

УДК 37.035.7

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ НА ВОЕННЫХ КАФЕДРАХ В ГРАЖДАНСКИХ ВУЗАХ
ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА**

А. И. Бобников

Современный этап развития Вооруженных Сил России характеризуется значительными преобразованиями в структуре, техническом и кадровом обеспечении. Социальный заказ на кадровое обеспечение Вооруженных Сил России ориентирован на усиление профессионализма, рост требований к уровню подготовки военных специалистов.

В условиях модернизации высшей военной школы Российской Федерации весьма актуальны проблемы совершенствования системы подготовки не только кадровых офицеров, но и офицеров запаса в гражданских вузах. Особую значимость приобретают вопросы повышения качества подготовки офицеров запаса в условиях технического или классического вуза. Такой подход требует, в первую очередь, пересмотра системы взаимодействия подразделений вуза, обеспечивающих подготовку специалистов по военно-учетным специальностям на базе гражданской технической специальности, что предполагает разработку модели управления процессом подготовки, определение организационной структуры управления военно-профессиональной подготовкой, распределение функций структурных подразделений вуза и обеспечение согласованности их деятельности с позиций направленности на формирование у специалиста двойной компетенции.

Первоначальная задача по решению этих вопросов состоит в качественном отборе кандидатов на обучение на военных кафедрах военных факультетов гражданских вузов.

С этой целью в них создается нештатная группа профотбора. На нее возлагается задачи:

- организация и проведение мероприятий по военно-профессиональной ориентации студентов на овладение военно-учетными специальностями на военных кафедрах;

- определение профессиональной пригодности студентов по подготовке офицеров запаса в гражданском вузе;

- выдача рекомендаций по назначению командиров учебных подразделений.

В состав группы включаются должностные лица военных кафедр, на которых возложены обязанности по отбору студентов для обучения по соответствующим военно-учетным специальностям, а также включаются специалисты факультета психологии вуза, либо психологи из военного комиссариата.

Кандидаты на обучение проходят социальный, медицинский, профессиональный, психологический, образовательный отбор и отбор по физической подготовленности, результаты которого заносятся в карту индивидуального изучения студента, которая заполняется начальником нештатной группы профессионального отбора и ведущим офицером. Карта

индивидуального изучения студента хранится на военной кафедре в течение всего срока обучения студента и 2-х лет после его окончания [1].

Социальный отбор проводится в ходе социально-психологического изучения кандидатов и включает исследование личностных особенностей кандидатов на основе анализа документов, результатов оценки военно-профессиональной направленности и ведущих мотивов деятельности в ходе опроса (беседа, анкетирование). В ходе изучения документов кандидата выявляется уровень образовательной подготовленности кандидата.

В процессе социально-психологического изучения ведущие офицеры получают информацию, характеризующую жизненный опыт кандидата и его интересы, определяют устойчивость и осознанность мотивов выбора военно-профессиональной деятельности, его нравственные установки, черты характера, особенности эмоционально-волевой сферы, коммуникативные и организаторские способности и т. д. Обращение к фактам жизненного пути человека позволяет повысить надежность прогнозирования его профессиональной пригодности, а также дает возможность более обоснованного управления дальнейшим процессом интеллектуального и личностного развития будущего военного специалиста.

К числу основных методов социально-психологического изучения относятся: изучение документов (анализ материалов личного дела), опрос (беседа, анкетирование), наблюдение. Наиболее сложным представляется психологический отбор кандидатов.

Решение проблемы научной обоснованности профессионального психологического отбора для обучения студентов по программам подготовки офицеров запаса в гражданском вузе связано с определенными трудностями. Прежде всего, они обусловлены исключительной объективной сложностью и динамизмом процессов взаимодействия личности с профессионально развитой сферой деятельности. В то же время следует учесть, что сама теория профессионального психологического отбора, несмотря на исторически долгую «биографию», не дает ответов на многие вопросы и, по оценкам специалистов, пока еще значительно отстает от практики.

