МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Одобрено:
решением Учебно-методического совета
МГППУ
от «28» мая 2025 г.
(протокол № 7)

УТВЕРЖДЕНО
Решением Ученого совета
от «28» мая 2025 г.
(протокол № 10)
Председатель Ученого совета,
Ректор ФГБОУ ВО МГППУ
_____ А.А. Марголис

Дополнительная профессиональная программа

«Единая система профессионально-психологического отбора работников сферы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних. Формирование и развитие психологически важных качеств специалистов органов опеки и попечительства и уполномоченных организаций»

Составители программы – авторский коллектив:
Семья Г.В., Ослон В.Н., Колесникова У.В.

Тип программы – повышение квалификации

Количество часов: 36

Форма обучения: очно-заочная (с применением электронного обучения

и дистанционных образовательных технологий)

Москва 2025

Дополнительная профессиональная программа «Единая система профессионально-психологического отбора работников сферы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних. Формирование и развитие психологически важных качеств специалистов органов опеки и попечительства и уполномоченных организаций» /сост. Семья Г.В., Ослон В.Н., Колесникова У.В. – Москва: ФГБОУ ВО МГППУ, 2025 г. – 41 с.

Аннотация

В рамках программы повышения квалификации профессиональное развитие специалистов органов опеки и попечительства рассматривается как целостный, системно организованный процесс, направленный на создание психолого-педагогических условий развития профессионально важных психологических качеств (далее – ПВПК или профессионально важные качества) для эффективного выполнения профессиональной деятельности, взаимодействия с клиентами, профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в процессе деятельности.

Программа повышения квалификации составлена на основе разработанной по результатам исследования (2 тыс. специалистов) модели ПВПК качеств специалистов органов опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия ООиП и в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», с учетом лучших отечественных и зарубежных практик.

Программа адресована руководителям и специалистам органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан (далее – ООиП), руководителям и работникам организаций, реализующие отдельные полномочия органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних (далее – УО).

Программа реализуется в форме онлайн-курса, с применением электронного контента и дистанционных технологий.

В программу включена социально-психологическая диагностика ПВПК, которую слушатели проводят самостоятельно. На ее основе слушатели в качестве зачетного мероприятия разрабатывают свой маршрут профессионального развития.

Составители программы – авторский коллектив: Семья Г.В., Ослон В.Н., Колесникова У.В.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Цель реализации программы – формирование психологически важных качеств (ПВПК) специалистов органов опеки и попечительства и уполномоченных организаций

1.2. Планируемые результаты обучения и совершенствуемые компетенции

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения и совершенствуемые компетенции

№	Уметь-знать	Направление подготовки Квалификация Код компетенции
1.	**Знать:** основы психологии делового общения, правила межличностного общения, этики делового общения и межкультурной коммуникации с разными категориями граждан, включая особенности общения с инвалидами **Уметь:** – вести деловые переговоры, устанавливать межличностные контакты в процессе делового общения и соблюдать правила этикета; – планировать работу и осуществлять самоконтроль ее выполнения; – анализировать и прогнозировать последствия принимаемых решений; – общаться с разными категориями граждан, с детьми разных возрастных групп; – применять принципы профессиональной этики в своей деятельности	**А/01.– С.** **В каждой обобщенной трудовой функции**

1.3. Категория слушателей, включая требования к квалификации: лица, имеющие высшее образование по направлениям подготовки (специальностям): «Юриспруденция», «Государственное и муниципальное управление», «Психологические науки», «Образование и педагогические науки», «Социология и социальная работа», «Психолого-педагогическое образование», «Психология», «Педагогика и психология», «Специальная психология» и др.

1.4. Область профессиональной деятельности – сфера защиты прав и законных интересов детей: органы власти, осуществляющие государственное управление в сфере опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, организации, реализующие отдельные полномочия органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних (далее – уполномоченные организации).

1.5. Форма и методы обучения. Программа проводится в формате онлайн с применением электронного контента и дистанционных технологий.

Виды занятий включают:

– лекции (видео-лекции в соответствии с моделью ПВПК необходимых для выполнения работы специалистов ООиП и УО);

– самостоятельную работу слушателей по изучению литературных источников, текстов сборников организационно-методических материалов по вопросам защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

– онлайн-консультации.

Итоговой работой является составление индивидуального маршрута профессионального развития на основе самодиагностики ресурсов и дефицитов профессионально важных психологических качеств.

1.6. Организация обучения:

Объем обязательного для всех слушателей учебного материала составляет (21 ч.).

Самодиагностика с помощью предоставленного пакета методик и разработка индивидуального маршрута (13 ч.). Слушатели могут получить индивидуальные консультации.

Предусмотрена онлайн-консультация как подготовка к составлению обязательного индивидуального маршрута профессионального развития на основе самодиагностики ресурсов и дефицитов профессионально важных качеств.

Срок освоения программы – до 3 недель (не менее 12 часов в неделю, до 4-х часов в день).

Слушатели прослушивают онлайн лекции, самостоятельно работают с методическими материалами, осваивают содержание разделов программы, включая презентации, видео-лекции, выполняют домашнее задание.

Самостоятельная работа слушателей сопровождается методическим обеспечением (психодиагностический комплекс, литературные источники).

1.7. График обучения:

Таблица 2 – График обучения

Неделя обучения	Прослушивание лекций, практическая работа и текущий контроль	Самостоятельная работа с методическими материалами и заданиями преподавателей, материалами онлайн курса	Самодиагностика ресурсов и дефицитов профессионально важных качеств и разработка индивидуального маршрута развития ПВПК.
1-неделя	+	+	
2- неделя	+	+	
3-неделя	+	+	+

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Таблица 3 – Учебный план

№ п/п	Наименование модулей, разделов и тем	Всего часов	Лекции	Практическая работа	Самостоятельная работа	Форма контроля
Т.1.	**Тема-Т.1. Региональные системы профессионального развития специалистов.**	**6**	**2**	**2**	**2**	Практические задания Самостоятельная работа
Т.1.1.	Профессиональное развитие специалистов ООиП и УО. Региональные программы развития специалистов ООиП. Инфраструктура	6	2	2	2	
	профессионального развития работников сферы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития специалистов и формирования ПВПК.					

Т.2.	**Тема-Т.2. Модель, стратегии и методы развития ПВПК специалистов органов опеки и попечительства и уполномоченных организаций.**	**6**	**2**	**4**	**-**	Практические задания
Т.2.1.	Профессионально важные качества специалистов органов опеки и попечительства, уполномоченных организаций и стратегии их развития. Модель ПВПК специалистов ООиП.	3	1	2	-	
Т.2.2.	Эмоциональный интеллект как профессионально важное качество специалистов, методы развития.	3	1	2	-	
Т.3.	**Тема-Т.3. Деловое общение в деятельности специалистов органа опеки и попечительства и организаций, реализующих отдельные полномочия.**	**5**	**2**	**3**	**-**	Практические задания
Т.3.1.	Структура и механизмы делового общения: ключ к эффективной коммуникации.	2	1	1	-	
Т.3.2.	Формирование стратегии делового общения.	1	-	1	-	
Т.3.3.	Личность как субъект делового общения.	2	1	1	-	
Т.4.	**Тема-Т.4. Эффективные стратегии публичного выступления.**	**4**	**2**	**2**	**-**	Практические задания
Т.4.1.	Структура и «фишки» публичной речи. Введение в публичное выступление.	2	1	1	-	
Т.4.2.	Вербальные и невербальные средства общения.	2	1	1	-	
5	**Диагностика ПВПК**	**9**	**-**	**-**	**9**	Самостоятельная работа
6	**Составление индивидуального маршрута развития профессионального развития**	**4**	-	-	**4**	
7	**Зачетное занятие**	**2**	**-**	**2**	**-**	
8	**Итого**	**36**	**8**	**13**	**15**	

3. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ В СООТВЕТСТВИИ С УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Таблица 4 – Основное содержание программы в соответствии с учебным планом

№ п/п	Наименование темы	Виды учебных занятий	Краткое содержание
Т.1.	**Тема-Т.1. Региональные системы профессионального развития специалистов.**		
Т.1.1.	Профессиональное развитие специалистов ООиП и УО.	Лекция, практические задания, самостоятельная	Система профессионального развития в Концепции совершенствования деятельности

	Региональные программы развития специалистов ООиП. Инфраструктура профессионального развития работников сферы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития специалистов и формирования ПВПК.	работа, в т.ч. изучение инфраструктуры региона в области профессионального развития специалистов ООиП, регионального кодекса этики и служебного поведения	специалистов органа опеки и попечительства. Образовательные потребности специалистов. Формы профессионального развития. Саморазвитие. Алгоритм построения региональной программы профессионального развития специалистов ООиП. Принципы построения системы профессионально-психологического отбора работников ООиП в отношении несовершеннолетних.
Т.2.	**Тема-Т.2. Модель, стратегии и методы развития ПВПК специалистов органов опеки и попечительства и уполномоченных организаций.**		
Т.2.1	Профессионально важные качества специалистов органов опеки и попечительства, уполномоченных организаций и стратегии их развития. Модель ПВПК специалистов ООиП.	Лекция, практические задания	Современные вызовы в работе специалистов ООиП и УО. Что такое «профессионально важные качества» (ПВПК)? Модель ПВПК специалистов ООиП и УО. Роль ПВПК в деятельности специалистов ООиП и УО. Обсуждение результатов экспертного исследования и выделенных ПВПК: соблюдение корпоративных ценностей; этические и моральные качества специалиста; профессиональная ответственность; социальные и коммуникативные качества; аналитический подход к деятельности; наличие аналитических способностей; умение находить общий язык с различными категориями граждан, коллегами и руководителями; коммуникационные навыки; ответственность и упорство в достижении профессиональных целей; активная жизненная позиция; благозвучная и уверенная речь; умение управлять эмоциями и конфликтами; устойчивость к психоэмоциональным нагрузкам. Психологические ресурсы специалистов. Стратегии и методы развития ПВПК специалистов.
Т.2.2	Эмоциональный интеллект как профессионально важное качество специалистов, методы развития.	Лекция, практические задания	Что такое эмоциональный интеллект (ЭИ)? Способности ЭИ по Модели ЭИ Люсина. Как связаны и какое влияние на профессиональную деятельность

			оказывают межличностный и внутриличностный эмоциональный интеллект? Как понимать собственные эмоции и управлять ими? Как понимать эмоциональное состояние человека на основе внешних проявлений эмоций (мимика, жестикуляция, звучание голоса) и/или интуитивно. Как вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций? Как управлять своими
			эмоциями, вызывать и поддерживать желательные эмоции и держать под контролем нежелательные? Признаки высокого и низкого эмоционального интеллекта. Практика. Методы развития эмоционального интеллекта. Упражнения на развитие эмоционального интеллекта.
Т.3.	**Тема-Т.3. Деловое общение в деятельности специалистов органа опеки и попечительства и организаций, реализующих отдельные полномочия.**		
Т.3.1	Структура и механизмы делового общения: ключ к эффективной коммуникации.	Лекция, практические задания	Структура делового общения. Механизмы восприятия: перцепция, апперцепция, каузальная атрибуция, стереотипизация, идентификация, эмпатия, аттракция, рефлексия. Средства невербальной коммуникации: кинесические (язык тела) и окулесические (язык глаз) средства. Интерпретация и синтез невербальных сигналов. Типы голосов и их роль в общении. Преграды в общении: факторы, способствующие непониманию собеседника. Особенности передачи информации и способы преодоления преград.
Т.3.2	Формирование стратегии делового общения.	Практические задания	Вербальные навыки в деловом общении: искусство задавать вопросы (диалоги Сократа), проведение переговоров. Создание внешних условий. Коммуникативный компонент общения или как понять друг друга. Этапы делового общения. Приемы повышения эффективности общения.

