире. 1995. № 3. С. 28–35.
5. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. 144 с.
6. Даниличева Н.А., Балакирева Л.А. Психология профессионального выбора. СПб., 1998. 142 с.
7. Дусь Т.Э. Система свойств личности как составляющая инорфмационной базы для осознанного выбора профессии: Автореф. дис. … канд. психол. наук. Омск, 1999. 28 с.
8. Коростылева А.А., Кравченко Н.Е. Пути профессиональной и личностной самореализации человека. СПб., 1997. 73 с.
9. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 57–65.
10. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. № 4.
11. Прошицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. 1993. № 4.
12. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998.
13. Сидоренко Е. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2003.

THE USING POSSIBILITY OF ORIGINAL J. HOLLANSD'S PROFESSIONAL PREFERENCES INVENTORY

V.N. Petrova (Tomsk)

Summary. Are considered the main points of view to professional perspectives and professional future model, his structure and dynamic. The author describes the results of original J. Holland's professional preferences inventory adaptation as the instrument of personal professional perspective diagnostic.

Key words: professional perspective, professional future model, diagnostic method adaptation, the professional preferences inventory.