Кроме того, существующие методики профотбора в вузах различного профиля требуют критической оценки, поскольку не всегда отвечают целому ряду требований, предъявляемых к такого рода средствам изучения и оценки психических явлений. Специалисты профотбора в вузах пользуются тестами, программами отечественных разработок, многократно проверенными, либо опытными экспериментальными, разработанными, как правило, в вузе, на психологическом факультете. Несмотря на офици-

альное запрещение применения в психологическом профотборе тестов и методик, не прошедших специальную научную экспертизу, подобная практика имеет место [2].

Опираясь на опыт применения методик специалистами по профотбору в гражданских однопрофильных вузах, можно сделать вывод об их унифицированности. В качестве основных методик применяются:

- оценка личностного адаптационного потенциала кандидатов;
- сложение чисел с переключением;
- методики для оценки специальных знаний (например, интеллектуальная мобильность, чувство ритма по сходно-звучащим сигналам).

Оценка личностного адаптационного потенциала кандидатов осуществляется с помощью многоуровневого личностного опросника (МЛО) «Адаптивность», разработанных А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным. Он предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщение особенностей нервно-психического и социального развития. Теоретической основой данного опросника (теста) является представление об адаптации как о постоянном процессе активного приспособления индивида к условиям социальной среды и новым условиям профессиональной деятельности, затрагивающим все уровни функционирования человека. Эффективность адаптации в значительной степени зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, так и от условий воспитания, от того, насколько адекватно индивид воспринимает себя и свои социальные связи, а также соотносит свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, непониманием своей социальной роли, снижением работоспособности, ухудшением состояния здоровья. Случаи нарушения адаптации могут приводить к развитию психоматических заболеваний, срывам в профессиональной деятельности, девиантным формам поведения. Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

- достоверность (Д);
- нервно-психическая устойчивость (НПУ);
- коммуникативные способности (КС);
- моральная нормативность (МН);
- личностный адаптивный потенциал (ЛАП).

При проведении мероприятий по профессиональному психологическому отбору достаточно использовать основную интегральную шкалу 4-го уровня (ЛАП). Однако при необходимости иметь более подробную информацию о психологических особенностях кандидатов на обучение в вузе, обработка результатов начинается со шкалы «достоверность», которая оценивает степень объективности

ответов. Тест МЛО «Адаптивность» позволяет судить о степени соответствия обследуемого общепринятой психической норме, определить общий уровень развития адаптационного потенциала личности и отнести обследуемых к одной из групп, отличающихся по уровню развития адаптивных способностей (АС): хороший, удовлетворительный и недостаточный уровень развития [3].

Методика «Сложение чисел с переключением» предназначена преимущественно для исследования и оценки переключаемости внимания, особенностей выработки и перестройки умственных навыков, связанных с вычислительной работой. Дополнительно могут быть исследованы элементы оперативной памяти и некоторые особенности мышления.

Сущность методики заключается в том, что обследуемому предлагается с возможно большей скоростью и точностью производить двумя чередующимися способами сложения двух однозначных чисел. Сложение каждым способом производится на протяжении 1 мин.

Для исследования необходимо иметь листы чистой бумаги, карандаши, секундомер и вспомогательную таблицу для объяснения заданий.

Основным критерием оценки является скорость и точность работы. Определяются следующие показатели:

- количество сложений за каждую минуту (производительность за 1 мин);
- количество произведенных сложений двумя способами за 10 минут (производительность за 10 минут);
- количество ошибок (ошибки переключения и ошибки сложения);
- относительная частота ошибок (общее количество ошибок делится на производительность).

Производительность более 20 сложений в 1 минуту рассматривается как высокая, 10 – 20 сложений – средняя, а менее 10 сложений – низкая. При анализе ошибок необходимо учитывать их характер. Ошибки переключения связаны с оперативной памятью, а ошибки сложения обусловлены отвлечением внимания.

