

УДК 159.9

Татьяна Васильевна Гижук*канд. психол. наук, доц., доц. каф. экспериментальной и прикладной психологии
Гродненского государственного университета имени Янки Купалы***Tatsiana Gizhuk***Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Experimental and Applied Psychology
of Yanka Kupala State University of Grodno
e-mail: gizhuk_tv@grsu.by***ОПРОСНИК «САМОРЕГУЛЯЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ» (СПЖ):
РАЗРАБОТКА И ПСИХОМЕТРИЧЕСКАЯ АПРОБАЦИЯ***

Освещаются концептуальные основания и результаты психометрической апробации нового диагностического метода. Опросник «Саморегуляция профессиональной жизни» (СПЖ) – личностный опросник, диагностирующий сформированность и функциональную оптимальность системы осознанной саморегуляции профессиональной жизни. В порядке обоснования диагностического конструкта дается определение осознанной саморегуляции карьеры; выделяются и описываются ее функциональные блоки. Приводятся этапы разработки опросника и его психометрической апробации. В приложении размещен стимульный материал опросника. Окончательная редакция опросника включила в себя 25 утверждений, разбитых на 6 шкал. Согласно проведенному анализу, пункты, вошедшие в данную версию опросника, характеризуются достаточно высокой дискриминативностью, а шкалы – удовлетворительным уровнем консистентной надежности. Методика пригодна для использования в научных и практических целях.

Ключевые слова: осознанная саморегуляция профессиональной жизни, психодиагностика, психометрическая апробация, валидность, надежность.

Questionnaire «Self-Regulation of Professional Life»: Development and Psychometric Approval

The article highlights the conceptual foundations and results of psychometric testing of a new diagnostic method. Questionnaire «Self-regulation of professional life» is a personal questionnaire that diagnoses the formation and functional optimality of the system of conscious self-regulation of professional life. In order to substantiate the diagnostic construct, a definition of conscious self-regulation of a career is given; its functional blocks are distinguished and described. The stages of developing the questionnaire and its psychometric testing are given. The application contains the stimulus material of the questionnaire. The final version of the questionnaire included 25 statements divided into 6 scales. According to the analysis, the items included in this version of the questionnaire are characterized by a fairly high level of discrimination, and the scales are characterized by a satisfactory level of consistent reliability. The technique is suitable for use in scientific and practical purposes.

Key words: conscious self-regulation of professional life, psychodiagnostics, psychometric testing, validity, reliability.

Введение

Осознанная саморегуляция профессиональной жизни представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на ее построение и управление в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Процесс саморегуляции является целостной, замкнутой (кольцевой) по структуре,

информационно открытой системой, реализуемой взаимодействием функциональных звеньев, основанием для выделения которых являются присущие им специфические регуляторные функции, системное «сотрудничество» которых реализует целостный процесс регуляции [1].

О. А. Конопкин представляет общую модель саморегуляции в составе следующих функциональных звеньев: принятая субъектом цель деятельности; субъективная (субъектная) модель ее значимых условий; программа исполнительских действий; субъектная система критериев успешности деятельности; контроль и оценка реальных

**Исследование проводилось при поддержке гранта БРФФИ Г15М-139 от 04.05.2015 г. «Психологические факторы повышения профессиональной успешности учителей в условиях оптимизации общего среднего образования Республики Беларусь».*

результатов; решение о коррекции системы саморегуляции [1].

Принимая во внимание тот факт, что с точки зрения структурно-функционального подхода важны универсальные звенья, блоки системы осознанной саморегуляции на его базе, представляется возможной выработка концептуальной модели осознанной саморегуляции профессиональной жизни (карьеры). По нашему мнению, систему осознанной саморегуляции карьеры образуют вполне определенные функциональные блоки:

1. *Целевой блок* реализуется через процессы полагания карьерных целей. *Целеполагание* – это регуляторный процесс, связанный с формированием образа желаемой карьеры. Звену принятия цели принадлежит общая системообразующая функция, т. е. весь контур саморегуляции формируется в интересах достижения цели в том ее виде, в котором она понята и принята или самостоятельно сформулирована субъектом [1]. Цель карьеры не является принятой раз и навсегда: формирование карьерных целей является непрерывным процессом, непосредственно зависящим от мотивации человека. Карьерные цели зачастую изменяются в процессе изменения личности (например, в результате обучения, взросления и т. д.).

