

УДК 351.759.62.(075.8)

20.00.00 Военные науки

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО

Печников Андрей Николаевич
д.п.н., д.т.н, профессор кафедры кораблеводства,
Военный институт (военно-морской)
pan287@users.mns.ru
*ВУНЦ ВМФ “Военно-морская академия”, Уша-
ковская наб., д. 17/1, г. Санкт-Петербург, Россия*

Гуляков Владимир Николаевич
кандидат военных наук, капитан 1 ранга, начальник
военной кафедры
IzoKtan@yandex.ru
*ФВО ФГБОУ ВПО «Государственный морской
университет им. адм. Ф. Ф. Ушакова», Россия*

Скляр Александр Алексеевич
к.психол.н., доцент, доцент кафедры гуманитарных
дисциплин
skliar32@mail.ru
*Военная академия материально-технического
обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулёва,
Набережная Макарова, 8, Санкт-Петербург, Рос-
сия*

На современном этапе, процесс становления воинов-контрактников профессионалами длится до 10 лет и более, что не позволительно для Вооруженных Сил Российской Федерации. Одним из элементов развития профессиональной направленности воинов-контрактников, является ее оценка. В ходе исследования авторами была предложена методика оценки профессиональной направленности воинов-контрактников. Оценка валидности и надежности предлагаемой методики осуществлялась в 2 этапа: 1 этап обследования респондентов по методике М. Рокича и получения их индивидуальных профилей; 2 этап прогнозирования уровня военно-профессиональной направленности респондентов, на основе оценки близости (соответствия) индивидуальных профилей ценностных ориентаций респондентов имеемым эталонным профилям. Оценка внутренней (критериальной) валидности методики производилась как оценка обоснованности заключения о наличии отношений между воздействием и наблюдаемым результатом и возможности использования этих отношений в целях прогнозирования действий респондента в будущем. Надежность методики оценивалась по трем показателям. По всем показателям были получены результаты, свидетельствующие о ретестовой надежности предложенной методики оценки военно-профессиональной направленности

UDC 351.759.62.(075.8)

Military sciences

METHODIC OF A MODERN MILITARY SERVICEMAN'S PROFESSIONAL ORIENTATION EVALUATION

Pechnikov Andrey Nikolaevich
Doctor of Education, Doctor of Technical Sciences,
Professor of the Navigation Department
pan287@users.mns.ru
*Military Institution of the Military Educational-and-
Research Centre “Naval Academy”, 17/1 Ushakov
Embankment, St. Petersburg, Russia*

Gulyakov Vladimir Nikolaevich
Candidate of Military Sciences, Captain of the 1st
rank, Head of the Military Department
IzoKtan@yandex.ru
*Federal State Educational Institution of higher voca-
tional training “Admiral Ushakov Maritime Universi-
ty”, Russia*

Sklyarov Alexander Alekseevich
Cand.Psyc.Sci., associate professor, assistant professor
of humanities
skliar32@mail.ru
*Military Academy of Logistics n.a. General of the Ar-
my A.V. Khrulev, Makarova Embankment, 8, St. Pe-
tersburg, Russia*

To the present stage, the process of becoming contract soldier professionals lasts up to 10 years or more, which is impermissible for the Armed Forces of the Russian Federation. One of the elements of a professional orientation of soldiers under contract is its evaluation. In the study, the authors have proposed evaluation methodology of professional orientation of contract soldiers. The validity and reliability assessment of the proposed methodic was carried out in two stages: stage 1 - respondents survey according to the methodic of M. Rokeach and getting their individual profiles; stage 2 - predicting the level of respondents professional military orientation, based on the assessment of proximity (conformity) of the respondents' individual profiles of value orientations to owned reference profiles. The evaluation of the internal (criterion) validity technique was performed as assessing the validity of the relationship between the influence and the observed results and the possibility to use this relationship to predict respondent's actions in future. Reliability of the methodic was assessed by three indicators. For all the indications we have obtained the results, showing the retest reliability of the proposed methodology of evaluation of military-professional orientation