			Методы стимулирования интереса к продолжению общения. Создание внешних условий для эффективной коммуникации. Коммуникативный компонент общения: как достичь взаимопонимания? Этапы и приемы делового общения. Приемы повышения эффективности общения. Три вида распределения ролей: «пристройка сверху», «пристройка снизу» и «пристройка на равных». Этапы и виды эффективного слушания. Методы стимулирования интереса к продолжению общения.
Т.3.3	Личность как субъект делового общения	Лекция, практические задания	Личность как субъекта делового общения. Типы людей: кинестетик, визуал, аудиал, дегитал. Типы голосов: волшебник, воин, друг, мудрец. Позиции в общении (трансактный анализ Эрика Берна). Виды трансакций. Типы личности и поведение в межличностных контактах. Как выстраивать деловое общение в зависимости от типа личности.
Т.4.	**Тема-Т.4. Эффективные стратегии публичного выступления.**		
Т.4.1	Структура и «фишки» публичной речи. Введение в публичное выступление.	Лекция, практические задания	Цель речи: понимание различных целей публичного выступления (информировать, развлекать, воодушевлять, убеждать, призывать к действию). Основная тема и тезисы речи: как выбрать и четко сформулировать основную тему; составление ключевых тезисов. Аргументация: виды аргументов (логические, эмоциональные, авторитетные); как выбирать и комбинировать аргументы в зависимости от цели речи. Разбор структуры речи. Зачин и его цели или как привлечь внимание аудитории. Вступление: презентация темы и целей выступления. Основная часть: структура доказательств и опровержений; как систематизировать информацию. Заключение: подведение итогов, повторение ключевых тезисов и призыв к действиям. Коммуникативные тактики оратора. Начало и конец выступления: стратегии для успешного начала и завершения речи. Распределение информации в тексте: как адаптировать объем

			информации к времени выступления и интересам аудитории. Динамика повествования: использование различных темпов и интонаций. Выраженность авторского «я»: как создать личный контакт с аудиторией.
Т.4.2	Вербальные и невербальные средства общения.	Лекция, практические задания	Вербальные и невербальные средства общения. Вербальные средства. Словарный запас, стиль и речевые обороты. Невербальные средства: жесты, мимика, интонация, контакт глазами; как они влияют на восприятие речи. Контекст выступления. Влияние обстановки на восприятие речи (формальное и неформальное окружение; онлайн и офлайн). Образ оратора: как воспринимается оратор (внешний вид, уверенность, подготовленность). Степень доказательности суждений: как строить речь на основе фактов и исследований. Топика речи. Эмоциональность и психологические приемы для усиления воздействия речи.
5	**Диагностика ПВПК**	Самостоятельная работа	Самостоятельная диагностика ПВПК по предоставленному пакету методик.
6	**Составление индивидуального маршрута профессионального развития**	Самостоятельная работа	На основе результатов ПВПК слушатели по предложенному алгоритму составляют свой индивидуальный маршрут профессионального развития.
7	**Зачетное занятие**	Практические задания	Обсуждение результатов самодиагностики. Региональный опыт профессионального развития специалистов ООиП.

4 УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1 Основная литература:

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. - 2-е изд. – Москва: Per Se, 2006. – (Екатеринбург : Уральский рабочий). – 511 с. – ISBN 5-9292-0156-0 (В пер.).

2. Ясько, Б.А., Казарин, Б.В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 109–137.

3. Психолого-педагогическая диагностика профессионально личностных качеств: учебное пособие. / Сост. Е.О. Тарасова. – Сызрань: филиал Самар. гос. техн. ун-т, 2010. – 128 с.

4.2 Дополнительная литература:

4. Милакова, В.В. Психологические аспекты профессиональной специалистов помогающих профессий // Образовательная и молодежная политика в России: проблемы и

перспективы: сб. докл. междунар.науч.-практ. конф. / Новосиб. Гос. Аграр. Ун-т., фак-т гос. и муниципал. Управления, ИЗОП. – Новосибирск, 2006. – 177 с.

5. Эннс, Е.А. Психологическая характеристика помогающих профессий // Современная психология : материалы I Международной научной конференции (г. Пермь, июнь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 92–93.

6. Рослякова, С.В. Профессионально-личностные качества специалистов по социальной работе: результаты теоретического и эмпирического исследования // Вестник ЮУрГГПУ. – 2017. – № 8. – С. 136–141.

7. Кухтова, Н.В. Структурные компоненты просоциальной личности специалистов, ориентированных на оказание помощи // Психология человека в образовании. – 2021. – Т 3. – № 3. – С. 273–287. https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2021-3-3-273-287

8. Ослон, В.Н., Зинченко, Е.А. Развитие компетенций специалистов органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или ограниченно дееспособных граждан в условиях дополнительного профессионального образования // Психология и право. – 2019. – Т. 9. – № 3. – С. 98–111. https://www.doi.org/10.17759/psylaw.2019090308

9. Камнева, Е.В., Пряжников, Н.С., Бабанова, Е.В., Буянова, С.М. Имитации личной и профессиональной ответственности в условиях директивных предписаний // Вестник Омского университета. Сер. Психология. – 2020. – № 4. – С. 27–41.

4.3 Интернет-ресурсы:

1. Портал психологических изданий PsyJournals.ru – https://psyjournals.ru/

5 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

5.1 Технические средства обучения

При реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации необходимым минимальным условием обучения для преподавателя и слушателя является: наличие компьютера, интернет-браузера и подключения к сети Интернет. Для работы с использованием аудиоканала, в том числе аудиоконференций, необходимо наличие веб-камеры, микрофона и динамиков (наушников).

Каждому слушателю предоставляется свободный доступ к средствам информационных и коммуникационных технологий. Формирование информационной среды осуществляется с помощью программной системы дистанционного обучения СДО Moodle.

Слушатель изучает темы программы совместно с преподавателем в онлайн режиме. В случае необходимости слушатель может просмотреть видеозапись лекции в удобное для него время в индивидуальном режиме.

Самостоятельная работа слушателей сопровождается методическим обеспечением, литературными источниками и практическими заданиями.

Слушатели могут направить свои практические вопросы и самостоятельную работу, которые преподаватель может рассмотреть на занятиях или дать консультацию.

Уточнение элементов знаний, умений, работа с вопросами и неясностями, оставшимися или появившимися у слушателей после прочтения, предложенных по разделам и темам текстов и просмотра видео-лекций или записей вебинаров, организуется в онлайн формате с участием преподавателей.

После изучения всех тем слушатели получают возможность подготовить и направить на проверку индивидуальный маршрут профессионального развития, который совокупно с результатами текущих практических заданий покажет уровень развития заявленных в программе знаний и умений.

5.2 Процедура проведения аттестации

Аттестация по программе включает промежуточный и итоговый компоненты.

Промежуточная аттестация проводится после каждой темы в виде практического задания.

Итоговая аттестация учитывает совокупность результатов промежуточной аттестации по решению практических заданий и итогового задания (составления индивидуального маршрута профессионального развития) и включает, таким образом, знаниевый и деятельностный компоненты:

Промежуточная и итоговая аттестации проводятся с использованием средств автоматизации. Результаты оценок доступны в личных кабинетах слушателей. Уровень овладения компетенциями оценивается как низкий, средний или высокий. Низкий уровень овладения знаниями и умениями не дает слушателю возможность получить удостоверение о повышении квалификации.

Оценка: зачет/ не зачет.

5.3 Фонд оценочных средств:

Фонд оценочных средств ориентирован на практическое применение полученных знаний участниками программы в ходе выполнения ими практических и самостоятельных работ.

Уровень считается высоким, если участник демонстрирует глубокое понимание теории, способен решать практические задачи и эффективно применять полученные знания в индивидуальной практике.

Уровень среднего мастерства достигается, если выполнены основные критерии, но имеются небольшие недостатки в применении знаний на практике.

Низким уровнем признается недостаточное владение основными понятиями и неспособность применить теорию в реальных ситуациях.

Контроль результатов обучения по итогам освоения онлайн курса осуществлялся в автоматизированной системе на базе платформы MOODLE. Слушатели курса предварительно проинформированы о критериях успешного прохождения курса.

На основании результатов освоения материалов онлайн курса и итоговой аттестации подготовлен приказ об отчислении слушателей.

Всем получившим высокий и средний уровни высланы сканы удостоверения о повышении квалификации.

6 ИНСТРУМЕНТАРИЙ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ ПВПК, ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ И САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ РАБОТ

6.1 Модель ПВПК специалистов органа опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия ООиП

На основании экспертного исследования специалистов и руководителей ООиП (2 тыс. специалистов) были выделены ПВПК, которые объединились в 6 факторов.

Наиболее значимым (1 место в структуре ПВПК) оказался фактор, который был назван «*Клиентоцентрированные ценности и профессионализм»*. Он включил в себя такие *этические и моральные качества*, как порядочность, стремление самому отвечать за свои поступки и ошибки, не подставлять членов команды, уважение к членам коллектива – соблюдение корпоративной этики поведения, соблюдение принципов уважения к получателям услуг, соблюдение общепринятых норм поведения; а также качества, обусловленные *профессиональной ответственностью*: чувство профессиональной гордости и чести – стремление соблюдать принципы и корпоративные установки своей

организации, добросовестность – аккуратное обращение с документами, ценностями, техникой, соблюдение тайны секретной информации, следование корпоративным профессиональным принципам рабочего коллектива и указаниям вышестоящих начальников; *социальные и коммуникативные качества*: эмпатия – сочувственное отношение к сотрудникам и клиентам, умение быть приветливым и демонстрация готовности помочь клиенту, внимательное выслушивание задаваемых вопросов; наличие аналитических и когнитивных компетенций таких, как умение анализировать ситуацию, прислушиваться к советам, а также качественно и с пониманием выполнять свою работу.

Результаты исследования показали, что «соблюдение корпоративных ценностей» является наиболее значимым фактором в структуре профессиональных и волевых качеств (ПВПК) специалистов. Это указывает на то, что для успешной профессиональной деятельности в данной области ключевую роль играет соблюдение этических, моральных и профессиональных стандартов.

На 2-м месте фактор, который был назван «*Коммуникативные и аналитические навыки*», который включил *наличие аналитических способностей* – анализ проблем и выделение составляющих их элементов, систематизированные логические выводы, основанные на правильно отобранной информации, умение делать вывод из противоречивой информации, ясное мышление (аналитические способности и умение доступно их излагать); *креативное мышление и принятие нестандартных решений*: способность находить новые нестандартные решения сложных задач, умение видеть несколько возможных путей и выбирать наиболее эффективный (индукция и дедукция); *коммуникативные навыки: у*мение просто и понятно выражать свои мысли, доступно объяснять профессиональные нюансы, умение четко формулировать свои желания и нежелания; *профессиональная осведомленность, з*нание трудностей деятельности.

На 3-м месте фактор, названный *«Навыки взаимодействия с клиентами»*, который включил *коммуникационные навыки* такие, как способность легко взаимодействовать с людьми, убеждать, способность к эффективному и бесконфликтному взаимодействию с группами людей разного уровня, способность завязывать и поддерживать беседу на интересную собеседнику тему, ясно и понятно выражать свои мысли, договариваться и приходить к согласию; *эмпатию и доверие, т.е. с*пособность располагать людей к себе, вызывать у них доверие; способность терпеливо выслушивать собеседника и склонять на свою точку зрения, умение дать объективную оценку действиям других людей, понимая и принимая их точку зрения, но при этом не позволяя манипулировать собой; социальная адаптивность, т.е. способность быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника; способность к быстрому установлению контактов с незнакомыми людьми, согласованность и сотрудничество, умение согласовывать свои действия с действиями других людей.

На 4-м месте фактор, названный «*Качества устной речи*», в который вошли следующие качества: приятный тембр голоса, без выраженных дефектов дикции, темп речи ровный, спокойный, голос уверенный, достаточной слышимости, речь не изобилует словами-паразитами, шаблонными словами, разнообразный словарный запас.