2. *Модель значимых условий* охватывает как объективные, внешние обстоятельства жизни, так и комплекс субъективных, внутренних условий, которые выделяются как необходимые для успешного достижения поставленных целей.

3. *В блоке планирования и программирования профессиональной жизни* задействованы карьерные программы или планы личности – системы ее представлений о временном порядке, способах и средствах, формальных и содержательных параметрах действий, ведущих к успешному достижению целей, а также о необходимых для этого энергетических, временных, материальных и прочих затратах. В процессе программирования личностью подбираются наиболее действенные техники и тактики ее реализации. Для эффективного регулирования целенаправленной деятельности человек должен знать, насколько успешно выполняется принятая им программа, насколько она обеспечивает действительное приближение к цели и ее достижение, дол-

жен иметь возможность оценивать полученные результаты и в случае необходимости корректировать программу действий [2]. Другими словами, саморегуляция деятельности предполагает наличие в контуре регуляции специального аппарата оценки успешности исполнительской активности.

4. *Блок контроля и оценки* реальных результатов карьеры реализуется через регуляторные процессы, связанные с сопоставлением реальных профессиональных достижений с прообразом желаемых достижений, отслеживанием и оценкой соответствия/рассогласования между запланированным порядком деятельности, ее этапными и конечными результатами. Оценивание результатов играет не менее важную роль в системе саморегуляции, чем полагание цели, поскольку оценивание обеспечивает постоянное включение результатов предыдущих действий в последующие циклы саморегулирования, т. е. обеспечивает непрерывность саморегуляции, превращает ее в циклический, кольцевой процесс [3].

В основе *блока коррекции всей системы саморегулирования* находится регуляторный процесс, связанный с внесением поправок в блок целей и задач, модель значимых условий, карьерные программы, что в конечном итоге сказывается на улучшении объективных параметров реальной карьеры.

Процессы коррекции обладают своей спецификой: во-первых, они завершают и как бы «замыкают» собой общий цикл построения и реализации деятельности, а также каждого ее отдельного этапа; во-вторых, на основе процессов коррекции происходит расширение и обогащение профессионального опыта субъекта, его самообучение, повышение общего уровня компетентности [4].

Названные блоки замкнуты в «регуляторное кольцо», образуют единую циклическую систему, направленную на достижение поставленных целей. Любой структурно-функциональный дефект осознанной саморегуляции приводит к невозможности успешного выполнения регулируемой деятельности [5].

Целью нашего исследования выступила разработка и психометрическая апробация опросника, направленного на диагностику сформированности системы осознанной саморегуляции профессиональной жизни.

Разработка опросника «Саморегуляция профессиональной жизни» (СПЖ)

Психометрическая разработка и апробация методики проводилась на репрезентативной популяционной выборке белорусов в возрасте от 18 до 68 лет (средний возраст $32,87 \pm 11,38$ лет). Выборка была гетерогенной по половозрастным, социально-демографическим признакам (семейное положение, родительский статус), должностному положению в организационной иерархии и уровню оплаты труда.

Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной безвозмездной основе. Общее количество респондентов составило 1 193 человека.

Пилотажная версия опросника включила в себя 48 утверждений, направленных на диагностику сформированности функциональных блоков системы осознанной саморегуляции профессиональной жизни. Вошедшие в пилотажную версию опросника утверждения ($N = 48$) в дальнейшем подверглись экспертизе на предмет содержательной валидности. Эксперты оценивали каждое утверждение с помощью баллированной шкалы на соответствие следующим критериям:

а) лексическая простота (низкие оценки присваивались утверждениям, сформулированным в слишком абстрактной, труднодоступной для понимания форме либо допускающим двусмысленность, многозначное толкование со стороны «наивного испытуемого»);

б) уникальность (низкие баллы приписывались утверждениям, которые полностью или частично повторялись, были схожими по содержанию). Данный критерий был введен с целью оптимизации последующей работы респондента с опросником;

в) сбалансированность (оценке подвергалось количество утверждений, направленных на диагностику сформированности каждого из блоков системы осознанной саморегуляции личности).

