



ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
БЛАГОПОЛУЧИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ  
КОМАНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДСТВАМИ  
КОЛЛЕКТИВНОЙ РЕФЛЕКСИИ  
Методические рекомендации

**Аннотация**

Представлен диагностический инструментарий, описание методик, порядок проведения, обработки и интерпретации результатов

## **Методические рекомендации «Оценка профессионального благополучия и эффективности команд образовательных организаций средствами коллективной рефлексии. Диагностический инструментарий»<sup>1</sup>.**

Актуальность настоящего исследования обусловлена существенными изменениями в сфере российского образования, требующими трансформации компетенций членов команд и усиления роли коллективной рефлексии для обеспечения успешной деятельности образовательных организаций. Необходимость разработки данных рекомендаций связана с отсутствием комплексного инструментария для оценки уровня профессионального благополучия и эффективности команд, что затрудняет своевременное выявление проблем и разработку конкретных мер по повышению эффективности управленческой деятельности и обеспечению профессионально-личностного благополучия членов команд образовательных организаций. Представленный в методических рекомендациях диагностический инструментарий позволяет объективно оценить уровень сформированности коллективной рефлексии, выявить существующие дефициты и потенциальные резервы развития управленческих команд, а также разработать адресные мероприятия по повышению их эффективности и обеспеченности профессионально-личностного благополучия.

Автор-составитель: Шехтман И.В., заместитель директора МКОУ ДПО РЦ

---

<sup>1</sup> Разработаны в рамках исследования «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы средствами коллективной рефлексии» при финансовой поддержке Благотворительного фонда «Вклад в будущее» № договора АСС-10/25 от 10.07.2025.

## АННОТАЦИЯ

Современная образовательная организация сталкивается с новыми требованиями, обусловленными масштабными изменениями в системе образования. Эти изменения требуют высокого уровня компетенции управленческих и педагогических команд, способных обеспечить эффективное функционирование образовательной организации. Однако далеко не все команды обладают необходимыми компетенциями для качественного выполнения поставленных задач. Несмотря на высокий профессионализм отдельных педагогов и управленцев, их способности к взаимодействию часто ограничиваются рамками выполнения повседневных должностных функций. Стратегическое развитие образовательной организации подразумевает принципиально иной набор навыков: умение коллективно планировать деятельность, обсуждать возникающие проблемы, совместно принимать обоснованные решения и проводить комплексный анализ ситуации с учётом возможных рисков и перспектив. Результаты исследований показывают, что многие члены команд испытывают дефицит навыков и профессиональных инструментов для осознания собственной практики, координации совместных действий и построения конструктивного взаимодействия в условиях неопределённости и постоянных изменений.

Кроме того, личностное неблагополучие, возникающее в ситуациях постоянного обновления внешних условий и высоких требований инновационности, связано с повышенной нагрузкой и ответственностью. Высокая интенсивность происходящих изменений вызывает у работников значительное напряжение, которое отражается на мотивационном состоянии, снижает их удовлетворение от выполняемой работы и усиливает эмоциональную нестабильность. Такая ситуация формирует замкнутый круг: низкий уровень удовлетворенности способствует ухудшению личных ресурсов, уменьшению готовности брать ответственность за принятые решения и сниженной эффективности инновационных подходов. Это создаёт серьёзное препятствие для реализации потенциала управленческой команды и повышает риск неэффективности принимаемых решений.

Необходимость осуществления профессиональной деятельности в условиях постоянной неопределенности создает дополнительные риски, отрицательно сказываясь на самочувствии и удовлетворении работников. Это подчёркивает актуальность внедрения эффективных практик, обеспечивающих, с одной стороны, повышение эффективности командной работы, а с другой — удовлетворение социально-психологических потребностей, определяющих благополучие и поддержку профессионалов внутри образовательных организаций.

Одним из важнейших инструментов, способствующих решению этих задач, является коллективная рефлексия. Однако для эффективного применения соответствующих практик важна предварительная сформированность навыка рефлексивности у членов команды. Этот навык позволяет анализировать совместную деятельность, выявлять узкие места и предлагать конструктивные

решения, что, в конечном итоге, способствует повышению индивидуальной удовлетворённости работой и общему состоянию профессионального благополучия.

Методические рекомендации предназначены для проведения всесторонней диагностики профессионального благополучия и эффективности управленческих и педагогических команд (школьных команд, команд развития) образовательных организаций, а также для оценки уровня сформированности коллективной рефлексивности у членов данных команд.

