

УТВЕРЖДАЮ

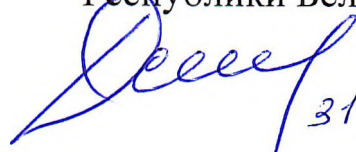
Министр образования  
Республики Беларусь

  
А.И.Иванец  
"31" декабря 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Министр здравоохранения  
Республики Беларусь

  
А.В.Ходжаев  
31 декабря 2025 г.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ  
С ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ, ПЛАНИРУЮЩИМИ  
ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ИЛИ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА,  
А ТАКЖЕ ПРЕТЕНДУЮЩИМИ НА ЗАНЯТИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ  
СЛУЖАЩИХ, СВЯЗАННЫХ С ВЫПОЛНЕНИЕМ  
ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ, ДРУГИХ ДОЛЖНОСТЕЙ  
СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, СВЯЗАННЫХ С  
ПОСТОЯННОЙ РАБОТОЙ С ДЕТЬМИ, ИЛИ ЗАНИМАЮЩИМИ  
ТАКИЕ ДОЛЖНОСТИ

**ЭТАПЫ РАБОТЫ** психолога или педагога-психолога (далее - психолог) государственной организации, которая определена для проведения психологического собеседования на территории соответствующей административно-территориальной (территориальной) единицы.

#### 1. Ознакомление с документами

Психолог прибывает к месту проведения собеседования заблаговременно и до начала интервью изучает документы, представленные нанимателем с целью выделения ключевых тем собеседования:

характеристику с предыдущего места работы/учебы физического лица, планирующего осуществлять педагогическую деятельность, педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта или претендующего на занятие должности служащего, связанной с выполнением воспитательных функций, другой должности служащего, профессии рабочего, связанных с постоянной работой с детьми (далее - кандидат);

обращения, информацию, характеризующие профессиональные, деловые, моральные качества физического лица, осуществляющего педагогическую деятельность, педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, занимающего должность служащего, связанную с выполнением воспитательных функций, другую должность служащего, профессию рабочего, связанные с постоянной работой с детьми (далее - работник);

запрос о социальном расследовании в отношении семьи работника; предыдущее заключение психолога или педагога-психолога о результатах психологического собеседования работника (при повторном собеседовании).

#### 2. Проведение устного интервью

Структура интервью:

Вводная часть интервью (5-10 минут)

Знакомство, разъяснение цели собеседования.

Информирование о конфиденциальности и рекомендательном статусе заключения по итогам собеседования.

Основная часть интервью (30-50 минут)

#### **Темы и примерные вопросы:**

А. Профессиональная компетентность и мотивация

Почему Вы выбрали профессию педагога/работу с детьми?

Как вы справляетесь со сложными педагогическими ситуациями (конфликты, низкая успеваемость)?

Что для Вас значит «успех в работе с детьми»?

Б. Личностные и моральные качества

Как Вы реагируете на критику со стороны коллег, родителей, администрации?

Опишите ситуацию, когда Вам пришлось принимать этически сложное решение.

Как Вы поддерживаете психологический климат в коллективе/группе?

В. Взаимодействие с детьми и их родителями

Какие методы Вы используете для установления доверительных отношений с детьми?

Как Вы действуете в ситуации жалобы от родителя на ваши методы работы?

Как Вы оцениваете границы допустимого в общении с детьми?

Г. Рефлексия и саморазвитие

Какие свои сильные и слабые стороны как профессионала вы можете назвать?

Как Вы планируете развиваться в профессии?

Были ли в Вашей практике ситуации, которые заставили Вас пересмотреть подход к работе?

3. Тестирование с помощью рекомендованных методов и методик: «Полный цветовой тест М.Люшера» (адаптация И.И.Цыганок), «Индивидуально типологический опросник» Л.Н.Собчик, «Шкала тревоги Ч.Д.Спилбергера» (адаптация Ю.Л.Ханин). *Выбор конкретных методов и методик зависит от результатов интервью.*

Для обеспечения оперативной обработки результатов требуется наличие компьютерной техники с параметрами, не ниже указанных (приложение 1).

4. Оформление результатов (рекомендации по интерпретации ответов приложение 2). Психолог оформляет заключение по установленной форме и знакомит кандидата или работника. Предлагает задать вопросы (при необходимости).

Заключение передается нанимателю.