При проведении мероприятий по профессиональному психологическому отбору кандидатов на обучение оценивается наличие у них специальных способностей. Под термином «специальные способности» понимаются психофизиологические качества и свойства личности, определяющие успешность индивидуального овладения профессиональной деятельностью.

Учет наличия и степени развития специальных способностей при проведении мероприятий по профессиональной пригодности кандидатов требует предварительной подготовки, включающей в себя: проведение профессиографического исследования, подбор диагностических методик и их апробацию, разработку диагностических критериев и алгоритма вынесения заключения о профессиональной пригодности.

Все отобранные специалистами группы профотбора методики должны быть проверены на надежность, валидность и приведены к стандартному виду. Для оценки валидности и надежности выбранной методики необходимо обследовать не менее 100 человек с использованием параллельных тестов и сопоставлением результатов с внешними критериями. В качестве внешних критериев целесообразно использовать:

- показатели успешного обучения, служебной деятельности и дисциплины;
- групповую оценку качества личности и степени развития профессиональных навыков у конкретного студента;
- экспертную оценку непосредственными начальниками степени соответствия личностных качеств и способностей требованиям военно-профессиональной деятельности.

Термин «стандартизация» означает унификацию используемых тестов, т. е. осуществление мероприятий по приведению процедуры тестирования и оценок к единым нормативным показателям. Обычно в стандартизации психологических тестов выделяют два подхода. Одним из которых является унификация процедуры исследования (единая инструкция, однообразная форма регистрационных листов и стимульных бланков), а другим – преобразование распределения «сырых» показателей в стандартную шкалу. В отношении личностных опросников, образом стандартизации процедуры может быть тест «Адаптивность», который имеет унифицированную форму проведения теста и стандартный регистрационный лист. Стандартизация теста с целью приведения его результатов к единой нормативной шкале является важнейшим условием использования полученных результатов в совокупности с показателями других тестов. В настоящее время в мероприятиях по профессиональному психологическому отбору используется стеновая (10-балльная шкала нормального распределения).

При проведении мероприятий по профессиональному психологическому отбору кандидатов на обучение результаты исследования уровня развития специальных способностей должны учитываться при вынесении заключения о профессиональной пригодности к обучению по конкретной военно-учетной специальности.

Для оценки специальных знаний применяется методика «Интеллектуальная мобильность», которая используется с целью прогноза успешности в военно-профессиональном обучении, освоения нового вида деятельности. Выполнение заданий требует от испытуемых высокой концентрации внимания и быстроты действий. Обследуемые должны в ограниченный отрезок времени (несколько секунд) выполнить несложные задания, которые будет зачитывать экспериментатор. Обследование можно проводить как индивидуально, так и в группе, возможно использование диктофонов для зачитывания стимульного материала (текста заданий). Методика требует малого времени для проведения тестирования и об-

работки результатов. Для проведения методики необходимы регистрационные листы.

