



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЦЕНТР ЗАЩИТЫ ПРАВ
И ИНТЕРЕСОВ ДЕТЕЙ

Профессионально (психологически) важные качества (ПВК) специалистов Уполномоченных организаций, осуществляющих отдельные полномочия органов опеки

Семья Галина Владимировна,
доктор психологических наук, профессор МГППУ

Москва, 25.03.2026

Концепция совершенствования деятельности ООиП в отношении несовершеннолетних.

Дорожная карта.

Модель психологически важных качеств.

- С целью разработки Модели ПВК был проведен экспертный опрос специалистов и руководителей с разным стажем и статусом, из **72 регионов РФ**, в результате которого было отобрано 50 наиболее психологически важных с их точки зрения качеств, которые могут обеспечить успешность деятельности.
- На основании этих качеств был составлен опросник «Психологически важные качества (ПВК) специалистов ООиП», который прошел апробацию в региональных управлениях по опеке и попечительству. В результате факторного анализа было отобрано 35 позиций.
- В исследовании принимали участие специалисты ООиП - лауреаты Всероссийского конкурса «На стороне ребенка» (30 чел.). Сравнительный анализ результатов психодиагностики данной целевой группы и общей выборки работников ООиП показал, что значительное различие между ними фиксируются только по показателю «Психологически важные качества специалистов ООиП», то есть, выявлена **взаимосвязь между высоким уровнем профессионализма и ПВК.**

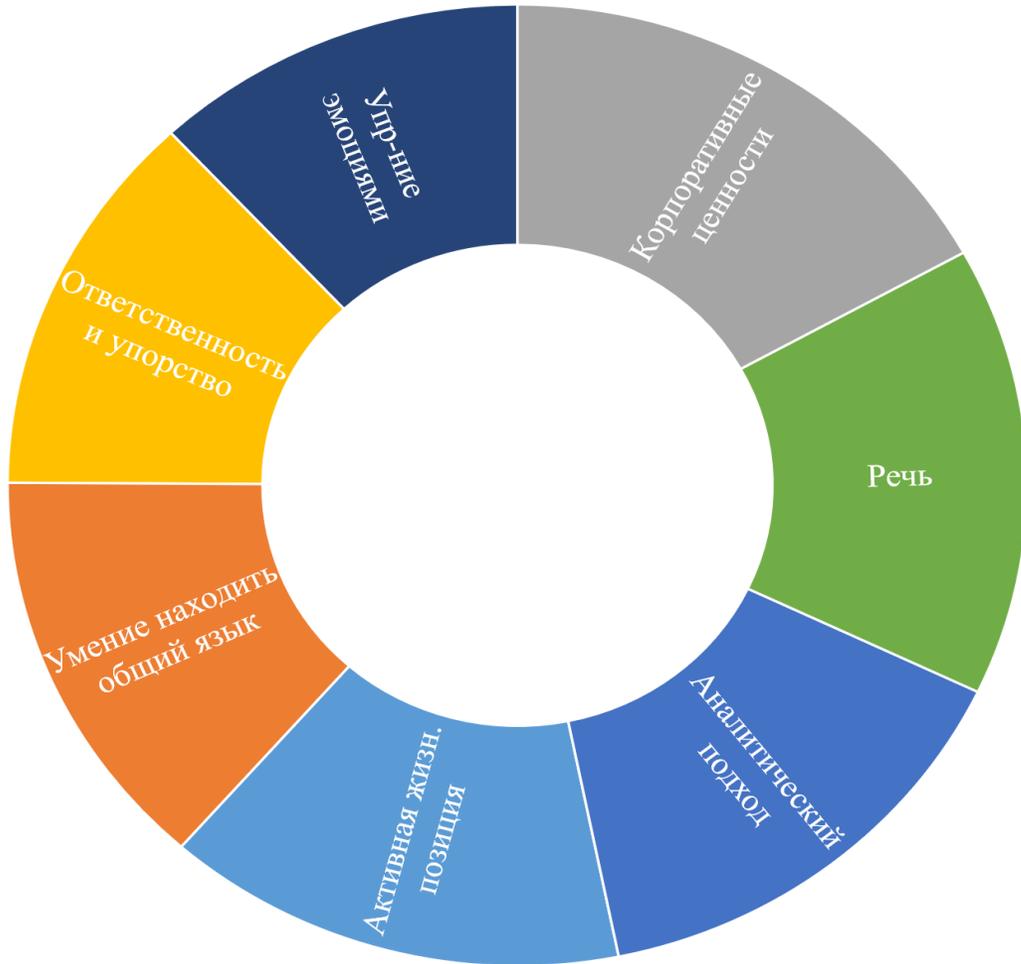
Основная часть работы специалиста связана со взаимодействием с детьми, их семьями, поэтому *психологические* качества специалистов играют важную роль в профессиональной деятельности