#### Диагностический инструментарий

№ п/п	Название методики	Показатели:	Характеристика
1	<b>Методика оценки эффективности образовательной организации. Анкета.</b> Автор: Шехтман И.В.	1. Ясность целей 2. Открытость и доверие 3. Эффективность командных процессов 4. Уникальность и профессионализм 5. Гибкость и адаптивность 6. Рефлексивность и ориентация на будущее	Предназначена для выявления сильных сторон и зон роста управленческой команды / команды развития образовательной организации.
2	<b>Методика оценки профессионального благополучия.</b> Опросник. Авторы: Августова Л.И., Рут Е.И.	1. «Автономность в профессиональной деятельности» 2. «Позитивные отношения в коллективе» 3. «Профессиональное самопринятие» (удовлетворённость уровнем компетентности и удовлетворённость профессиональными достижениями) 4. «Профессиональное развитие» (профессиональный рост и профессиональные цели)	Предназначена для диагностики психологического благополучия личности в условиях трудовой деятельности.
3	<b>Методика «Групповая рефлексивность»</b> Опросник. Автор: Нестик Т.А.	1. Совместное обсуждение проблем 2. Ориентация на анализ 3. Оценка соответствия действий долгосрочным целям 4. Метакогнитивная осведомленность 5. Инновационность 6. Рефлексия внутригрупповых отношений 7. Совместный анализ будущих рисков и возможностей Дополнительно Шкала «Ориентация на обмен знаниями»	Предназначена для измерения выраженности групповой рефлексивности и - способности группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего и чужого опыта.

## ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

### 1. Методика оценки эффективности команды образовательной организации

Методика предназначена для выявления сильных сторон и зон роста членов команды развития образовательной организации. Она основана на оценке ключевых показателей эффективности, таких как ясность понимания целей, доверие между членами команды, эффективное распределение ролей и функций, наличие четких внутренних процедур, способность к адаптации и постоянное совершенствование компетентности. Данная методика помогает выявить слабые места в управлении командой и разработать комплекс мер по повышению эффективности работы управленческого состава образовательной организации.

Анкета заполняется индивидуально каждым членом команды. Обработку и анализ результатов производит психолог команды либо независимый эксперт, имеющий соответствующие компетенции.

Показатели:

- 1) Ясность целей
- 2) Открытость и доверие
- 3) Эффективность командных процессов
- 4) Уникальность и профессионализм
- 5) Гибкость и адаптивность
- 6) Рефлексивность и ориентация на будущее

#### Процедура проведения

Участникам предлагается оценить степень выраженности перечисленных ниже утверждений применительно к работе вашей управленческой команды.

- Ответьте на каждый пункт, выбрав один вариант ответа из предложенного списка:

- Полностью согласен (5 баллов)
- Согласен (4 балла)
- Частично согласен (3 балла)
- Скорее не согласен (2 балла)
- Совершенно не согласен (1 балл)

#### Обработка и интерпретация результатов

1. Подсчитывается сумма набранных баллов отдельно по каждой группе характеристик (целесообразно разделить утверждения на группы):

- Ясность целей (утверждения 1–3).
- Открытость и доверие (утверждения 4–6).
- Эффективность процессов (утверждения 7–9).
- Индивидуальные способности и профессионализм (утверждения 10–12).
- Гибкость и адаптивность (утверждения 13–15).
- Совершенствование и обучение (утверждения 16–18).

- Рефлексивность и коллективная культура (утверждения 19–21).

2. Подсчитывается общий средний показатель по формуле: сумма баллов / количество пунктов = среднее значение. Например, для показателя «ясность целей»: сумма по пунктам 1–3 делится на 3.

### **Интерпретация итоговых значений**

Средний показатель по каждому блоку интерпретируется следующим образом:

Среднее значение менее 2 баллов – низкий уровень показателя, необходима серьезная коррекционная работа.

От 2 до 3 баллов – средняя степень выраженности признака, возможно, требуются меры по усилению отдельных аспектов.

Более 3 баллов – высокий уровень сформированности признаков, однако возможны дальнейшие точечные улучшения.

