

# Психологические ресурсы работников организаций для детей-сирот с разным уровнем эмоционального интеллекта

## **Ослон В.Н.**

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: [oslonvn@mgppu.ru](mailto:oslonvn@mgppu.ru)

## **Одинцова М.А.**

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: [mari505@mail.ru](mailto:mari505@mail.ru)

## **Семья Г.В.**

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: [gvsemia@yandex.ru](mailto:gvsemia@yandex.ru)

## **Колесникова У.В.**

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: [alli-tett@ya.ru](mailto:alli-tett@ya.ru)

## **Зайцев Г.О.**

Исследователь, г. Москва, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0325-2938>, e-mail: [gozai@yandex.ru](mailto:gozai@yandex.ru)

Представлены результаты исследования психологических ресурсов воспитателей организаций для детей-сирот с разным уровнем эмоционального интеллекта (ЭИ), проведенного в 2022 г. В исследовании участвовали 186 работников из 39 регионов Российской Федерации. Выделено 3 группы: с высоким (N=57), средним (N=83) и сниженным (N=34) уровнем ЭИ. Установлено, что степень выраженности и содержание психологических ресурсов зависят от уровня ЭИ. Группу с высоким уровнем можно рассматривать в качестве эталонной. У представителей среднего и сниженного уровня ЭИ имеются механизмы адаптации, компенсирующие недостаточность ЭИ. В группе со средним уровнем ЭИ чрезмерно высокие требования к своей вовлеченности в деятельность усиливают риск профессионального выгорания, снижают удовлетворенность инструментальными ресурсами, повышают уязвимость к конфликту ролей. Выделена специфика психологических ресурсов, которая выражается в: 1) преобладании межличностного ЭИ (далее — МЭИ) над внутриличностным ЭИ (далее — ВЭИ); 2) определенной специфике структуры психологических ресурсов, включившей 5 составляющих: а) ресурс ЭИ как ключевой; б) ресурсы устойчивости и саморегуляции во взаимосвязи с субъективным благополучием; в) мотивационные ресурсы, связанные с потенциалом сострадания; г) ресурсы среды и самоэффективность эмоциональной саморегуляции; д) инструментальные ресурсы, отрицательно связанные с конфликтом ролей.

**Ключевые слова:** воспитатели, структура, психологические ресурсы, эмоциональный интеллект.

**Финансирование.** Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации от 21.01.2022 № 073-00110-22-01 «Научно-методическое обеспечение экспериментальной апробации психодиагностических процедур для обследования кандидатов в замещающие родители, воспитанников и работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

**Для цитаты:** Ослон В.Н., Одинцова М.А., Семья Г.В., Колесникова У.В., Зайцев Г.О. Психологические ресурсы работников организаций для детей-сирот с разным уровнем эмоционального интеллекта // Психологическая наука и образование. 2022. Том 27. № 6. С. 155—169. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2022270612>

## Psychological Resources of Employees of Organizations for Orphans with Different Levels of Emotional Intelligence

**Veronika N. Oslon**

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: [oslonvn@mgppu.ru](mailto:oslonvn@mgppu.ru)

**Maria A. Odintsova**

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: [mari505@mail.ru](mailto:mari505@mail.ru)

**Galina V. Semya**

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: [gvsemia@yandex.ru](mailto:gvsemia@yandex.ru)

**Uliana V. Kolesnikova**

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: [alli-tett@ya.ru](mailto:alli-tett@ya.ru)

**Georgy O. Zaitsev**

Researcher, Moscow, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0325-2938>, e-mail: [gozai@yandex.ru](mailto:gozai@yandex.ru)

The results of the study of psychological resources of educators of organizations for orphans with different levels of emotional intelligence (EI) are presented. The study involved 186 employees from 39 regions of the Russia. 3 groups were identified: high (N=57), medium (N=83) and lowered (N=34) levels of EI. It is established that the degree of severity and content of psychological resources depend on the level of EI. A group with a high level can be considered as a model. Representatives of the average and lowered level of EI have adaptation mechanisms that compensate for the lack of EI. In a medium group excessively high requirements for their involvement in activities increase the risk of professional burnout, reduce satisfaction with instrumental resources, and increase vulnerability "to a conflict of roles". The specificity of psychological resources is noted, which is expressed in:

1) the predominance of interpersonal EI (hereinafter MEI) over intrapersonal EI (hereinafter WEI); 2) a certain specificity of the structure of psychological resources, which included 5 components: a) the EI resource as the key; b) the resources of stability and self-regulation in relation to subjective well-being; c) motivational resources associated with the potential of compassion; d) environmental resources and the self-efficacy of emotional self-regulation; e) instrumental resources negatively associated with the conflict of roles.

**Keywords:** educators, structure, psychological resources, emotional intelligence.

**Funding.** The study was carried out within the framework of the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation No. 073-00110-22-01 dated 21.01.2022 "Scientific and methodological support for experimental testing of psychodiagnostic procedures for examining candidates for substitute parents, pupils and employees of organizations for orphans and children left without parental care".

**For citation:** Oslon V.N., Odintsova M.A., Semya G.V., Kolesnikova U.V., Zaitsev G.O. Psychological Resources of Employees of Organizations for Orphans with Different Levels of Emotional Intelligence. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2022. Vol. 27, no. 6, pp. 155—169. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2022270612> (In Russ.).

## Введение

Гуманизация деятельности организаций для детей-сирот [20] изменила требования к воспитателям. Фактически они должны перейти на позиции «социальной мамы», значимого взрослого для каждого ребенка, выполнять свои обязанности по уходу и воспитанию нередко круглосуточно.

Если учесть, что в институциональные условия чаще всего попадают дети в состоянии острой психотравмы, то деятельность воспитателей связана с перегрузкой, запутанностью ролей, высоким уровнем стресса, опасностью профессионального выгорания и, как следствие, ведет к высокой текучести кадров. Не случайно исследователи характеризуют условия деятельности специалистов сферы защиты прав детей как приближенные к экстремальным [9].

