МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 159.9:35; 159.9:005
Рег. № НИОКТР 125041005008-0

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
органам государственной власти, муниципальным образованиям, на которые возложены полномочия по опеке и попечительству, по использованию модели профессионально важных качеств при отборе претендентов на соответствующие должности и аттестации
(с психодиагностическим комплексом)

Составители программы – авторский коллектив:
Семья Г.В, Ослон В.Н., Лашкул М.В., Яровикова О.А.

Москва 2025

Методические рекомендации органам государственной власти, муниципальным образованиям, на которые возложены полномочия по опеке и попечительству, по использованию модели профессионально важных качеств при отборе претендентов на соответствующие должности и аттестации /сост. Семья Г.В., Ослон В.Н., Лашкул М.В, Яровикова О.А. – Москва: ФГБОУ ВО МГППУ, 2025 г. – 60 с.

Аннотация

Методические рекомендации адресованы специалистам исполнительных органов субъектов Российской Федерации, региональных методических центров, уполномоченных координировать и осуществлять профессиональную поддержку специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, уполномоченных организаций, реализующих отдельные полномочия органов опеки.

Методические рекомендации предназначены для использования в рамках конкурсных процедур на замещение вакантных должностей гражданской службы, формирования кадрового резерва, аттестации, профессионального развития, а также при организации практики и стажировок студентов в органах опеки и попечительства, при проведении экспериментов для внедрения новых кадровых технологий, направленных на повышение эффективности деятельности государственных органов и профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Также методические рекомендации могут быть использованы образовательными организациями высшего образования при разработке магистерских программ или программ дополнительного профессионального образования для обучения специалистов в сфере защиты прав и интересов детей.

В методических рекомендациях представлены общие положения, регулирующие проведение диагностики специалистов, описана структура профессионально важных качеств и предложен стандартизированный психодиагностический комплекс, включающий базовые и дополнительные методики, направленные на всестороннюю оценку личностных, мотивационных, когнитивных и эмоциональных характеристик специалистов. Все методики адаптированы или разработаны с учетом специфики деятельности в органах опеки и попечительства и апробированы на представительных выборках специалистов. Особое внимание уделено интерпретации результатов, формулированию заключений и разработке индивидуализированных мер по развитию профессионально важных качеств — в форме тренингов, семинаров, мастер-классов и других образовательных мероприятий.

Составители программы – авторский коллектив: Семья Г.В., Ослон В.Н., Лашкул М.В, Яровикова О.А.

Введение

Разнородность полномочий органов опеки и попечительства требует от специалистов не только профессиональных компетенций в области права, экономики, социальной работы, медиации, педагогики и психологии, а также и наличие личностных качеств, которые определяют их способность эффективно выполнять свои обязанности, взаимодействовать с различными социальными группами, а также справляться с эмоциональными и профессиональными нагрузками в своей деятельности.

Специалисты органов опеки и попечительства являются государственными гражданскими служащими или муниципальными служащими, в соответствии с установленными полномочиями предоставляют государственные услуги.

Методические рекомендации содержат основные положения по организации и проведению оценки развития профессионально важных психологических качеств (далее – ПВПК) специалистов органов опеки и попечительства при проведении государственными органами конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, включения в кадровый резерв государственных органов, аттестации и мероприятий, направленных на профессиональное развитие.

I. Общие положения

1. Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Аттестация включает в себя оценку профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и оценку его профессионального уровня.

По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений (*Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»*) [1]:

а) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного получения дополнительного профессионального образования;

г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

Методика проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации

от 9 сентября 2020 г. № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [2].

2. Конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв) проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – претендент), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы и определения по результатам таких оценки и проверки претендента для назначения на должность гражданской службы.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] не предусматривает проведение обязательного психологического профессионального отбора при поступлении на государственную гражданскую службу, однако, содержит положения, позволяющие использовать в рамках конкурсных процедур не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Методика проведения конкурса определяется правовым актом государственного органа (*п. 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112*) [3].

3. Органами опеки и попечительства являются органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в случае, если законом субъекта Российской Федерации они наделены полномочиями по опеке и попечительству (*статья 6 Федерального закона от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об опеке и попечительстве»*) [4].

4. В случае отсутствия или недостаточности у органов опеки и попечительства организационных, кадровых, технических и иных возможностей полномочия органов опеки и попечительства по выявлению лиц, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства, а также по подбору и подготовке граждан, выразивших желание принять детей, оставшихся без попечения родителей, в семью на воспитание (далее – подготовка граждан), могут осуществлять образовательные организации, медицинские организации, организации, оказывающие социальные услуги, или иные организации, в том числе для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – уполномоченные

организации) (статья 6 Федерального закона от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об опеке и попечительстве») [4].