**Бланк к методике «Оценка эффективности команды образовательной организации»**

*Уважаемый коллега! Просим Вас оценить степень выраженности перечисленных ниже утверждений применительно к работе вашей команды. Ответьте на каждый пункт, выбрав один вариант ответа из предложенного: 5-полностью согласен, 4-согласен, 3-частично согласен, 2-скорее не согласен, 1-совершенно не согласен.*

Показатель	№	Утверждение	Баллы 1-2-3-4-5
Ясность целей	1	Члены нашей команды ясно понимают цели и задачи организации	
	2	Каждый член команды готов брать ответственность за принятые решения	
	3	Процедуры планирования и контроля эффективны	
Открытость и доверие	4	Коммуникация внутри команды прозрачна и открыта	
	5	Мы доверяем друг другу в принятии важных решений	
	6	Информация распределяется равномерно среди всех членов команд	
Эффективность процессов	7	У нас действуют чётко прописанные регламенты и процедуры командной работы	
	8	Проблемы решаются оперативно и совместно	
	9	Мы регулярно сверяем результаты совместной работы с нашими целями	
Индивидуальные способности и профессионализм	10	Зона ответственности каждого определена и понятна	
	11	Наша команда превосходит другие команды благодаря индивидуальным качествам её членов	
	12	Роли и обязанности распределены справедливо и в соответствии с индивидуальными способностями	
Гибкость и адаптивность	13	Решения принимаются коллегиально	
	14	Мы постоянно работаем над развитием командных компетентностей	
	15	В команде царит атмосфера сотрудничества	
Коллективная рефлексивность и ориентация на развитие	16	Наша команда ориентирована на развитие и создание позитивного будущего (долгосрочные цели)	
	17	Существует практика регулярного обмена знаниями и опытом	
	18	Наши навыки коллективной рефлексии способствуют эффективному принятию решений	

## 2. Методика оценки профессионального благополучия

Авторы: Августова Л.И., Рут Е.И.

Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) — это опросник, который измеряет параметры профессионального благополучия личности в условиях трудовой деятельности. Это симметричная модификация методики психологического благополучия К. Рифф в адаптации Л. В. Жуковской и Е. Г. Трошихиной, но применительно к профессиональной деятельности. МОПБ помогает выявить уровень психологического благополучия, концентрируясь на том, насколько человек ощущает удовлетворение, смысл и эмоциональный ресурс на работе. Результаты методики помогают:

- оценить состояние сотрудников или провести мониторинг после изменений в организации;
- выстроить поддержку и своевременно корректировать условия труда, снижая выгорание и укрепляя вовлечённость;
- выявить, где в «психологическом климате» коллектива возникают риски, а где — точки роста.

### Процедура проведения

Опросник МОПБ включает 36 утверждений. Он оценивает профессиональное благополучие по четырём шкалам:

1. «Автономность в профессиональной деятельности»;
2. «Позитивные отношения в коллективе»;
3. «Профессиональное самопринятие» (удовлетворённость уровнем компетентности и удовлетворённость профессиональными достижениями);
4. «Профессиональное развитие» (профессиональный рост и профессиональные цели).

Суммирование баллов по четырём шкалам образует общий показатель профессионального благополучия.

Таблица. Обработка и интерпретация результатов. Ключ к опроснику первичной версии МОПБ

Обозначение	Шкала / субшкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
А	Автономность в профессиональной деятельности	4, 14, 36	9, 25, 34
УУК	Профессиональное самопринятие	Сумма баллов по субшкалам 8, 20	10, 15, 30, 32
УПД	Удовлетворённость уровнем компетентности		
	Удовлетворённость профессиональными достижениями	7, 23	3, 18, 27, 29
ПР	Профессиональное развитие	Сумма баллов по субшкалам 1, 5, 13, 28	21, 33
ПЦ	Профессиональный рост		
	Профессиональные цели	2, 12, 17, 24	6, 22
ПО	Позитивные отношения в коллективе	19, 26	11, 16, 31, 35
Профессиональное благополучие (общий показатель)		Сумма баллов	

Подсчет баллов по шкалам/субшкалам производится в соответствии с представленным ключом.

Общий показатель профессионального благополучия: сумма баллов по всем компонентам. Максимальный общий балл, который можно набрать по одному из компонентов – 30, а для общего показателя профессионального благополучия – 180.

Перевод обратных баллов в прямые значения производится по формуле:  $b=6-a$ , где  $b$  – прямое значение,  $a$  – сырой балл.