На 5-м месте фактор, названный «*Психологическая устойчивость*», включивший такие качества, как энергичность, активность, умение быстро ориентироваться в обстановке, соответствие целей и задач реалиям жизни, настойчивость и целеустремленность (мотивационная направленность на успех), ориентация на достижение цели, а также включивший устойчивость к психоэмоциональным нагрузкам, умение перед принятием ответственных решений анализировать ситуацию, прислушиваться к советам; умение гасить конфликты и избегать их; критичное отношение к своим ошибкам и просчетам без перенесения вины на окружающих, адекватная оценка своих возможностей, способностей и опыта.

На 6-м месте фактор, названный *«Профессиональная добросовестность»*, включивший личностно-поведенческую основу ответственного отношения специалиста к своим служебным обязанностям. В условиях деятельности специалистов ООиП, где каждое действие имеет юридические, социальные и эмоциональные последствия для жизни детей и семей, добросовестность выступает как гарант надежности, предсказуемости и исполнительской дисциплины.

6.2 Самостоятельная работа

Цель самостоятельной работы: на основании результатов самодиагностики уровня развития у себя профессионально важных качеств разработать индивидуальный маршрут профессионального развития.

Для выполнения задания слушателям предоставляется *чек-лист методик для оценки развития профессионально важных качеств.*

Данный чек-лист предназначен для специалистов органов опеки и попечительства и организаций, реализующих отдельные полномочия. Здесь приведены методики, позволяющие провести комплексную оценку ключевых характеристик сотрудников, влияющих на их эффективность и благополучие. Данный чек-лист служит руководством для построения индивидуального маршрута профессионального развития, ориентированного на конкретные нужды каждого специалиста, инструментом мониторинга и диагностики ПВПК, предотвращающим синдром эмоционального выгорания и направляющим индивидуальное профессиональное развитие.

Слушателям предоставляется ссылка на компьютерный вариант пакета методик, где после заполнения бланков методик производится обработка данных и предоставляется результат обследования по каждой методике.

Слушатели самостоятельно проводят комплексную оценку ключевых характеристик, обеспечивающих их эффективность и психологическое благополучие.

Инструкция:

1. Откройте «Психодиагностический комплекс» и ознакомьтесь с представленными методиками и описанием оцениваемых качеств.

2. Выполните тестирование по каждой методике. Получите результаты теста, фиксируя промежуточные данные и общие выводы в бланке чек-листа.

Заполните столбцы:

Баллы / Результаты: зафиксируйте количественный результат тестирования (например, 35 баллов).

Интерпретация: опишите значение полученного результата (например, «Хороший уровень развития профессионально важных качеств»).

Рекомендации для профессионального развития: предложите рекомендации, основанные на результатах тестирования (например, «Продолжать развитие навыков планирования и коммуникации, пройти специализированные тренинги»).

3. Проверьте правильность заполнения бланка. Убедитесь, что каждая строка содержит полную информацию.

4. Анализ результатов. Сделайте заключение о текущем состоянии ПВПК и определите направление дальнейшего профессионального развития.

5. Используйте чек-лист как руководство для построения индивидуального маршрута профессионального развития.

Таблица 5 – Чек-лист (бланк)

№ пп	Название методики	Оцениваемые качества	Баллы / Результаты	Интерпретация	Рекомендации для профессионального развития
1	Опросник «Психологически	позволяет определить психологически			

	важные качества специалиста органа опеки и попечительства»	важные качества, включая личностные и профессиональные характеристики, взаимодействие с коллегами и клиентами, эмоциональную устойчивость, способность справиться с профессиональными нагрузками			
2	Тест эмоционального интеллекта ЭмИн	позволяет оценить эмоциональный интеллект, включающий восприятие и контроль эмоций			
3	Опросник копинг-стратегий COPE-30	позволяет выявить стратегии совладания со стрессом и реакции на трудные ситуации			
4	Шкала психологического благополучия Варвик-Эдинбург	позволяет оценить субъективное психологическое благополучие, комфорт и удовлетворенность жизнью			
5	Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2)	позволяет выявить тип профессиональной мотивации, источники удовлетворения от работы			
6	Шкала реагирования на неопределенность	позволяет оценить реакцию на ситуации неопределенности, подверженность стрессам			
7	Шкала самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства	позволяет оценить эмоциональную устойчивость, эффективность выполнения профессиональных обязанностей, умение обращаться за необходимой поддержкой			
8	Шкала «Профессиональное развитие (саморазвитие) специалиста ООиП»	Позволяет провести самооценку уровня профессионального развития (приобретение новых знаний и умений, их оперативное обновление и обмен опытом через формы			

		самостоятельной работы)			

6.3 Фонд диагностических материалов для оценки развития ПВПК специалистов органов опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия ООиП (Психодиагностический комплекс)

Фонд диагностических материалов для оценки развития ПВПК специалистов органов опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия ООиП (далее – Психодиагностический комплекс) представляет собой специализированный инструментарий, предназначенный для комплексной оценки индивидуальных психологических свойств, эмоционального интеллекта, стиля совладания со стрессовыми ситуациями, уровня профессионального благополучия и мотивационной структуры работников системы защиты детства.

Психодиагностический комплекс разработан специально для специалистов, работающих в органах опеки и попечительства, и включает ряд проверенных научных методов и тестов, позволяющих точно выявить ключевые ПВПК, такие как эмпатия, ответственность, аналитические способности, коммуникативные умения и устойчивость к стрессовым воздействиям.

Психодиагностический комплекс включает:

1. **Опросник «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства»** (Ослон В.Н., 2024), позволяет определить психологически важные качества специалиста и включает в себя набор личностных и профессиональных характеристик, которые определяют его способность эффективно выполнять свои обязанности, взаимодействовать с коллегами и клиентами, а также справляться с эмоциональными и профессиональными нагрузками в своей деятельности, что влияет на общую эффективность.
2. **Тест эмоционального интеллекта ЭмИн** (Люсин Д.В., 2004), направлен на оценку способности распознавания и регулирования собственных и чужих эмоций, что является важным аспектом эффективного взаимодействия с коллегами, детьми и семьями.
3. **Опросник копинг-стратегий COPE-30** (Coping Orientation to Problems Experienced Inventory) (Carver C.S., Scheier M.F., Weintraub J.K.), Карвер К.С., Шайер М.Ф., Вайнтрауб Дж.К. (адапт. Одинцова М.А., Радчикова Н.П., Александрова Л.А., 2022), позволяет оценить конструктивность копинговых стратегий совладания со стрессом, предсказать уровень стресса, наличие соматических симптомов, удовлетворенность жизнью, выраженность позитивного и негативного аффектов. Он направлен на диагностику предпочтительных стратегий преодоления жизненных трудностей, предоставляя возможность оптимизировать поведенческие реакции в условиях стресса.
4. **Шкала психологического благополучия Варвик-Эдинбург** (Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale, WEMWBS) (R. Tennant et al., 2006; адапт. Нартова-Бочавер С.К.) предназначена для оценки субъективного благополучия и сфокусирована на положительных аспектах психического здоровья. Эта шкала измеряет общее состояние психологического комфорта и определяет уровни благополучия среди специалистов сферы опеки.
5. **Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2)** (Гордеева Т.О., Осин Е.Н. и др., 2017) разработан для измерения шести составляющих мотивационного континуума, постулируемых в теории самодетерминации Деси–Райана: внутренняя мотивация, интегрированная, идентифицированная, интроецированная и экстернальная формы внешней мотивации, а также амотивация. Этот инструмент используется для изучения внутренних и внешних источников мотивации сотрудников, выделения разных типов мотиваций и определения доминирующих мотивов профессиональной деятельности.

6. **Шкала реагирования на неопределенность** (Uncertainty Response Scale, URS) (Greco V., Roger D., 2003; адапт. Одинцова М.А., Радчикова Н.П., Сорокова М.Г., 2024) направлена на изучение способов взаимодействия с ситуацией стресса неопределенности, предназначена для определения уровня восприятия сотрудниками неопределенности в своей работе, помогающего выявить зоны риска и потребности в дополнительной подготовке. Шкала апробирована на специалистах органов опеки, дополнена частью описания и оценки трудных ситуаций неопределенности в профессиональной деятельности (Одинцова М.А., Ослон в.Н., 2024).

7. **Шкала самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства** (адаптация итальянской версии шкалы самоэффективности для социальных работников (Self-Efficacy Scale for Social Workers (далее –SESSW)) (Pedrazza M., Trifiletti E., Berlanda S., Di Bernardo G.A., 2013) (адаптация В.Н. Ослон, Г.В. Семья) – разработана для оценки уверенности специалистов в своей эффективности выполнения профессиональных обязанностей, включая умение обращаться за необходимой поддержкой. Исследуя индивидуальные ресурсы и возможности профессионалов, этот инструмент позволяет установить баланс между эмоциональной устойчивостью, процедурами принятия решений и готовностью получать поддержку. Результаты помогают выявить зоны развития и области, в которых специалисты чувствуют наибольшую уверенность.

8. **Шкала «Профессиональное развитие (саморазвитие) специалиста ООиП»** (Г.В. Семья, У.В. Колесникова) направлена на самооценку уровня профессионального развития (саморазвития) специалиста ООиП, которое подразумевает приобретение новых знаний и умений, их оперативное обновление и обмен опытом через формы самостоятельной работы и иной законодательно разрешенной деятельности в рамках государственной службы.

Применение данного фонда инструментов направлено на повышение профессионализма, улучшение условий труда, снижение рисков эмоционального выгорания и создание основы для постоянного профессионального развития специалистов системы опеки и попечительства.

1. Опросник «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства» («Психограмма специалиста»)

Цель:

Выявляет психологически важные качества, характеризующие способность специалиста эффективно исполнять должностные обязанности, взаимодействовать с коллегами и клиентами, а также справляться с эмоциональными и профессиональными нагрузками.

Процедура:

Испытуемый получает список из 35 психологических качеств и самостоятельно оценивает уровень каждого из них по пятибалльной шкале: 1 балл – совсем нет; 2 балла – немного; 3 балла – трудно сказать; 4 балла – в целом развиты; 5 баллов – очень хорошо развиты.

Таблица 6 – Бланк опросника «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства»

№№	ПВПК	Выраженность

		совсем нет	немного	трудно сказать	в целом, развиты	очень хорошо развиты
1.	уважение к членам коллектива (соблюдение корпоративной этики поведения)					
2.	порядочность (стремление самому отвечать за свои поступки и ошибки, не подставлять членов команды)					
3.	соблюдение принципов уважения к клиентам					
4.	умение быть приветливым и демонстрировать готовность помочь клиенту					
5.	добросовестность, аккуратное обращение с документами, ценностями, техникой, соблюдение тайны секретной информации					
6.	внимательное выслушивание задаваемых вопросов					
7.	эмпатия (сочувственное отношение к сотрудникам и клиентам)					
8.	чувство профессиональной гордости и чести (стремление соблюдать принципы и корпоративные установки своей организации)					
9.	следование корпоративным профессиональным принципам рабочего коллектива и указаниям вышестоящих начальников					
10.	критичное отношение к своим ошибкам и просчетам без перенесения вины на окружающих					
11.	анализ проблем и выделение составляющих их элементов					
12.	систематизированные логические выводы, основанные на правильно отобранной информации					
13.	умение делать вывод из противоречивой информации					
14.	умение видеть несколько возможных путей и выбирать наиболее эффективный (индукция и дедукция)					
15.	способность находить новые нестандартные решения сложных задач					
16.	умение просто и понятно выражать свои мысли, доступно объяснять профессиональные нюансы					
17.	умение четко формулировать свои желания и нежелания					
18.	способность легко взаимодействовать с людьми, убеждать					
19.	способность завязывать и поддержать беседу на интересную собеседнику тему					
20.	способность располагать людей к себе, вызывать у них доверие					
21.	способность терпеливо выслушивать собеседника и склонять на свою точку зрения					
22.	способность к быстрому установлению контактов с незнакомыми людьми					
23.	способность к эффективному и бесконфликтному взаимодействию с группами людей разного уровня					
24.	способность быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника					

25.	приятный тембр голоса, без выраженных дефектов дикции					
26.	темп речи ровный, спокойный, голос уверенный, достаточной слышимости					
27.	речь не изобилует словами-паразитами, шаблонными словами					
28.	разнообразный словарный запас					
29.	энергичность, активность					
30.	умение быстро ориентироваться в обстановке					
31.	устойчивость к психоэмоциональным нагрузкам					
32.	соответствие целей и задач реалиям жизни					
33.	пунктуальность					
34.	ответственность					
35.	доведение начатого до конца					

Ключ:

После заполнения бланка респондент должен подсчитать суммарное количество баллов (1, 2, 3, 4, 5) по каждой шкале.

