

**ДО ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ
ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

УДК 159.9: 316.48

С. П. Васильєв

Проблема професійного психологічного відбору виникла у зв'язку з досягненнями диференціальної психології. Вивчення індивідуальних відмінностей людей було використано для професійного відбору в промисловості й армії і стало найважливішим завданням психотехніки як прикладної галузі психології, що розроблялась відомим вченим Гуго Мюнстербергом [4]. У розробку проблеми професійного добору, зокрема до військових спеціальностей, вагомий внесок зробили американські дослідники. Під час I світової війни під керівництвом Р. Йеркса (1876–1956 р.р.) було розроблено військові “альфа та бета тести”, які застосовувалися для відбору придатних до військової служби. У подальшому ці тести були перероблені і стали зразком більшості групових тестів інтелекту. Водночас В. Вудвортсом було розроблено “Бланк особистісних даних”, що був призначений для виявлення наявності неврозів і непридатності до військової служби. Методичні підходи В. Вудвортса було в подальшому використано для складання особистісних опитувальників.

Досвід добору людей за психофізіологічними показниками до певних видів професійної діяльності набув свого поширення у вітчизняній науці. Проблема професійного добору розроблялась у контексті психотехнічного руху за раціоналізацію праці у 20–30-х роках XX століття.

Ускладнення військової техніки примусило наприкінці 60-х років повернутися до проблем професійного відбору. У першу чергу, це стосувалось підготовки пілотів і космонавтів. Цими проблемами займалися В. Бодров,

В. Малкін, Б. Покровський, К. Гуревич, Р. Макаров, В. Пухов, В. Медведєв та інші.

Як свідчать зарубіжні джерела, система відбору забезпечує зниження помилок пілотів Військово-повітряних Сил (ВПС) США з 75 % до 36 %, у морській авіації США – з 50 % до 30 %, у ВПС Франції – з 61 % до 36 %. Використання професійного відбору при прийомі в авіаційні училища США дає 6 млн. доларів економії на кожні 100 підготовлених пілотів, а кожний долар, який був витрачений на розробку тестів, створює економічний ефект у 1000 доларів. Результати аналізу авіаційних катастроф в Англії і США свідчать, що у 55–90 % випадків вони є причиною помилок пілота. Польський військовий психолог Ю. Смерек дослідив, що водії, які пройшли психофізіологічне обстеження, здійснюють на 73 % менше аварій [3].

Наведені дані дають підстави для висновку про те, що добір людей до певних спеціальностей за психофізіологічними показниками позитивно впливає на їх професійну адаптацію та, отже, на успішність діяльності.

В останній час значно скоротились психологічні дослідження у війську, у тому числі пов'язані з професійним відбором. Намагання з 1994 року створити систему професійного відбору у Збройних Силах поки не досягли успіху. Є структури, але бракує фахівців не лише з питань професійного відбору, але й психології взагалі.

Мета статті – аналіз проблеми підвищення ефективності професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищому військовому навчальному закладі (ВВНЗ).

Професійний психологічний відбір військових фахівців – це система заходів, що надає можливість виявляти осіб, психологічні властивості та професійні здібності яких відповідають вимогам конкретних спеціальностей, тобто це система вибору найпридатніших для навчання за обраною спеціальністю. Основною метою професійного відбору військових фахівців є забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик,

особливостей і можливостей людини вимогам військово-професійної діяльності.

Необхідність у професійному відборі викликано обмеженістю педагогічних можливостей розвитку низки психологічних якостей та властивостей людини, а також наявністю певного кола спеціальностей, що висувають до військового фахівця неадекватні для його організму вимоги. Недостатній розвиток відповідних спеціальності психічних якостей і здібностей виявляється як професійна непридатність (протипоказання).

Психологічний відбір має характер рекомендації. Показники психологічних функцій при прийнятті рішення про професійну придатність військовослужбовця до спеціальності повинні враховуватися в комплексі з даними інших характеристик, у тому числі: станом здоров'я, рівнем загального розвитку, набутими знаннями, навичками, уміннями, соціально-демографічними характеристиками. Особливо важливе значення при цьому мають соціально обумовлені особистісні якості. При визначенні висновку про професійну придатність кандидата на навчання часто вирішальними є не результати психологічного обстеження, а характеристики особистісних властивостей.