Указанная деятельность уполномоченных организаций осуществляется под контролем органов опеки и попечительства. При этом в отношении специалистов, привлекаемых к подготовке граждан, нормативно закреплена обязанность органов опеки и попечительства не реже одного раза в два года организовывать их дополнительное профессиональное образование (Правила осуществления отдельных полномочий органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан образовательными организациями, медицинскими организациями, организациями, оказывающими социальные услуги, или иными организациями, в том числе организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (постановление Правительства РФ от 18.05.2009 № 423, (ред. от 10.02.2020) [5]; приказ Минобрнауки России от 13.03.2015 № 235 «Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности по подготовке лиц, желающих принять на воспитание в свою семью ребенка, оставшегося без попечения родителей» (Зарегистрировано в Минюсте России 08.05.2015 № 37205)) [6].

4. Профессионально важные психологические качества (ПВПК) –упорядоченный набор качеств, необходимых для успешного выполнения профессиональных задач, которые отражают личностные, эмоциональные, когнитивные и поведенческие особенности специалиста, требуемые для эффективного выполнения профессиональных задач (таблица 1), также Приложение 1.

5. Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитие профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей (*Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»* [1]*, Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 (ред. от 26.06.2023) «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»*) [7].

Профессиональное развитие включает в себя:

дополнительное профессиональное образование;

семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений;

конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;

самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности и которые размещены на предназначенном для профессионального развития гражданских служащих едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, а также в иных информационных системах;

образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме.

Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы. Результаты участия гражданского служащего в мероприятиях по профессиональному развитию могут учитываться при рассмотрении вопросов о его аттестации, направлении для участия в других мероприятиях по профессиональному развитию, назначении на иную должность в порядке должностного роста, в том числе о назначении на должность государственной гражданской службы гражданского служащего, включенного в кадровый резерв государственного органа, а также о его премировании.

II. Порядок проведения диагностики профессионально важных психологических качеств специалистов органов опеки и попечительства

6. Методикой проведения конкурса и (или) аттестации может быть предусмотрено проведение диагностики ПВПК работника или претендента (далее – обследование), которая позволит:

выявить профессионально важные качества: аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям;

выявить прогнозные показатели профессионально важных качеств;

определить направления профессионального развития.

Дополнительно для претендентов на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей, психодиагностический комплекс позволяет выделить способность к принятию управленческих решений.

Обследование должно осуществляться с согласия работника или претендента.

7. Руководство обследованием вправе осуществлять: структурные подразделения уполномоченного органа субъекта Российской Федерации, курирующие кадровую работу и вопросы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, координацию работы по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства или региональные методические центры, уполномоченные осуществлять профессиональную поддержку специалистов органов опеки и попечительства.

Для проведения обследования должны привлекаться специалисты, имеющие высшее образование по направлению подготовки (специальности) «Психологические науки» (далее – специалисты).

8. Личными и деловыми качествами, подлежащими изучению в ходе обследования, являются качества, объединенные в группы ПВПК:

Таблица 1 – Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства, объединенные в группы

Группы ПВПК	**ПВПК**
Группа ПВПК – 1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм Клиентоцентрированные ценности и профессионализм укрепляют доверие и способствуют созданию положительной рабочей атмосферы во взаимодействии с клиентами и коллегами.	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
Группа ПВПК – 2. Коммуникативные и аналитические навыки	1) анализ проблем и выделение составляющих их элементов

Коммуникативные и аналитические навыки способствуют формированию оптимальных и обоснованных решений, уменьшая вероятность ошибок, позволяя эффективно работать в нестабильных и неопределенных условиях, а также укрепляют доверие клиентов как к профессионалам, что в свою очередь способствует созданию положительного климата в коллективе.	2) систематизированные логические выводы, основанные на правильно отобранной информации 3) умение делать вывод из противоречивой информации 4) умение видеть несколько возможных путей и выбирать наиболее эффективный (индукция и дедукция) 5) способность находить новые нестандартные решения сложных задач 6) умение просто и понятно выражать свои мысли, доступно объяснять профессиональные нюансы 7) умение четко формулировать свои желания и нежелания.
Группа ПВПК – 3. Навыки взаимодействия с клиентами Навыки взаимодействия с клиентами – это совокупность межличностных и коммуникативных компетенций, которые позволяют специалистам эффективно общаться, устанавливать доверительные отношения и решать проблемы клиентов.	1) способность легко взаимодействовать с людьми и убеждать 2) способность завязывать и поддержать беседу на интересную собеседнику тему 3) способность располагать людей к себе, вызывать доверие 4) способность терпеливо выслушивать собеседника и склонять на свою точку зрения 5) способность к быстрому установлению контактов с незнакомыми людьми 6) способность к эффективному и бесконфликтному взаимодействию с группами людей разного уровня 7) способность быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника
Группа ПВПК – 4. Качество устной речи Качество устной речи – это совокупность характеристик, которые делают коммуникацию более эффективной, выразительной и убедительной.	1) приятный тембр голоса, без выраженных дефектов дикции 2) темп речи ровный, спокойный, голос уверенный, достаточной слышимости 3) речь не изобилует словами-паразитами, шаблонными словами 4) разнообразный словарный запас
Группа ПВПК – 5. Психологическая устойчивость Психологическая устойчивость позволяет специалистам эффективно справляться с вызовами и стрессами в профессиональной деятельности.	1) энергичность и активность 2) умение быстро ориентироваться в обстановке 3) устойчивость к психоэмоциональным нагрузкам 4) соответствие целей и задач реалиям жизни
Группа ПВПК – 6. Профессиональная добросовестность Профессиональная добросовестность способствует успешной работе и	1) пунктуальность 2) ответственность 3) доведение начатого до конца