Ключевые слова: ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ, МЕТОДИКА, ОЦЕНКА, ВАЛИДНОСТЬ, РАЗВИТИЕ, ЭТАПЫ, ВОЕННОСЛУЖАЩИЙ

Keywords: ORIENTATION, MILITARY AND PROFESSIONAL ORIENTATION, METHODIC, EVALUATION, VALIDITY, DEVELOPMENT, STAGES, SERVICEMAN

Методика оценки военно-профессиональной направленности личности современного военнослужащего

На современном этапе процесс становления воинов-контрактников профессионалами длится до 10 лет и более, что не позволительно для Вооруженных Сил Российской Федерации. Одним из элементов развития профессиональной направленности воинов-контрактников, является ее оценка.

Основными факторами, определяющими необходимость разработки методики оценки военно-профессиональной направленности личности современного военнослужащего, являются:

- сугубая индивидуальность каждого военнослужащего;
- неопределенность мотивационно-ценностной структуры личности будущих специалистов силовых структур России.

В основу разработки методики оценки военно-профессиональной направленности были положены теоретические положения о смысловых образованиях личности А. Г. Асмолова, Б. С. Братуся, А. Н. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. В соответствии с теорией динамической и смысловой системы Д. А. Леонтьева и моделью рефлексивно-инновационного процесса “Кристалл” С. Ю. Степанова решение фундаментальных жизненных проблем, к числу которых относится и выбор профессии, обуславливается не отдельными компонентами, а всей динамической смысловой структурой личности. При этом характер решения жизненной проблемы определяется ценностной ориентацией как интегральной характеристикой динамической смысловой структурой личности. Другими словами, теория определяет, что реципиенты, имеющие одинаковые ценностные ориентации, в одина-

ковых ситуациях при отсутствии внешних воздействий должны принимать близкие жизненно важные решения. На основе представленных выше положений были сформулированы следующие гипотезы:

— если имеется выборка индивидуальных профилей ценностных ориентаций реципиентов и соответствующая ей выборка отношений этих реципиентов к выбору профессии офицера, то каждому из вариантов отношения к профессии офицера должен соответствовать свой устойчивый групповой профиль ценностных ориентаций.

— если групповые профили ценностных ориентаций реципиентов, высказавших различные отношения к профессии офицера, различаются, то они могут обеспечить идентификацию индивидуальной военно-профессиональной направленности реципиента на основе сравнения индивидуальных профилей его ценностных ориентаций с указанными групповыми профилями.

Проверка этих гипотез была произведена экспериментальным путем на выборке из 153 курсантов на основе рекомендаций, приведенных в [1, 2, 3]. Курсантам была предъявлена анонимная анкета теста “Ценностные ориентации” М. Рокича, а также дополнительный список, включавший основные возможные варианты отношений к выбору профессии офицера.

На основании высказанного отношения к профессии офицера были определены 3 группы курсантов:

— выразивших явное желание посвятить жизнь военной службе (условное наименование группы “Хочу”) и указавших в качестве наиболее предпочтительных такие решения как “пойду служить в действующую воинскую часть и выберу карьеру офицера на всю жизнь”.

— колеблющихся в выборе профессии (группа “Не знаю”) и указавших наиболее предпочтительного такие решения как “пойду служить, а там видно будет”, “пойду служить, отслужу срок первого контракта и уволюсь” и т. п.

— выразивших явно отрицательное отношение к карьере офицера

(группа “Не хочу”) и в качестве наиболее предпочтительного такие решения как “уйду из университета до защиты или получения диплома”, “пойду служить и постараюсь уволиться как можно быстрее” и т. п.

В результате статистической обработки были получены интегральные профили ценностных ориентаций этих групп. На рисунке 1 в качестве примера приведены полученные групповые профили ценностных смыслов.