В связи с этим Министерством просвещения Российской Федерации был поставлен вопрос: какими психологическими ресурсами должен обладать работник, чтобы его деятельность, с одной стороны, способствовала успешной социализации ребенка, а с другой — не угрожала психическому здоровью и благополучию самого работника?

Ответ на вопрос находится в парадигме ресурсного подхода, в рамках которого делается акцент на сильных сторонах личности, внутренних и внешних факторах совладания с трудными ситуациями, возможности сохранять здоровье и способность к адаптации, несмотря на высокую стрессогенность ситуации.

Анализ международных и отечественных исследований подтверждает особую роль личностных ресурсов работников помогающих профессий [4; 6; 26; 27; 28].

В качестве базового ресурса выдвигается развитый эмоциональный интеллект, препятствующий профессиональному выгоранию, помогающий «устанавливать и поддерживать доверие», быть менее уязвимым к проявлениям психотравмы [7; 8], позволяющий преодолеть стресс [2; 19].

В отечественных и зарубежных исследованиях эмоциональный интеллект рассматривается в рамках модели способностей (J. Mayer, P. Salovey) и модели смешанного типа (R. Bar-On). В модели Д.В. Люпина ЭИ определяется как способность распознавать эмоции, намерения, управлять ими, различать мотивацию, желания свои и других людей, а также как психологическое об-

разование, формирующееся в ходе жизни человека [7; 8]. Также установлена связь ЭИ с предпочтением конструктивных копинг-стратегий, оптимальным уровнем тревоги, самооценкой, снижением эмоционального выгорания, личностным адаптационным потенциалом [3].

У педагогов ЭИ рассматривается как фактор удовлетворенности работой, основа психологической наблюдательности, эмпатии и социальной перцепции [10; 21; 22].

В исследовании инвариантных и вариантных социально-психологических характеристик успешных замещающих матерей (во многом близких к работникам организаций для детей-сирот) эмоциональный интеллект занял ключевую позицию в структуре эффективности замещающей семейной заботы [16].

Теоретико-методологическим основанием исследования стали концепции психологических ресурсов Д.А. Леонтьева и эмоционального интеллекта Д.В. Люсина [6; 7; 8].

Цель исследования — выделить и проанализировать психологические ресурсы работников организаций для детей-сирот с разным уровнем эмоционального интеллекта.

#### Задачи:

1. Выделить группы работников с разным уровнем ЭИ и проанализировать их социально-демографические характеристики: возраст, образование, супружеский статус, наличие своих детей, опыт работы в системе опеки, удовлетворенность этим опытом.

2. Провести сравнительный анализ психологических ресурсов работников с разным уровнем ЭИ, исходя из теоретической модели Д.А. Леонтьева [6].

3. Выделить структуру психологических ресурсов работников.

Гипотеза: ожидается, что выделение групп работников с разным уровнем ЭИ позволит понять специфику выраженности ресурсов устойчивости, саморегуляции, мотивационных и инструментальных, позволит выявить структуру психологических ресурсов, характерную именно для данной категории работников.

## Организация, методы и процедура исследования

Исследование проводилось в соответствии с этическими стандартами декларации Хельсинки 1964 года. Информанты дали письменное согласие на участие.

Измерение ЭИ проводилось с помощью опросника эмоционального интеллекта Д.В. Люсина (ЭМИИ).

Методики были подобраны в соответствии со структурой ресурсов Д.А. Леонтьева.

Для определения ресурсов устойчивости и саморегуляции использовались: сокращенная версия Теста жизнестойкости [14]; методика «Усталость от сострадания у специалистов помогающих профессий» [11]; шкала субъективного благополучия (WEMWBS) [12].

Мотивационные ресурсы определялись посредством опросника профессиональной мотивации [13], методики «Утрехтская шкала увлеченности работой» [5], авторской анкеты удовлетворенности отдельными сторонами трудовой деятельности.

Для определения инструментальных ресурсов применялась анкета «Профессиональные компетенции работников организаций для детей-сирот» (В.Н. Ослон).

В исследовании приняли участие 186 воспитателей (средний возраст — 44,2+10,7 года) из 39 регионов Российской Федерации. Подавляющее большинство составили женщины (91,95%). Практически все информанты (96%) воспитывались в родительских семьях. Каждый 3-й (31,7%) не имеет детей, каждый 2-й (46,8%) не состоит в браке. Большинство (50,6%) имеют базовое педагогическое образование, каждый 5-й — психологическое (9,2%) или подготовку в области социальной работы (9,2%). То есть типичный работник — это женщина старше 40 лет, нередко одинокая, имеющая педагогическое образование.

При обработке данных использовались: метод *k*-средних для выделения групп при предварительной нормализации данных через *z*-значения; однофакторный дисперсионный анализ ANOVA для анализа раз-

личий между группами по количественным показателям;  $\chi^2$  для анализа различий по качественным признакам, факторный анализ для структурирования массива данных и выделения структуры психологических ресурсов работников. Расчеты производились в программе SPSS-21.

### Результаты

Для выделения групп работников с разным уровнем ЭИ проведен кластерный анализ по методу  $k$ -средних, с учетом обобщенных результатов методики ЭМИн. Предварительно данные нормировались (рис. 1).

В первый кластер ( $N=83$ ) вошли работники со средними показателями по всем шкалам ЭИ (группа со средним уровнем ЭИ). Во второй кластер ( $N=57$ ) — работники с высокими баллами по шкалам ЭИ (группа с высоким уровнем ЭИ). Третий кластер ( $N=34$ ) — работники с низкими значениями всех характеристик ЭИ (группа со сниженным уровнем ЭИ).

Кластеры не различались по социально-демографическим характеристикам: возрасту ( $F=0,568$ ;  $p=0,421$ ); образованию ( $\chi^2=5,382$  при  $p=0,716$ ); супружескому статусу ( $\chi^2=6,159$  при  $p=0,406$ ); наличию своих

детей ( $\chi^2=1,176$  при  $p=0,555$ ); опыту работы ( $\chi^2=13,062$  при  $p=0,110$ ); удовлетворенности опытом работы ( $\chi^2=6,601$  при  $p=0,159$ ).