## Приложение 1

### Минимальные требования к компьютерной технике, необходимой для проведения собеседования

<b>Операционная система</b>	Windows 10, И
<b>Процессор</b>	Не менее 2 ядер с частотой от 2.0 ГГц
<b>Оперативная память (ОЗУ)</b>	Минимум 8 ГБ (для стабильной работы современных версий ПО)
<b>Жесткий диск (HDD/SSD)</b>	Минимум 100-500 МБ свободного места для установки программы. Для хранения результатов обследований рекомендуется не менее 100 ГБ
<b>Видеокарта</b>	Интегрированная или дискретная, поддерживающая разрешение экрана не ниже 800x600
<b>Монитор</b>	Диагональ не менее 15-17 дюймов с разрешением 1024x768 (High Color)
<b>Периферия</b>	USB-порт (минимум 1) для подключения защитных ключей, приборов (например, для психофизиологических тестов) или внешних устройств; клавиатура и мышь (стандартные); звуковая карта и колонки/наушники, если тесты включают аудиоэлементы
<b>Дополнительно</b>	Принтер/сканер для печати результатов

### **Рекомендации по интерпретации ответов**

Цель: оценка профессионально-личностных рисков, ресурсов и соответствия требованиям деятельности (работа с детьми).

Основной фокус – на паттернах мышления, эмоциональных реакциях, ценностях и поведенческих моделях, а не на отдельных фразах.

#### **Ключевые принципы интерпретации:**

1. Контекстуальность: ответ всегда оценивается в связке с исходными документами (жалобами, характеристикой) и общей картиной собеседования.
2. Системность: один неудачный ответ не является показателем. Важны повторяющиеся темы, противоречия, избегание тем.
3. Профессиональная релевантность: интерпретация должна быть направлена исключительно на выявление качеств, значимых для работы с детьми.

#### **Блоки вопросов и ориентиры для интерпретации**

##### **А. Профессиональная компетентность и мотивация**

Источники мотивации

Тревожные признаки: упор только на стабильность, длительный отпуск, «просто люблю детей», без глубины, выгоревший цинизм.

Рефлексия сложных ситуаций: важно, описывает ли кандидат конкретные стратегии (алгоритмы, диалог, сотрудничество с коллегами) или ограничивается общими фразами («нахожу подход», «разбираюсь»).

Отсутствие примеров - признак слабой рефлексии опыта.

Понимание успеха: ориентация на формальные показатели (оценки, победы в конкурсах), личностный рост детей (уверенность, ключевые навыки). Крайности в обе стороны - риск.

##### **Б. Личностные и моральные качества**

Реакция на критику

Конструктивная реакция: анализ, вопросы, поиск решения.

Тревожные реакции: агрессивное оправдание, перенос вины на других («родители не воспитывают»), демонстративная обида, полное отрицание возможности ошибки.

Рационализация аморальных поступков - тревожный сигнал.

Работа в коллективе: понимает ли свою роль, говорит ли о действиях (поддержка, инициатива) или только об ощущениях («у нас хорошая атмосфера»).

##### **В. Взаимодействие с детьми и родителями**

Баланс власти и эмпатии, преобладание контроля, давления, манипуляций («заставить», «призвать к порядку») или договоренностей,

объяснений, поддержки автономии. Крайний авторитаризм или панибратство - риски.

Четкое понимание профессиональных и личных границ.

Тревожно: размытые границы («дружу с учениками в соцсетях», «делюсь личными проблемами»), восприятие детей как «своих», негативные обобщения о родителях («все они трудные»).

Конфликт с родителем, оценивается позиция: партнерство для решения проблемы или оборонительная/обвинительная позиция. Умение отделить эмоции от сути жалобы.

### **Г. Рефлексия и саморазвитие**

Адекватность самооценки, соответствие описания сильных/слабых сторон общему впечатлению. Тревожно: полное отсутствие слабостей (нерефлексивность) или их чрезмерное количество (низкая самооценка).

Вектор развития, есть ли конкретные, реалистичные планы (курсы, темы, навыки) или абстрактные выражения («стать лучше», «много работать»)?

### **Итоговая рекомендация в заключении должна:**

1. резюмировать ключевые сильные стороны кандидата или работника и его рискованные паттерны;
2. быть привязанной к профессиональной деятельности: *к примеру, «высокий уровень личной тревожности может затруднять управление конфликтами в классе»;*
3. предлагать исключительно рекомендацию: *«рекомендуется развитие навыков конструктивного взаимодействия с родителями обучающихся», «рекомендуется повторное собеседование через год для оценки динамики тревожности», «рекомендуется совершенствовать профессиональные и личностные качества, они соответствуют требованиям должности (профессии)».*