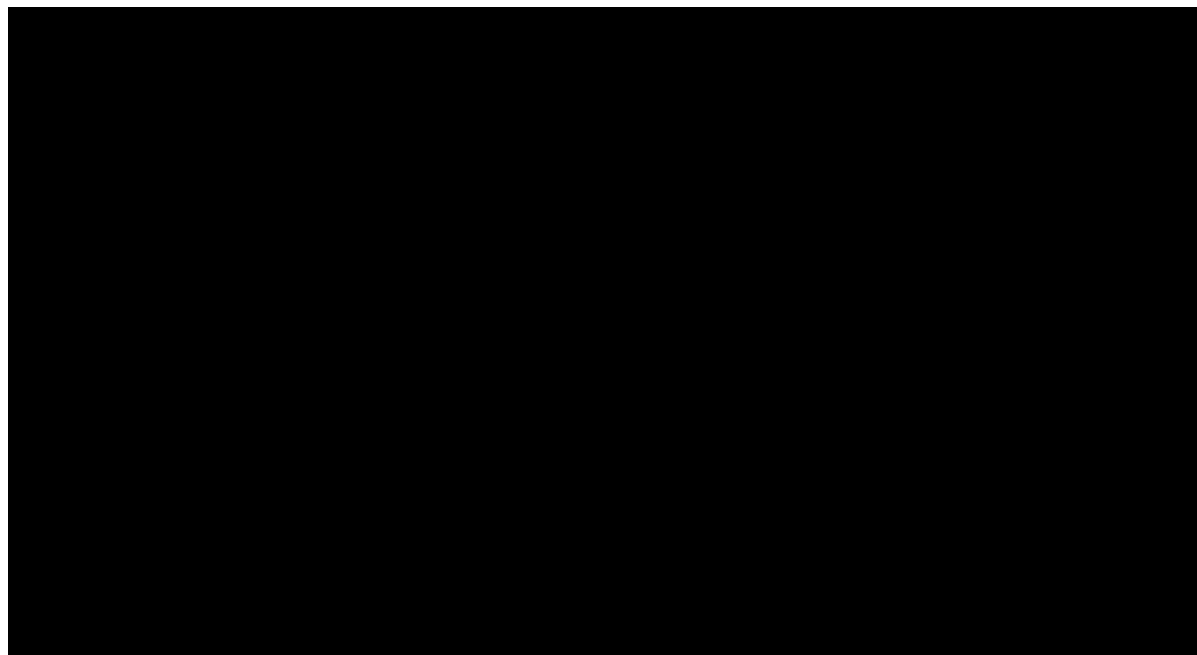


Рисунок 1. Гистограммы профилей ценностных смыслов респондентов

Оценка связей между полученными групповыми профилями (таблицы 1, 2) была произведена по коэффициенту ранговой корреляции Спирмена.

Таблица 1 — Эмпирические значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена для профилей ценностных смыслов (список А)

коэффициент r_s	сравниваемые группы респондентов					
	“хочу” – “не хочу”	“хочу” – “не знаю”	“не хочу” – “не знаю”	“все” – “не хочу”	“все” – “не знаю”	“все” – “хочу”
принятое обозначение	r_{s1}	r_{s2}	r_{s3}	r_{s4}	r_{s5}	r_{s6}
значение коэффициента	0,164	0,591	0,538	0,591	0,953	0,688

Таблица 2 — Эмпирические значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена для профилей инструментальных ценностей (список Б)

коэффициент r_s	сравниваемые группы респондентов					
	“хочу” – “не хочу”	“хочу” – “не знаю”	“не хочу” – “не знаю”	“все” – “не хочу”	“все” – “не знаю”	“все” – “хочу”
принятое обозначение	r_{s7}	r_{s8}	r_{s9}	r_{s10}	r_{s11}	r_{s12}
значение коэффициента	0,229	0,503	0,442	0,556	0,947	0,669

Критические значения r_s для $n=18$ составили: $r_s^{0,05} = 0,47$, $r_s^{0,01} = 0,60$. Зоны принятия гипотез H_0 и H_1 приведены на рисунке 2, 3.