Для наглядного отображения результатов рекомендуется использовать лепестковую диаграмму с усредненными значениями показателей по каждому компоненту профессионального благополучия. Для этого необходимо пересчитать сырые баллы по формуле:  $X=Y:n$ , где  $X$  – усредненное значение по шкале/субшкале,  $Y$  – значение, полученное суммированием сырых баллов (с учетом перевода обратных баллов в прямые значения),  $n$  – количество пунктов. Например, вы получили сырой балл «26» по показателю «автономность в профессиональной деятельности», исходя из формулы  $X=Y:n$ , вам необходимо сырой балл «26» разделить на количество шкал методики, их «6». Таким образом,  $26:6= 4,3$  получаем усредненное значение по показателю. Аналогично считают усредненные значения по другим показателям и уровню профессионального благополучия.

Таким образом, показатели по шкалам/субшкалам будут переведены в 5-балльную систему, а максимальное значение общего показателя профессионального благополучия равно 30. Нормирование шкал производится индивидуально для каждой группы по итогу проведения исследования. Для того чтобы провести нормирование шкал вам необходимо, например, взять первый показатель методики и посчитать среднее значение по всей совокупности данных респондентов касаясь первого показателя. Следующим этапом, считаете стандартное отклонение по всей выборке. После того, как вы рассчитали среднее значение и стандартное отклонение по усредненным данным первого показателя, вы можете определить его уровни. А именно, наше среднее значение «3,6» прибавляем к стандартному отклонению «0,4» получаем число «4,0» характеризующее порог высокого уровня показателя, далее «3,6» отнимаем от стандартного отклонения «0,4» получаем число «3,2» рассматриваемое как низкий уровень показателя. Таким образом, мы рассчитываем все остальные показатели.

## Интерпретация полученных результатов

### ШКАЛЫ

Шкала «Автономность в профессиональной деятельности»

Шкала «Профессиональное развитие»:

- субшкала «Профессиональные цели»

- субшкала «Профессиональный рост»

Шкала «Профессиональное самопринятие»:

- субшкала «Удовлетворенность уровнем компетентности»

- субшкала «Удовлетворенность профессиональными достижениями»

Шкала «Позитивные отношения в коллективе».

## Описание шкал

1. Шкала «Автономность в профессиональной деятельности» и независимость в профессиональных действиях – это способность противостоять социальному давлению и действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей. Человек, имеющий высокие баллы по этой шкале, оценивает себя и свое поведение исходя из личных профессиональных убеждений. Низкие баллы по этой шкале говорят о наличии конформизма и подверженности социальному давлению во время исполнения трудовой деятельности. Озабоченность ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятие решений на основе суждений других людей.

2. Шкала «Профессиональное развитие» отражает общую направленность личности на постоянное профессиональное развитие и включает 2 субшкалы:

- субшкала «Профессиональные цели» и чувство направленности – профессиональная деятельность выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели (высокие баллы). Есть основания и цели для того, чтобы работать. Низкие баллы по шкале говорят об отсутствии чувства осмысленности и направленности в трудовой деятельности, отсутствии целей, воззрений и убеждений, которые являются внутренним мотиватором к выполнению рабочих обязанностей и вызывают желание работать.

- субшкала «Профессиональный рост» – чувство постоянного развития и реализации профессионального потенциала. Высокие баллы по шкале говорят о желании получать новый опыт, стремлении к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в работе. Человек видит, может оценить свой профессиональный рост и профессиональной совершенствование. Низкие баллы по шкале – человек не чувствует своего профессионального развития во времени, находится в состоянии стагнации, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, низкая способность и желание к профессиональному росту, приобретению новых знаний, умений и навыков.

3. Шкала «Профессиональное самопринятие» интегрирует в себе отношение специалиста к уровню своего профессионализма и к личным особенностям, проявляющимся во время профессиональной деятельности:

- субшкала «Удовлетворенность уровнем компетентности» или чувство владения окружающей трудовой средой, обстановкой, ситуацией. При высоких баллах по этой шкале считается, что человек обладает мастерством и профессиональной компетентностью, может осуществлять разнообразные виды деятельности пределах своих знаний, умений, навыков. Способен практически в любой трудовой ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности. Низкие баллы по шкале указывают на трудности в управлении профессиональной повседневной жизнью, делами,

неспособность осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствие чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни.