Шкалы (ключ группировки ПВПК):

1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм (пункты 1-10);
2. Коммуникативные и аналитические навыки (пункты 11-17);
3. Навыки взаимодействия с клиентами (пункты 18-24);
4. Качество устной речи (пункты 25-28);
5. Психологическая устойчивость (пункты 29-32);
6. Профессиональная добросовестность (пункты 33-35)

При прохождении *аттестации* или *разработке индивидуального маршрута профессионального развития* для интерпретации выраженности ПВПК у специалистов (для табл. – Спец.) и руководителей (для табл. – Рук.) ООиП сравните полученные данные с информацией.

Таблица 7 – Интерпретация выраженности ПВПК у специалистов и руководителей

Шкалы (группы)ПВПК	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Спец.	Рук.	Спец.	Рук.	Спец.	Рук.
Клиентоцентрированные ценности и профессионализм	10-40	10-41	41-45	42-45	46-50	45-50
Коммуникативные и аналитические навыки	7-24	7-26	25-28	27-29	29-32	29-33
Навыки взаимодействия с клиентами	7-26	7-27	27-29	28-29	30-33	29-33
Качество устной речи	4-14	4-14	15-16	15-17	17-19	18-19
Психологическая устойчивость	4-14	4-15	15-17	16-17	18-19	18-19
Профессиональная добросовестность	3-11	3-12	12-13	13-14	14-15	15

Интерпретация:

Анализ каждой группы утверждений показывает в какой области профессиональной деятельности респондент проявляет достаточно высокий уровень компетенций, какие сферы – это зоны совершенствования имеющихся профессиональных качеств, какие – требуют существенного развития.

Низкие значения – данная группа качеств присутствует, однако они недостаточно выражены и требуют существенного развития.

Средние значения – группа ПВПК заметно проявлена и оказывает положительное влияние на профессиональную деятельность. Однако может наблюдаться нестабильность или эпизодичность проявления качеств. Требуются дополнительные усилия для укрепления данной группы ПВПК.

Высокие значения – высокая степень владения группой качеств, которые стабильно проявляет себя в повседневной практике и способствует эффективной реализации профессиональных задач. Хороший уровень развития, демонстрируется положительная динамика, но возможно дальнейшее совершенствование для поддержания качеств на высоком уровне.

Полученные данные показывают уровень развития психологически важных качеств специалиста, выявляют зоны профессионального роста и потенциальные направления для повышения квалификации, очерчивая профиль профессионально значимых черт. Высокие или низкие оценки конкретных качеств указывают на приоритетные направления развития или существующие ограничения в профессиональной деятельности.

2. Тест эмоционального интеллекта ЭмИн

Цель:

Измеряет уровень эмоционального интеллекта (EQ) согласно определению и теоретическим положениям Д.В. Люсина. Тест позволяет оценить две группы способностей:

1. Способности к пониманию эмоций:

- распознавание эмоций (фиксация эмоциональных переживаний);
- идентификация эмоций (определение конкретной эмоции и ее обозначение словом);
- осознание причин и последствий появления эмоций.

2. Способности к управлению эмоциями:

- контроль над интенсивностью эмоциональных реакций (особенно подавление чрезмерных эмоциональных всплесков и сдержанность в проявлении эмоций);
- возможность произвольно вызвать нужное эмоциональное состояние.

Тест направлен на: оценку уровня эмоционального интеллекта у личностей различных профессий и возрастных групп; исследование взаимосвязи эмоционального интеллекта с другими психологическими характеристиками, такими как стрессоустойчивость, профессиональная эффективность и межличностные отношения; определение областей, требующих улучшения для дальнейшего саморазвития и профессионального роста.

Результаты тестирования могут быть представлены в виде профиля эмоционального интеллекта, который показывает сильные и слабые стороны специалиста. Это помогает в дальнейшем выявлять пути улучшения эмоциональной компетентности при разработке индивидуальных программ развития.

Процедура:

Испытуемый получает список из 46 утверждений, направленных на определение уровня эмоционального интеллекта, и самостоятельно оценивает уровень каждого из них по четырехбалльной шкале.

Имеются прямые и обратные значения.

В прямых значениях баллы начисляются: совсем не согласен – 0; скорее не согласен – 1; скорее согласен – 2; полностью согласен – 3.

В обратных утверждениях баллы начисляются: совсем не согласен – 3; скорее не согласен – 2; скорее согласен – 1; полностью согласен – 0.

Рядом с порядковым номером расположен код субшкал.

Субшкала МП (понимание чужих эмоций) – способность понимать эмоциональное состояние человека на основе внешних проявлений эмоций (мимика, жестикуляция, звучание голоса) и / или интуитивно; чуткость к внутренним состояниям других людей.

Субшкала МУ (управление чужими эмоциями) – способность вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций. Возможно, склонность к манипулированию людьми.

Субшкала ВП (понимание своих эмоций) – способность к осознанию своих эмоций: их распознавание и идентификация, понимание причин, способность к вербальному описанию.

Субшкала ВУ (управление своими эмоциями) – способность и потребность управлять своими эмоциями, вызывать и поддерживать желательные эмоции и держать под контролем нежелательные.

Субшкала ВЭ (контроль экспрессии) – Способность контролировать внешние проявления своих эмоций.

В бланке знаками отмечены прямые (⇨) и обратные (⇦) утверждения.

Таблица 8 – Бланк методики ЭмИн

№ п/п	Суб-шкалы	Утверждение	Совсем не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1.	МП	Я замечаю, когда близкий человек переживает, даже если он (она) пытается это скрыть ⇨	0	1	2	3
2.	МУ	Если человек на меня обижается, я не знаю, как восстановить с ним хорошие отношения ⇦	3	2	1	0
3.	МП	Мне легко догадаться о чувствах человека по выражению его лица ⇨	0	1	2	3
4.	ВУ	Я хорошо знаю, чем заняться, чтобы улучшить себе настроение ⇨	0	1	2	3
5.	МУ	У меня обычно не получается повлиять на эмоциональное состояние своего собеседника ⇦	3	2	1	0
6.	ВЭ	Когда я раздражаюсь, то не могу сдержаться, и говорю все, что думаю ⇦	3	2	1	0
7.	ВП	Я хорошо понимаю, почему мне нравятся или не нравятся те или иные люди ⇨	0	1	2	3
8.	ВП	Я не сразу замечаю, когда начинаю злиться ⇦	3	2	1	0
9.	МУ	Я умею улучшить настроение окружающих ⇨	0	1	2	3
10.	ВЭ	Если я увлекаюсь разговором, то говорю слишком громко и активно жестикулирую ⇦	3	2	1	0
11.	МП	Я понимаю душевное состояние некоторых людей без слов ⇨	0	1	2	3
12.	ВУ	В экстремальной ситуации я не могу усилием воли взять себя в руки ⇦	3	2	1	0
13.	МП	Я легко понимаю мимику и жесты других людей ⇨	0	1	2	3
14.	ВП	Когда я злюсь, я знаю, почему ⇨	0	1	2	3

15.	МУ	Я знаю, как ободрить человека, находящегося в тяжелой ситуации ⇨	0	1	2	3
16.	ВЭ	Окружающие считают меня слишком эмоциональным человеком ⇦	3	2	1	0
17.	МУ	Я способен успокоить близких, когда они находятся в напряженном состоянии ⇨	0	1	2	3
18.	ВП	Мне бывает трудно описать, что я чувствую по отношению к другим ⇦	3	2	1	0
19.	ВЭ	Если я смущаюсь при общении с незнакомыми людьми, то могу это скрыть ⇨	0	1	2	3
20.	МП	Глядя на человека, я легко могу понять его эмоциональное состояние ⇨	0	1	2	3
21.	ВЭ	Я контролирую выражение чувств на своем лице ⇨	0	1	2	3
22.	ВП	Бывает, что я не понимаю, почему испытываю то или иное чувство ⇦	3	2	1	0
23.	ВЭ	В критических ситуациях я умею контролировать выражение своих эмоций ⇨	0	1	2	3
24.	МУ	Если надо, я могу разозлить человека ⇨	0	1	2	3
25.	ВУ	Когда я испытываю положительные эмоции, я знаю, как поддержать это состояние ⇨	0	1	2	3
26.	ВП	Как правило, я понимаю, какую эмоцию испытываю ⇨	0	1	2	3
27.	МП	Если собеседник пытается скрыть свои эмоции, я сразу чувствую это ⇨	0	1	2	3
28.	ВУ	Я знаю, как успокоиться, если я разозлился ⇨	0	1	2	3
29.	МП	Можно определить, что чувствует человек, просто прислушиваясь к звучанию его голоса ⇨	0	1	2	3
30.	МУ	Я не умею управлять эмоциями других людей ⇦	3	2	1	0
31.	ВП	Мне трудно отличить чувство вины от чувства стыда ⇦	3	2	1	0
32.	МП	Я умею точно угадывать, что чувствуют мои знакомые ⇨	0	1	2	3
33.	ВУ	Мне трудно справляться с плохим настроением ⇦	3	2	1	0
34.	МП	Если внимательно следить за выражением лица человека, то можно понять, какие эмоции он скрывает ⇨	0	1	2	3
35.	ВП	Я не нахожу слов, чтобы описать свои чувства друзьям ⇦	3	2	1	0
36.	МУ	Мне удается поддержать людей, которые делятся со мной своими переживаниями ⇨	0	1	2	3
37.	ВУ	Я умею контролировать свои эмоции ⇨	0	1	2	3
38.	МП	Если мой собеседник начинает раздражаться, я подчас замечаю это слишком поздно ⇦	3	2	1	0
39.	ВЭ	По интонациям моего голоса легко догадаться о том, что я чувствую ⇦	3	2	1	0
40.	МУ	Если близкий человек плачет, я теряюсь ⇦	3	2	1	0

41.	ВП	Мне бывает весело или грустно без всякой причины ⇦	3	2	1	0
42.	МП	Мне трудно предвидеть смену настроения у окружающих меня людей ⇦	3	2	1	0
43.	ВУ	Я не умею преодолевать страх ⇦	3	2	1	0
44.	МУ	Бывает, что я хочу поддержать человека, а он этого не чувствует, не понимает ⇦	3	2	1	0
45.	ВП	У меня бывают чувства, которые я не могу точно определить ⇦	3	2	1	0
46.	МП	Я не понимаю, почему некоторые люди на меня обижаются ⇦	3	2	1	0

Ключ:

В начале подсчитываются сырые баллы по каждой из субшкал и далее по каждой из шкал. Баллы по шкалам вычисляются суммированием баллов по субшкалам.