Утверждения, набравшие по итогам экспертного оценивания минимальное количество баллов, были отсеяны, что позволило сократить стимульный материал опросника до 30 утверждений.

По инструкции испытуемый должен выразить степень своего согласия с каждым утверждением. Степень согласия при этом

измеряется градуальной вербально-числовой шкалой ответов: 1 – «совершенно неверно», 2 – «пожалуй, неверно», 3 – «пожалуй, верно», 4 – «совершенно верно».

Пилотажная версия опросника включила в себя «прямые» и «обратные» утверждения. К прямым отнесены те утверждения, которые несут в себе позитивный смысл, отражающий сформированность системы осознанной саморегуляции профессиональной жизни (например, «Я тщательно отслеживаю процесс своего профессионального развития и продвижения», «У меня есть краткосрочные профессиональные цели (на ближайший год)», «Я способен предвидеть сложности в своей профессиональной жизни»); обратными признаны те утверждения, которые отражают негативный смысл, т. е. указывают на несформированность системы осознанной саморегуляции профессиональной жизни (например, «Мои профессиональные планы обычно так и остаются планами», «Я не утруждаю себя планированием своей профессиональной жизни» и др.). С целью предотвращения установочного поведения испытуемых при заполнении опросника прямые и обратные пункты комбинировались в случайном порядке. При подсчете индивидуальных результатов, полученных в процессе работы с опросником, переход от номера ответа испытуемого к «сырому» баллу осуществлялся с поправкой на вид утверждения: номер ответа на прямое утверждение ставился в прямое соответствие количеству баллов, а номер ответа на обратное утверждение подвергался инверсии.

Психометрическая апробация опросника «Саморегуляция профессиональной жизни» (СПЖ)

Данные диагностического замера использовались для установления дискриминативности пунктов. Психометрические расчеты показали, что среднее значение дискриминативности для всего массива пунктов первичной версии опросника составило 0,37. Показатели дискриминативности для отдельных пунктов укладывались в диапазон от 0,13 до 0,54. С учетом полученных данных в первой итерации были отбракованы пять утверждений с недопустимо низким показателем дискриминативности (меньше 0,20).

Оставшиеся 25 утверждений полностью удовлетворяли требованиям дискриминативности и внутренней консистентности (коэффициенты дискриминативности – от 0,29 до 0,56 при среднем показателе 0,43; коэффициент надежности α -Кронбаха – 0,87).

В таком варианте опросник был подвергнут оценке расщепленной надежности: коэффициенты расщепленной надежности Спирмена – Брауна ($r_{SB} = 0,81$) и Гутмана ($r_{Guttman} = 0,83$). Полученные результаты указывают на высокий уровень надежности разработанного опросника. Оценка диахронной (тест-ретестовой) надежности предлага-

емого инструмента выступает неотложной задачей будущих исследований.

Основу разработанной методики составляет структурно-функциональный подход к осознанной саморегуляции профессиональной деятельности. В связи с этим пункты опросника были подобраны таким образом, чтобы охватить все блоки осознанной саморегуляции (целеполагание, моделирование, планирование, контроль, оценка, коррекция и практическая реализуемость намерений). Пункты опросника были объединены в одноименные шкалы и подвергнуты проверке дискриминативности и надежности (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели дискриминативности пунктов и надежности шкал опросника

Наименование шкал	N	Дискриминативность пунктов	M/ δ	α
Целеполагание	3	0,34–0,38	8,50/2,09	0,55
Моделирование	6	0,24–0,47	18,04/2,74	0,60
Планирование	4	0,34–0,43	11,27/2,44	0,60
Контроль	3	0,22–0,36	8,75/1,78	0,46
Оценка и коррекция	4	0,21–0,35	11,70/2,09	0,47
Практическая реализуемость намерений	5	0,22–0,55	14,15/2,66	0,60
Итоговый показатель	25	0,30–0,56	72,43/10,68	0,87

Примечание – N – количество утверждений в шкале, M/ δ – среднее значение и стандартное отклонение баллов по шкале в выборке апробации, α – коэффициент консистентной надежности по Кронбаху.