взаимодействию с клиентами и коллегами.	

9. Для претендентов, участвующих в конкурсе, осуществляется оценка личных и деловых качеств, включенных в группы ПВПК-1 – ПВПК-6, включая не имеющих на момент обследований трудового стажа, стажа государственной или муниципальной службы. При этом, учитывая обязательность проведения тестирования и индивидуального собеседования в ходе конкурсной процедуры, целесообразно проведение оценки при отборе претендентов на бесконкурсной основе.

При аттестации претендентов проводится оценка качеств, входящих в группы ПВПК-1, ПВПК-2, ПВПК-5, ПВПК-6.

10. Обследование осуществляется путем проведения психологических исследований в индивидуальном порядке или в составе группы с помощью психодиагностического комплекса (см. Фонд диагностических материалов для оценки развития профессионально важных качеств специалистов органов опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия органов опеки и попечительства»).

Содержание психодиагностического комплекса (Приложение 1).

1. *Базовые методики для конкурса, аттестации и разработки индивидуальных маршрутов профессионального развития* (обязательные):

а) опросник «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства»(Ослон В.Н., 2025) 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;

б) шкала самоэффективности для специалистов органа опеки и попечительства (адаптация Ослон В.Н., Семья Г.В., 2025) 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.

2. *Дополнительные методики для выявления прогнозных показателей и уточнения результатов полученных по базовым методикам*

а) тест эмоционального интеллекта ЭмИн (Люсин Д.В., 2004), направлен на оценку способности распознавания и регулирования собственных и чужих эмоций;

б) опросник копинг-стратегий COPE-30 (Carver C.S. и др.; адаптация. 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;

в) шкала психологического благополучия (Варвик-Эдинбург R., Tennant et al., 2006; адапт. Нартова-Бочавер С.К., 2006) предназначена для оценки субъективного благополучия и сфокусирована на положительных аспектах психического здоровья. Эта шкала измеряет общее состояние психологического комфорта;

г) опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2) (Гордеева Т.О., Осин Е.Н. и др., 2017), направлен на изучение внутренних и внешних источников мотивации, определение доминирующих мотивов профессиональной деятельности;

д) шкала реагирования на неопределенность (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 специалистами неопределенности в своей работе, помогающего выявить зоны риска и потребности в дополнительной подготовке;

е) шкала «Профессиональное развитие (саморазвитие) специалиста органа опеки и попечительства» (Семья, Г.В., Колесникова У.В., 2025), 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.

11. Выбор психодиагностических методик должен соответствовать целям проведения обследования.

12. По результатам обследования составляется заключение, в котором целесообразно указывать результаты обследования с указанием примененных психодиагностических

методик, выводы и рекомендации при необходимости по развитию ПВПК работника или претендента.

13. Заключение по результатам обследования может включать следующие выводы (таблица 2).

Таблица 2 – Заключение по результатам обследования по опроснику «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства»

№	оценка уровня ПВПК	конкурс и кадровый резерв	аттестация
1	высокий уровень	рекомендуется в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности)	соответствует замещаемой должности гражданской службы
2	не выявлено низких значений	рекомендуется при условии прохождения мероприятий, направленных на развитие ПВПК (вторая категория профессиональной пригодности).	соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения мероприятий, направленных на развитие ПВПК
3	низкий уровень	не рекомендуется, не способен выполнять обязанности (третья категория профессиональной пригодности)	не соответствует замещаемой должности гражданской службы

14. Заключение подписывается специалистами, проводившими обследование и утверждается уполномоченными должностными лицами структурных подразделений уполномоченного органа субъекта Российской Федерации, курирующих кадровую работу и вопросы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, координацию работы по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства или региональных методических центров, уполномоченных осуществлять профессиональную поддержку специалистов органов опеки и попечительства.