Таблица 9 – Баллы по субшкалам и шкалам

Субшкалы	Прямые утверждения	Обратные утверждения
МП Понимание чужих эмоций	1, 3, 11, 13, 20, 27, 29, 32, 34	38, 42, 46
МУ Управление чужими эмоциями	9, 15, 17, 24, 36	2, 5, 30, 40, 44
ВП Понимание своих эмоций	7, 14, 26	8, 18, 22, 31, 35, 41, 45
ВУ Управление своими эмоциями	4, 25, 28, 37	12, 33, 43
ВЭ Контроль экспрессии	19, 21, 23	6, 10, 16, 39
Шкалы	Прямые утверждения	Обратные утверждения
МП+ВП **ПЭ.** Понимание эмоций	1, 3, 7, 11, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 32, 34	8, 18, 22, 31, 35, 38, 41, 42, 45, 46
МУ+ВУ **УЭ.** Управление эмоциями	4, 9, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 28, 36, 37	2, 5, 6, 10, 12, 16, 30, 33, 39, 40, 43, 44
МП+МУ Межличностный эмоциональный интеллект **(МЭИ)**	1, 3, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 24, 27, 29, 32, 34, 36	2, 5, 30, 38, 40, 42, 44, 46
ВП+ВУ+ВЭ Внутриличностный эмоциональный интеллект **(ВЭИ)**	4, 7, 14, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 37	6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 31, 33, 35, 39, 41, 43, 45
Общий уровень эмоционального интеллекта **(ОЭИ)**	1, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 36, 37	2, 5, 6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 30, 31, 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

Для подсчета Общего уровня эмоционального интеллекта необходимо сложить все баллы по всем 46 утверждениям. Далее сверить полученные данные с нормативными показателями.

Таблица 10 – Нормативные показатели

Шкала	Очень низкое значение	Низкое значение	Среднее значение	Высокое значение	Очень высокое значение
МП	0-19	20-22	23-26	27-30	31-
МУ	0-14	15-17	18-21	22-24	25-
ВП	0-13	14-16	17-21	22-25	26-
ВУ	0-9	10-12	13-15	16-17	18-
ВЭ	0-6	7-9	10-12	13-15	16-

МЭИ	0-34	35-39	40-46	47-52	53-
ВЭИ	0-33	34-38	39-47	48-54	55-
ПЭ	0-34	35-39	40-47	47-53	54-
УЭ	0-33	34-39	40-47	48-53	54-
ОЭИ	0-71	72-78	79-92	93-104	105-

Интерпретация:

1. Понимание эмоций (ПЭ). Навык распознавать и интерпретировать как свои, так и чужие эмоции. Это качество является основой для других аспектов эмоционального интеллекта и играет ключевую роль в успешном взаимодействии с окружающими.

2. Управление эмоциями (УЭ). Навык управления собственными эмоциями и влияния на эмоциональное состояние других. Оно включает в себя знания о стратегии и методах, которые помогают справляться с эмоциями и навыки их использования в различных ситуациях.

3. Межличностный эмоциональный интеллект (МЭИ). Способность человека понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними. Люди с развитым межличностным интеллектом эмпатичны, владеют вербальными и невербальными средствами коммуникации, легко строят коммуникацию с другими людьми, могут работать в команде – подчиняться и руководить, обладают яркими организаторскими способностями. Очень важно, чтобы внутриличностный и межличностный интеллект были сбалансированы.

4. Внутриличностный эмоциональный интеллект (ВЭИ). Это уровень эмоционального интеллекта, сосредоточенный на внутреннем восприятии и управлении собственными эмоциями. Он включает в себя осознание своих чувств, управление собственными реакциями и способность использовать свои эмоции для достижения целей. Эта форма интеллекта позволяет людям эффективно планировать, принимать решения и достигать целей. Внутриличностный интеллект показывает, насколько хорошо специалист понимает себя и как использует самосознание, чтобы направлять свою жизнь. Понимание своего внутреннего мира позволяет специалисту более эффективно взаимодействовать с внешним окружением. Люди с высоким уровнем внутриличностного интеллекта независимы и осознают свои мотивы.

5. Общий уровень эмоционального интеллекта (ОЭИ). Это интегрированная оценка всех аспектов эмоционального интеллекта.

Низкие показатели свидетельствуют о существенных проблемах в определенной области эмоционального интеллекта. Это может проявляться как:

- недостаточная чувствительность к эмоциям других людей;
- сложности с распознаванием и обработкой собственных эмоций;
- трудности в управлении как своими, так и чужими эмоциями;
- слабое представление о собственных эмоциональных реакциях и низкий уровень самоконтроля.

Специалисты с низким эмоциональным интеллектом конфликтны, все время обижены на кого-то, склонны к авторитарному управлению чужим поведением. Необходимо уделить особое внимание тренингам и упражнениям по развитию эмоционального интеллекта, поскольку имеющиеся дефициты могут негативно сказываться на качестве жизни и социальном взаимодействии.

Средние показатели говорят о нормальной, средней восприимчивости и навыках управления эмоциями (характерны для обычного населения). Человек способен адекватно

оценивать и обрабатывать большинство эмоциональных сигналов, хотя возможны небольшие трудности в некоторых аспектах эмоционального функционирования.

Поддерживаются обычные усилия по развитию эмоциональных навыков, регулярные тренировки позволят укрепить преимущества и устранить недостатки.

Высокие показатели подтверждают хорошие способности в восприятии и регулировании эмоций. Индивидуумы с таким результатом отличаются глубоким пониманием собственных и чужих эмоций, умеют эффективно управлять эмоциональными процессами. Появляется риск эмоционального выгорания при чрезмерных нагрузках (усталость от сострадания).

Индивид характеризуется хорошей способностью разбираться в эмоциях и управлять ими, что повышает шансы на успешное профессиональное и личное развитие. Рекомендовано проводить профилактику эмоционального выгорания.

Очень высокие показатели говорят о выдающихся способностях в эмоциональной сфере. Человек обладает превосходным осознанием своих эмоций, глубоко понимает эмоциональные состояния других людей, отличается высоким уровнем эмоционального самоконтроля и владеет искусством эмоционального влияния. Имеется риск эмоционального выгорания.

Эти результаты указывают на уникальное преимущество и высокие резервы личного и профессионального роста, связанные с развитием эмоционального интеллекта. Рекомендовано проводить профилактику эмоционального выгорания.

3. Опросник копинг-стратегий COPE-30

Цель:

Оценка широкого спектра продуктивных и непродуктивных стратегий совладания со стрессом (копинг-стратегий), используемых человеком в кризисных и стрессовых ситуациях.

Процедура:

Участнику предлагаются 30 утверждений, относящихся к различным копинг-стратегиям. Каждый пункт снабжен четырьмя вариантами ответов, оцениваемых по шкале от 1 до 4 баллов: никогда (нет) – 1 балл; изредка – 2 балла; иногда – 3 балла; часто – 4 балла.

Необходимо выбрать один ответ, наилучшим образом отражающий частоту использования указанной стратегии в реальных жизненных обстоятельствах.

Таблица 11 – Бланк опросника копинг-стратегий COPE-30

Утверждения	Никогда	Изредка	Иногда	Часто
1. Я стараюсь удерживать себя от скоропалительных шагов				
2. Я надеюсь на то, что Бог мне поможет				
3. Я обсуждаю случившееся, чтобы лучше понять ситуацию				
4. Я предаюсь фантазиям на другие темы, чтобы отвлечься				
5. Я прошу помощи у Бога				
6. Я стараюсь спланировать и обдумать свои дальнейшие действия				
7. Я перевожу случившееся в шутку				
8. Я стараюсь получить эмоциональную поддержку у друзей или родных				
9. Я предпринимаю какие-то еще действия, стараясь преодолеть сложившуюся ситуацию				
10. Я даю выход своим переживаниям				

11. Я пытаюсь посмотреть на ситуацию с более позитивной стороны, в ином свете				
12. Я говорю с кем-нибудь, кто мог бы конкретно помочь решить мою проблему				
13. Я полностью концентрируюсь на решении этой проблемы и, если необходимо, откладываю в сторону другие дела				
14. Я выпиваю или принимаю лекарства, чтобы поменьше думать о проблеме				
15. Я шучу по поводу случившегося				
16. Я перестаю пытаться добиться своего (получить то, что я хочу)				
17. Я ищу что-то хорошее в том, что произошло				
18. Я делаю вид, что ничего не произошло				
19. Я стараюсь не действовать слишком поспешно, чтобы не ухудшить ситуацию				
20. Я иду в кино или смотрю телевизор, чтобы меньше думать о проблеме				
21. Я стараюсь принять ситуацию, сжиться с ней				
22. Я переживаю и активно проявляю свои чувства				
23. Я предпринимаю активные действия, чтобы справиться с проблемой				
24. Я снижаю количество усилий, направленных на решение этой проблемы				
25. Я обсуждаю свои переживания с кем-то из моих близких				
26. Я принимаю алкоголь или успокоительные, потому что это помогает мне преодолеть проблему				
27. Я учусь жить с этим				
28. Я откладываю другие дела в сторону, чтобы сосредоточиться на решении проблемы				
29. Я тщательно обдумываю шаги, которые буду предпринимать для решения проблемы				
30. Я просто делаю вид, что ничего не случилось				

Ключ:

Утверждения объединены в 15 шкал (Табл. 12), соответствующие разным видам копинга. Подсчет баллов по каждой шкале достигается простым суммированием баллов по всем вопросам, входящим в шкалу. Общий балл не высчитывается, поэтому из опросника извлекается 15 показателей, соответствующих выраженности 15 типов выделяемых защит, из которых важно соотношение активных (конструктивных) копинг-стратегий – далее (А) и непродуктивных – далее (Н).

Шкалы:

1. (А) Позитивное переопределение (переформулирование) и личностный рост – попытки переосмыслить стрессовую ситуацию в позитивном ключе: 11, 17.
2. (Н) Мысленный уход от проблемы (психическое избегание) – использование различных видов активности для отвлечения от неприятных мыслей, связанных с проблемой, например, фантазирование, сон: 4, 20.
3. (Н) Концентрация на эмоциях и их активное выражение (фокусировка на эмоциях и их вентилирование) – фокусировка на неприятных эмоциях, неприятностях и выражении чувств:10, 22.
4. (А) Использование инструментальной социальной поддержки – стремление получить совет, помощь или информацию: 3, 12.

5. (А) Активное совладание (активный копинг) – активные шаги или прямые действия, направленные на преодоление стрессовой ситуации: 9, 23.

6. (Н) Отрицание – отказ верить в случившееся или попытки отрицать его реальность: 18, 30.

7. (А) Обращение к религии (религиозный копинг) – обращение к помощи Бога, вере, религии: 1, 5.

8. (А) Юмор (использование юмора) – шутки и смех по поводу ситуации: 7, 15.

9. (Н) Поведенческий уход от проблемы (поведенческое избегание) – отказ от достижения цели, регулирование усилий, направленных на взаимодействие со стрессором: 16, 24.

10. (А) Сдерживание (самоограничение) – ожидание подходящего для действий момента и воздержание от слишком поспешных, импульсивных действий: 2, 19.

11. (А) Поиск социальной поддержки по эмоциональным причинам (использование эмоциональной социальной поддержки) – стремление найти эмоциональную, моральную поддержку, сочувствие и понимание: 8, 25.

12. (Н) Употребление психоактивный веществ (использование «успокоительных») – использование алкоголя, лекарственных средств или наркотиков как способ избегания проблемы и улучшения самочувствия: 14, 26.

13. (А) Принятие – принятие реальности произошедшего, стрессовой ситуации: 21, 27.

14. (А) Подавление конкурирующей деятельности (оттормаживание всех других занятий) – избегание отвлечения другими видами активности и, возможно, игнорирование других вещей, с тем чтобы активнее справляться со стрессовой ситуацией: 13, 28.

15. (А) Планирование совладания – обдумывание того, как действовать в отношении трудной жизненной ситуации, разработка стратегий поведения: 6, 29.

Таблица 12 – Значения по методике

Шкалы (копинг-стратегии)	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Позитивное переформулированние и личностный рост	2–3	4–7	8
Мысленный уход от проблемы	2	3–6	7–8
Концентрация на эмоциях и их активное выражение	2–3	4–6	7–8
Использование инструментальной социальной поддержки	2–3	4–7	8
Активное совладание	2–3	4–7	8
Отрицание	2	3–6	7–8
Обращение к религии	2	3–6	7–8
Юмор	2	3–6	7–8
Поведенческий уход от проблемы	2	3–5	6–8
Сдерживание	2–3	4–7	8
Использование эмоциональной социальной поддержки	2–3	4–7	8
Использование «успокоительных»	2	3–5	6–8
Принятие	2–3	4–7	8
Подавление конкурирующей деятельности	2	3–6	7–8
Планирование	2–3	4–7	8

Интерпретация:

1. Позитивное переформулирование и личностный рост.