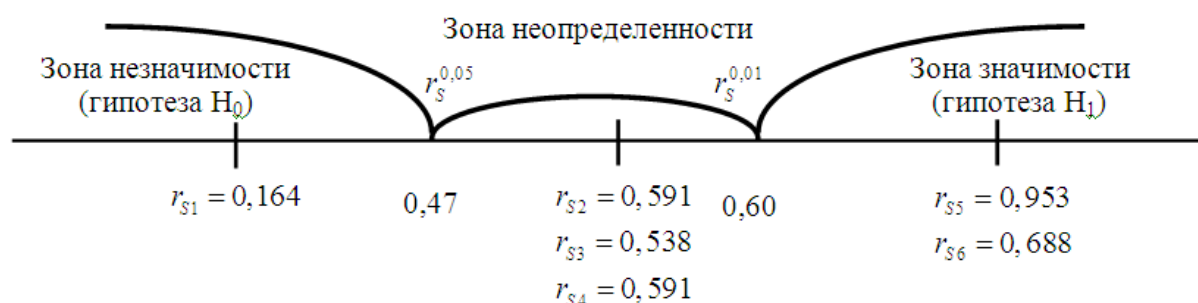


Рисунок 2. — Зоны принятия гипотез для профилей ценностных смыслов

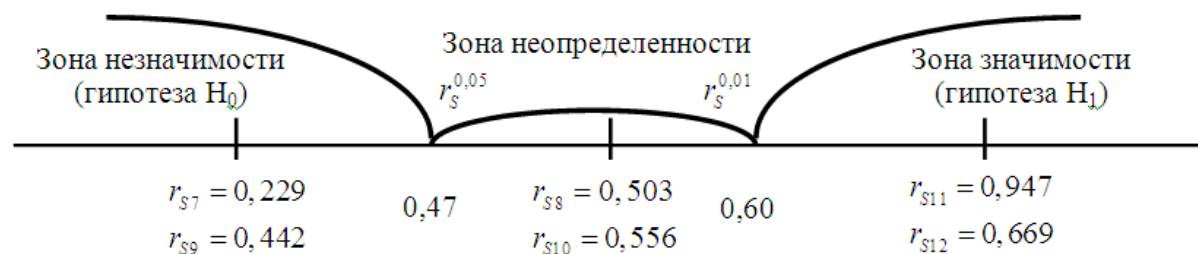


Рисунок 3. — Зоны принятия гипотез для профилей инструментальных ценностей

На основании приведенных выше результатов статистической обработки был сделан вывод, что полученные групповые профили могут составить основания для идентификации индивидуальной военно-профессиональной направленности реципиентов.

С учетом доминирования ценностных смыслов над инструментальными ценностями было разработано формализованное правило идентификации уровня военно-профессиональной направленности респондентов,

основанное на совместной оценке статистической значимости взаимосвязей индивидуальных профилей с имеющимися вариантами эталонных профилей. Это правило имеет следующий вид:

$$I(k_i, l_i) = \begin{cases} I = i \text{ если } K_i = \max \{k_i, k_i, k_i\} > r_s^{0,01}; \\ I = i \text{ если } r_s^{0,05} < K_i = \max \{k_i, k_i, k_i\} < r_s^{0,01} \text{ и } l_i > r_s^{0,05}; \\ I \text{ не идентифицирован в иных случаях} \end{cases} \quad (1)$$

где

I – идентифицируемый уровень военно-профессиональной направленности (положительная – группа “Хочу”, отрицательная – группа “Не хочу”, неопределенный – группа “Не знаю”), k_i, l_i ($i = 1, 2, 3$) – соответственно коэффициенты r_s ранговой корреляции индивидуальных и эталонных профилей ценностных смыслов и инструментальных ценностей, $r_s^{0,01}, r_s^{0,05}$ - критические значения коэффициента r_s ранговой корреляции.

При отказе от идентификации профессиональной направленности в выражении (1), он оценивается экспертным путем. Обобщенные результаты применения выражения (1) в отношении индивидуальных профилей 153 рассматриваемых респондентов приведены в таблице 3.

