

Психология

УДК 159.9.07

Диагностика профессиональных склонностей и коммуникативной компетентности волонтеров-подростков на этапе подготовки Олимпийских и Паралимпийских Зимних игр 2014 г.

¹ Нодар Суликович Кикава

² Людмила Николаевна Ожигова

¹ Сочинский государственный университет, Российская Федерация
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Советская, 26 а

Аспирант

E-mail: nodar.k@mail.ru

² Кубанский государственный университет, Российская Федерация
350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: topvolna@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты диагностики профессиональных склонностей и коммуникативной компетентности подростков-волонтеров Олимпийских и Паралимпийских Зимних игр 2014 г. Выявлены ведущие взаимосвязи профессиональных склонностей, уровня общительности и типа поведения в конфликте, которые являются наиболее эффективными личностными особенностями в волонтерской деятельности. Описана "Стартовая модель профотбора волонтеров", которая позволяет дифференцировать группы волонтеров подросткового возраста с целью лучшей оптимизации их деятельности в различных крупномасштабных волонтерских движениях.

Ключевые слова: волонтеры-подростки; профотбор; профессиональные склонности и интересы; коммуникативная компетентность; типы поведения в конфликтных ситуациях.

Введение. Олимпийские и Паралимпийские Зимние игры 2014 г. стали крупнейшим событием для России и мирового спортивного сообщества. Они воздействовали на многие политические, экономические и управленческие аспекты российского менеджмента и в целом на социально-культурное сознание россиян. Те силы, которые были задействованы для проведения олимпиады безусловно не должны быть "растрачены", требуют осмысления, адаптации к повседневному использованию. Это касается не только тех экономических и материальных ресурсов (гостиниц, пансионатов, спортивных комплексов и т.д.), которыми могут в реальном пространстве и времени пользоваться россияне, туристы и спортсмены, приезжая на отдых в Сочи, но относится к тем уникальным интеллектуальным продуктам - программам, проектам, технологиям, которые возникли в ходе сложной управленческой, социальной и психологической подготовки сотрудников, персонала и жителей города.

Так, уникальным по количеству участников (почти 25 тыс. человек) и качеству подготовки, можно обозначить волонтерское движение, которое было осуществлено на этапе подготовки и реализации Зимних игр 2014 г. Как отмечают Романова Г.М., Макарова И.Н., Шашков А.В., эффективность разработанных программ, направленных на мотивацию и поддержку инициативы волонтеров, по достоинству оценен ведущими мировыми экспертами [1].

Научно-методический опыт, накопленный в ходе отбора, оценки и подготовки волонтеров, на наш взгляд, необходимо сохранить и приумножить как управленческое достижение, превратив его в мультипликативный ресурс.

В данной статье представлен комплекс психологических процедур, который был использован в ходе отбора волонтеров к олимпийским играм. Данный комплекс был апробирован на самой юной части волонтерского движения – подростках 13–15 лет, которые также были задействованы в ряде информационно-организационных мероприятий олимпиады. В ходе апробации, оценки и анализа результатов были получены описания

взаимосвязей личностных особенностей подростков, которые в итоге могут быть использованы как "стартовая модель профотбора" волонтеров.

Обсуждение. Профотбор – это комплекс мероприятий, направленных на подбор оптимальной профессии с учетом внутренних психологических особенностей склонностей и способностей, индивидуально-личностных характеристик личности [2, с. 154-155].

Проблематика профотбора традиционно рассматривается в современной психологии труда, психологии управления и менеджменте в контексте решения вопросов, связанных с проблемами отбора и оценки персонала, обучения и аттестации, профессионального становления и реализации личности в организации. Здесь накоплен большой опыт и теоретико-эмпирический материал, зафиксировавший ведущее значение профессионально-важных качеств, которыми должен обладать человек для того, чтобы приступить к выполнению своей профессиональной деятельности [3].

Как отмечает Маркова А.К., в качестве ПВК могут выступать любые структурные компоненты личности: особенности познавательной сферы (например, высокая переключаемость внимания, иконическая память и др.); психические состояния как устойчивые характеристики (например, стрессоустойчивость); свойства личности – особенности темперамента, характера, индивидуальный стиль поведения. В процессе освоения и выполнения деятельности эти различные психологические качества постепенно профессионализируются, образуя самостоятельную подструктуру – профессионально важные качества (ПВК). То есть профессионально важные качества формируются в ходе сложного и динамического процесса образования функциональных и операционных действий на основе психологических свойств индивида [4].