Сравнительный анализ личностных ресурсов работников в зависимости от разного уровня ЭИ был проведен с помощью однофакторного дисперсионного анализа. В табл. 1 представлены характеристики, по которым обнаружены значимые различия между группами.

Работники с разным уровнем ЭИ различаются по всем характеристикам жизнестойкости, субъективного благополучия и выраженности потенциала сострадания (ресурсы устойчивости). Наиболее высокий уровень выраженности данных характеристик обнаружен у работников с высоким уровнем ЭИ. Такая же закономерность обнаружена в мотивационных ресурсах. Конфликт ролей в большей степени свойственен работникам со средним и низким уровнями ЭИ. Более высоко оценили доверие и взаимное уважение в коллективе, удовлетворенность поддержкой, условиями труда работники с высоким уровнем ЭИ.

Ресурсы саморегуляции (самоэффективность эмоциональной регуляции, процедурная самоэффективность) наиболее выражены у работников с высоким уровнем ЭИ.

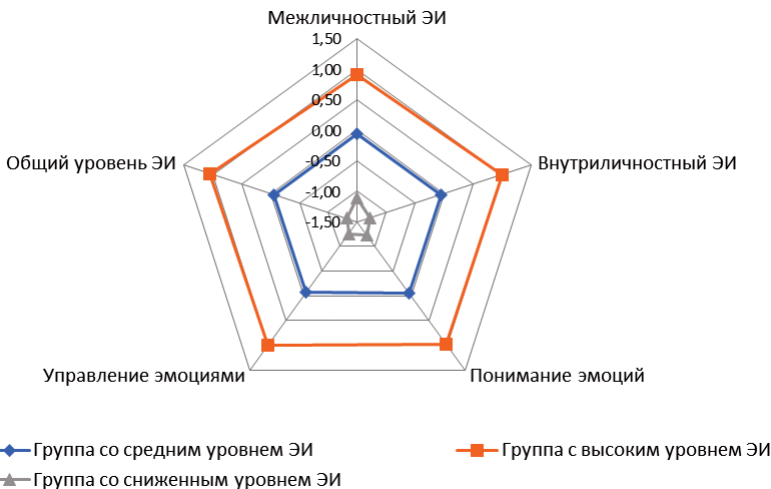


Рис. 1. Результаты кластерного анализа по методу  $k$ -средних (z-значения)

Таблица 1

**Психологические ресурсы в группах работников с разным уровнем ЭИ**

Характеристики	Группы	Среднее, ст. отклонение	Значение F	Уровень значимости различий p
Вовлеченность	1	21,96±5,8	15,927	0,000
	2	25,57±5,1		
	3	18,85±6,1		
Контроль	1	15,86±4,5	23,187	0,000
	2	18,75±4,2		
	3	12,08±4,9		
Принятие риска	1	12,0±3,7	22,768	0,000
	2	14,2±3,4		
	3	8,97±3,5		
Жизнестойкость	1	49,83±13,3	22,488	0,000
	2	58,5±11,9		
	3	39,9±13,4		
Субъективное благополучие	1	53,5±7,8	12,948	0,000
	2	58,4±7,9		
	3	50,6±6,4		
Потенциал сострадания	1	94,0±10,5	7,109	0,001
	2	96,6±18,4		
	3	85,2±14,8		
Самоэффективность	1	2,8±0,5	6,819	0,001
	2	2,9±0,7		
	3	2,4±0,8		
Процедурная самоэффективность	1	4,0±0,8	6,882	0,001
	2	4,5±0,7		
	3	4,0±0,9		
Внутренняя мотивация	1	4,1±0,9	5,350	0,006
	2	3,8±1,2		
	3	3,3±1,4		
Интегрированная мотивация	1	3,7±0,9	6,399	0,002
	2	3,7±1,2		
	3	2,9±1,3		
Конфликт ролей	1	2,5±0,7	3,345	0,038
	2	2,1±0,8		
	3	2,3±0,8		
Доверие и взаимное уважение	1	3,8±0,7	9,662	0,000
	2	4,2±0,7		
	3	3,6±0,8		
Удовлетворенность поддержкой	1	3,9±0,7	10,734	0,000
	2	4,4±0,7		
	3	3,7±0,7		

Характеристики	Группы	Среднее, ст. отклонение	Значение F	Уровень значимости различий p
Удовлетворенность условиями труда	1	3,6±0,8	3,986	0,020
	2	3,9±0,7		
	3	3,4±0,9		
Поглощенность деятельностью	1	4,9±1,2	3,458	0,034
	2	4,6±1,3		
	3	4,2±1,8		
Общая увлеченность деятельностью	1	5,1±1,1	3,324	0,038
	2	5,0±1,1		
	3	4,5±1,2		
Средняя субъективная оценка знаний	1	3,3±0,9	8,481	0,000
	2	3,3±1,1		
	3	2,4±0,9		
Средняя субъективная оценка умений	1	3,7±0,6	4,187	0,017
	2	3,7±0,9		
	3	3,2±0,8		
Средняя субъективная оценка навыков	1	3,5±0,7	3,549	0,032
	2	3,7±0,9		
	3	3,1±0,9		

И если самооэффективность эмоциональной регуляции работников со средним уровнем ЭИ характерна в той же степени, что и работникам с высоким уровнем ЭИ, то процедурная самооэффективность у данной группы на таком же уровне, как и у работников со сниженным уровнем ЭИ.

Анализ различий в инструментальных ресурсах (средние самооценки ЗУН) показал, что более высоко свои знания, умения и навыки в сфере работы оценили специалисты с высоким и средним уровнями ЭИ.

Детальный анализ различий в инструментальных ресурсах показал, что знания по психологии ребенка-сироты ( $p=0,000$ ), детским психологическим травмам ( $p=0,001$ ), педагогической реабилитации детей-сирот ( $p=0,003$ ) более высоко оценили работники с высоким и средним уровнями ЭИ.