Таблица 3 — Адекватность идентификации уровня военно-профессиональной направленности по правилу (1)

классификация решения, заявленного респондентом	результаты идентификации							
	группа “хочу”		группа “не знаю”		группа “не хочу”		идентификация неопределенна	
группа “хочу”	27	82%	5	15%	0	0%	1	3%
группа “не знаю”	12	14%	54	61%	16	18%	6	7%
группа “не хочу”	0	0%	1	3%	26	81%	5	16%

Приведенные в таблице 3 результаты свидетельствуют, что правило (1) обеспечивает достаточно надежную идентификацию курсантов, желающих служить (до 76 % правильных прогнозов), и курсантов, явно не рассматривающих такую возможность (до 74 % правильных прогнозов). При этом важно, что на обработанном статистическом массиве не было ни од-

ного случая идентификации фактического выбора “Хочу” как “Не хочу” или, наоборот, — “Не хочу” как “Хочу”.

Повторное обследование тех же респондентов было проведено через 3 месяца после первого. Его результаты свидетельствовали:

— о высокой стабильности эталонных структур ценностных смыслов и инструментальных ценностей респондентов (в обоих случаях $r_s > 0,8$), что указывает на возможность их пролонгированного использования;

— о более высокой стабильности структуры ценностных смыслов ($r_s = 0,928 - 0,961$) по отношению к структуре инструментальных ценностей ($r_s = 0,826 - 0,882$), что подтверждает приоритет оценок по профилю ценностных смыслов, который был использован в качестве принципа организации в выражении (1).

Полученные эталонные профили ценностных ориентаций и выражение (1) реализованы в автоматизированной методике “Альтернатива”. Методика реализуется средствами Microsoft Excel. Процедура ее реализации представлена на рисунке 4 в виде обобщенного алгоритма.