Запровадження добору курсантів за психофізіологічними показниками стримується відсутністю якісної професіографічної інформації (психограм) військових професій, спеціальностей. Методики, що використовуються для діагностики придатності до військової служби, потребують перевірки валідності та надійності, вони були стандартизовані на вибірках військових спеціалістів ще у 80-х роках. Проблема визначення параметрів “придатності-непридатності” до військових спеціальностей вивчається недостатньо.

Основний зміст удосконалення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання містить низку невідкладних заходів. У першу чергу це розробка науково-обґрунтованих професіограм і засобів психодіагностики для визначення придатності кандидатів до військової служби на посадах за призначенням, рівня розвитку особистісних якостей за критеріями відповідно

до вимог освітньо-кваліфікаційних характеристик випускника за кожною окремою спеціальністю. Важливим є надання права фахівцям професійного психологічного відбору на відмову кандидатам на навчання за недостатнім рівнем розвитку професійно-важливих якостей. Існуюча система професійного психологічного відбору кандидатів на навчання є недиференційованою та базується на загальних вимогах до рівня нервово-психічної нестійкості і спроможності до навчання.

Викликає стурбованість якість засобів психодіагностики. Застосування тестових методик, які не пройшли необхідних психометричних процедур щодо визначення їх валідності та надійності, знижує ефективність психодіагностичного інструментарію і зменшує довіру до професійного психологічного відбору. У психологічній науці на сьогоднішній день існує два шляхи створення психодіагностичних методик – адаптація існуючих авторитетних тестів та побудова нових тестів на репрезентативній вибірці. Процедура адаптації існуючих психологічних тестів є достатньо складною. Велику увагу у цьому випадку приділяють перекладу з мови оригіналу на мову користувача. На думку дослідників, реалізація цього завдання на сьогоднішній день пов'язана зі значними труднощами збереження недоторканим психометричного опрацювання оригіналу. До того ж лінгвістичний аспект адаптації особистісних опитувальників визначає пристосування лексики і граматики до вікової структури та рівня освіти населення [1]. Ця проблема ускладнюється невизначеним статусом російської мови, яка є поширеною на Сході і Півдні України, що стримує наукові дослідження щодо адаптації тестів українською за наявності адаптованих на російськомовних вибірках науковцями провідних російських психологічних шкіл та створює труднощі у проведенні заходів професійного психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби і навчання у ВВНЗ. На думку провідного українського дослідника в галузі психодіагностики Л. Бурлачука, “завершена адаптація особистісних опитувальників за своїм обсягом не поступається розробці оригінальної методики”, тому “у багатьох випадках на заміну

адаптації зарубіжних тестів повинна прийти розробка оригінальних методик” [1].

На наш погляд, на сьогоднішній день існує нагальна необхідність розробки й адаптації вітчизняних засобів психодіагностики у двох варіантах – українськомовному та адаптованому до українських умов російськомовному варіантах, які б відповідали вимогам валідності, надійності, що висувуються до психодіагностичних методик. Найбільш перспективним на думку дослідників є розробка і застосування проєктивних методів [1]. Проєктивні методики дозволять певним чином уникнути проблеми двомовності під час проведення психологічного тестування, підвищити надійність психодіагностичних прогнозів. Але ці методики потребують високого рівня підготовки практичних психологів.

У формуванні батареї тестів та інших психологічних методів необхідно запроваджувати концептуальний підхід, що базується на вивченні трьох базових реальностей – минулому, сьогоденні і майбутньому, який в останній час успішно використовується провідними дослідниками різних психологічних шкіл. Цей підхід є найбільш ефективним для визначення індивідуально-психологічних особливостей психічної саморегуляції особистості.

У питанні організації професійного психологічного відбору настав час зміни традиційних підходів щодо професійного відбору кандидатів на навчання у ВВНЗ. Підвищення рівня психодіагностики потребує збільшення загального обсягу часу проведення заходів професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання. Наприклад, можна починати проводити заходи професійно-психологічного відбору одночасно із зовнішнім незалежним оцінюванням та завершувати їх на початку вступної кампанії. Це надасть можливість більш цілеспрямовано проводити військово-професійну орієнтацію молоді, більш організовано здійснювати психологічне вивчення кандидатів на навчання, заздалегідь визначати непридатних, значно знижувати навантаження на групу професійного психологічного відбору і приймальну комісію. Важливим

напрямок підвищення якості набору курсантів є військово-професійна орієнтація молоді.