Способ расщепления опросника на шкалы соответствует теоретическим взглядам на осознанную саморегуляцию профессиональной деятельности.

Валидность опросника «Саморегуляция профессиональной жизни» (СПЖ)

Конвергентная валидность устанавливалась путем корреляции итогового показателя опросника с набором переменных, связь с которыми является теоретически ожидаемой исходя из концептуальных представлений о механизмах регуляции профессиональной жизни, а также результатов предшествующих эмпирических исследований.

Попутно с пилотажной версией опросника испытуемым предъявлялись методики, в последующем выполнявшие функцию критериев валидации:

1. Шкала удовлетворенности карьерой (К. В. Карпинский, Т. В. Гижук) – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовле-

творенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [5].

2. Метафоры профессиональной деятельности (МПД) (К. В. Карпинский, Т. В. Гижук) – стандартизированный личностный опросник, предназначенный для выявления личностного смысла профессии. МПД включает в себя 3 шкалы. Баллы по шкале «Отчуждение профессии» опросника МПД позволяют диагностировать наличие или отсутствие личностного смысла профессиональной деятельности, показатели шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» направлены на выявление устойчиво присущего испытуемому виду личностного смысла профессиональной деятельности [6].

3. «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) – стандартизированный личностный опросник, предназначенный для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу методики

положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

4. Опросник «Автономность-зависимость» (А. А. Реан) – стандартизированный личностный опросник, направленный на диагностику сформированности автономности личности в профессиональной деятельности.

ти. «Автономные» проявляют следующие качества: настойчивость, целеустремленность, уверенность в себе, склонность к самостоятельному выполнению работы и т. д.

Результаты проверки конвергентной валидности опросника СПЖ приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты проверки конвергентной валидности опросника СПЖ

Критериальные методики	Итоговый показатель по методике	
	Коэффициент корреляции Пирсона	Уровень значимости, р
Шкала удовлетворенности карьерой		
Удовлетворенность карьерой	0,49	0,000
Метафоры профессиональной деятельности		
Увлечение профессией	0,41	0,000
Разочарование в профессии	-0,31	0,000
Отчуждение профессии	-0,42	0,000
Автономность – зависимость		
Сформированность автономности личности в профессиональной деятельности	0,18	0,001
Мотивация профессиональной деятельности		
Внутренняя мотивация	0,37	0,00
Внешняя положительная мотивация	0,29	0,000
Внешняя отрицательная мотивация	-0,08	0,04

Резюмируя полученные результаты, следует подчеркнуть, что все найденные взаимосвязи шкал опросника СПЖ с критериальными переменными соответствуют теоретическим гипотезам. Имеющиеся данные свидетельствуют в пользу конвергентной валидности опросника СПЖ.

Стандартизация опросника «Саморегуляция профессиональной жизни» (СПЖ)

Стандартизация опросника заключается в разработке стимульного материала опросника с предъявляемой респонденту инструкцией, а также ключа для последующей обработки и интерпретации полученных результатов.

Алгоритм анализа и интерпретации показателей опросника СПЖ: уровень выраженности диагностируемого параметра

для всех шкал оценивается путем сопоставления индивидуальных показателей испытуемого со средними значениями показателей плюс/минус стандартное отклонение, подсчитанных на выборке стандартизации. Показатели, попадающие в диапазон от минимально возможного значения до « $M - \delta$ » свидетельствуют о низком уровне сформированности и функциональности системы осознанной саморегуляции карьеры и ее звеньев. Показатели, находящиеся в диапазоне от « $M - \delta$ » до « $M + \delta$ » позволяют говорить о среднем уровне сформированности анализируемой системы и ее компонентов. На высокий уровень указывают диагностические показатели в диапазоне от « $M + \delta$ » до максимально возможного результата (таблица 3).