Профессионально важные качества влияют на эффективность осуществления труда по его основным характеристикам (производительность, надежность и др.). Эти качества не могут быть универсальными, поскольку содержание ПВК зависит от профессии, в которой находится личность. А в каждой профессии свои ПВК, определяющиеся спецификой.

Структура ПВК и другие требования к специалисту конкретной профессии фиксируются в профессиограмме – это система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. В частности, профессиограмма может включать в себя психограмму – перечень психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп. Психограмма является частью профессиограммы, поскольку она характеризует основные наиболее важные требования, которые предъявляются к психологическим качествам сотрудника специальностью или профессией. Ее объем и содержание определяются значимыми целями профотбора, профориентации, профобучения и т.д. [5]

Профессиограммы и психограммы как некоторые "селекционные эталоны" позволяют оценить степень готовности человека к той или иной профессиональной деятельности. Однако в настоящий момент не для всех профессий и видов специальной деятельности в науке и практике накоплены описания профессиограмм и психограмм. В современном мобильном мире профессии и профессиональные требования иногда меняются быстрее, чем разрабатываются профессиограммы; возникают новые и "отмирают" старые профессии. Некоторые виды работ (по сути профессиональные, требующие специальных навыков) иногда не фиксированы как отдельная профессия (например, гувернерство и т.д.).

Деятельность, которой должны были заниматься волонтеры во время Зимней олимпиады 2014 г., по своей социальной природе, требованиям к личности и профессиональным компетенциям, также требовала описания, структурирования и понимания ПВК, которые необходимо предъявлять к кандидатам. Однако волонтерское движение по своей сути – это добровольное включение граждан в социально-значимую деятельность. Волонтерское движение объединяет людей разных профессий и специальностей, иногда требует от волонтера выполнения другой, не связанной с его профессиональными навыками деятельности. Поэтому создать профессиограмму или профессиограмму волонтера под какой-либо проект – задача трудоемкая, теоретически и методически имеющая множество противоречий. Мы не ставили своей целью полностью решить эту задачу, а сфокусировали свое внимание только на тех психологических составляющих, которые являются ведущими в личности волонтера. То есть данный исследовательский проект стартовал, как мероприятие призванное выявить основные

психологические компетенции волонтеров, для последующего профотбора соответствующих кандидатов.

Теоретический анализ литературы, изучающей психологические особенности и компетенции волонтеров показал, что при всех различиях личности, включенной в волонтерскую деятельность, коммуникативная компетентность является ключевой [6, с. 19-22].

В самом широком смысле коммуникативная компетентность понимается в психологии как знания навыки и умения в общении [7, с. 78-80].

Коммуникативная компетентность, как одна из компетентностей, включает в себя систему различных техник, знаний, умений обеспечивающих успешное протекание коммуникативных процессов в различных ситуациях общения [8].

Коммуникативная компетентность включает в себя такие свойства личности, как эффективное общение, умение устанавливать и развивать контакты, общительность, умение уходить от спорных конфликтных ситуаций и идти на компромисс, то есть сотрудничать. Все эти особенности могут являться ключевыми компетенциями волонтеров.

В итоге наша диагностическая программа оценки и подбора волонтеров состояла из следующих этапов: 1) исследование интересов и склонностей кандидатов к тем или иным видам профессиональной деятельности, где в фокусе находилось выявление кандидатов более склонных к взаимодействию и общению с людьми; 2) выявление особенностей взаимосвязи общительности, коммуникабельности с типами поведения в конфликтных ситуациях.

Материалы и методы. Исследование проводилось на базе Государственного Казенного Учреждения Краснодарского Края г. Сочи и было организовано Сочинским муниципальным Центром волонтеров. В данном исследовании принимали участие 200 человек из них 105 мальчиков и 95 девочек в возрасте от 13 до 15 лет.

Методики: Дифференциально диагностический опросник (ДДО Е.А. Климова); Опросник профессиональных склонностей (методика Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной); Оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского); методика диагностики поведения в конфликте К. Томаса.

В ходе математической обработки данных качестве статистического критерия в соответствии со структурой полученных данных был выбран коэффициент корреляции r -Пирсона для независимых выборок (пакет SPSS-17,0).

Результаты.

1. В ходе диагностики подростков-кандидатов в волонтеры были выявлены ведущие взаимосвязи в структуре профессиональных интересов. Для этого проведен корреляционный анализ параметров результатов, полученных с помощью Дифференциально диагностического опросника (ДДО) Е.А. Климова и Опросника профессиональных склонностей (методика Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной).