Значимые различия в субъективных оценках работников с разным уровнем ЭИ (более высоко были оценены работниками с высоким и средним уровнями ЭИ) получены по следующим умениям:

— устанавливать толерантные отношения с воспитанниками ( $p=0,025$ );

— давать точную характеристику поведения воспитанников ( $p=0,007$ );

— формировать нормативные навыки поведения у воспитанников ( $p=0,003$ );

— мотивировать воспитанников на достижения ( $p=0,034$ );

— обучать воспитанников навыкам построения отношений ( $p=0,019$ );

— сбалансировать отношения между воспитанниками и педагогами ( $p=0,027$ );

— поощрять воспитанников к выстраиванию позитивного взаимодействия с положительными в социальном плане сверстниками ( $p=0,029$ );

— вовлекать воспитанников в систему самоуправления, привлекать к решению важных проблем организации и собственной жизни ( $p=0,047$ ).

Такие навыки, как коррекция неадекватного поведения у воспитанников ( $p=0,016$ ), помощь воспитанникам в переносе уже усвоенных социальных умений на другие социальные ситуации ( $p=0,011$ ), использование мотивации воспитанников в зависимости от условий ( $p=0,004$ ), так-

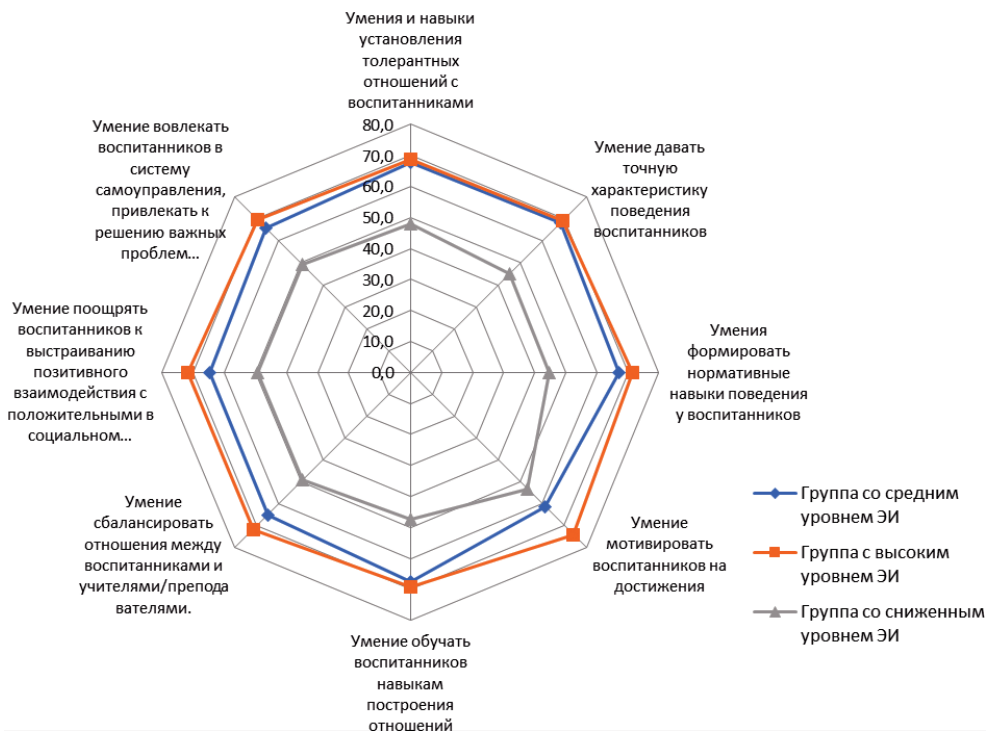


Рис. 2. Инструментальные ресурсы

же более высоко были оценены работниками с высоким и средним уровнями ЭИ.

Далее для анализа структуры психологических ресурсов работников был проведен факторный анализ (метод главных компонент, вращение Варимакс), позволивший выделить 5 факторов, объясняющих 74,5% общей дисперсии. Первый фактор (Альфа Кронбаха  $\alpha=0,939$ ) включил все субшкалы ЭИ (25,9%); второй ( $\alpha=0,897$ ) — все характеристики жизнестойкости и шкалу субъективного благополучия (15,0%); третий ( $\alpha=0,872$ ) — такие субшкалы, как поглощенность деятельностью, общая увлеченность, внутренняя мотивация, интегрированная мотивация, потенциал сострадания (12,6%); четвертый ( $\alpha=0,831$ ) — доверие и взаимное уважение, удовлетворенность поддержкой, удовлетворенность условиями труда, процедурная самооэффективность и самооэффе-

ктивность эмоциональной регуляции (11,6%); пятый ( $\alpha=0,712$ ) — знания, умения, навыки и конфликт ролей (9,5%) (табл. 2).

### Обсуждение

Выделенные показатели ЭИ четко разделили всех участников на 3 группы. Наиболее многочисленной оказалась группа со средним уровнем, что соотносится с результатами других исследований [24; 25].

Степень выраженности подавляющего большинства ресурсов повышается в соответствии с уровнем ЭИ, поэтому группу с высоким уровнем ЭИ можно рассматривать как «эталонную» (1 группа) для данной категории работников (табл. 1).

У представителей среднего и сниженного уровня ЭИ (2 и 3 группа соответственно) часть ресурсов по степени выраженности превосходила или соответствовала более