На наш погляд, стан справ із військово-професійної орієнтації молоді потребує кардинальних змін та суттєвої підтримки держави. У нових умовах організації вступної кампанії до ВВНЗ військово-професійна орієнтація молоді набуває актуальності і потребує активізації організаційних зусиль системи військової освіти. Особливо це стосується донесення до майбутніх вступників переваг отримання військової освіти в умовах цивільних вищих навчальних закладів. Як результат, очікується підвищення військово-професійної спрямованості кандидатів на навчання за рахунок їх більшої поінформованості про умови навчання та майбутню військово-професійну діяльність. Вирішення цієї проблеми створює сприятливі умови для підвищення ефективності адаптації курсантів до навчання.

Якщо проаналізувати досвід інших держав, професійна орієнтація і професійний відбір у школах США починають проводитися переважно з 9-го класу. Весь комплекс заходів професійного відбору організують та безпосередньо здійснюють інструктори професійної орієнтації шкіл або, як їх ще називають, профрадники. В обов'язки профрадника входить пояснення зв'язку між успішністю навчання і майбутніми можливостями вибору професії, розкриття та розвиток здібностей учня, ознайомлення з різними професіями й їхніми особливостями, а також надання допомоги у виборі майбутньої спеціальності. Крім цього, профрадник упродовж усього періоду навчання в школі здійснює збір персональних даних на кожного учня, проводить психологічне обстеження, веде спеціальні карти психологічного вивчення, які після закінчення школи передаються в службу зайнятості. У цій карті фіксується успішність, перелік популярних і "небажаних" предметів, усі результати тестування, особливі здібності, інтереси, схильності, індивідуально-психологічні особливості, дані фізичного розвитку та стану здоров'я, позашкільні заняття, хобі, наявний або набутий у школі досвід роботи чи

трудового навчання, а також матеріальне положення сім'ї. Оптимальні норми передбачають одного профрадика на 300 учнів [2, с. 5–6].

На сьогоднішній день можливості засобів масової інформації і реклами військової служби використовуються недостатньо. Кафедрою військової педагогіки та психології Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, починаючи з 2008 року, проводиться робота щодо військово-професійної орієнтації молоді із залученням курсантів під час проходження військового стажування і зимової канікулярної відпустки. Курсанти проводять у місцях проведення відпустки та військового стажування роз'яснювальну роботу про умови вступу і навчання у цей ВНЗ, перспективи подальшої служби із цивільною молоддю та військовослужбовцями строкової служби і військової служби за контрактом, розповсюджують спеціально розроблені рекламні матеріали, буклети в школах, військових комісаріатах та військових частинах. З 2010 року роботу щодо військово-професійної орієнтації почали проводити в масштабі інституту. Необхідна інформація розміщується на веб-сайті, централізовано виготовлюються рекламні матеріали.

Отже, підвищення ефективності професійного психологічного відбору є комплексним науковим та організаційним завданням, що охоплює широкий спектр проблем: професійної орієнтації молоді; підвищення якості професіографічної роботи; створення якісних засобів психодіагностики, адаптації існуючих до мовного і культурного простору України, що відповідають психометричним вимогам валідності та надійності; використання професійного психологічного відбору як важливої складової соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу курсантів.

Список використаної літератури

1. Бурлачук, Л. Ф. Психодіагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2007. – 344 с.
2. Копьев, А. О подготовке американской молодежи к военной службе / А. Копьев // Зарубежное военное обозрение. – 2003. – № 7. – С. 28–34.

3. Макаренко, Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / Н. В. Макаренко. – К. : УВМА, 1996. – 336 с.

4. Мюнстерберг, Г. Основы психотехники : в 2-х т. / Г. Мюнстерберг. – СПб. : П.Э.Т., 1996. – Т. 2. – 350 с.

Рецензент: доктор психологічних наук, професор Сафін О. Д.