15. Заключение по результатам обследования рекомендуется учитывать при принятии решения о приеме на гражданскую службу, аттестации, при планировании мероприятий по профессиональному развитию и приобщаться кадровым подразделением государственного органа к личному делу работника или претендента.

15. Повторное обследование при очередной аттестации потребуется в случае, если требовалось прохождение мероприятий, направленных на развитие ПВПК.

16. Форма, содержание и временные границы мероприятий по развитию ПВПК определяются исходя из результатов обследования и мишеней развития ПВПК (таблица 3).

Таблица 3 – Содержание и форма профессионального развития ПВПК

N п/п	ПВПК	Содержание и форма профессионального развития
1	2	3
1.	**Группа ПВПК-1 Клиентоцентрированные ценности и профессионализм**	
1.1.	Уважение к членам коллектива (соблюдение корпоративной этики поведения)	Содержание: Обсуждение принципов корпоративной этики и их значение в работе. Обсуждение организационной культуры госслужбы (субкультура структурного подразделения ООиП. Ролевые игры для практической отработки общения с коллегами. Создание правил поведения в команде и обсуждение значимости уважения и поддержки. Форма: Тренинги по командообразованию и корпоративной этике.
1.2.	Порядочность (стремление самому отвечать за свои поступки и ошибки, не подставлять членов команды)	Содержание: Обсуждение примеров из практики, подчеркивающих важность порядочности. Упражнения на анализ собственных ошибок и поиск решений. Примеры из успешной практики, как порядок и ответственность влияют на работу и окружение. Форма: Семинары по этике работы и личной ответственности
1.3.	Соблюдение принципов уважения к клиентам	Содержание: Техники построения доверительных отношений с клиентами. Методы активного слушания и общения с клиентами. Практика ситуационного реагирования в сложных клиентских ситуациях. Форма: Обучающие курсы по клиент-ориентированному подходу.
1.4.	Умение быть приветливым и демонстрировать готовность помочь клиенту	Содержание: Формирование навыков приветливого общения. Ролевые игры, имитирующие ситуации общения с клиентами. Обучение использованием позитивного языка и невербальной коммуникации Форма: Тренинги по коммуникативным навыкам и по техникам обслуживания
1.5.	Добросовестность, аккуратное обращение с документами, ценностями, техникой, соблюдение тайны секретной информации	Содержание: Основы обработки и хранения конфиденциальной информации. Изучение правил деловой этики и обращения с документами. Практические задания, по оценке последствий небрежного обращения. Форма: Курс по управлению документацией и конфиденциальной информацией

1.6.	Внимательное выслушивание задаваемых вопросов	Содержание: Методики активного слушания и обсуждение их значимости. Упражнения на призыв к вопросам, отражающим внимание и заинтересованность. Практические задания на выявление и переформулирование клиентских нужд. Форма: Мастер-классы по активному слушанию
1.7.	Эмпатия (сочувственное отношение к сотрудникам и клиентам)	Содержание: Упражнения на развитие эмоционального интеллекта и сопереживания. Ролевые игры, где специалисты могут практиковать эмпатическое взаимодействие. Обучение техникам прояснения и понимания чувств клиентов. Форма: Тренинги по развитию эмпатии и социального интеллекта
1.8.	Чувство профессиональной гордости и чести (стремление соблюдать принципы и корпоративные установки своей организации)	Содержание: Выступления сотрудников, которые делятся успешными кейсами и трудными моментами работы. Создание внутрикорпоративной системы признания успехов и достижений. Обсуждение профессиональных норм и их значения для личного роста. Форма: Обсуждения и презентации успешных практик
1.9.	Следование корпоративным профессиональным принципам рабочего коллектива и указаниям вышестоящих начальников	Содержание: Изучение основ корпоративной культуры и миссии организации. Дискуссии о соответствии личных ценностей и корпоративных принципов. Работа над определением и формулированием личных целей в контексте корпоративных. Форма: Обучающие семинары по корпоративной культуре
1.10	Критичное отношение к своим ошибкам и просчетам без перенесения вины на окружающих	Содержание: Введение в методы анализа ошибок и неудач как инструментов роста. Упражнения по самоанализу и выявлению, как ошибки влияют на команду и клиента. Подготовка отчетов о совершенных ошибках и их последствиях для личного развития. Форма: Рефлексия и анализ случаев
2.	**Группа ПВПК-2 Коммуникативные и аналитические навыки**	
2.1.	Коммуникативные навыки: - умение просто и понятно выражать свои мысли, доступно объяснять профессиональные нюансы	Содержание: Основы коммуникации: -теоретические занятия по основным принципам эффективного общения; -разбор типов коммуникации: вербальная, невербальная и письменная. Активное слушание:

	- умение четко формулировать свои желания и нежелания	-упражнения на развитие навыков активного слушания, включая переформулирование сказанного клиентом; -техники уточняющих вопросов для глубинного понимания потребностей клиента. Публичные выступления и презентации: -обучение структуре и стилю публичных выступлений; -ролевые игры и практические занятия, направленные на обучение технике подготовки и проведения презентаций. Работа с конфликтами: -моделирование конфликтных ситуаций и поиск путей их разрешения; -обсуждение стратегий управления конфликтами и техники деэскалации. Форма: Тренинги по коммуникативным навыкам
2.2	Аналитические навыки: - анализ проблем и выделение составляющих их элементов - систематизированные логические выводы, основанные на правильно отобранной информации - умение делать вывод из противоречивой информации - умение видеть несколько возможных путей и выбирать наиболее эффективный (индукция и дедукция) - способность находить новые нестандартные решения сложных задач	Содержание: Анализ информации: -основы сбора и анализа данных: техники поиска и обработки информации; как правильно интерпретировать данные и делать обоснованные выводы. Критическое мышление: -ведение в техники критического мышления, включая логический анализ и оценку; -упражнения на анализ кейс-стадий для развития навыков критического разбора информации. Проблемное мышление: -обучение методам идентификации проблем и нахождения решений; -использование методики «5 почему?» для глубокого осмысления причин проблем. Работа с документами и отчетами: -навыки подготовки отчетов на основе собранной информации. -курс по документированию и правильной структурировании аналитических заключений. Форма: Семинары и мастер-классы по аналитическим методам
2.3	Совместные занятия для развития интегрированных навыков группы ПВПК	Содержание: Имитация реальных случаев: моделирование ситуаций, где необходимы как коммуникативные, так и аналитические навыки (например, взаимодействие с клиентом, решение конфликтов). Групповое решение задач: работа в командах над решением практических задач, где требуется как коммуникация, так и анализ данных, что позволяет закрепить полученные знания и навыки на практике.

		Обратная связь: проведение сессий обратной связи, на которых участники могут оценивать друг друга и предлагать пути улучшения в общении и аналитическом подходе. Форма: Интерактивные семинары
3.	**Группа ПВПК-3 Навыки взаимодействия с клиентами**	
3.1	Способность легко взаимодействовать с людьми, убеждать. Способность завязывать и поддержать беседу на интересную собеседнику тему	Содержание: Основы коммуникаций: -теоретическое введение в основные принципы коммуникации, включая вербальное и невербальное общения.; -технологии успешного взаимодействия с различными типами клиентов (например, дети, родители, социально уязвимые группы). Форма: Интерактивные тренинги
3.2	Способность располагать людей к себе, вызывать у них доверие. Способность терпеливо выслушивать собеседника и склонять на свою точку зрения. Способность к быстрому установлению контактов с незнакомыми людьми	Содержание: Понимание эмоций: -обучение основам эмоционального интеллекта и способам его проявления в работе; -упражнения, направленные на распознавание и понимание эмоций клиентов. Эмпатические навыки: -игры и ролевые упражнения для практики эмпатического взаимодействия; -дискуссии о том, как эмпатия помогает в укреплении доверительных отношений с клиентами Навыки активного слушания: упражнения на активное слушание и переформулирование услышанного, чтобы удостовериться, что информация понята правильно; -практика задавания уточняющих вопросов и демонстрация эмпатии в общении. Управление эмоциями: -техники управления своими эмоциями и эмоциональными реакциями клиентов в ситуации стресса или конфликта; -ролевые игры, позволяющие отработать ситуации, когда необходимо сохранять спокойствие и профессионализм. Форма: Тренинги по развитию эмпатии, интерактивные тренинги
3.3	Способность к эффективному и бесконфликтному взаимодействию с группами людей разного уровня. Способность быстро найти нужный тон в зависимости от	Содержание: Методы разрешения конфликтов: -обзор теоретических основ конфликтологии и стратегий управления конфликтами; -применение техники «win-win» (выиграть-выиграть) в случае противоречий и разногласий с клиентами. Ролевые игры: -моделирование конфликтных ситуаций и тренировка поведения в этих ситуациях; -анализ действий и подходов в разрешении конфликтов,