Таблица 3 – Ключ к интерпретации показателей по шкале СПЖ

Наименование шкал	N	Уровень		
		Низкий	Средний	Высокий
Целеполагание	3	3–6	7–10	11–12
Моделирование	6	6–15	16–20	21–24
Планирование	4	4–8	9–13	14–16
Контроль	3	3–6	7–10	11–12
Оценка и коррекция	4	4–9	10–13	14–16
Практическая реализуемость намерений	5	5–11	12–16	17–20
Итоговый показатель	25	25–61	62–83	84–100

Заклучение

Опросник СПЖ является одним из первых инструментов диагностики осознанной саморегуляции карьеры и ее структурных звеньев. Окончательная редакция опросника, таким образом, включает 25 утверждений, разбитых на шесть шкал. Со-

гласно проведенному анализу, пункты, вошедшие в данную версию опросника, характеризуются достаточно высокой дискриминативностью, а шкалы – удовлетворительным уровнем консистентной надежности. Методика пригодна для использования в научных и практических целях.

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // *Вопр. психологии.* – 1995. – № 1. – С. 5–12.
2. Гижук, Т. В. Критерии профессиональной успешности педагога / Т. В. Гижук // *Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. Филос.-гуманитар. науки. Ист. и психол.-пед. науки.* – 2016. – Ч. 2. – С. 65–71.
3. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры как психический образ: содержание, структура, функции / Т. В. Гижук // *Вісн. Брэсц. ун-та. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія.* – 2015 – № 1. – С. 133–137.
4. Гижук, Т. В. Психическая регуляция карьеры и профессиональная успешность личности / Т. В. Гижук, К. В. Карпинский // *Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии* / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2015. – С. 478–490.
5. Карпинский, К. В. Психология профессиональной успешности : монография / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук. – Гродно : Изд-во ГрГУ, 2017. – 169 с.
6. Карпинский, К. В. Новый метод диагностики личностного смысла профессиональной деятельности / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // *Диалог.* – 2016. – № 4. – С. 28–38.

REFERENCES

1. Konopkin, O. A. Psikhichieskaja samorieguliacija proizvol'noj aktivnosti chielovieka (strukturno-funkcional'nyj aspіekt) / O. A. Konopkin // *Vopr. psikhologii.* – 1995. – № 1. – S. 5–12.
2. Gizhuk, T. V. Kriterii profiessional'noj uspieshnosti piedagoga / T. V. Gizhuk // *Nauch. tr. Riesp. in-ta vyssh. shk. Filos.-gumanitar. nauki. Ist. i psikhol.-pied. nauki.* – 2016. – Ch. 2. – S. 65–71.
3. Gizhuk, T. V. Subjektivnaja kartina kar'jery kak psikhichieskij obraz: sodierzhaniye, struktura, funkciі / T. V. Gizhuk // *Viesn. Bresc. un-ta. Sier. 3, Filalohija. Piedahohika. Psikhalohija.* – 2015. – № 1. – S. 133–137.
4. Gizhuk, T. V. Psikhichieskaja rieguliacija kar'jry i profiessional'naja uspieshnost' lichnosti / T. V. Gizhuk, K. V. Karpinskij // *Sovriemiennye tendencii razvitija psikhologii truda i organizacionnoj psikhologii* / otv. ried. L. G. Dikaja, A. L. Zhuravliov, A. N. Zankovskij. – M. : Izd-vo In-ta psikhologii RAN, 2015. – S. 478–490.
5. Karpinskij, K. V. Psikhologija profiessional'noj uspieshnosti : monografija / K. V. Karpinskij, T. V. Gizhuk. – Grodno : Izd-vo GrGU, 2017. – 169 s.
6. Karpinskij, K. V. Novyj mietod diagnostiki lichnostnogo smysla profiessional'noj diejatiel'nosti / K. V. Karpinskij, T. V. Gizhuk // *Dialog.* – 2016. – № 4. – S. 28–38.

Приложение – Стимульный материал опросника СПЖ

Предлагаем Вам ряд утверждений, касающихся Вашей профессиональной жизни. Выразите степень Вашего согласия с каждым из них по следующей шкале: 1 – «совершенно неверно», 2 – «пожалуй, неверно», 3 – «пожалуй, верно», 4 – «совершенно верно».