Таблица 2

**Структура психологических ресурсов воспитателей  
 (факторный анализ методом главных компонент, вращение Варимакс)**

	Компонента				
	1	2	3	4	5
Общий уровень ЭИ	<b>0,959</b>	0,205	0,048	0,130	0,084
Понимание эмоций	<b>0,934</b>	0,090	0,112	0,150	0,065
Межличностный ЭИ	<b>0,905</b>	0,133	0,071	0,046	0,039
Управление эмоциями	<b>0,856</b>	0,295	-0,024	0,091	0,093
Внутриличностный ЭИ	<b>0,834</b>	0,228	0,020	0,175	0,106
Жизнестойкость	0,288	<b>0,901</b>	0,234	0,160	0,046
Контроль	0,256	<b>0,877</b>	0,177	0,109	0,044
Принятие риска	0,330	<b>0,844</b>	0,193	0,108	0,018
Вовлеченность	0,250	<b>0,842</b>	0,278	0,216	0,059
Субъективное благополучие	0,336	<b>0,619</b>	0,226	0,314	0,088
Поглощенность деятельностью	-0,053	0,187	<b>0,848</b>	0,130	0,073
Общая увлеченность	0,019	0,300	<b>0,841</b>	0,230	0,022
Внутренняя мотивация	0,028	0,142	<b>0,772</b>	0,124	0,290
Интегрированная мотивация	0,027	0,166	<b>0,665</b>	0,140	0,341
Потенциал сострадания	0,234	0,143	<b>0,581</b>	0,055	0,097
Доверие и взаимное уважение	0,143	0,250	0,053	<b>0,838</b>	-0,045
Удовлетворенность поддержкой	0,176	0,310	-0,027	<b>0,801</b>	-0,003
Удовлетворенность условиями труда	0,129	-0,004	0,207	<b>0,768</b>	-0,063
Процедурная самоэффективность	0,155	0,194	0,142	<b>0,759</b>	-0,061
Самоэффективность эмоциональной регуляции	0,072	-0,016	0,189	<b>0,506</b>	0,130
Средние субъективные оценки навыков	0,117	-0,050	0,259	0,020	<b>0,904</b>
Средние субъективные оценки умений	0,079	0,064	0,357	-0,015	<b>0,858</b>
Средние субъективные оценки знаний	0,145	0,057	0,278	0,098	<b>0,826</b>
Конфликт ролей	-0,068	-0,077	0,218	0,136	<b>-0,345</b>
% дисперсии	25,9	14,89	12,57	11,59	9,53

высокому уровню ЭИ. У группы 2 это относилось к мотивационным ресурсам, у группы 3 — к процедурной самоэффективности. Данные ресурсы можно рассматривать в качестве механизмов адаптации, компенсирующих недостаточность ЭИ.

Высокий уровень требований к своей вовлеченности в работу [13] в группе 2 способствовал большей уязвимости к конфликту ролей. У информантов группы 1 степень его выраженности самая низкая, что можно отнести к более сохранному психологическому здоровью.

Работники группы 1 в большей степени способны учитывать поведение воспитанников

и управлять им, мотивируя их на достижения (самая высокая оценка среди других компетенций), выбирать более конструктивные способы педагогического воздействия, вербализации обратной связи детям (умение давать точную характеристику поведения воспитанника), инициировать их активность (умение вовлекать воспитанников в систему самоуправления). Они также способны выполнять роль модели эффективного толерантного взаимодействия с разными партнерами, нормативного поведения для воспитанников, устанавливать с ними отношения доверия, помогать в адаптации к образовательным организациям и выступать в роли медиатора между детьми и учителями/

преподавателями (умение балансировать отношения между ними).

В самооценке работников группы 2 явно прослеживается неудовлетворенность своими возможностями управлять поведением воспитанников, что свидетельствует о переживании чувств беспомощности при выполнении своих должностных обязанностей. По сравнению с информантами с высоким уровнем ЭИ они ниже оценивают свои профессиональные навыки, но обладают коммуникативными компетенциями практически на уровне группы 1, позволяющими выстраивать позитивные отношения с воспитанниками, инициировать их активность, что можно отнести к специфическим инструментальным ресурсам, позволяющим адаптироваться в организации.

Работники группы 3 среди своих профессиональных компетенций выше оценивают умения влиять на поведение воспитанников и ниже — понимание его причин, что может свидетельствовать о выборе авторитарных способов педагогического воздействия. Они сомневаются в собственных возможностях стать моделью нормативного поведения для детей.

Самооценка умений формировать социально-бытовые навыки у детей и, умение поддерживать качественные неформальные отношения с воспитанниками независимы от уровня ЭИ, что можно отнести к общим ресурсам работников.

Факторный анализ вывел на роль ключевого ресурса ЭИ и его составляющие. Интерес вызывает соотношение факторных весов МЭИ и ВЭИ (табл. 2): МЭИ вносит большой вклад в успешность деятельности работников. Соотношение МЭИ и ВЭИ и влияние их на успешность деятельности по-разному оценивается в исследованиях. На выборках педагогов и других специалистов установлено, что коррелятом адаптационных способностей является в большей степени ВЭИ [3; 17; 18; 22], а в исследовании ЭИ учителей городских и сельских школ доказано, что преобладание ВЭИ является значительной проблемой профессиональной деятельности, создавая «дополнительные конфликты, не позволяя комплексно подходить к организации педагогической деятельности» [24].

Исходя из данных выводов, работники организаций для детей-сирот в большей степени сосредоточены на внутреннем мире и эмоциональных проявлениях ребенка и коллег и в меньшей — на себе. Последнее подтверждается и более высоким факторным весом компонента «понимание эмоций, их причин, возможность предсказывать их последствия» по сравнению с контролем над их интенсивностью и внешней экспрессией.

Воспитание детей, переживающих травму сиротства, требует способности выдерживать стрессовые ситуации, т.е. высокого уровня жизнестойкости [6]. Данные ресурсы заняли 2 место в структуре факторов. При сравнении с «нормой» [14] даже у представителей группы 1 результат не превышает средних значений. Обращает на себя внимание «перевернутая» иерархия компонентов жизнестойкости: «контроль», «принятие риска», «вовлеченность». По всей вероятности, данную иерархию можно рассматривать в качестве психологических защит работников в ситуации высокой неопределенности и уверенности в позитивном результате деятельности. Высокий уровень мотивации и вовлеченности в деятельность, как было сказано выше, связан с высокой степенью выраженности показателя «конфликт ролей».

Мотивационные ресурсы (3 место в структуре) отражают энергетическое обеспечение действий индивида по преодолению стрессовой ситуации [6]. Наибольшую факторную нагрузку несет показатель позитивного отношения к работе «поглощенность деятельностью», которая переживается как часть собственной идентичности, призвание. В структуру фактора включен «потенциал сострадания», предупреждающий развитие «усталости от сострадания», что предполагает эмоциональное, умственное и физическое истощение [11]. У представителей группы 2 данный показатель значительно ниже, чем у информантов с высоким уровнем ЭИ, что подтверждает риск развития «усталости от сострадания».

