

Поташёва Ю.Л.

ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск, Чапаева, 30.

djl-pr@mail.ru

Статья посвящена изучению профессионально важных качеств водителя трамвая и взаимосвязи показателей эффективности деятельности, стажа работы со структурой интеллекта и личностными особенностями водителей трамвая.

Ключевые слова: профессионально важные качества, водители трамвая, профотбор, психографический опросник, личностный адаптационный потенциал.

The article is devoted to the study of professionally important qualities of tram drivers and the correlation between the performance indicators, the work seniority with the intelligence structure and the personal characteristics.

Keywords: professionally important qualities, tram drivers, vocational selection, psychographic questionnaire, personal adaptive potential.

УДК 159.9:331.101.36:629

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВАХ ВОДИТЕЛЯ ТРАМВАЯ

TO THE QUESTION ABOUT PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF TRAM DRIVER

Введение. На современном этапе развития психологии труда особое внимание уделяется вопросам повышения уровня профессионализма специалистов. Одним из этапов в реализации стремления к профессиональному мастерству на основе учета характера склонностей, интересов и возможностей конкретного индивида является проведение профессионального психологического отбора специалистов. Необходимость профотбора водителей трамвая обусловлена также сложностью данного вида деятельности, высокими требованиями к водителю, связанными с безопасностью движения. Профотбор осуществляется на основе определения профессионально важных качеств водителя.

Материал и методы. Выборка: 26 экспертов (в роли экспертов выступали наиболее опытные водители, инженер и ревизор отдела по безопасности движения) и 49 (13 мужчин, 36 женщин) водителей трамвая УКТП ВТТУ «Витебское трамвайно-троллейбусное управление». Возраст водителей, на момент проведения диагностики от 25 до 60 лет (средний возраст испытуемых составил 43 года). Стаж работы водителем трамвая от 2 до 38 лет (среднее значение – 16 лет).

Методы исследования:

- 1) авторский опросник Т.П. Зинченко [3];
- 2) тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (субтест 1) [4];
- 3) многоуровневого личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин [5];
- 4) 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла (форма С)[2].

Результаты и их обсуждение. Известно, что деятельность водителя трамвая является разновидностью операторской деятельности, изучаемой в системе «Человек – Техника», и осуществляется в особых и экстремальных условиях. Наиболее распространенными экстремальными факторами в деятельности водителя трамвая выступают механические воздействия типа вибраций и т.п.; сильные акустические воздейст-

вия; ситуация поддержания готовности к экстренным действиям, что требует от субъектов труда мобилизации внутренних резервов и высоких психоэнергетических затрат; ситуация риска, которая обуславливает высокую психофизиологическую цену принятия соответственного решения, риск еще и сопряжен с боязнью совершить ошибку; специфика деятельности – стресс, психическая напряженность, монотонность [1]. Вышеназванные факторы обуславливают ряд требований к профессионально важным качествам водителя трамвая и необходимость организации профотбора.

Для исследования профессионально важных качеств водителей трамвая было проведено эмпирическое исследование на базе УКТП «Витебское трамвайно-троллейбусное управление», которое предполагало:

1. Выявление профессионально-важных качеств (опрос экспертов).

2. Подбор и апробация психодиагностических методик.

3. Анализ результатов диагностики. В исследовании были использованы следующие методы статистического вывода: описательная статистика, критерий нормальности Колмогорова-Смирнова, критерий t -Стьюдента для независимых переменных, коэффициент корреляции r -Пирсона.

С целью выявления наиболее профессионально важных качеств водителей трамвая использовалась авторская методика Т.П. Зинченко, включающая в себя 127 вопросов.

В результате анализа ответов экспертов на вопросы психографического опросника были выделены 20 качеств, которые по единодушному мнению экспертов, являются наиболее значимыми для профессиональной деятельности водителя трамвая:

- 1) способность уверенно принимать ответственные решения;

- 2) способность к быстрому распознаванию небольших отклонений от заданной формы;

- 3) способность к оценке и различению скорости и направления движения движущихся объектов;

- 4) способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители;

- 5) способность эффективно работать в условиях помех;

- 6) умение узнавать и различать цвета;

- 7) способность быстро менять направление внимания;

- 8) способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;

- 9) быстрая реакция на внезапные зрительные или слуховые сигналы;

- 10) умение распределять внимание при выполнении действий, решении задач;

- 11) способность к оценке ускорения или замедления движения объекта;

- 12) способность действовать в условиях повышенной опасности для жизни, смелость;

- 13) способность точно реагировать на движущийся объект;

- 14) уравновешенность, самообладание;

- 15) способность прогнозировать исход событий;

- 16) способность к быстрой реакции в условиях дефицита времени;

- 17) способность к величайшему напряжению внимания в определенные моменты;

- 18) соблюдение общепринятых норм поведения;

- 19) способность к быстрому обнаружению объектов при неожиданном изменении их положения в пространстве;

- 20) способность действовать в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях.