Оказалось, что у подростков, проявляющих интерес к профессиям типа "человек – человек" данная позиция значимо коррелирует со склонностью к работе с людьми $r=0,524$. Так же проявляется умеренная корреляция $r=0,328$ со склонностью к эстетическим видам профессиональной деятельности. Наблюдается обратная корреляционная связь со склонностью к практическим и к планово-экономическим видам деятельности и экстремальным видам труда $r=-0,0247$ и $r=-0,0128$, $r=0,0153$.

Соответственно у подростков, проявляющих интерес к профессиям "человек - техника", данная позиция значимо коррелирует со склонностями к практической деятельности. У них же проявляется умеренная корреляционная связь с интересом к планово-экономической деятельности $r=0,416$ и обратная связь со склонностями к работе с людьми, склонностями к эстетическим видам профессиональной деятельности $r=-0,423$ и $r=0,0287$.

У подростков, проявляющих интерес к профессиям типа "человек – знаковая система", данная позиция напрямую коррелирует со склонностями к планово – экономической деятельности $r=0,683$, умеренно коррелирует $r=0,452$ со склонностями к практической и интеллектуальной деятельностью $r=0,418$, но проявляет обратную корреляцию с эстетическим видом профессиональной деятельности $r=-0,0706$ и склонностью к работе с людьми где $r=-0,0241$.

У подростков, проявляющих интерес к профессиям типа "человек – художественный образ", данная позиция умеренно коррелировала со склонностями к эстетическим видам деятельности $r=0,364$ и не коррелировала с остальными склонностями.

В итоге мы выявили подростков, у которых не только по результатам методики ДДО выявлена склонность к профессии типа "человек-человек", но получили выборку, у которой выявлены устойчивые структурные связи некоторых свойств и интересов личности, которые делают их (подростков) более склонными к работе с людьми. Таких оказалось 80 человек из всех опрошенных.

Анализ полученных данных по остальной части выборки показал: у 5,78 % обследуемых выявлялись интересы к типу профессии «человек – природа»; 23,68 % подростков проявляли интересы к профессиям типа «человек – техника»; 2,3 % обследуемых подростков проявляли профессиональные интересы к профессиям типа «человек – знаковая система». По предмету труда «человек – художественный образ» было выявлено 19,7 % подростков. Примерно 7,71 % подростков не проявили выраженных интересов.

2. Затем мы исследовали особенности коммуникативности именно у этих претендентов с помощью методики: Оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского) и затем исследовали особенности поведения и реагирования в конфликтной ситуации с помощью методики диагностики поведения в конфликте К. Томаса.

В ходе оценки уровня коммуникативности: 61,3 % подростков характеризовались, как весьма коммуникативны, что входит в норму общения; 29,4 % в общении проявляли себя, как сверх коммуникативные. У 3,6 % подростков имели проблемы в общении со сверстниками, то есть они характеризовались как не общительные с трудом, идущие на контакт, замкнуты. 4,9 % не проявляли в результате обследования выраженного категориального отношения.

Далее анализ типов поведения в конфликтной ситуации (по методике К. Томаса) показал, что лидирующим типом разрешения конфликтов является компромисс – 32,6 % подростков. Склонны к противоборству 18,4 % подростков. У 15,3 % устойчиво проявляется стратегия приспособления. Избегают конфликтов 14,7 % подростков. И наименее популярным оказалось сотрудничество – 12,6 %. У 6,4 % подростков не выявлен доминирующий тип поведения в конфликте.

Таким образом, мы видим, сбалансированное процентное разделение выборки по степени коммуникативности с преобладанием нормы. Вместе с тем по типам реагирования в конфликте лидирует компромисс, с практически равным соотношением остальных типов. Отсюда возникла необходимость проверки гипотезы о связях уровня (навыках) общительности подростков и их умений в саморегуляции своего поведения в конфликтной ситуации.

В результате корреляционного анализа были получены данные, которые представлены в таблице:

Таблица 1

Связь уровня общительности и типов поведения в конфликте

	Не коммуникативность	Норма коммуникативности	Сверх коммуникативность
Соперничество	,404(**)	-,234(*)	-,166
Сотрудничество	-,126	,123	,142
Компромисс	-,448(**)	,165	,133
Приспособление	-,082	,153	,064
Избегание	-,089	,174	-,031

** Значимость коэффициента корреляции на уровне 0,01

* Значимость коэффициента корреляции на уровне 0,06

Мы видим, что такой тип поведения в конфликте как «соперничество» статистически значимо связан со сверх коммуникативностью (при $r=0,4$ и $p=0,01$), замкнутостью (при $r=-0,13$ и $p=0,06$). При этом выявлена обратная корреляционная связь между сотрудничеством и не коммуникативностью: чем более подросток склонен к сотрудничеству, тем менее он склонен к замкнутости более общителен, активен и коммуникативен.