На 4-м месте — фактор средовых ресурсов. Здесь наибольшую факторную нагрузку несет ресурс «доверие и взаимное уваже-

ние» как наиважнейшее условие развития любой организации [1]. Он также определяет уровень развития педагогического общения [23] и является источником «удовлетворенности поддержкой и условиями труда», самозффективности эмоциональной регуляции работников. Для воспитанников данные отношения имеют исключительный характер, т.к. отсутствие базового доверия к миру, моделей доверительных и уважительных отношений способствует их последующей десоциализации [16].

Последними в факторной структуре стали инструментальные ресурсы: инструментальные навыки и компетенции [6]. Предпочтение отдается профессиональным навыкам. Их оценки выше у работников с высоким ЭИ. Отметим, что конфликт ролей оказался в данном факторе с отрицательным значением.

### **Заключение**

В статье проанализированы новые эмпирические данные о психологических ресурсах воспитателей организаций для детей-сирот в условиях новых требований [20]. Структура психологических ресурсов воспитателей в целом соответствует концепции Д.А. Леонтьева, но в ней можно обнаружить специфические характеристики, свойственные именно данной категории. Были выделены 5 составляющих психологических ресурсов воспитателей:

1) ресурс ЭИ, который занял ключевую позицию;

2) ресурсы устойчивости и саморегуляции (жизнестойкость и субъективное благополучие);

3) мотивационные ресурсы, положительно связанные с потенциалом сострадания;

4) ресурсы среды, связанные с эмоциональной саморегуляцией;

5) инструментальные ресурсы, отрицательно связанные с конфликтом ролей.

Выявлен приоритет МЭИ над ВЭИ, что отличает данную категорию работников от школьных учителей и других профессиональных групп, что, по всей вероятности, связано с особенностями работы с воспитанниками-сиротами.

У представителей групп со средним и сниженным уровнями ЭИ выделены специфические механизмы адаптации, компенсирующие недостаточность ЭИ: у работников со средним уровнем ЭИ — мотивационные ресурсы; у работников со сниженным уровнем ЭИ — процедурная самозффективность.

Выделенные психологические ресурсы позволяют прогнозировать успешность адаптации воспитателей в организациях для детей-сирот, а также разрабатывать адресные программы, направленные на профилактику профессионального выгорания, укрепление психологического здоровья, повышение эффективности в воспитании детей.

*Направление дальнейших исследований.* Выделение критериев психологической готовности воспитателя к работе с детьми-сиротами в условиях, приближенных к семейным.

### **Литература**

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпораций: пер. с англ. 7-е изд.: М.: Манн, Иванов и Фербер. 2019. 499 с.
2. Андреева И.Н. Структура и типология эмоционального интеллекта: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Минск, 2017. 48с.
3. Бердникова И.А. Эмоциональный интеллект как предиктор психологического благополучия студентов: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2022. 48 с.
4. Иванова Т.Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия: Автореф дисс. ... канд. психол. наук. М., 2016. 206 с.
5. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2006. 213 с.
6. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // СПЖ. 2016. № 62. С. 18—37. DOI:10.17223/17267080/62/3
7. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследование / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2004. 176 с.
8. Люсин Д.В., Овсянникова В.В. Связь эмоционального интеллекта и личностных черт с настроением // Психология. Журнал ВШЭ. 2015.

- № 4. С. 154—164. DOI:10.17323/1813-8918-2015-4-154-164
9. *Махнач А.В., Лотарева Т.Ю.* Семейные и социальные ресурсы жизнеспособности профессионалов сферы защиты прав детей-сирот // *Человек. Общество. Управление*. 2017. Т. 18. № 2. С. 120—137.
10. *Митина Л.М.* Профессиональная деятельность и здоровье педагога: учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина, Г.В. Митин, О.А. Анисимова; под общ. ред. Л.М. Митиной. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 368 с.
11. *Орлова Д.А., Лобанов А.П.* Усталость от сострадания: адаптация теста Ч. Фигли. Минск: РИВШ, 2021. 36 с.
12. *Осин Е.Н., Леонтьев Д.А.* Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ // *Мониторинг*. 2020. № 1(155). С. 117—142. DOI:10.14515/monitoring.2020.1.06
13. *Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О. и др.* Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // *Организационная психология*. 2017. № 4. С. 21—49. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-sotrudnikov-rossijskih-predpriyatiy-diagnostika-i-svyazi-s-blagopoluchiem-i-uspeshnostyu-deyatelnosti> (дата обращения: 5.11.2022).
14. *Осин Е.Н., Рассказова Е.И.* Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // *Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология*. 2013. № 2. С. 147—165.
15. *Ослон В.Н., Одицова М.А., Семья Г.В., Зинченко Е.А.* Инвариантные и варианты социально-психологические характеристики успешных замещающих матерей // *Психологическая наука и образование*. 2021. Т. 26. № 6. С. 149—163. DOI:10.17759/pse.2021260612
16. *Ослон В.Н., Селенина Е.В.* Технология организационного сопровождения выпускников организаций для детей-сирот в процессе получения профессионального образования и при первичном трудоустройстве [Электронный ресурс] // *Психолого-педагогические исследования*. 2018. Т. 10. № 3. С. 70—83. DOI:10.17759/psyedu.2018100307
17. *Панкова Т.А.* Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя [Электронный ресурс] // *Психологические исследования*. 2010. Т. 3. № 10. DOI:10.54359/ps.v3i10.943
18. *Панкова Т.А.* Эмоциональный интеллект как фактор социально-психологической адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] // *Психологические исследования*. 2011. Т. 4. № 18. DOI:10.54359/ps.v4i18.837
19. *Пирожкова В.О.* Социальный и эмоциональный интеллект как ресурсы преодоления стресса субъектами командной и индивидуальной деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2021. 25 с.
20. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 г. № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // *Гарант*. 2022. URL: <https://base.garant.ru/70661542/> (дата обращения: 5.11.2022).
21. *Симонова Л.Б.* Эмоциональный интеллект как системообразующий фактор продуктивности педагогической деятельности [Электронный ресурс] // *Электронный научно-образовательный журнал ВГСПУ «Грани познания»*. 2012. № 2(16). С. 58—61.
22. *Скороходова В.Д., Ларионова Л.А., Пуляевская О.В.* Эмоциональный интеллект как фактор удовлетворенности работой педагогами // *Международный студенческий научный вестник*. 2019. № 4. С. 29.
23. *Трушина Н.Н., Боякова Е.Л.* Особенности развития доверия в педагогическом общении [Электронный ресурс] // *Теоретическая и экспериментальная психология*. 2010. Т. 3 № 1. С. 64—72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-doveriya-v-pedagogicheskom-obschenii> (дата обращения: 21.11.2022).
24. *Фисенко М.Д.* Эмоциональный интеллект учителей городских и сельских школ на примере волгоградской области // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2021. № 11(113). DOI:10.23670/IRJ.2021.113.11.133
25. *Якиманская И.С. и др.* Психология и педагогика: учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. Оренбург: Издательство Руссервис, 2012. 567 с.
26. *Bakker A.B., Xanthopoulos D.* Creativity and Charisma among female leaders: the role of resources and work engagement // *The International Journal of Human Resource Management*. 2013. Vol. 24. № 14. P. 2760—2779.
27. *Baumeister R.F., Vohs K.D., Aaker J.L., Garbinsky E.N.* Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life // *The Journal of Positive Psychology*. 2013. № 8. P. 505—516.
28. *Galanakis M.D., Tsitouri E.* Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review [Electronic resource] // *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. DOI:10.3389/fpsyg.2022.1022102