Необходимо отметить, что среди качеств чаще всего встречаются так называемые личностные качества: способность уверенно принимать ответственные решения, способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях, уравновешенность и самообладание и др. Кроме личностных качеств эксперты отметили высокую значимость аттенционных свойств.

На основе результата опроса экспертов для изучения профессионально важных качеств водителей трамвая были выбраны следующие методики: тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (субтест 1), многоуровневого личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин и 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла (форма С).

В ходе обработки теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра, субтеста 1 – логический отбор, были получены следующие данные: у 21 (42,8%) человека преобладают высокие оценки (от 30 до 39 баллов), что свидетельствует о преобладании рассудительности, наличии здравого смысла, акценте на конкретно-практическое, чувстве реальности, сложившейся самостоятельности мышления; средние оценки (от 11 до 29 баллов) у 28 (57,2%) человек, что говорит о среднем уровне здравого смысла, чувства реальности, самостоятельности мышления, акцента на конкретно-практическое и рассуждения; низкие оценки (от 0 до 10 баллов) у испытуемых отсутствуют.

Результаты личностного опросника «Адаптивность» показывают, что по шкале «Личностный адаптационный потенциал» у 52,83% водителей отмечается удовлетворительная адаптация: они обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности, поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды, также эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью (возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности); 28,3% водителей имеют высокий и нормальный уровень адаптации: достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью; у 18,87% испытуемых, отмечена низкая адаптация: они обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное, возможны нервно-психические срывы, лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки.

По шкале «Нервно-психическая устойчивость» 62,26% водителей показали средний уровень поведенческой регуляции; 22,64% – высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокую адекватную самооценку и реальное восприятие действительности; 15,09% водителей имеют низкий уровень поведенческой регуляции, определенную склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.

По 16-ти факторному личностному опроснику Кеттелла водителей трамвая можно охарактеризовать следующим образом:

– у 63,4% водителей отмечается адекватная самооценка, знание себя, своих качеств и адекватная оценка своих поступков;

– у 81,6% коммуникативные свойства характеризуются как общительностью, так и замкнутостью, в зависимости от социального окружения и занимаемого положения;

- конкретное мышление отмечено у 51% водителей;
- достаточным контролем своих эмоций и поведения обладают 63% опрошенных водителей;
- высокая нормативность поведения присуща 55,2% водителей, эти водители руководствуются чувством долга, настойчивы, берут на себя ответственность, добросовестны, склонны к морализированию, остроумны;
- у 14,3% респондентов отмечен высокий показатель тревожности, что говорит о чувстве неустойчивости, напряженности в трудных жизненных ситуациях, о легкой потере духа, сожалении и сострадании;
- водители обладают высоким самоконтролем (26,5%), что отражается в социально одобряемых характеристиках: самоконтроле, настойчивости, сознательности, склонности к соблюдению этикета.

Корреляционный анализ (r -Пирсон) по всей выборке позволил установить взаимосвязи между показателями эффективности деятельности, стажем работы, уровнем образования, структурой интеллекта и личностными особенностями водителей трамвая.

Так, эффективность профессиональной деятельности водителя имеет умеренную отрицательную связь средней степени значимости с возрастом ($r = -0,420$ при $p \leq 0,01$) и умеренную отрицательную связь высокой степени значимости со стажем работы ($r = -0,660$ при $p \leq 0,001$). Это говорит о том, что чем выше возраст испытуемых, тем выше показатели по шкале «Эффективность». Поскольку наиболее эффективные водители были отнесены к первой группе, а демонстрирующие низкую эффективность работы к третьей, то можно говорить о том, что с возрастом и ростом стажа работы эффективность деятельности водителя повышается. Также отмечается умеренная отрицательная связь эффективности деятельности с самоконтролем ($r = -0,358$ при $p \leq 0,05$) – чем выше показатель по шкале «Эффективность», тем выше уровень самооценки водителей трамвая. Это значит, что у водителей трамвая преобладает целенаправленность, сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение.

Показатели шкалы «Стаж работы» имеют взаимосвязи со следующими показателями:

- умеренная отрицательная связь высокой степени значимости с рассудительностью ($r = -0,461$ при $p \leq 0,001$), т.е. водители способны пользоваться умом, знанием и жизненным опытом при анализе фактов, принятии решений, получении выводов, умеренно здраво, трезво и логично мыслить, понимать суть явлений, рассуждать о них;
- умеренная положительная связь средней силы степени значимости с высокой нормативностью поведения ($r = 0,389$ при $p \leq 0,01$), чем выше стаж работы, тем водители более уравновешенны, настойчивы, склонны к морализированию, у них развито чувство долга и ответственности, осознанности соблюдения общепринятых моральных правил и норм;
- слабая отрицательная связь низкой степени значимости с прямолинейностью ($r = -0,294$ при $p \leq 0,05$): чем больше стаж работы водителей трамвая, тем более они прямолинейны, бестактны, медлительны, консервативны, препятствуют принятию решения группой, довольствуются тем, что имеют;
- умеренная отрицательная связь низкой степени значимости с консерватизмом – радикализмом ($r = -0,333$ при $p \leq 0,05$), т.е. чем больше стаж работы, тем более выражена склонность водителей к морализации и нравоучениям, сопротивлению переменам,