Методика оценки чувства ритма по сходно-звучащим сигналам (разработана В. И. Рыжковым) направлена на оценку развития чувства ритма-качества, необходимого для безошибочного различения сходных по звучанию знаков радиотелеграфной азбуки кода Морзе. Для проведения обследования необходим магнитофон, магнитная лента с записью информации, головные телефоны на каждого испытуемого, чистые листы бумаги, заточенные с обоих концов карандаши или шариковые ручки. При невозможности проведения обследования в классе, имеющем на каждом рабочем месте головной телефон (например в классе подготовки радиотелеграфистов), допускается обследование в обычном классе, но с обязательным использованием звуковых колонок. Запись на магнитофонную ленту информации с программой испытаний осуществляют специалисты, знающие азбуку Морзе. С помощью датчика радиотелеграфных сигналов Р-010 или через трансмиттер на магнитную ленту по таблице записываются сходно-звучащие сигналы, которые должны следовать друг за другом с интервалами: в паре – 0,3 сек., между парами – 3 сек.. Темп звучания каждого отдельно взятого знака должен строго соответствовать скорости передачи, равной 70 знакам в минуту (14 групп в минуту). На магнитную ленту сигналы должны быть записаны с частотой 1000 Гц. При выполнении методики испытуемые должны принять 50 пар сигналов. Прослушивая оба знака пары сигналов, испытуемые должны принять 50 пар сигналов. Прослушивая оба знака пары сигналов, испытуемый должен сравнивать по длительности звучания второй сигнал с первым и определить, длиннее, короче или равен по времени звучания второй сигнал по сравнению с первым. Перед началом работы эксперт на классной доске или демонстрационном плакате показывает образец регистрационного бланка, порядок его заполнения. Перед выполнением зачетного задания проводится тренировка. Для этого подается 20 пар сигналов. После тренировки эксперт отвечает на вопросы обследуемых, уясняет, как понята инструкция к заданию, обращает внимание на то, что сравнивать нужно второй сигнал с первым. После того, как выяснено, что инструкция понята испытуемыми правильно, они приступают к выполнению зачетного задания. Обработка результатов производится с помощью «ключа», которые потом переводят в стэны. Показателем успешности выполнения задания служит число правильных ответов на предъявленные сигналы.

Проблема необходимости и целесообразности психологического профотбора кандидатов на обучение в гражданском вузе представляется основной, исходной, как подсказывает здравый смысл. Даже самый простой, неизощренный, просто внимательный подход при выборе из множества кандидатов на обучение по какой-либо специальности обычно дает определенный эффект. При применении специальных психологических методов отбора эффект будет еще больше. Совершенствуя существующие и соз-

давая еще более сложные методы не всегда наблюдается заметное изменение качества обучаемых. Более того, иногда эти показатели даже ухудшаются. Возникает противоречие между системой психологического профотбора и качеством отобранного состава обучаемых. Такие противоречия должны оперативно сниматься, а это требует понимания причин их порождающих. Среди них могут быть причины как относящиеся к самой системе отбора, так и находящиеся вне её, например, неэффективная система обучения, снижение познавательной мотивации, недостаточная квалификация преподавателей и др. Понятно, что методы и процедуры отбора в последнем случае не влияют на показатели качества.

Поэтому психологический отбор не должен рассматриваться изолированно от системы профессиональной подготовки и становиться самоцелью, а иметь подчиненное по отношению ко всей системе профессиональной подготовки положение. Он в значительной мере производен и вторичен, так как отобранных людей необходимо еще обучать специальности. Таким образом, отбор кандидатов для обучения является лишь одной из ведущих предпосылок для подготовки специалистов требуемого качества. Принципиально важно определиться с актуальностью отбора. Анализ работ по этой проблеме позволяет выделить основной перечень критериев необходимости и целесообразности отбора: трудность профессиональной деятельности, цена ошибки специалистов, стоимость обучения, массовость отбора, продолжительность предстоящей специалисту профессиональной деятельности. Учитывать критерии следует в совокупности.

Изучение реальной практики работы нештатной группы профотбора показывает, что низкая эффективность отбора часто обуславливается следующими факторами:

а) недостаточным количеством претендентов на обучение;

б) случайным набором психодиагностических методик, не имеющих достаточного научного обоснования;

в) развитием диагностируемых профессионально-важных качеств в ходе обучения и воспитания до приемлемого уровня [4].

Несомненно, целесообразность отбора в таких случаях, даже при наличии его необходимости, становится проблематичной. Отбор может считаться необходимым и целесообразным тогда, когда не наносит ущерба конкретной личности и имеется наличие нескольких кандидатов на место. При такой ситуации есть смысл рассматривать данные и по другим критериям. Если же в профотборе применяются методы и процедуры, унижающие человеческое достоинство, то даже удовлетворяющие данные в пользу отбора по другим критериям не могут являться достаточным основанием для его введения. Это звучит тем более остро в связи с особенностями современной обстановки в стране: развитие процессов демократизации и гласности, перспективы дальнейшего сокращения численности личного состава в армии и на флоте и, что самое существенное, – офи-

церы запаса, прошедшие обучение на военных кафедрах гражданских вузов освобождаются от несения срочной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации. В связи с этими обстоятельствами следует ожидать устойчивой тенденции к увеличению количества желающих учиться на военных кафедрах гражданских вузов.