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

- 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 ПВК может быть использована при аттестации специалистов, оценке результатов повышения квалификации.

6-факторная Модель профессионально важных качеств (ПВК) (было на момент исследования - 50

35 выбрано в результате факторного анализа)



ПВК 1.

Клиентоцентрированные ценности и профессионализм

ПВК 2.

Коммуникативные и аналитические навыки

ПВК 3.

Навыки взаимодействия с клиентами. Умения находить общий язык с разными людьми и создавать положительное взаимодействие.

ПВК 4.

Качество устной речи (это совокупность характеристик, которые делают коммуникацию более эффективной, выразительной и убедительной)

ПВК 5.

Психологическая устойчивость (это важное качество, которое позволяет специалистам эффективно справляться с вызовами и стрессами в профессиональной деятельности)

ПВК 6.

Профессиональная добросовестность (пунктуальность, Ответственность, доведение начатого до конца)

Пример описания группы и показателей в ее составе

Группы ПВК	ПВК
<p>Группа ПВК – 1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм</p> <p>Клиентоцентрированные ценности и профессионализм укрепляют доверие и способствуют созданию положительной рабочей атмосферы во взаимодействии с клиентами и коллегами</p>	<ol style="list-style-type: none">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 клиентам4) умение быть приветливым и демонстрировать готовность помочь клиенту5) добросовестность, аккуратное обращение с документами, ценностями, техникой, соблюдение тайны секретной информации6) внимательное выслушивание задаваемых вопросов7) 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 начальников10) критичное отношение к своим ошибкам и просчетам без перенесения вины на окружающих

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

При приеме на работу –
оценка всех качеств

ПВК 1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм

ПВК 2. Коммуникативные и аналитические навыки

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

ПВК 5. Психологическая устойчивость – важное качество, которое позволяет специалистам эффективно справляться с вызовами и стрессами в профессиональной деятельности)

ПВК 6. Профессиональная добросовестность: пунктуальность, ответственность, доведение начатого до конца

Заключение по результатам обследования может включать следующие выводы

	оценка уровня ПВК	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 ПВК (вторая категория профессиональной пригодности).	соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения мероприятий, направленных на развитие ПВК
3	низкий уровень	не рекомендуется, не способен выполнять обязанности (третья категория профессиональной пригодности)	не соответствует замещаемой должности гражданской службы

Форма, содержание и временные границы мероприятий по развитию ПВК определяются исходя из результатов обследования и мишеней развития ПВК

***разработаны «Содержание и формы профессионального развития ПВК»**

- При организации мероприятий по развитию ПВК 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.
- При составлении плана (маршрута) индивидуального профессионального развития учитываются возможности и ресурсы муниципалитета и региона, а также предлагаемые на федеральном уровне мероприятия по совершенствованию деятельности ООиП.

При групповых формах работы возможно приглашение специалистов из УО

Методы оценки эффективности мероприятий по развитию ПВК могут включать

1. Базовые методики для аттестации и разработки индивидуальных маршрутов профессионального развития (обязательные)

а) опросник «Психологически важные качества специалиста органа опеки и попечительства» (при оценке по методу 360°)

б) шкала самооэффективности для специалистов ООиП

б) шкала «Профессиональное развитие (саморазвитие) специалиста ООиП»

! Выбор психодиагностических методик должен соответствовать целям проведения обследования



Методы оценки эффективности мероприятий по развитию ПВК могут включать

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

- а) тест эмоционального интеллекта ЭМИн (Люсин Д.В., 2006), направлен на оценку способности распознавания и регулирования собственных и чужих эмоций;
- б) опросник копинг-стратегий COPE-30 (Carver C.S. и др.; адапт. Одинцова М.А., Радчикова Н.П., Александрова Л.А., 2022), 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

Методы оценки эффективности мероприятий по развитию ПВК 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 качества 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.