Высокие значения: Эта стратегия способствует устойчивости и улучшению качества жизни. Переосмысление стрессовой ситуации исключительно в позитивном ключе, оптимизм относительно происходящего.

Средние значения: переосмысление стрессовой ситуации то в позитивном, то в негативном ключе. Человек может находить позитивные аспекты, но не всегда применяет это к каждому стрессу.

Низкие значения: Человек редко видит светлую сторону ситуации, что может приводить к негативному восприятию и снижению мотивации.

2. Мысленный уход от проблемы.

Высокие значения: ярко выраженное использование отвлечения от неприятных мыслей.

Средние значения: умеренное использование отвлечения от неприятных мыслей.

Низкие значения: редкое использование отвлечения от неприятных мыслей, сосредоточение на них.

3. Концентрация на эмоциях и их активное выражение.

Высокие значения: сосредоточен исключительно на неприятных переживаниях, неприятностях и яркое выражение своих чувств.

Средние значения: умерено сосредоточен на неприятных переживаниях, неприятностях и выражение своих чувств.

Низкие значения: редко сосредоточен на неприятных переживаниях, неприятностях своих чувств.

4. Использование инструментальной социальной поддержки.

Высокие значения: человек активно ищет и использует поддержку от других, что помогает справляться с проблемами.

Средние значения: желание получить совет, помощь или информацию.

Низкие значения: недостаточно выраженное стремление получить совет, помощь или информацию.

5. Активное совладание.

Высокие значения: самостоятельно справляется с проблемами, проявляя настойчивость, инициативу и проактивный подход к решениям. Очень высокий уровень активности или прямых действий, направленных на преодоление стрессовой ситуации.

Средние значения: иногда проявляет активность в решении проблем, но может довольно долго откладывать действия.

Низкие значения: проявляет пассивность, избегает решения проблем, что может допускать ухудшение ситуации.

6. Отрицание.

Высокие значения: человек часто игнорирует проблемы, что может приводить к краткосрочному облегчению, но не решает реальные трудности.

Средние значения: порой применяет отрицание, но при этом иногда осознает необходимость решения проблем.

Низкие значения: Отрицание случаев редки, человек предпочитает открытость и стремится к реальным решениям. Согласие с реальностью происходящего.

7. Обращение к религии.

Высокие значения: сосредоточение на религии, вере.

Средние значения: обращается к религии время от времени, но зависит от ситуации.

Низкие значения: не использует религиозные или духовные практики для того, чтобы справиться с трудностями. Вера в себя.

8. Юмор.

Высокие значения: активно использует юмор как способ справиться со стрессом, что временно снижает уровень тревожности.

Средние значения: порой применяет юмор, но не всегда умеет найти в трудностях смешное.

Низкие значения: редко прибегает к юмору, что может привести к серьезному отношению к проблемам.

9. Поведенческий уход от проблемы.

Высокие значения: категорический отказ от достижения цели.

Средние значения: частичный отказ от достижения цели, регулирование усилий, направленных на взаимодействие со стрессором.

Низкие значения: упорство в достижении цели, регулирование усилий, направленных на взаимодействие со стрессором.

10. Сдерживание.

Высокие значения: сдерживание себя от слишком поспешных, импульсивных действий.

Средние значения: порой проявляет сдерживание, но иногда может выйти из себя.

Низкие значения: использование слишком поспешных, импульсивных действий.

11. Использование эмоциональной социальной поддержки.

Высокие значения: выраженный поиск эмоциональной, моральной поддержки, сочувствия и понимания.

Средние значения: иногда обращается за эмоциональной поддержкой, но может испытывать сомнения в установлении близких отношений.

Низкие значения: надежда на себя и свои силы, отказ от поиска эмоциональной, моральной поддержки, сочувствия и понимания.

12. Использование «успокоительных».

Высокие значения: употребление лекарственных средств, алкоголя как способа избегания проблемы и улучшения самочувствия.

Средние значения: от случая к случаю употребляет лекарственные средства и алкоголь как способа избегания проблемы и улучшения самочувствия.

Низкие значения: не использует никакие успокаивающие ресурсы, что может приводить к накоплению стресса.

13. Принятие.

Высокие значения: полное смирение с реальностью произошедшего, со стрессовой ситуацией.

Средние значения: принятие реальности произошедшего, стрессовой ситуации.

Низкие значения: непринятие реальности произошедшего, стрессовой ситуации.

14. Подавление конкурирующей деятельности.

Высокие значения: успешно выбирает приоритеты, чтобы сосредоточиться на наиболее важных вопросах.

Средние значения: иногда подавляет менее значимые дела, но в других случаях может потерять фокус.

Низкие значения: не умеет управлять своей деятельностью, что приводит к разностороннему стрессу и разбросанности. Отвлекается на другие дела, для того чтобы не сосредотачиваться на решении проблемы.

15. Планирование.

Высокий: планирование и обдумывание своих дальнейших действий по решению проблемы.

Средний: планирование и обдумывание своих дальнейших действий по решению проблемы, разработка стратегий поведения.

Низкий: отказ от планирования и обдумывания своих дальнейших действий по решению проблемы.

4. Шкала психологического благополучия Варвик-Эдинбург

Цель:

Оценка уровня психологического благополучия индивида, охватывающая широкий спектр понятий благополучия, включая эмоциональные и когнитивные аспекты, с целью мониторинга психологического здоровья и изучения изменений в результате программ и мероприятий.

Процедура:

Участнику предлагают анкету, состоящую из 14 утверждений, сформулированных в позитивном ключе. Каждое утверждение необходимо оценить по пятибалльной шкале: никогда – 1 балл; редко – 2 балла; иногда – 3 балла; часто – 4 балла; всегда – 5 баллов.

Таблица 13 – Бланк Шкалы психологического благополучия Варвик-Эдинбург

Утверждения	1 никогда	2 редко	3 иногда	4 часто	5 всегда
Я испытываю оптимизм в отношении будущего					
Я чувствую себя полезным (ой)					
Я чувствую себя расслабленным (ой)					
Я интересуюсь другими людьми					
Я чувствую себя энергичным (ой)					
Я хорошо справляюсь со своими проблемами					
Я ясно мыслю					
Я доволен (а) собой					
Я чувствую близость с другими людьми					
Я уверен (а) в себе					
Я имею собственное мнение о происходящем вокруг					
Я чувствую себя любимым (ой)					
Я интересуюсь всем новым					
Я испытываю чувство радости					

Ключ:

После заполнения анкеты подсчитывается общая сумма баллов, что формирует индекс психологического благополучия.

До 31 балла – низкий уровень психологического благополучия;

32–55 баллов – средний уровень психологического благополучия;

Более 56 баллов – высокий уровень психологического благополучия.

Интерпретация:

Низкий уровень: Возможны признаки неудовлетворенности жизнью, дискомфорта, снижение уровня психологического ресурса. Следует обратить внимание на коррекцию образа жизни, повышение уровня физической активности, отдыха и социально-поддерживающих практик.

Средний уровень: наблюдаются достаточные ресурсы для поддержания базового уровня психологического здоровья, но возможна потребность в дополнительном внимании к здоровью и развитию навыков эмоциональной регуляции.

Высокий уровень: хорошо сформированный уровень психологического благополучия, хороший уровень адаптации и эмоционального удовлетворения. Можно рекомендовать поддержание текущего уровня и профилактику возможного спада.

5. **Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2)**

Цель: Определение типа профессиональной мотивации сотрудников, включая внутреннюю, внешнюю и амотивацию. Помогает выявить уровень удовлетворенности работой, потребность в изменениях и возможные препятствия для эффективной деятельности.

Процедура: Участник получает лист с 20 утверждениями, посвященных причинам трудовой деятельности. Требуется внимательно прочитать каждое утверждение и указать, насколько оно соответствует личным убеждениям, выбрав 1 из 5 вариантов ответа: 1 – совсем не соответствует; 2 – скорее не соответствует; 3 – нечто среднее; 4 – скорее соответствует; 5 – вполне соответствует.

Затем участник ставит цифру, соответствующую их ответу, напротив каждого утверждения.

Таблица 14 – Бланк ОПМ-2

Утверждения	Совсем не соответствует	Скорее не соответствует	Нечто среднее	Скорее соответствует	Вполне соответствует
1. Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься.					
2. Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины.					
3. Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти.					
4. Потому, что мне интересно заниматься этой работой.					
5. Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам					
6. Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей)					
7. Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства.					
8. Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле.					
9. Потому, что я получаю удовольствие от работы.					
10. Потому, что это соответствует моим жизненным целям.					
11. Потому, что у меня нет другого выбора.					
12. Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься.					
13. Потому, что я действительно люблю свою работу.					
14. Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности.					
15. Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей					

16. Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне.					
17. Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию.					
18. Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям.					
19. Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а).					
20. Потому, что работать — это долг каждого человека.					

Ключ:

Для расчета баллов используются следующие шкалы:

Внутренняя мотивация (ВМ): рассчитывается по утверждениям № 4, 9, 13.

Интегрированная мотивация (ИНТ): рассчитывается по утверждениям № 10, 14, 18.

Идентифицированная мотивация (ИДЭ): рассчитывается по утверждениям № 5, 15, 19.

Интроецированная мотивация (ИНТР): рассчитывается по утверждениям № 2, 6, 16, 20.

Экстернальная мотивация (ЭКС): рассчитывается по утверждениям № 3, 7, 11, 17.

Амотивация (АМ): рассчитывается по утверждениям № 1, 8, 12.

Балл по каждой шкале рассчитывается как среднее по входящим в нее утверждениям.

Для диагностического применения методики рекомендуем использовать вторичные показатели:

Автономная мотивация (Авт): ВМ + ИНТ + ИДЭ.

Контролируемая мотивация (Конт): ИНТР + ЭКС + АМ.

Баллы по каждой шкале рассчитывается суммарно по входящим в нее утверждениям.

Таблица 15 – Нормативные показатели ОПМ-2

Вид мотивации	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Внутренняя мотивация (ВМ)	3-7	8-12	13-15
Интегрированная мотивация (ИНТ)	3-6	7-13	14- 15
Идентифицированная мотивация (ИДЭ)	3-6	7-11	12-15
Интроецированная мотивация (ИНТР)	4-7	8-11	11-20
Экстернальная мотивация (ЭКС)	4-7	8-11	12-20
Амотивация (АМ)	3-4	5-8	9-15

Интерпретация:

Высокие значения Внутренней мотивации (ВМ): сотрудник мотивирован самим процессом работы, что благоприятно сказывается на продуктивности и удовлетворенности трудом. Внутренняя мотивация рассматривается, как стремление субъекта осуществлять трудовую деятельность ради интереса к самому процессу, удовольствия и радости от ее выполнения. Такая деятельность характеризуется большой отдачей энергии, высоким уровнем субъективного благополучия и сохраняется даже при отсутствии внешних поощрений или наказаний. Работа, выполненная с внутренней мотивацией, способствует развитию компетенций и навыков.

Средние значения. Сотрудник испытывает умеренный интерес к содержанию работы и получает от нее определенное удовольствие, однако этот интерес не является доминирующей движущей силой. Мотивация может колебаться в зависимости от обстоятельств, задач или внешнего контекста.

Низкие значения. Сотрудник испытывает слабый интерес к самому процессу работы, получает мало удовольствия от ее выполнения. Деятельность воспринимается как рутинная или вынужденная, что может снижать вовлеченность и творческую активность.

Высокие значения Интегрированной мотивации (ИНТ) свидетельствуют о гармоничном сочетании работы и других сфер жизни, а также сильной идентификации с профессией. Деятельность тесно вплетена в личность, воспринимается как составляющая идентичности.

Средние значения. Работа воспринимается как часть жизни, но не всегда глубоко интегрирована в личностную идентичность. Сотрудник видит связь между профессиональной деятельностью и своими ценностями, однако эта связь не всегда устойчива или осознанна.

