

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОТБОРУ ПИЛОТОВ-ИНСТРУКТОРОВ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ АВИАКОМПАНИЙ

Рассмотрены особенности реализации компетентностного подхода к отбору пилотов-инструкторов, проанализированы оценки значимости различных профессиональных компетенций. Показано, что в среде летного состава сохраняются стереотипы, не отвечающие реальному значению социально-психологической компетентности в летной работе и требующие коррекции.

Отбор пилотов-инструкторов из числа командиров воздушных судов является задачей, качество решения которой оказывает значительное влияние на уровень подготовки летного состава авиакомпании. Хотя ряд требований к пилоту-инструктору созвучен требованиям к командиру воздушного судна, тем не менее пилот-инструктор должен также соответствовать целому ряду специальных требований, отвечающих задачам обучения в процессе экипажной деятельности [1]. Адаптация процесса отбора пилотов-инструкторов к современным условиям является важной задачей, в рамках решения которой нами было проведено исследование, направленное на уточнение значимости разных аспектов отбора и изучение особенностей современного понимания персоналом авиакомпаний приоритетов данного отбора.

Выборке командиров воздушных судов одной из украинских авиакомпаний было предложено оценить по шкалам методики «Семантический дифференциал» Ч.Осгуда понятия «Типичный командир воздушного судна нашей авиакомпании», «Командир воздушного судна, из которого бы получился отличный инструктор», «Командир воздушного судна, которого к инструкторской работе лучше не привлекать». Методика «Семантический дифференциал» позволила получить для каждого из оцениваемых понятий координаты x , y , z , соответствующие факторам смысла «ценность», «потентность» и «активность» в трехмерном психосемантическом пространстве. Далее, исходя из полученных координат, рассчитывались расстояния между парами точек, соответствующими субъективным смыслам понятий «Типичный командир воздушного судна нашей авиакомпании» и «Командир воздушного судна, из которого бы получился отличный инструктор», а также «Типичный командир воздушного судна нашей авиакомпании» и «Командир воздушного судна, которого к инструкторской работе лучше не привлекать». Среднестатистические расстояния между этими парами точек составили соответственно 1,20 и 5,25 (диапазон возможных значений координат по осям x , y и z при использовании стандартных шкал методики «Семантический дифференциал» составляет от -3 до +3).

Данная картина говорит о том, что типичный для данной авиакомпании командир воздушного судна в тех или иных аспектах не отвечает всецело требованиям, предъявляемым к пилоту-инструктору. При этом командиры, явно непригодные к работе в качестве пилотов-инструкторов, для авиакомпании не типичны. Таким образом, задача целенаправленного отбора инструкторов из числа действующих командиров воздушных судов является актуальной и при этом реальной, позволяющей рассчитывать на выявление лиц, отвечающих требованиям инструкторской деятельности.

При проведении отбора инструкторов из числа успешных командиров воздушных судов речь может идти, прежде всего, о таких профессиональных компетенциях, как:

- склонность и интерес к обучающей деятельности; к работе с людьми;
- методический потенциал (глубокое знание документов, регламентирующих летную работу, умение давать ясные и последовательные объяснения по поводу выполняемых действий, способность к развитию у напарника в процессе совместной деятельности устойчивых практических навыков и т.п.);
- социально-психологическая компетентность, чувство такта, способность понимать другого человека в различных ситуациях; формировать атмосферу доверия;
- уверенность в своих силах и профессиональных возможностях;
- широта кругозора; большой объем глубоких и разносторонних знаний;
- ориентированность на атмосферу сотрудничества.

Данный список компетенций пилота-инструктора достаточно традиционен, однако в условиях серьезных трансформаций системы регламентации летной работы, связанной с переходом на эксплуатацию современных воздушных судов ведущих мировых авиационных производителей, он, безусловно, требует специального соотнесения с современными приоритетами. Как показал проведенный нами экспертный опрос опытных пилотов-инструкторов, оценка значимости перечисленных компетенций существенно колеблется (Таблица 1).

Таблица 1

Оценка значимости профессиональных компетенций пилота-инструктора

№	Компетенция	Экспертная оценка значимости (по 10-бальной шкале)	Разброс оценок
1.	Склонность к обучающей деятельности и работе с людьми	0,99	9...10
2.	Методический потенциал	0,94	8...10
3.	Уверенность в своих профессиональных возможностях	0,89	5...10
4.	Социально-психологическая компетентность	0,71	4...10
5.	Широта профессионального кругозора	0,66	4...10
6.	Ориентация на сотрудничество	0,49	1...10

Исключительно единодушными пилоты-инструкторы оказались в своих оценках значимости склонности к обучающей деятельности и работе с людьми. При этом ориентированность на сотрудничество, внимание к позиции другого человека, оценивалась неоднозначно, хотя данная компетенция является одной из важнейших с позиций современной концепции управления экипажными ресурсами (CRM) [2].

Чтобы лучше понять, с чем связана такая картина, были проанализированы экспертные оценки различных компетенций, данные командирам воздушных судов, претендующим на инструкторскую позицию, действующими пилотами-инструкторами.

Оказалось, что у тех командиров, которые получили более высокие оценки социально-психологической компетентности, в среднем и другие компетенции оценивались более высоко и с меньшим разбросом.

При этом заниженный уровень компетенции «ориентированность на сотрудничество, внимание к позиции другого» отмечался экспертами из числа пилотов-инструкторов у тех командиров, психосемантическое сопоставление которых с эталонным образом «командира, из которого бы получился отличный инструктор» показывало меньшую степень соответствия его качествам. Иными словами, фактическое наличие социально-психологической компетентности и способности к партнерскому взаимодействию на основе внимания к позиции напарника по экипажу, как правило, сочетается с высокой общей оценкой уровня профессионализма командира, как потенциального инструктора. Такая картина вступает в очевидное противоречие с теми неоднозначными оценками, которые давались инструкторами относительно значимости компетенции «ориентированности на сотрудничество», в прямой постановке данного вопроса. Это можно объяснить тем, что в среде летного состава сохраняются определенные стереотипы, не отвечающие реальному значению социально-психологической компетентности в деятельности командира и инструктора. Между тем различные социально-психологические явления, возникающие в летном экипаже, оказывают существенное влияние на его надежность и эффективность, а также на процесс летной подготовки [3,4].

Выводы

Реализация компетентностного подхода при проведении отбора пилотов-инструкторов требует специального внимания к показателям социально-психологической компетентности. В современных условиях отечественные авиакомпании объективно нуждаются в инструментах ее развития, что не всегда осознается даже инструкторским составом.

Список литературы

1. Методические указания по проф. отбору (по психофизиологическим и психологическим показателям) пилотов-инструкторов производственных подразделений гражданской авиации / Каспиев Г.Н., Куцевич И.М. Под ред. И.М.Куцевича . - Утв. МГА 19.07.82. - М.: Воздушный транспорт, 1984. - 32 с.
2. Петренко О.В. Психологічні аспекти управління ресурсами льотного екіпажу // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. – 2010. – Т. X. – Вип. 17. – С. 346-355.
3. Петренко О.В. Особливості вибору каузальних схем орієнтації членів льотних екіпажів у соціально-психологічному контексті спільної діяльності // Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах: III Всеукраїнська науково-практична конференція, 19-20 лютого 2008 р.: тези доп. – К., 2008. – С. 96-99.
4. Doc 9683-AN/950: Руководство по обучению в области человеческого фактора – Монреаль, Международная организация гражданской авиации, 1998. – 370 с.