## References

1. Adizes I.K. Upravlenie zhiznennym tsiklom korporatsii per.s angl. [Corporate life cycle management: trans]: 7-e izd. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2019. 499 p. (In Russ.).
2. Andreeva I.N. Struktura i tipologiya emotsional'nogo intellekta. Avtoref. Diss. dokt. psikholog. nauk. [Structure and typology of emotional intelligence. Dr. Sci. (Psychology) diss. Thesis]. Minsk, 2017. 48 p. (In Russ.).
3. Berdnikova I.A. Emotsional'nyi intellekt kak prediktor psikhologicheskogo blagopoluchiya studentov. Avtoref. Diss. kand. psikholog. nauk. [Emotional intelligence as a predictor of psychological well-being of students. PhD (Psychology) Thesis]. Moscow, 2022. 48 p. (In Russ.).
4. Ivanova T.Yu. Funktsional'naya rol' lichnostnykh resursov v obespechenii psikhologicheskogo blagopoluchiya. Avtoref. diss. kand. psikholog. nauk. [The functional role of personal resources in ensuring psychological well-being. PhD (Psychology) Thesis]. Moscow, 2016. 206 p. (In Russ.).
5. Kutuzova D.A. Organizatsiya deyatelnosti i stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa. diss. kand. psikholog. nauk. [Organization of activity and style of self-regulation as factors of professional burnout of a teacher-psychologist. PhD (Psychology)]. Moscow, 2006. 213 p. (In Russ.).
6. Leont'ev D.A. Samoregulyatsiya, resursy i lichnostnyi potentsial [Self-regulation, resources and personal potential]. *SPZh [SPJ]*, 2016, no. 62, pp. 18—37. DOI:10.17223/17267080/62/3 (In Russ.).
7. Lyusin D.V. Sovremennye predstavleniya ob emotsional'nom intellekte [Modern ideas about emotional intelligence]. *Sotsial'nyi intellekt: Teoriya, izmerenie, issledovaniya* [Social intelligence: Theory, measurement, research]. In D.V. Lyusina, D.V. Ushakova (eds.). Moscow: Institut psikhologii RAN, 2004. 176 p. (In Russ.).
8. Lyusin D.V., Ovsyannikova V.V. Svyaz' emotsional'nogo intellekta i lichnostnykh chert s nastroyeniem [The connection of emotional intelligence and personality traits with mood]. *Psikhologiya. Zhurnal VShE [Psychology. HSE Journal]*, 2015, no. 4, pp. 154—164. DOI:10.17323/1813-8918-2015-4-154-164 (In Russ.).
9. Maslach A.V., Lotareva T.Yu. Semeinye i sotsial'nye resursy zhiznesposobnosti professionalov sfery zashchity prav detei-sirot [Family and social resources of viability of professionals in the field of protection of the rights of orphans]. *Chelovek. Obschestvo. Upravlenie [Man. Society. Management]*, 2017. Vol. 18, no. 2, pp. 120—137. (In Russ.).
10. Mitina L.M. Professional'naya deyatelnost' i zdorov'e pedagoga: ucheb. posobie dlya stud. ped. ucheb. Zavedenii [Professional activity and health of a teacher: studies. manual for students. ped. studies. Institutions]. In L.M. Mitina eds. Moscow: Izdatel'skii tsentr «Akademiya» [Publ. Center «Academy»], 2005. 368 p. (In Russ.).
11. Orlova D.A., Lobanov A.P. Uсталost' ot sostradaniya: adaptatsiya testa Ch. Figli [Fatigue from compassion: adaptation of the test Ch. Figli]. Minsk: RIVSh, 2021. 36 p. (In Russ.).
12. Osin E.N., Leont'ev D.A. Kratkie russkoyazychnye shkaly diagnostiki sub"ektivnogo blagopoluchiya: psikhometricheskie kharakteristiki i sravnitel'nyi analiz [Brief Russian-language diagnostic scales of subjective well-being: psychometric characteristics and comparative analysis]. *Monitoring*, 2020, no. 1(155), pp. 117—142. DOI:10.14515/monitoring.2020.1.06 (In Russ.).
13. Osin E.N., Gorbunova A.A., Gordeeva T.O., Ivanova T.Yu. i dr. Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiiskikh predpriyatii: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspehnost'yu deyatelnosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and connections with well-being and success of activity]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*, 2017, no. 4, pp. 21—49. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-sotrudnikov-rossiyskih-predpriyatii-diagnostika-i-svyazi-s-blagopoluchiem-i-uspehnostyu-deyatelnosti> (Accessed 5.11.2022). (In Russ.).
14. Osin E.N., Rasskazova E.I. Kratkaya versiya testa zhiznestoikosti: psikhometricheskie kharakteristiki i primenenie v organizatsionnom kontekste [A brief version of the resilience test: psychometric characteristics and application in an organizational context]. *Vestnik Mosk. un-ta. Ser. 14. Psikhologiya [Bulletin of the Moscow State University. Ser. 14. Psychology]*, 2013, no. 2, pp. 147—165. (In Russ.).
15. Oslon V.N., Odintsova M.A., Sem'ya G.V., Zinchenko E.A. Invariantnye i variantnye sotsial'no-psikhologicheskie kharakteristiki uspeshnykh zameshchayushchikh materей [Invariant and variant socio-psychological characteristics of successful substitute mothers]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*. 2021. Vol. 26, no. 6, pp. 149—163. DOI:10.17759/pse.2021260612 (In Russ.).
16. Oslon V.N., Selenina E.V. Tekhnologiya postinternatnogo soprovozhdeniya vypusknikov organizatsii dlya detei-sirot v protsesse polucheniya professional'nogo obrazovaniya i pri pervichnom trudoustroistve [Elektronnyi resurs] [Technology of post-international support of graduates of organizations for orphans in the process of obtaining vocational education and primary employment]. *Psikhologopedagogicheskie issledovaniya = Psychological and pedagogical research*, 2018. Vol. 10, no. 3, pp. 70—83. DOI:10.17759/psyedu.2018100307 (In Russ.).