	настроения и характера собеседника	обсуждение альтернативных решений Форма: Семинары и мастер-классы
4	**Группа ПВПК-4 Качество устной речи**	
4.1	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	Содержание: Темы мастер-классов: Основы публичных выступлений: структура, содержание и подготовка. Разбор различных стилей речи и их применения в зависимости от аудитории. Упражнения на дыхательные техники и управление голосом для четкой артикуляции. Как использовать невербальные средства общения (жесты, мимика, контакт глаз) для усиления устной речи. Техники активного слушания и их влияние на качество взаимодействия. Методы наращивания словарного запаса и использования допускаемых фраз на рабочей встрече. Ролевая игра: подготовка и доставка коротких выступлений на заранее заданные темы (например, важные аспекты работы с клиентами, подходы к решению конфликтов). Подготовка коротких лекций на определенные темы, связанные с работой, с акцентом на детали и примеры. Проведение сессий вопросов и ответов, где специалисты должны реагировать на вопросы, получая обратную связь о ясности и лаконичности их ответов. Установка четких критериев для оценки устной речи (ясность, структура, убедительность, использование языка). Запись выступлений и обсуждение записей в группах, что поможет оценивать прогресс и выявлять области для улучшения. Использование обратной связи от коллег и клиентов для самооценки. Подготовка выступлений по любым темам, связанным с их работой или личным развитием. Организация мероприятий, таких как дебаты или ролевые игры, направленные на развитие навыков быстрой реакции и уверенного выступления. Привлечение внешних спикеров и экспертов для проведения мастер-классов и презентаций. Обратная связь от участников и тренера, обсуждение сильных и слабых сторон представленной речи. Формат: тренинги, мастер-классы, ролевая игра, лекции, практические занятия.
5.	**Группа ПВПК-5 Психологическая устойчивость**	
5.1	Энергичность, активность.	Содержание: Тренинги:

	Умение быстро ориентироваться в обстановке. Устойчивость к психоэмоциональным нагрузкам. Соответствие целей и задач реалиям жизни	Введение в понятие психологической устойчивости: определение, важность и основные компоненты. Психологические механизмы стресса и его влияние на человека. Методы идентификации собственных источников стресса и реакции на него. Упражнения по развитию навыков саморегуляции (дыхательные техники, медитации, осознанность). Техники релаксации и осознанности: методы медитации, йога, дыхательные упражнения. Психологические техники, направленные на изменение негативного внутреннего диалога и формирование позитивных аффирмаций. Оценка и практическое применение методов тайм-менеджмента для снижения стресса. Ролевые игры, позволяющие отрабатывать техники устойчивости в стрессовых ситуациях. Выявление личностных барьеров и трудностей в управлении эмоциями. Разработка индивидуального плана, включающего стратегии и техники для повышения психологической устойчивости. Обсуждение общих проблем на групповых занятиях, с которыми сталкиваются участники в рамках своей работы. Тренировка навыков активного слушания и конструктивной обратной связи. Упражнения на развитие доверительных отношений между участниками через обмен опытом и поддержание атмосферы взаимопомощи. Обсуждение личных стратегий преодоления стресса и формирования позитивного мышления. <u>Формат:</u> тренинг, мастер-классы, ролевые игры, индивидуальные консультации с практикующим психологом, групповые занятия
6.	**Группа ПВПК-6 Профессиональная добросовестность**	
6.1	Пунктуальность. Ответственность. Доведение начатого до конца.	<u>Содержание:</u> Тренинги: Обзор принципов профессиональной этики в области опеки и попечительства: ответственность перед клиентами, коллегами и обществом. Роль добросовестности в работе: обсуждение примеров из практики, когда добросовестный подход влияет на результаты. Невербальные средства коммуникации, подчеркивающие добросовестность и ответственность. Групповая работа над конкретными кейсами, где добросовестность была поставлена под сомнение. Обсуждение решений и подходов в сложных этических ситуациях. Разработка личных кодексов этики для участников

		Разбор концепций ответственности и порядочности: что скрывается за этими терминами и как они применяются в профессиональной деятельности. Упражнения на принятие решений: сценарии, где участники должны выбрать лучший путь с точки зрения добросовестности и последствий для всех вовлеченных сторон. Ролевые игры, где участники отрабатывают навыки ответственности в различных ситуациях (например, при несоответствии ожиданиям клиента или возникновении ошибок). Формат: тренинги, мастер-классы, ролевые игры.

При организации мероприятий по развитию ПВПК рекомендуется использование таких форм как тренинги, обучающие курсы, мастер-классы, семинары, групповые обсуждения, оценочные сессии.

Формирование малых групп из специалистов со схожими задачами и вызовами позволит улучшить практически ориентированный подход к обучению.

Участие в группах поддержки позволит специалистам получать постоянную помощь от коллег и делиться успехами и трудностями.