- субшкала «Удовлетворенность профессиональными достижениями» в работе. При высоких баллах по этой шкале человек относится к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно, осознает и принимает свои профессиональные достижения. Низкие баллы указывают на неудовлетворенность собой, как профессионалом, наличие внутриличностных конфликтов, вызванных беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений, разочарованностью прошлым.

4. Шкала «Позитивные отношения в коллективе». Высокий балл по этой шкале указывает на наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе. Такое взаимодействие приносит удовлетворение. При низких баллах человек испытывает недостаток в отношениях с другими, ему трудно выстраивать доверительные отношения, существует изоляция и фрустрация в межличностных отношениях.

Особенности интерпретации результатов. В результате подсчета баллов по 6-ти компонентам можно сделать вывод о сильных сторонах личности, которые помогают в достижении ощущения благополучия в профессиональной деятельности. А также обратить внимание на компоненты, которые набрали небольшое количество баллов – для развития личности в этом направлении.

Нужно помнить, что для каждого человека существует свой оптимальный уровень, как профессионального благополучия, так и самих компонент. Например, некоторые люди считают, что, в лучшем случае, они достигнут уровня благополучия, равного 6 по 7-балльной системе оценки, т.к. идеальной 7-ки, по их мнению, не существует. В случае, когда наблюдается картина низких значений по всем компонентам, приблизительно равных по уровню выраженности, это может говорить либо об индивидуальных особенностях личности или о профессиональном неблагополучии в той или иной степени. Показателем уровня профессионального благополучия в этом случае лучше считать субъективную оценку и, основываясь, в том числе, на ее значение, принимать решения о результатах тестирования.

Также при использовании первичной версии МОПБ необходимо учитывать влияние на результат настроения респондента в момент заполнения опросника, возможность самообмана или желания респондента казаться более или менее счастливым, чем это есть на самом деле. Также на субъективное ощущение благополучия может повлиять сравнение с прошлым опытом или с другими людьми. Кроме того, субъективная оценка благополучия может быть завышена из-за положительной самооценки, основанной на личных качествах и свойствах, которые личность оценивает как свое преимущество в сравнении с другими. Поэтому для интерпретации результатов необходимо принимать во внимание личностные особенности респондента, его эмоциональное состояние в момент заполнения опросника и внешнюю ситуацию как профессиональную, так и в жизни в целом.

## Бланк к методике оценки профессионального благополучия

*Инструкция.*

*Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями о том, что Вы чувствуете относительно себя и своей работы. Для этого выберите вариант ответа, наиболее точно описывающий степень вашего согласия с утверждением: 5 – совершенно согласен, 4 – согласен, 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен, 2 – не согласен, 1– категорически не согласен. Пожалуйста, помните, что здесь нет правильных или неправильных ответов.*

№	Утверждение	Ответ				
		1	2	3	4	5
1	Меня привлекают такие профессиональные задачи, которые могут расширить спектр моих возможностей					
2	Я очень люблю строить профессиональные планы и воплощать их в жизнь					
3	Мне кажется, что многие из тех людей, кого я знаю, более успешны в профессиональной деятельности, чем я					
4	Я уверен в своем профессиональном мнении, даже если оно противоречит мнению моих коллег по работе					
5	В работе мне важно все время узнавать что-то новое о своих профессиональных способностях					
6	Мои ежедневные рабочие дела кажутся мне бессмысленными					
7	По большому счету я хорошо отношусь к себе, как к профессионалу, и доверяю себе в этом плане					
8	Я хорошо справляюсь с повседневными должностными обязанностями					
9	Я часто меняю принятое решение, если коллеги по работе не согласны с ним					
10	Мне не хватает способностей, чтобы успешно ладить с людьми на работе					
11	На работе у меня мало дружеских неформальных отношений, и я чувствую себя одиноким					
12	Я – активный человек в отношении реализации намеченных мною рабочих планов					
13	Я считаю важным приобретать новый опыт в профессиональной деятельности, меняющий мои привычные представления					
14	Я не боюсь высказывать свое профессиональное мнение, даже если оно противоречит мнению большинства коллег					
15	Мне трудно организовать свою профессиональную деятельность так, как хочется					
16	Когда дело доходит до дружбы с коллегами, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем					
17	Размышляя о профессиональном будущем, я чувствую прилив сил и желание действовать					
18	Я не считаю себя хорошим профессионалом					
19	На работе я получаю много теплоты и поддержки от коллег					
20	Я смог устроить свою профессиональную жизнь в соответствии со своими интересами и желаниями					
21	Я не люблю оказываться в новых рабочих условиях, которые требуют от меня изменения привычек					
22	У меня нет четкого представления о том, чего я стремлюсь достигнуть в профессиональной деятельности					
23	Когда я оглядываюсь на свой профессиональный путь, я доволен тем,					