Такой тип поведения в конфликте как «компромисс» оказался статистически значимо связан с нормой общения (при $r=-0,34$ и $p=0,01$), а так же проявлял умеренную связь со

сверх общительностью. Выявленная связь также является обратной, что позволяет нам утверждать, что чем более человек склонен к поиску компромисса в ситуации конфликта, тем менее для него характерно проявления замкнутости, то есть в конфликтных ситуациях, наоборот, он проявляет склонность к общительности, контактности и ищет более подходящие стратегии выхода из конфликта.

Между такими типами поведения в конфликтной ситуации как, «приспособление» и «избегание» и коммуникативностью статистически значимых связей выявлено не было.

Заключение. На основе анализа данных представленного выше исследования в заключении можно сделать следующие выводы:

1. Использование корреляционной оценки результатов методик Дифференциально-диагностического опросника (ДДО) Е.А. Климова и Опросника профессиональных склонностей (методика Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной) может быть полезным и адекватным на первом этапе оценки кандидатов при отборе к волонтерской деятельности, так как позволяет выявить потенциально "пригодную" группу соискателей.

2. Дальнейшим шагом в оценке коммуникативных компетенций соискателей может быть выявление устойчивых связей в уровне общительности и типа поведения в конфликте. Это позволяет "сузить", но конкретизировать по данным личностным переменным кандидатов, которые не потребуют социально-психологической поддержки в их дополнительной мотивации на работу с людьми и формировании базовых коммуникативных компетенций.

3. Результаты, полученные в нашем исследовании, могут служить основой для создания "Стартовой модели профотбора волонтеров", которая позволит прогнозировать высокую степень готовности к осуществлению волонтерской деятельности в будущих крупномасштабных волонтерских проектах.

В конце отметим, что названная нами условно "Стартовая модель профотбора волонтеров" безусловно, является экспериментальной и требует более детального осмысления и проверки. Однако уже сейчас можно говорить, что она была адекватна и эффективна, так как полученные и описанные нами данные использовались специалистами «Сочинского городского волонтерского центра» для дифференциации групп волонтеров подросткового возраста с целью лучшей оптимизации их деятельности при проведении Зимних Олимпийских и Паралимпийских игр.

Примечания:

1. Романова Г.М., Макарова И.Н., Шашков А.В. Удовлетворенность волонтеров Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 г. различными аспектами организации волонтерской деятельности // Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 2 (30). С. 50-58.

2. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология»/ Н.С. Пряжников. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Московского психологическо-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. 536 с.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд. Екатеринбург, 2003.

4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

5. Сергеев С.Ф. Инженерная психология и эргономика. М.: НИИ школьных технологий, 2008.

6. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В. Методологические основы разработки компетентностной модели волонтера // Международный журнал экспериментального образования. 2013. №10. С. 19-22.

7. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2010. 576 с.

8. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л.А. Петровская // Вестник МГУ. Серия: Психология. 1997. № 4. С. 41-45.

9. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Изд. Питер, 2000. 464 с.

10. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тест. Учебное пособие. Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2009. 672 с.

11. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2004. 392 с.
12. Бодалев А.А. Психология общения М.: Московский психолого-социальный институт. Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002, 320 с.
13. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов / 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2002. 364 с

UDC 159.9.07

**Diagnostics of the Professional Attitudes and Communicative Competence
of Adolescent Volunteers at the Stage of Preparation of Winter Olympic
and Paralympic Games 2014**

¹ Nodar S. Kikava

² Lyudmila N. Ozhigova

¹ Sochi State University, Russian Federation

354000, Sochi, Sovetskaya St., 26 a

Post graduate student

E-mail: nodar.k@mail.ru

² Kuban State University, Krasnodar city, Russian Federation

350040, Krasnodar, str. Stavropolskaya, 149

Doctor of Psychology, Professor

E-mail: topvolna@mail.ru

Abstract. The article presents the results of diagnostics of professional attitudes and communicative competence of adolescent volunteers of Winter Olympic and Paralympic Games 2014, detects chief correlations of professional attitudes, the level of commutability and the mode of behavior in conflict situations, which are the most efficient personality characteristics in volunteer work. 'The Initial Model of Volunteers' Occupational Selection', enabling to differentiate the groups of adolescent volunteers in order to improve their work in different large-scale volunteer movements is presented.

Keywords: adolescent volunteers; occupational selection; professional attitudes and interests; communicative competence; modes of behavior in conflict situations.