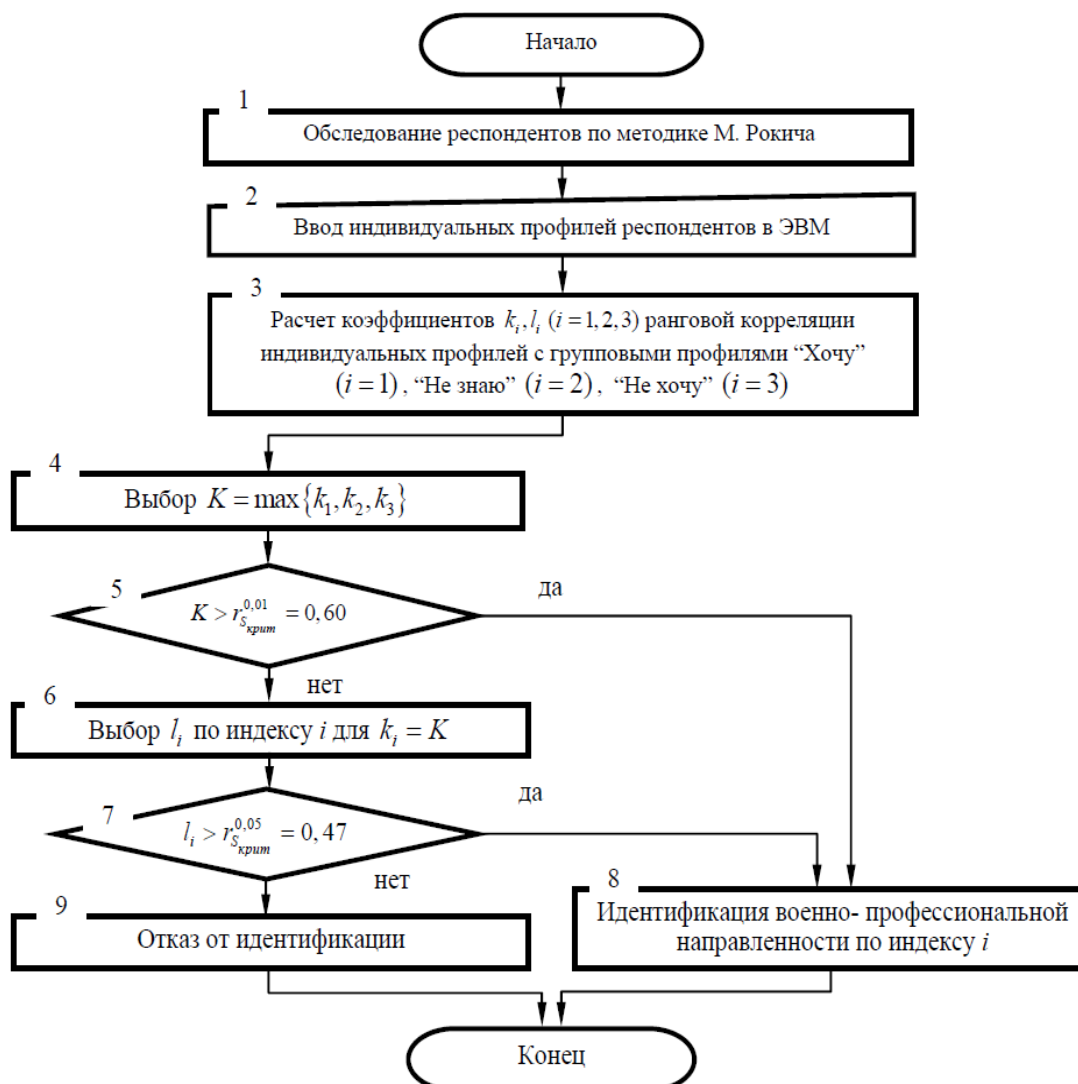


Рисунок 4. — Алгоритм идентификации индивидуальных профилей курсанта по методике “Альтернатива”

При оценке валидности и надежности предлагаемой методики представляется целесообразным разделить ее реализацию на 2 этапа:

1 этап обследования респондентов по методике М. Рокича и получения их индивидуальных профилей;

2 этап прогнозирования уровня военно-профессиональной направленности респондентов, на основе оценки близости (соответствия) индивидуальных профилей ценностных ориентаций респондентов имеемым эталонным профилям.

Валидность и надежность индивидуальных профилей ценностных ориентаций респондентов, получаемых в результате первого этапа обсле-

дования, полностью определяется валидностью и надежностью методики М. Рокича. Оценка ретестовой надежности структур ценностных смыслов ($r_s = 0,962$) и структур инструментальных ценностей ($r_s = 0,895$) респондентов, произведенная в процессе экспериментального исследования, подтвердила надежность методики М. Рокича.

Поэтому все приведенные ниже оценки будут касаться только второй, завершающей части обследования респондентов — прогнозирования их военно-профессиональной направленности на основе индивидуальных профилей ценностных ориентаций, т.е. собственно методики “Альтернатива”.

Внешняя валидность методики “Альтернатива” определяется полной согласованностью результатов, полученных в процессе экспериментального исследования, с основными положениями психологических теорий, концепций и моделей, лежащих в основе ее разработки. Операциональная валидность методики обеспечивается тем, что определяемые в реальном обследовании респондентов связи, представляет собой именно те связи, которые сформулированы в рабочих гипотезах, лежащих в основе разработки методики. Оценка экологической валидности методики “Альтернатива” зависит от трактовки самого понятия “экологическая валидность”.

Если рассматривать экологическую валидность как вид внешней валидности, характеризующей соответствие процедуры и условий проводимого исследования “естественной” реальности, то процедура обследования по методике “Альтернатива” идентична обследованию по методике “Ценностные ориентации” М. Рокича, которое классифицируется как исследование, проводимое в полевых условиях. Второе толкование определяет экологическую валидность как возможность переноса методики на другие группы респондентов. При таком подходе к трактовке экологической валидности с учетом того, что эталонные профили ценностных ориентаций респондентов определялись только в отношении курсантов военных учебных заведений, экологическая валидность методики “Альтернатива” огра-