Низкие значения. Профессиональная деятельность слабо связана с личной идентичностью. Работа не воспринимается как неотъемлемая часть «Я», что может приводить к внутреннему конфликту или разобщенности между разными сферами жизни.

Высокие значения Идентифицированной мотивации (ИДЭ). Работники стремятся достигнуть поставленных целей, выбирая занятия, значимые лично для них. Цели деятельности осознанно приняты и признаны важным направлением развития.

Средние значения. Цели трудовой деятельности признаются важными, но не всегда активно поддерживаются внутренним стремлением. Сотрудник понимает ценность своей работы, но может не проявлять инициативы в ее реализации без дополнительной поддержки.

Низкие значения. Цели работы не воспринимаются как личностно значимые. Сотрудник не видит ценности в решаемых задачах и может выполнять их формально, без стремления к достижению результата.

Высокие значения Интроецированной мотивации (ИНТР): Сильная зависимость от мнения других, влияющая на самооценку. Мотивация основана на внутренних наградах и наказаниях (гордость, вина, самооценка).

Средние значения. Присутствует умеренное внутреннее давление: человек иногда руководствуется чувством «я должен», стремлением избежать самокритики. Самооценка в какой-то мере зависит от результатов труда, но это не доминирует над другими, более зрелыми формами мотивации.

Низкие значения. Внутреннее давление в виде чувства вины, стыда или необходимости «доказывать себе» отсутствует или выражено слабо. Сотрудник действует свободно — либо потому, что искренне заинтересован в работе (внутренняя мотивация), либо потому, что осознанно принял ее ценность (идентифицированная/интегрированная мотивация). Низкий уровень интроекции указывает на психологическую гибкость, эмоциональную стабильность и зрелую мотивационную регуляцию.

Высокие значения Экстернальной мотивации (ЭКС): ориентация исключительно на вознаграждение или избежание наказаний, что может вести к усталости и снижению производительности.

Средние значения. Сотрудник в какой-то мере учитывает внешние стимулы, но при этом способен работать и без немедленного подкрепления. Внешние факторы выступают

как дополнительный, но не единственный мотив. Это допустимый уровень, особенно в рутинных или административных видах деятельности.

Низкие значения. Сотрудник практически не зависит от внешних наград или угроз наказания. Его деятельность определяется внутренними убеждениями, интересом к задаче или личной значимостью целей (автономная мотивация). Низкий уровень экстернальной мотивации свидетельствует о высокой психологической автономии, зрелой профессиональной идентичности и устойчивой вовлеченности в работу.

Высокие значения Амотивации (АМ): потеря интереса к работе и ощущение бессмысленности труда.

Средние значения. Имеются отдельные моменты неопределенности в отношении смысла или полезности выполняемой работы, но они не доминируют в профессиональном поведении. Сотрудник в целом сохраняет интерес к деятельности, однако в отдельных ситуациях может испытывать колебания мотивации, особенно при отсутствии поддержки, ясных целей или обратной связи.

Низкие значения. Сотрудник ясно осознает смысл и ценность своей профессиональной деятельности, проявляет интерес к работе и стремление к достижению целей. Отсутствует ощущение бессмысленности или вынужденности – напротив, человек вовлечен, инициативен и готов вкладывать усилия в решение профессиональных задач. Низкий уровень амотивации свидетельствует о высокой общей мотивационной вовлеченности и психологическом благополучии в профессиональной сфере.

Вторичные показатели:

Высокие значения Автономная мотивация (Авт) отражают свободный, осознанный выбор деятельности. Это признак зрелой, устойчивой профессиональной мотивации, самостоятельности и инициативности сотрудника, а также его способность к творческому подходу и свободному выбору.

Средние значения. Сотрудник в целом действует осознанно и самостоятельно, однако в ряде ситуаций может испытывать колебания в выборе стратегий или зависеть от внешних обстоятельств.

Низкие значения. Слабая выраженность внутренней и интегрированной / идентифицированной мотивации указывает на низкий уровень осознанного и добровольного вовлечения в работу. Сотрудник редко проявляет инициативу и склонен следовать инструкциям без критического осмысления.

Высокие значения Контролируемой мотивации (Конт): указывают на зависимость от давления извне и внешнюю регуляцию поведения. Высокие значения связаны с риском выгорания, низкой инициативностью и удовлетворенностью.

Средние значения. Поведение частично регулируется внешними или внутренними (интроектированными) факторами давления. Это может временно снижать инициативность, но не приводит к выраженному выгоранию или дезадаптации.

Низкие значения. Отсутствует значимое давление – ни внешнее, ни внутреннее (в виде «я должен»). Поведение определяется добровольным выбором, интересом и личной значимостью деятельности. Низкий уровень контролируемой мотивации – положительный показатель, свидетельствующий о психологической свободе, зрелой профессиональной регуляции и устойчивой вовлеченности, особенно при одновременно высоком уровне автономной мотивации.

6. Шкала реагирования на неопределенность

Цель:

предназначена для оценки способов взаимодействия субъектов с ситуациями неопределенности, возникающими в профессиональной деятельности, а также в любых стрессовых ситуациях.

Процедура:

Участнику предлагают анкету, состоящую из 25 утверждений. Каждое утверждение необходимо оценить по пятибалльной шкале: никогда – 1 балл; редко – 2 балла; иногда – 3 балла; часто – 4 балла; всегда – 5 баллов.

Таблица 16 – Бланк шкалы реагирования на неопределенность

Утверждения	никогда	редко	иногда	часто	всегда
1. Внезапные перемены выбивают меня из колеи					
2. При принятии решения я боюсь совершить ошибку					
3. Когда будущее неопределенно, я ожидаю худшего					
4. Столкновение с неопределенностью заставляет меня нервничать					
5. Я беспокоюсь в неопределенной ситуации					
6. Мысли о неопределенности вызывают у меня чувство подавленности					
7. Меня пугает неопределенность					
8. Когда ситуация непонятна для меня, я испытываю тревогу					
9. Когда я не уверен, что делать, я чувствую себя потерянным					
10. Я волнуюсь, когда что-то меняется					
11. Когда ситуация неясна, я злюсь					
12. Я чувствую себя лучше, когда сделал все возможное, чтобы тщательно спланировать свое будущее					
13. Мне нравится держать все под контролем					
14. Мне нравится точно знать, что делать дальше					
15. Я стараюсь четко спланировать свою жизнь и карьеру					
16. Мне нравится, чтобы все было на своих местах как на работе, так и дома.					
17. Мне нравится заранее планировать все детали, а не оставлять все на волю случая					
18. Для меня возможность перемен является захватывающей и стимулирующей					
19. Мне интересно получать новый опыт					
20. Я отношусь к новому опыту как к вызову					
21. Для меня новый опыт – повод научиться чему-то новому					
22. Новый опыт может быть полезен					
23. Меня вдохновляют новые впечатления					
24. Я думаю, что разнообразие придает остроту жизни					
25. Я легко адаптируюсь к переменам (изменениям)					

Ключ:

Подсчет производится путем простого суммирования ответов на пункты шкал:
эмоциональные реакции на неопределенность: вопросы с 1 по 11;
когнитивные реакции на неопределенность: вопросы с 12 по 17;

готовность к переменам и неопределенности: вопросы с 18 по 25.

Таблица 17 – Нормативные значения для руководителей и сотрудников ООиП

Шкалы	**Пол**	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Эмоциональная реакция на неопределенность	специалист	11-17	18-29	31-37
	руководитель	8-11	19-27	28-36
Когнитивная неопределенность	специалист	6-18	19-24	25-28
	руководитель	6-20	21-25	26-29
Готовность к переменам	специалист	8-25	26-32	33-36
	руководитель	8-27	28- 32	33-37

Интерпретация:

Эмоциональные реакции на неопределенность

Низкие значения – указание на низкую эмоциональную реакцию на неопределенность. Специалист, вероятно, воспринимает неопределенные ситуации спокойно.

Средние значения – указание на наличие некоторой тревожности в неопределенных ситуациях. Рекомендуется дальнейшее исследование и изучение методов управления стрессом.

Высокие значения – указание на серьезные эмоциональные затруднения с неопределенностью, возможная потребность в поддержке или профессиональном развитии для уменьшения тревожности.

Когнитивные реакции на неопределенность

Низкие значения – указание на высокую способность к принятию решений в условиях неопределенности. Респондент может быть открыт для новых идей и подходов.

Средние значения – указание на то, что респондент иногда ощущает трудности с принятием решений, особенно когда отсутствует ясность.

Высокие значения – указание на сильное беспокойство по поводу ошибок и недостатка контроля, что может ограничивать рост и развитие.

Готовность к переменам и неопределенности

Низкие значения – указание на низкую готовность к изменениям и предпочтение стабильности. Респондент может быть жестко закален в своих привычках.

Средние значения – указание готовности к изменениям находится в умеренных пределах. Респондент может быть открыт к новым возможностям, но с определенной осторожностью.

Высокие значения – указание на высокий уровень готовности к переменам, позитивное отношение к новым возможностям и способность легко адаптироваться к изменениям.

7. Шкала самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства (адаптированная итальянская шкала самоэффективности социальных работников)

Цель:

Оценка эмоциональной устойчивости специалистов, и уверенности в эффективности выполнения профессиональных обязанностей ими, а также оценка их умения обращаться за поддержкой в процессе работы. Результаты показывают возможные зоны развития и

профессионального риска, что определяет индивидуальную стратегию профессионального развития специалиста.

Процедура:

Испытуемый получает список из 12 утверждений, направленных на определение уровня эффективности выполнения профессиональных обязанностей, и самостоятельно оценивает каждое исходя из реального опыта работы, по четырехбалльной шкале, где: 0 – абсолютно не согласен, 1 – не согласен, 2 – когда как, 3 – согласен, 4 – абсолютно согласен.

Шкала включает 12 пунктов и 3 субшкалы: регуляция эмоций, процедурная самоэффективность, запрос на поддержку.

Таблица 18 – Бланк шкалы самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства (Самоэффективность)

№	Утверждение	0	1	2	3	4
1	Мне всегда удается справляться со своим беспокойством в разумных пределах, когда имею дело с трудными случаями					
2	Я всегда могу избежать того, чтобы брать на себя проблемы тех, кому я оказываю профессиональную помощь, если я не могу их решить					
3	При работе со сложными случаями я всегда способен распознать пределы своих компетенций					
4	Мне всегда удается справляться с бессилием, которое я иногда испытываю в сложных профессиональных ситуациях					
5	Я всегда выполняю свои обязательства					
6	Я всегда могу воздерживаться от любого рода личных суждений в своих отношениях с теми, кому я оказываю профессиональную помощь					
7	Когда сталкиваюсь с неудачей, я всегда могу переопределить цели и начать с самого начала					
8	Я всегда могу находить общий язык и выражать понимание тому, кому я оказываю профессиональную помощь					
9	Мне всегда удается выделить достаточно времени для подготовки и обновления отчетов по различным делам (нормативных актов, материалов для суда и пр.)					
10	Я всегда могу найти поддержку и понимание у специалистов других профессий (юристы, психологи, социальные педагоги, медицинские работники и пр.)					
11	Когда сталкиваюсь со сложными случаями, я всегда могу привлечь других специалистов, в том числе из других ведомств (в рамках межведомственного взаимодействия)					
12	Я обычно могу сразу сообщить коллегам, что нуждаюсь в их поддержке					

Ключ:

Для подсчета баллов по каждой субшкале, суммируйте значения всех пунктов внутри этой субшкалы. Затем сложите баллы по всем субшкалам, чтобы получить общий уровень самоэффективности.

Субшкала Эмоциональная регуляция, пункты: 1, 2, 3, 4.

Субшкала Процедурная самоэффективность, пункты: 5, 6, 7, 8, 9,

Субшкала Запрос на поддержку, пункты: 10, 11, 12.