наблюдается узость интеллектуальных интересов и ориентация на конкретную реальную деятельность;

– умеренная положительная связь средней степени значимости с конформизмом – нонконформизмом ($r = 0,430$ при $p \leq 0,001$), чем выше стаж работы, тем больше водители трамвая независимы, ориентированы на собственные решения, самостоятельны, находчивы, стремятся иметь собственное мнение, не нуждается в согласии людей и поддержке;

– умеренная положительная связь высокой степени значимости с высоким самоконтролем ($r = 0,5$ при $p \leq 0,001$), т.е. с ростом стажа работы, возрастает самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета, что требует от личности приложения определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения.

Таким образом, можно заключить, что эффективность профессиональной деятельности водителей трамвая взаимосвязана со стажем работы, а также самооценкой. Стаж работы, в свою очередь, связан с рассудительностью, нормативностью поведения, прямолинейностью, консерватизмом – радикализмом, конформизмом – нонконформизмом и самоконтролем.

Далее был осуществлен сравнительный анализ с использованием параметрического критерия t-Стьюдента для независимых выборок. В ходе сравнительного анализа данных статистически значимые различия обнаружены по показателям «прямолинейность – проницательность», «спокойствие – тревожность» и «расслабленность – напряженность». По эффективности деятельности водителей трамвая значимые различия имеются по показателям «Прямолинейность – проницательность» между среднеэффективными и малоэффективными водителями ($t = -2,999$ $p < 0,05$). У водителей с малой эффективностью деятельности отмечены более высокие средние значения по шкале «проницательность», т.е. они более проницательны по сравнению с водителями средней эффективности. Проницательных водителей можно охарактеризовать как интеллектуальных, независимых, со сложной натурой, осторожных.

Так же имеются различия по показателям «Спокойствие – тревожность» ($t = -0,131$ при $p < 0,05$). У водителей с малой эффективностью деятельности отмечены более высокие средние значения по шкале «тревожность». Это говорит об их большей тревожности, по сравнению с водителями средней эффективности. Тревожные водители чувствуют свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряют присутствие духа, полны сожалений и сострадания.

По эффективности деятельности водителей трамвая имеются различия по показателям «Расслабленность – напряженность» ($t = -1,166$ при $p < 0,05$). У водителей с малой эффективностью деятельности отмечены более высокие средние значения по шкале «напряженность». Они более напряжены по сравнению с водителями высокой эффективности деятельности. У водителей с малой эффективностью деятельности присутствует энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость, нарушается равновесие, может проявляться агрессивность. Такие люди редко становятся лидерами.

Таким образом, данные результаты говорят о том, что факторы «Прямолинейность – проницательность», «Спокойствие – тревожность», «Расслабленность – напряженность» личностного опросника Кеттелла позволяют соотнести результаты выполнения данного теста с уровнем успешности профессиональной деятельности водителя

трамвая. По остальным факторам личностного опросника Кеттелла и теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра (субтест 1) статистически достоверные различия получены не были. На основе результатов корреляционного и сравнительного анализов можно заключить, что личностный опросник Кеттелла целесообразно использовать в профотборе водителей трамвая.

Заключение. Оценка профессионально важных качеств водителя трамвая имеет существенное значение в профессиональном психологическом отборе. На основе приведенных данных возможна разработка оценки пригодности методик для профотбора водителей трамвая.

Список использованной литературы:

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Капустина, А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / А.Н. Капустина. – СПб.: «Речь», 2001. – 112 с.
3. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
4. Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности / В.Ф. Сопов. – М.: Трикста, 2005. – 128 с.
5. Чермянин, С.В. Диагностика нервно-психической неустойчивости в клинической психологии / С.В. Чермянин, В.Л. Корзунин, В.В. Юсупов. – СПб.: Речь, 2011. – 190 с.

Прудникова И.И.

ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск, Чапаева, 30

Старший преподаватель

love.kafedra@mail.ru

Статья посвящена проблеме управления развитием в образовании

Ключевые слова: образовательная среда, образование, развитие, управление, учреждения образования, психологическое сопровождение.

The article is devoted to the problem of management in education

Key words: educational environment, education, development, management, establishments of education, psychological support.

УДК 159.9-378

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ В ОБРАЗОВАНИИ

THE PSYCHOLOGICAL SUPPORT THE PROCESS OF MANAGEMENT THE DEVELOPMENT IN EDUCATION

Введение. В настоящее время в современном образовании существует постоянная острая необходимость в научном и практическом психологическом знании. Коренные преобразования в обучении и воспитании подрастающего поколения предполагают использование новых подходов и технологий. Расширяется сеть учреждений нового типа: гимназий, лицеев, колледжей, университетов, которые непосредственно занимаются проблемой повышения эффективности образования. Многие учебные заведения пере-