ничена респондентами, выбирающими специальность офицера. Перенос методики на респондентов специальностей требует определения соответствующих эталонных профилей ценностных ориентаций. При третьем толковании экологическая валидность определяется как валидность теста по отношению к измеряемому свойству в контексте определенной расстановке ролей между испытуемым и диагностом.. При таком подходе к трактовке понятия экологической валидности методика “Альтернатива” является экологически валидной, так как она обеспечивает нейтральную позицию экспериментатора и не предусматривает никаких общений респондентов с ним во время обследования. Таким образом, в общем случае экологическая валидность методики “Альтернатива” ограничена возможностью ее корректного применения только в отношении респондентов, делающих жизненный выбор в отношении карьеры офицера.

Оценка внутренней (критериальной) валидности методики “Альтернатива” производилась как оценка ее прогностической валидности и валидности заключения, то есть как оценка обоснованности заключения о наличии отношений между воздействием и наблюдаемым результатом и возможности использования этих отношений в целях прогнозирования действий респондента в будущем.

В конструкте “причина-следствие” в качестве “следствия” рассматривался факт нахождения выпускника – молодого офицера на военной службе через год, два и т.д. после выпуска, а в качестве “причины” - уровень военно-профессиональной направленности его личности (соответственно группам “Хочу”, “Не знаю”, “Не хочу” - положительная, неопределенная и отрицательная военно-профессиональной направленность). При таком подходе зависимая переменная (факт нахождения респондента на военной службе) представлена в дихотомической шкале [0,1], а независимая переменная (военно-профессиональная направленность) — в трехбалльной биполярной шкале [-1,0,+1], которая является разновидностью интервальной шкалы. Поэтому оценка связи этих переменных производи-

лась по коэффициенту бисериальной корреляции. Результаты оценки этой связи свидетельствуют, что между исследуемыми переменными существует статистически значимая связь, а значит и методика “Альтернатива” является критериально валидной.

Надежность методики “Альтернатива” оценивалась по следующим показателям: показателю ретестовой надежности индивидуальных профилей ценностных ориентаций респондентов; показателю ретестовой надежности эталонных профилей ценностных ориентаций групп “Хочу”, “Не знаю”, “Не хочу” респондентов; показателю ретестовой надежности идентификации желания респондента посвятить свою жизнь службе в ВС РФ с использованием выжения (1). По всем этим показателям были получены результаты, свидетельствующие о ретестовой надежности методики “Альтернатива”.

Список литературы:

1. Печников А.Н., Ветров Ю.А. Проектирование и применение компьютерных технологий обучения. Том. Часть 1. Концепция САО и моделирование процессов деятельности. Кн. 2. – СПб.: БГТУ “Военмех”, 2003. – 207с.

2. Печников А.Н., Туровская А.И. Модель психологической системы предпочтений в отношении качества деятельности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2013. № 3. С. 37-42. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20303470> (дата обращения: 25.01.2015)

3. Печников А.Н., Туктаров Р.Р. Модели и процедуры оценивания результатов контроля знаний в компьютерных системах тестирования // Педагогическая информатика. 2013. № 4. С. 82-92.

References:

1. Pechnikov A.N., Vetrov Ju.A. Proektirovanie i primeneniye komp'juternyh tehnologij obuchenija. Tom. Chast' 1. Konceptcija SAO i modelirovanie processov dejatel'nosti. Kn. 2. – SPb.: BGTU “Voenmeh”, 2003. – 207s.

2. Pechnikov A.N., Turovskaja A.I. Model' psihologicheskoy sistemy predpochte-nij v otnoshenii kachestva dejatel'nosti // Chelovecheskij faktor: problemy psihologii i jergonomiki. 2013. № 3. S. 37-42. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20303470> (data ob-rashhenija: 25.01.2015)

3. Pechnikov A.N., Tuktarov R.R. Modeli i procedury ocenivaniya rezul'tatov kontrolja znaniy v komp'juternyh sistemah testirovaniya // Pedagogicheskaja informa-tika. 2013. № 4. S. 82-92.