Интерпретация:

Таблица 19 – Интерпретация шкалы самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства

Субшкала	Высокие баллы	Средние баллы	Низкие баллы
Эмоциональная регуляция	**11-16**	**5-10**	**0-4**
Процедурная самоэффективность	**14-20**	**7-13**	**0-6**
Запрос на поддержку	**8-12**	**4-7**	**0-3**
Общий уровень самоэффективности	**35-48**	**20-34**	**0-19**

Эмоциональная регуляция: относится к уверенности специалистов справляться с собственными негативными эмоциями, возникающими при работе со сложными случаями, оценивает способность управлять стрессом и сохранять эмоциональное равновесие в сложных ситуациях.

Высокие баллы указывают на хорошую эмоциональную стойкость, способность устанавливать четкие личные границы и осознание своих пределов и возможностей.

Средние баллы свидетельствует о достаточном контроле над эмоциями, хотя иногда возникают затруднения в преодолении стресса. Требуется развитие дополнительных стратегий для повышения устойчивости.

Низкие баллы могут сигнализировать о необходимости развития навыков управления эмоциями и находить способы справляться со стрессом.

Процедурная самоэффективность: определяет способность справляться с различными аспектами деятельности, такими как установление доброжелательных отношений с клиентами (детьми и их родителями), справляться с отчетами, актами и документооборотом, преодолевать рабочие трудности и справляться с неудачами, оценивать уверенность в выполнении профессиональных задач, объективность в отношениях.

Высокие баллы означают, что Вы дисциплинированы, способны сохранять профессионализм и адаптироваться к изменениям.

Средние баллы показывает умеренную готовность решать задачи, однако возможны некоторые трудности с сохранением продуктивности и организованности.

Низкие оценки могут указывать на проблемы с дисциплиной (соблюдением порядка), частые неудачи или недостаток уверенности в своих силах (низкую самооценку профессиональных качеств).

Запрос на поддержку: оценивает готовность и уверенность найти поддержку у других профессионалов, начальства и коллег; измеряет способность строить профессиональные отношения, готовность запрашивать помощь у коллег, оценивает достаточность сети профессионального взаимодействия. Умение запрашивать поддержку или помощь свидетельствует о готовности специалиста справится с трудными рабочими ситуациями, использовать все возможные профессиональные ресурсы, включая возможности межведомственного и полидисциплинарного взаимодействия, умение взаимодействовать и понимать других, в том числе узкононаправленных специалистов.

Высокие баллы говорят о ваших развитых навыках сотрудничества с коллегами и высоком уровне развития сети профессиональной поддержки, а также вашем умении находить общий язык с коллегами, в том числе в межведомственном взаимодействии, работать в междисциплинарной команде, организовывать совместные рабочие процессы, быть открытым к сотрудничеству.

Средние баллы показывают, что развитие сети профессиональной поддержки для Вас актуально и востребовано. Баллы говорят о достаточной компетенции в вопросах взаимодействия с коллегами и со специалистами разных профилей (психологи, социальные педагоги, медицинские работники и пр.), но возможна необходимость укреплять связи с представителями других ведомств и развивать эффективные формы командной работы.

Низкие оценки могут указывать на трудности в общении и недостаточную сеть поддержки в профессиональной среде, нежелание или неготовность запрашивать поддержку у других, трудности в поддержании профессионального общения.

8. Шкала «Профессиональное саморазвитие специалиста ООиП»

Цель:

Профессиональное развитие (саморазвитие) подразумевает приобретение новых знаний и умений, их оперативное обновление и обмен опытом. Шкала направлена на оценку уровня профессионального развития (саморазвития) специалиста и роли различных форм профессионального развития в эффективности деятельности специалистов ООиП.

Процедура:

Оцените, какие из способов повышения профессиональной квалификации / компетенций (самообразование) вы используете, по 4-бальной шкале (Табл. 18) – отражает частоту использования различных форм профессионального развития. Далее выскажите свое мнение (4х бальная шкала) относительно важности данных форм для профессионального развития (саморазвития) и их влияния на эффективность работы специалиста ООиП (Табл. 19): «Считаете ли Вы данную форму важной для профессионального развития (саморазвития) и повышения эффективности работы специалиста?)» – показывает оценку важности каждой формы для профессионального развития и повышения эффективности работы специалиста ООиП.

Ответы:

Для таблицы 18 (частота): 1 балл – никогда; 2 балла – иногда, по распоряжению руководителя; 3 балла – иногда, когда нужно мне; 4 балла – часто.

Для таблицы 19 (важность): 1 балл – нет; 2 балла – скорее нет, чем да; 3 балла – скорее да, чем нет; 4 балла – да.

Таблица 20 – Бланк шкалы (часть А – частота)

№	Утверждения	никогда	иногда, по распоряжению руководителя	иногда, когда нужно мне	часто
1.	регулярно читаю тематические журналы и иные публикации, тематика которых соответствует направлению профессиональной деятельности, читаю комментарию к правовым документам				
2.	дополнительное профессиональное образование: регулярно прохожу обучение на курсах повышения квалификации				
3.	обучаюсь на стажировочных площадках				
4.	обучаюсь в магистратуре по опеке и попечительству				
5.	принимаю участие в семинарах, тренингах, мастер-классах и иных мероприятиях, направленных преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений				
6.	участвую в тематических конференциях, круглых столах и иных мероприятиях, направленных на изучение передового опыта и обмен опытом				

7.	выступаю на конференциях, семинарах, круглых столах с сообщениями или докладами				
8.	самостоятельно осваиваю современные методы и технологии работы				
9.	изучаю опыт работы специалистов в других регионах				
10.	внимательно отношусь к рекомендациям руководителей и коллег, использую их в своей работе				
11.	принимаю участие в обучении менее опытных коллег (наставничество) и передаче накопленного опыта другим специалистам				
12.	участвую в региональных/ муниципальных конкурсах профессионального мастерства (например, лучший по профессии, лучший ООиП, лучший специалист ООиП и т.п)				
13.	участвую во Всероссийском конкурсе на лучшего специалиста ООиП, органа ООиП				

Таблица 21 – Бланк шкалы (часть Б – важность)

№	Утверждения	нет	скорее нет, чем да	скорее да, чем нет	да
1.	регулярно читаю тематические журналы и иные публикации, тематика которых соответствует направлению профессиональной деятельности, читаю комментарию к правовым документам				
2.	дополнительное профессиональное образование: регулярно прохожу обучение на курсах повышения квалификации				
3.	обучаюсь на стажировочных площадках				
4.	обучаюсь в магистратуре по опеке и попечительству				
5.	принимаю участие в семинарах, тренингах, мастер-классах и иных мероприятиях, направленных преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений				
6.	участвую в тематических конференциях, круглых столах и иных мероприятиях, направленных на изучение передового опыта и обмен опытом				
7.	выступаю на конференциях, семинарах, круглых столах с сообщениями или докладами				
8.	самостоятельно осваиваю современные методы и технологии работы				
9.	изучаю опыт работы специалистов в других регионах				
10.	внимательно отношусь к рекомендациям руководителей и коллег, использую их в своей работе				
11.	принимаю участие в обучении менее опытных коллег (наставничество) и передаче накопленного опыта другим специалистам				
12.	участвую в региональных/муниципальных конкурсах профессионального мастерства (например, лучший по профессии, лучший ООиП, лучший специалист ООиП и т.п)				
13.	участвую во Всероссийском конкурсе на лучшего специалиста ООиП, органа ООиП				

Ключ:

Для каждого утверждения рассчитывается сумма баллов по части А и части Б.

Для расчета уровня профессиональной активности используется только часть А (частота), поскольку она отражает реальное поведение специалиста – как часто он использует те или иные формы саморазвития (таблица 22).

Для расчета уровня воспринимаемой важности форм саморазвития используется только часть Б (важность), поскольку она отражает насколько специалист считает важными те или иные формы профессионального развития для своей эффективности (таблица 22).

Таблица 22 – Расчет баллов

Уровень	Диапазон баллов
Высокий	42 – 52
Средний	21 – 41
Низкий	13 – 20

Интерпретация:

1. Уровень профессиональной активности

Высокий уровень – человек регулярно использует большинство форм саморазвития. Специалист системно занимается саморазвитием.

Средний уровень – использует некоторые формы, но не систематически. Возможно влияние внешних факторов (время, мотивация, доступность).

Низкий уровень – практически не проявляет активности в развитии. Пассивное отношение к профессиональному развитию. Формы используются редко или только по распоряжению.

2. Уровень воспринимаемой важности форм саморазвития

Высокий уровень важности – специалист осознает ценность развития, активно поддерживает идеи повышения квалификации и обмена опытом. Готов к профессиональному росту.

Средний уровень важности – есть понимание важности саморазвития, но не всегда систематическое. Возможно, некоторые формы воспринимаются как менее значимые.

Низкий уровень важности – специалист скептически относится к необходимости развития или недооценивает ее влияние на профессиональную эффективность.

3. *Сравнительный анализ* между тем, насколько важным специалист считает метод (часть Б) и насколько часто он им пользуется (часть А) представлен в таблице 23.

Таблица 23 – Сравнительный анализ

Важность	Частота	Интерпретация (описание ситуации, возможные причины, рекомендации)
Высокий	Высокий	*Описание ситуации:* Полное соответствие между воспринимаемой значимостью и частотой повышения профессиональной квалификации. Специалист активно развивается осознанно и регулярно. *Возможные причины:* высокая мотивация, внутренняя потребность в развитии, поддержка среды. *Рекомендации:* поддерживать текущую динамику, поощрять развитие, возможно – участие в лидерских инициативах.
Высокий	Средний	*Описание ситуации:* Специалист считает формы важными, но не всегда использует их. Есть пробел между установкой и практикой. *Возможные причины:* ограничения времени, ресурсов, организационных условий. *Рекомендации:* необходимо устранить барьеры (например, доступ к обучению), повысить возможности для реализации намерений.
Высокий	Низкий	*Описание ситуации:* формальная или внешняя мотивация: специалист признает ценность развития, но практически ею не пользуется.

		Возможные причины: пассивность, слабая саморегуляция, отсутствие поддержки. *Рекомендации:* требуется индивидуальная работа по формированию навыков самообразования и самопланирования.
Средний	Высокий	*Описание ситуации:* специалист часто использует формы, но не видит в них высокой значимости. *Возможные причины:* возможно, действует по инерции или по требованию руководства. Привычка, давление сверху, формальный подход. *Рекомендации:* важно провести рефлексию, помочь осознать ценность развития, сформировать внутреннюю мотивацию.
Средний	Средний	*Описание ситуации:* баланс – специалист умеренно ценит развитие и умеренно его применяет. *Возможные причины:* умеренная заинтересованность, компромисс между необходимостью и желанием. *Рекомендации:* можно усиливать как мотивацию, так и доступность форм развития.
Средний	Низкий	*Описание ситуации:* сниженная активность при умеренной оценке важности. Скорее пассивное отношение к развитию. *Возможные причины:* низкая мотивация, недостаточно выраженные профессиональные интересы. *Рекомендации:* требуется стимулирование через обучение, наставничество, мотивационные программы.
Низкий	Высокий	*Описание ситуации:* противоречивая ситуация: специалист часто использует то, что считает малоценным. Скорее всего, это вынужденная активность. *Возможные причины:* давление руководства, административные требования. *Рекомендации:* нужно менять отношение к развитию, работать над осознанием ценности профессионального роста.
Низкий	Средний	*Описание ситуации:* формальное использование методов без личной вовлеченности. Сниженная мотивация. *Возможные причины:* отсутствие интереса к профессии, низкая вовлеченность. *Рекомендации:* работа с мотивацией, возможно – карьерное консультирование, коучинг.
Низкий	Низкий	*Описание ситуации:* глубокая пассивность: специалист не считает формы важными и не использует их. *Возможные причины:* дефицит профессиональной мотивации, выгорание, снижение интереса к работе. *Рекомендации:* комплексная работа: мотивационная диагностика, психолого-педагогическое сопровождение, возможна смена роли или должности.