Промежуточными индикаторами формирования ПВК могут быть: улучшение показателей работы, снижение или отсутствие числа представлений прокуратуры, обоснованных жалоб граждан и прочие.

Модель ПВК – это практико-ориентированный инструмент

- **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
- **Методические рекомендации** могут быть использованы образовательными организациями высшего образования, в том числе при разработке магистерских программ для обучения специалистов в сфере защиты прав и интересов детей
- **Методические рекомендации** могут быть использованы при организации ДПО специалистов уполномоченных организаций, осуществляющих отдельные полномочия органов опеки и попечительства
- **Методические рекомендации** могут быть использованы при проведении экспериментов для внедрения новых кадровых технологий, направленных на повышение эффективности деятельности государственных органов и профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих

Использование модели ПВК

- позволяет выявить ПВК:
 - аналитическое мышление
 - командное взаимодействие
 - персональная эффективность
 - гибкость и готовность к изменениям
- позволяет выявить прогнозные показатели ПВК
- определить направления профессионального развития

Оценим себя!

1. Регулярно читаю тематические журналы и иные публикации, тематика которых соответствует направлению профессиональной деятельности, читаю комментарии 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

Магистратура

- ✓ Московский государственный психолого-педагогический университет объявляет набор заявок на бюджетные места от органов опеки и попечительства, служб сопровождения семьи (замещающей, кровной), служб сопровождения выпускников и лиц из числа детей-сирот, школ приемных родителей на 2027-2028 год обучения для утверждения.

Для этого нужно пройти по ссылке <https://trudvsem.ru/information-pages/target-education-demand> и оставить свою заявку.

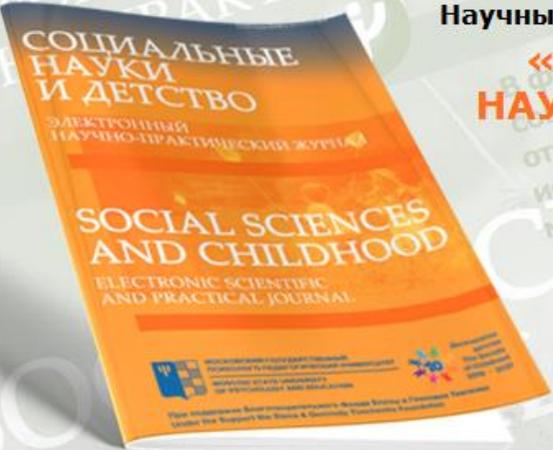
- ✓ Нужно указать название и направление обучения: Магистратура "Опека и попечительство в отношении несовершеннолетних". Направление обучение: 44.04.02. психолого-педагогическое образование.
- ✓ Подача заявок обеспечит прохождение абитуриентов по отдельному списку.
- ✓ Любые вопросы – Вероника Нисоновна Ослон,
т.(909)9702907,
почта: osl-veronika@yandex.ru





Научный рецензируемый журнал

«СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ И ДЕТСТВО»



СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ И ДЕТСТВО
ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
SOCIAL SCIENCES AND CHILDHOOD
ELECTRONIC SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

-  Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
-  Единый государственный перечень научных изданий («Белый список»)

2 уровень
Доступ открытый

<https://psyjournals.ru/journals/ssc>



 **PsyJournals.ru**

индекс детского благополучия

Благополучие Субъективный индекс Объективный индекс Новости 10-летие детства



Что такое индекс благополучия?

Благополучие ребенка (детское благополучие) – состояние ребенка, сформированное при совокупном влиянии социальных, этических, психологических и физических факторов на жизнь детей сейчас, в прошлом и в будущем, и направленных на поддержку и улучшение психологического здоровья, удовлетворение основных жизненных потребностей, обеспечение качественным образованием, и соответствии с его потребностями и возможностями, в условиях безопасности и при участии самих детей, включая их субъективные мнения.

Индекс детского благополучия – индикатор нормативного положения детей и семей, их качества жизни с точки зрения поставленных задач.



Спасибо за внимание!