	как все сложилось	
24	Моя профессиональная деятельность имеет смысл	
25	Довольно часто я меняю свое поведение на работе, чтобы не выделяться	
26	Я знаю, что могу доверять своим коллегам на работе, и они тоже могут доверять мне	
27	Я во многом разочарован своими профессиональными достижениями	
28	Для меня работа – постоянный процесс развития, изменения, роста	
29	Я часто ловлю себя на мысли, что моя профессиональная жизнь сложилась неправильно	
30	Я часто чувствую, что мне не хватает способностей для выполнения рабочих заданий	
31	Для меня всегда было сложно и утомительно поддерживать доверительные (неформальные) отношения с коллегами по работе	
32	Трудности повседневной работы часто утомляют меня	
33	Я давно отказался от попыток значительно улучшить или изменить свою работу	
34	В профессиональной деятельности на меня очень часто влияют люди, имеющие авторитет	
35	Думаю, что мне всегда недоставало теплых и доверительных отношений с другими людьми на работе	
36	В профессиональной деятельности я оцениваю себя по своим собственным меркам, а не по критериям других людей	

### **3. Методика «Групповая рефлексивность»**

**Автор: Т.А. Нестик**

**Методика «Групповая рефлексивность»** - инструмент для измерения выраженности групповой рефлексивности - способности группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего и чужого опыта.

Групповая рефлексивность рассматривается как социально-психологический феномен, т.е. способность группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего и чужого опыта.

- Направлена на исследование рефлексивности как группового свойства.

- Включает вопросы, которые выявляют внутреннее отношение участников к рефлексии: насколько они открыты к изменениям, готовы ли честно обсуждать ошибки и замечать, что можно улучшить.

- Подходит для диагностики на любом этапе: после завершения проекта или в процессе работы.

#### **Процедура проведения**

По отношению к совместной деятельности членов группы вне зависимости от сферы в настоящее время выдвигается требование повышения эффективности, инновационности и продуктивности деятельности. Одним из условий этого роста выступает групповая рефлексивность. Участникам исследования предлагается инструкция: «Пожалуйста, оцените степень согласия со следующими утверждениями о Вашей команде – сотрудниках, с которыми вы непосредственно взаимодействуете при решении совместных задач (1 – совершенно не согласен; 5 – полностью согласен)».

#### **Интерпретация результатов**

Обработка результатов. Ключ:

- 1) Совместное обсуждение проблем: 1, 8, 15
- 2) Ориентация на анализ: 2, 9, 16, 19
- 3) Оценка соответствия действий долгосрочным целям: 3, 10, 17
- 4) Метакогнитивная осведомленность: 4, 11
- 5) Инновационность: 5, 12
- 6) Рефлексия внутригрупповых отношений: 6, 13
- 7) Совместный анализ будущих рисков и возможностей: 7, 14, 18, 20

Методика дополнена шкалой «Ориентация на обмен знаниями», состоящей из 6 вопросов.

Характеристика показателей:

- Совместное обсуждение проблем - характеризует рефлексивность команды, направленную на настоящее.

- Ориентация на анализ опыта - характеризует рефлексивность команды, направленную на прошлое.

- Оценка соответствия действий долгосрочным целям - характеризует направленность рефлексии на цели совместной деятельности.

- Метакогнитивная осведомлённость - измеряет формирующуюся в ходе рефлексии осведомлённость членов команды о знаниях и опыте друг друга.
- Инновационность - измеряет открытость команды к новым идеям в ходе рефлексии своей деятельности.
- Рефлексия внутригрупповых отношений - измеряет ориентацию группы на обсуждение складывающихся в ней отношений и их влияния на совместную деятельность.
- Совместный анализ будущих рисков и возможностей - отражает направленность рефлексии на совместное будущее.