В бланке напротив соответствующего утверждения зачеркните или обведите кружком номер ответа, который в наибольшей мере соответствует Вашему мнению. Не нужно много времени тратить на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит в голову. Не пропускайте ни одного утверждения и помните, что здесь нет правильных или неправильных, хороших или плохих ответов.

	Утверждения	1	2	3	4
1	Я не утруждаю себя планированием своей профессиональной жизни	1	2	3	4
2	Я тщательно отслеживаю процесс своего профессионального развития и продвижения	1	2	3	4
3	В профессиональной жизни я постоянно «наступаю на одни и те же грабли»	1	2	3	4
4	У меня есть краткосрочные профессиональные цели (на ближайший год)	1	2	3	4
5	Я способен предвидеть сложности в своей профессиональной жизни	1	2	3	4
6	Я стараюсь продумывать способы достижения профессиональных целей, прежде чем начать действовать	1	2	3	4
7	Мои профессиональные планы обычно так и остаются планами	1	2	3	4
8	У меня есть долгосрочные профессиональные цели (на 5–10 лет)	1	2	3	4
9	У меня есть четкий план, в котором отражены конкретные шаги по достижению моих профессиональных целей	1	2	3	4
10	Я всегда вовремя замечаю изменения внешних условий своей профессиональной жизни	1	2	3	4
11	Я реализую почти все что планирую в своей профессиональной жизни	1	2	3	4
12	Я никогда не задумывался(-лась), чего хочу достичь в своей профессиональной жизни	1	2	3	4
13	Я хорошо понимаю, что в моей жизни способствует, а что мешает моему профессиональному развитию и продвижению	1	2	3	4
14	Я никогда не задумывался (-ась) о своем профессиональном развитии и продвижении	1	2	3	4
15	У меня есть система критериев, по которым я оцениваю собственное профессиональное развитие	1	2	3	4
16	Оглядываясь назад я понимаю, что выполнил (-а) почти все, что планировал(а) 5 лет назад относительно своей профессиональной жизни	1	2	3	4
17	Я вижу закономерности в моем профессиональном развитии	1	2	3	4
18	У меня есть личные стандарты профессионального успеха, и я стараюсь им соответствовать	1	2	3	4
19	Я знаю свои сильные стороны, которые способствуют моим профессиональным достижениям	1	2	3	4
20	Я много задумываю, но по факту делаю мало	1	2	3	4
21	Я не строю планов на свою профессиональную жизнь, а рассчитываю, что все сложится «само собой»	1	2	3	4
22	При изменении ситуации я быстро корректирую в свои профессиональные планы	1	2	3	4
23	Достижение моих профессиональных целей зависит в большей степени от меня самого(-ой)	1	2	3	4
24	Я часто «разбрасываюсь» на различные дела, потому что не умею отделить главное от второстепенного в профессии	1	2	3	4
25	Я всегда учитываю возможные трудности на пути к своим профессиональным целям	1	2	3	4

Ключ к опроснику СПЖ

Количественная оценка ответов на «прямые» утверждения: «совершенно неверно» – 1 балл; «пожалуй, неверно» – 2 балла; «пожалуй, верно» – 3 балла; «совершенно верно» – 4 балла. Количественная оценка ответов на «обратные» утверждения: «совершенно неверно» – 4 балла; «пожалуй, неверно» – 3 балла; «пожалуй, верно» – 2 балла; «совершенно верно» – 1 балл.		
Наименование шкал	«Прямые» пункты	«Обратные» пункты
Целеполагание	4; 8	12
Моделирование	5; 13; 17; 19; 25	24
Планирование	6; 9	1; 21
Контроль	2; 10	14
Оценка и коррекция	15; 18; 22	3
Практическая реализуемость намерений	11; 16; 23	7; 20
Итоговый показатель осознанной саморегуляции профессиональной жизни	2; 4; 5; 6; 8; 9; 10; 11; 13; 15; 16; 17; 18; 19; 22; 23; 25	1; 3; 7; 12; 14; 20; 21; 24