По результатам профотбора выносятся одно из следующих заключений:

– рекомендуется в первую очередь – первая категория профессиональной пригодности. Относимые к этой категории кандидаты по результатам социального, медицинского, профессионального, психологического, образовательного отбора и отбора по физической подготовленности полностью соответствуют требованиям к обучению на военной кафедре, что позволяет им в установленные сроки овладеть образовательной программой преимущественно с отличными оценками;

– рекомендуется – вторая категория профессиональной пригодности. Относимые к этой категории кандидаты по результатам социального, медицинского, профессионального, психологического, образовательного отбора и отбора по физической подготовленности в основном соответствуют требованиям к обучению на военной кафедре, что позволяет им в установленные сроки овладеть образовательной программой преимущественно с хорошими оценками;

– рекомендуется условно – третья категория профессиональной пригодности. Относимые к этой категории кандидаты по результатам социального, медицинского, профессионального, психологического, образовательного отбора и отбора по физической подготовленности минимально соответствуют требованиям к обучению на военной кафедре, с трудом могут овладеть образовательной программой и способны показать преимущественно удовлетворительные знания. Лица, отнесенные к данной категории, допускаются к обучению на военной кафедре при недостатке кандидатов на обучение.

– не рекомендуется – четвертая категория профессиональной пригодности. Относимые к этой категории кандидаты по результатам социального, медицинского, профессионального, психологического, образовательного отбора и отбора по физической подготовленности не соответствуют требованиям, предъявляемым к обучению на военной кафедре. Лица, отнесенные к данной категории, к обучению на военной кафедре не допускаются.

Итоговое заключение о группе пригодности к обучению выносится начальником группы профотбора и представляется в приемную комиссию в виде протокола экзаменационной ведомости с тремя подписями. Решение приемной комиссии об отказе о зачислении в связи с низкими показателями обследования доводится до сведения кандидатов секретарем приемной комиссии. Заключение о «непригодности» к обучению должно быть убедительно обосновано, оно выносится только после индивидуального собеседования с кандидатом. В процессе бесе-

ды еще раз уточняется заключение и одновременно проводится мотивационное убеждение кандидата в целесообразности подготовки по военной специальности в данном вузе, даются психологические рекомендации по его профессиональной пригодности и перспективе. При интерпретации результатов обследования во время беседы с кандидатом должны быть соблюдены этические нормы.

Военная подготовка студентов является неотъемлемой частью вузовского курса образования и проводится в органическом единстве с их воспитанием и профессиональной подготовкой в вузе. Задачи военной подготовки постоянно усложняются, что объясняется непрерывным обновлением вооружения и военной техники в Вооруженных силах Российской Федерации. Повышаются требования к профессионально важным качествам военных специалистов. С этих позиций одной из функций системы управления военно-профессиональной подготовкой выступает задача организации мероприятий по военному профессиональному отбору среди студентов, изъявивших желание обучаться по программе подготовки офицеров запаса. Данный комплекс ме-

роприятий направлен на осуществление избирательного комплектования военных кафедр гражданских вузов и качественной подготовки военных специалистов на основе соответствия индивидуальных качеств и способностей поступающих на военные кафедры.

Литература

1. Профессиональный психологический отбор в военно-учебных заведениях: сборник. – М.: Изд-во МО, 1988.
2. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов Министерства обороны СССР. – М.: МО СССР. – 1998.
3. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / под ред. К. М. Гуревича. – М.: Педагогика, 1991.
4. Кабакович, Г. А. Многоуровневая подготовка военных специалистов в гражданских вузах России / Г. А. Кабакович. – Уфа, 1993.