17. Методы оценки эффективности мероприятий по развитию ПВПК могут включать:

а) опросы и анкетирование участников перед и после тренингов помогут максимизировать полученные знания и выявить базовые уровни уверенности и устойчивости до начала курса. Сравнение результатов позволит детализировать изменения в ощущениях участников и в их уверенности, уровне стресса и готовности к работе в сложных условиях;

б) регулярная оценка уровня удовлетворенности клиентов через обратную связь поможет определить как изменения в поведении и подходах специалистов влияют на их восприятие качеств обслуживания. Индикаторы, такие как уровень готовности клиентов рекомендовать услуги другим или повторный контакт, будут важными показателями;

в) наблюдение руководителями или наставниками за изменениями в поведении специалистов на рабочем месте за тем, как специалисты реагируют на стрессовые ситуации или конфликты, как они взаимодействуют с клиентами, а также как они ведут себя в командном взаимодействии. Прекращение негативных паттернов поведения и увеличение активного участия в командной работе будет сигнализировать о положительных изменениях;

г) индивидуальные беседы с участниками для обсуждения их собственного восприятия изменений. Открытый диалог поможет идентифицировать дополнительные потребности и области, требующие усовершенствования.

III. Эксперименты для внедрения новых кадровых технологий

Развитие гражданской службы субъектов Российской Федерации осуществляется в соответствии с основными направлениями ее развития, определяемыми нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и (или) в соответствии с государственными программами субъектов Российской Федерации и с учетом основных направлений развития федеральной гражданской службы, определяемых Президентом Российской Федерации.

При этом на федеральном уровне установлена возможность проведения экспериментов по применению новых подходов к организации гражданской службы и обеспечению деятельности гражданских служащих (далее – эксперименты).

Эксперименты проводятся, в том числе в целях совершенствования системы подготовки и профессионального развития гражданских служащих.

Порядок организации и требования к проведению экспериментов, направленных на развитие гражданской службы субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Минтрудом России разработаны Методические рекомендации по проведению экспериментов, направленных на развитие государственной гражданской службы Российской Федерации, которыми раскрываются цели и детализируется процедура проведения экспериментов как в одном, так и в нескольких государственных органах, что позволит более комплексно прорабатывать новые подходы к развитию государственной гражданской службы, в том числе в части проведения оценки ПВПК (https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/18).

IV. Проведение диагностики профессионально важных психологических качеств в рамках организации практики и стажировки на государственной гражданской службе

Диагностика ПВПК может проводиться при профессиональной ориентации и отборе перспективных кадров из числа студентов и выпускников образовательных организаций в рамках организации практики студентов образовательных организаций и стажировки

студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования на государственной гражданской службе (далее – студенты).

В целях организации работы по обеспечению взаимодействия с образовательными организациями рекомендуется определить профильные образовательные организации, заинтересованные в совместном проведении практики студентов, и обеспечить проведение практики и стажировки студентов на службе в органах опеки и попечительства.

Для системы привлечения кадров Минтрудом России разработаны Методические рекомендации по вопросам организации практики студентов образовательных организаций и стажировки студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования на государственной гражданской и муниципальной службе (письмо Минтруда России от 6 ноября 2018 г. № 18-0/10/В-8711) [8].

В целях обеспечения возможности прохождения практики и стажировок лучшими и наиболее способными студентами с учетом установленных квот по количеству лиц, которых государственный орган может принять для прохождения практики, Минтруд России рекомендует предусмотреть процедуру отбора указанных лиц с использованием таких методов оценки, как анализ анкет (резюме), тестирование, сбор тематических эссе (рефератов), решение кейсов (конкретных ситуаций), анализ мотивационных писем, анкетирование, собеседование, подготовка проекта документа, проведение групповых дискуссий и другие.

При отборе для прохождения практики и стажировок в органах опеки и попечительства может также проводиться диагностика ПВПК.

Диагностика ПВПК может проводиться:

образовательной организацией высшего образования;

структурным подразделением уполномоченного органа субъекта Российской Федерации, курирующего кадровую работу и вопросы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, координации работы по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства;

региональным методическим центром, уполномоченным осуществлять профессиональную поддержку специалистов органов опеки и попечительства.

V Использование модели ПВПК в уполномоченных организациях

Данные рекомендации могут быть при необходимости использованы при отборе уполномоченных организаций, осуществляющих отдельные полномочия ООиП. На основании приказа Минпросвещения России от 10.01.2019 N 4 отбор осуществляется на

основании документов, представленных организациями, в соответствии с определенными требованиями, которые включают наличие в штате организации работников, специализирующихся по направлениям деятельности, соответствующим полномочиям (полномочию) органа опеки и попечительства. Таким образом, модель ПВПК может быть использована при аттестации специалистов, оценке результатов повышения квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 20.12.2025).
2. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 2020 г. № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Гарант. – URL: https://base.garant.ru/74626854/ (дата обращения: 20.12.2025).
3. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51515/ (дата обращения: 20.12.2025).
4. Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/ (дата обращения: 20.12.2025).
5. Постановление Правительства РФ от 18 мая 2009 г. № 423 «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан» // Гарант. – URL: https://base.garant.ru/195610/ (дата обращения: 20.12.2025).
6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 13 марта 2015 г. № 235 «Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности по подготовке лиц, желающих принять на воспитание в свою семью ребенка, оставшегося без попечения родителей» (зарегистрирован в Минюсте России 08.05.2015 № 37205) // Гарант. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70918086/ (дата обращения: 20.12.2025).
7. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (дата обращения: 20.12.2025).

8. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 ноября 2018 г. № 18-0/10/В-8711 // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314758/ (дата обращения: 20.12.2025).

Приложение 1

Фонд диагностических материалов для оценки развития профессионально важных психологических качеств специалистов органов опеки и попечительства, специалистов организаций, реализующих отдельные полномочия ООиП

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 психологически важные качества, 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 (таблица 1) и самостоятельно оценивает уровень каждого из них по пятибалльной шкале, где 1 – минимальная выраженность, 5 – максимальная: 1 балл – совсем нет; 2 балла – немного; 3 балла – трудно сказать; 4 балла – в целом развиты; 5 баллов – очень хорошо развиты.

Таблица 1 – Бланк опросника «ПВПК 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 таблиц – Спец.) и руководителей (для таблиц – Рук.) ООиП сравните полученные данные с информацией (таблица 2).

Таблица 2 – 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

Шкалы (группы)ПВПК	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Спец.	Рук.	Спец.	Рук.	Спец.	Рук.
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 (таблица 3), 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 3 – 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	0	1	2	3

		можно понять, какие эмоции он скрывает ⇨				
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 4).

Таблица 4 – 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**	1, 3, 7, 11, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 32, 34	8, 18, 22, 31, 35, 38, 41, 42, 45, 46

Понимание эмоций		
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 5).

Таблица 5 – 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 (таблица 6), 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 6 – 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 (таблица 7), 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 7 – Значения по методике

Шкалы (копиннг-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 (таблица 8), 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 8 – 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 (до 31 балла): 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 (32–55 баллов): наблюдаются достаточные ресурсы для поддержания базового уровня психологического здоровья, но возможна потребность в дополнительном внимании к здоровью и развитию навыков эмоциональной регуляции.

Высокий уровень (более 56 баллов): 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 (таблица 9), 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 9 – 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 10).

Таблица 10 – 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 (таблица 11). Каждое утверждение необходимо оценить по пятибалльной шкале: никогда – 1 балл; редко – 2 балла; иногда – 3 балла; часто – 4 балла; всегда – 5 баллов.

Таблица 11 – 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

Далее сверяются полученные данные с нормативными значениями (таблица 12).

Таблица 12 – 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 (таблица 13), 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 13 – 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 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 14 – 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 узконаправленных 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 (таблица 15) – 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 (таблица 16): «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 15 (частота): 1 балл – никогда; 2 балла – иногда, по распоряжению руководителя; 3 балла – иногда, когда нужно мне; 4 балла – часто.

Для таблицы 16 (важность): 1 балл – нет; 2 балла – скорее нет, чем да; 3 балла – скорее да, чем нет; 4 балла – да.

Таблица 15 – 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 16 – 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 17).

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 16).

Таблица 17 – Расчет баллов

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

Интерпретация:

1. Уровень профессиональной активности (частота)

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 18.

Таблица 18 – 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.

Стоит отметить, что алгоритм оформления методик обеспечивает прозрачность и воспроизводимость результатов исследований, позволяя специалистам применять диагностические материалы наиболее эффективно и обоснованно:

- при приеме на работу (позволяет выявить готовность кандидата соответствовать профессиональным требованиям и специфике деятельности органов опеки).

- при проведении аттестации (оценивает уровень развития важнейших компетенций сотрудника, что помогает определить степень соответствия занимаемой должности).

- при разработке индивидуального маршрута профессионального развития (предоставляет точные данные для формирования плана дальнейшего обучения и

повышения квалификации работника) (Таблица 19).

- при самостоятельном обучении (инструменты фонда служат базой для выявления зон личного и профессионального роста, стимулируя стремление к постоянному развитию и совершенствованию) (Таблица 19).

Таким образом, разработанный Психодиагностический комплекс служит надежным инструментом для анализа ПВПК специалистов опеки и попечительства, повышая эффективность кадровой политики и снижая риск эмоционального выгорания сотрудников.

Таблица 19 – Чек-лист

№ пп	Название методики	Оцениваемые качества	Баллы / Результаты	Интерпретация	Рекомендации для профессионального развития
1	Опросник «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства»	позволяет определить психологически 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)			