### Бланк к методике «Групповая рефлексивность»

Инструкция. Пожалуйста, оцените степень согласия со следующими утверждениями о Вашей команде – сотрудниках, с которыми вы непосредственно взаимодействуете при решении совместных задач (1 – совершенно не согласен; 5 – полностью согласен)

№	Утверждение	Ответ				
		1	2	3	4	5
1	Мы регулярно обсуждаем, насколько эффективна наша совместная работа	1	2	3	4	5
2	Моя команда отводит достаточно времени на то, чтобы обсудить последствия своих действий	1	2	3	4	5
3	Мы периодически обсуждаем долгосрочные цели и направление развития своей команды	1	2	3	4	5
4	Распределяя задачи, мы стараемся учитывать сильные стороны друг друга	1	2	3	4	5
5	При обсуждении работы в нашей команде приветствуются творческие, нестандартные идеи	1	2	3	4	5
6	Мы нередко обсуждаем риски, ожидающие нас в будущем	1	2	3	4	5
7	Мы регулярно обсуждаем риски, ожидающие нас в будущем	1	2	3	4	5
8	Мы часто обсуждаем, насколько эффективно мы обмениваемся информацией в ходе работы	1	2	3	4	5
9	Моя команда извлекает уроки из собственного опыта	1	2	3	4	5
10	Мы постоянно оцениваем свое продвижение к намеченным целям	1	2	3	4	5
11	Мы хорошо знаем, кто из нас в каких вопросах лучше разбирается	1	2	3	4	5
12	Наша команда ориентирована на постоянное совершенствование совместной работы	1	2	3	4	5
13	Мы часто обсуждаем уровень доверия и сплоченности в нашей команде	1	2	3	4	5
14	Планируя работу, мы обсуждаем различные сценарии развития событий	1	2	3	4	5
15	Методы, используемые нашей командой в работе, часто обсуждаются	1	2	3	4	5
16	Мы проверяем целесообразность применявшихся ранее принципов и методов работы	1	2	3	4	5
17	Члены команды хорошо понимают, что нам необходимо делать, чтобы добиться успеха в долгосрочной перспективе	1	2	3	4	5
18	Мы стараемся действовать на опережение, чтобы не упустить открывающиеся возможности	1	2	3	4	5
19	Мы регулярно сверяем результаты совместной работы с нашими целями	1	2	3	4	5
20	Мы обсуждаем изменения в технологиях, экономике и обществе, которые могут в будущем повлиять на нашу работу	1	2	3	4	5

### Шкала «Ориентация на обмен знаниями»

Инструкция: пожалуйста, оцените степень согласия со следующими утверждениями о Вашей организации (1 – совсем не согласен; 5 – полностью согласен)

1	В нашей организации сотрудники охотно делятся друг с другом своим опытом	1	2	3	4	5
2	В нашей организации сотрудники охотно обращаются друг к другу за информацией и советом	1	2	3	4	5
3	Мы охотно делимся со своей организацией своим опытом и наработками, даже если от нас никто этого не требует	1	2	3	4	5
4	Мы опасаемся, что коллеги воспользуются нашим опытом или идеями	1	2	3	4	5

	в своих личных интересах	
5	Мы охотно обращаемся за советом к своему руководителю	1 2 3 4 5
6	Мы охотно делимся своими знаниями и наработками со своим руководителем	1 2 3 4 5

### Список использованной литературы

1. Журавлев, А.Л., Нестик, Т.А. Групповая рефлексивность: основные подходы и перспективы исследований // Знание. Понимание. Умение. 2011. №3.
2. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: оптика психологии // Образовательная политика. 2023. №2 (94).
3. Леонтьев, Д.А. Три мишени: личностный потенциал - зачем, что и как? // Образовательная политика. 2019. №3 (79).
4. Леонтьев, Д. А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 14—37.
5. Рут, Е.И., Августова, Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ, 2017. Т. 5.
6. Кисляков, П. А., Шмелева Е. А., Психологическая безопасность: психодиагностика. Красноярск: НИЦ, 2024.
7. Нестик, Т.А. Социально-психологическая детерминация группового отношения к времени : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.05 / Нестик Тимофей Александрович; [Место защиты: Ин-т психологии РАН]. - Москва, 2015. - 47 с.
8. Портал психологических изданий PsyJournals.ru - [https://psyjournals.ru/journals/sps/archive/2025\\_n1/Tarasov](https://psyjournals.ru/journals/sps/archive/2025_n1/Tarasov) [Модификация и психометрическая проверка опросника «Групповая рефлексивность» Т.А. Нестика // Социальная психология и общество — 2025. Том 16. № 1]