17. Pankova T.A. Rol' emotsional'nogo intellekta v effektivnosti deyatel'nosti rukovoditelya [Elektronnyi resurs] [The role of emotional intelligence in the effectiveness of the manager's activity]. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological research], 2010. Vol. 3, no. 10. DOI:10.54359/ps.v3i10.943 (In Russ.).
18. Pankova T.A. Emotsional'nyi intellekt kak faktor sotsial'no-psikhologicheskoi adaptatsii molodykh spetsialistov [Elektronnyi resurs] [Emotional intelligence as a factor of socio-psychological adaptation of young specialists]. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological research], 2011. Vol. 4, no. 18. DOI:10.54359/ps.v4i18.837 (In Russ.).
19. Pirozhkova V.O. sotsial'nyi i emotsional'nyi intellekt kak resursy preodoleniya stressa sub'ektami komandnoi i individual'noi deyatel'nosti. Avtoref. diss. kandid. psikhol. nauk. [Social and emotional intelligence as resources for overcoming stress by subjects of team and individual activity. PhD (Psychology) Thesis]. Krasnodar, 2021. 25 p. (In Russ.).
20. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 24 maya 2014 g. N 481 «O deyatel'nosti organizatsii dlya detei-sirot i detei, ostavshikhся bez popecheniya roditel'ei, i ob ustroistve v nikh detei, ostavshikhся bez popecheniya roditel'ei» (s izmeneniyami i dopolneniyami) [Elektronnyi resurs] [Decree of the Government of the Russian Federation of May 24, 2014 N 481 "On the activities of organizations for orphans and children left without parental care, and on the placement of children left without parental care in them" (with amendments and additions)]. Garant, 2022. URL: <https://base.garant.ru/70661542/> (Accessed 5.11.2022). (In Russ.).
21. Simonova L.B. Emotsional'nyi intellekt kak sistemooobrazuyushchii faktor produktivnosti pedagogicheskoi deyatel'nosti [Elektronnyi resurs] [Emotional intelligence as a system-forming factor of productivity of pedagogical activity]. *Elektronnyi nauchno-obrazovatel'nyi zhurnal VGSPU «Grani poznaniya»* [Electronic scientific and educational journal of VGSPU "Facets of cognition"], 2012, no. 2(16), pp. 58—61. (In Russ.).
22. Skorokhodova V.D., Larionova L.A., Pulyaevskaya O.V. Emotsional'nyi intellekt kak faktor udovletvorennosti rabotoi pedagogami [Emotional intelligence as a factor of job satisfaction with teachers]. *Mezhdunarodnyi studentcheskii nauchnyi vestnik* [International Student Scientific Bulletin], 2019, no. 4, p. 29. (In Russ.).
23. Trushina N.N., Boyakova E.L. Osobennosti razvitiya doveriya v pedagogicheskom obshchenii [Elektronnyi resurs] [Features of the development of trust in pedagogical communication]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya* [Theoretical and experimental psychology], 2010. Vol. 3, no. 1, pp. 64—72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-doveriya-v-pedagogicheskom-obshchenii> (Accessed 21.11.2022).
24. Fisenko M.D. Emotsional'nyi intellekt uchitelei gorodskikh i sel'skikh shkol na primere volgogradskoi oblasti [Emotional intelligence of teachers of urban and rural schools on the example of the Volgograd region]. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal* [International Research Journal], 2021, no. 11(113). DOI:10.23670/IRJ.2021.113.11.133 (In Russ.).
25. Yakimanskaya I.S. i dr. Psikhologiya i pedagogika: uchebnoe posobie. 3-e izd., pererab. i dop. [Psychology and pedagogy]. Orenburg: Pabl. Russervis, 2012. 567 p. (In Russ.).
26. Bakker A.B., Xanthopoulou D. Creativity and Charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 2013. Vol. 24, no. 14. pp. 2760—2779.
27. Baumeister R.F., Vohs K.D., Aaker J.L., Garbinsky E.N. Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life. *The Journal of Positive Psychology*, 2013, no. 8, pp. 505—516.
28. Galanakis M.D., Tsitouri E. Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review [Electronic resource]. *Frontiers in Psychology*, 2022. Vol. 13. DOI:10.3389/fpsyg.2022.1022102

### Информация об авторах

Ослон Вероника Нисоновна, кандидат психологических наук, профессор кафедры «Возрастная психология им. профессора Л.Ф. Обухова», ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: [oslonvn@mgppu.ru](mailto:oslonvn@mgppu.ru)

Одицова Мария Антоновна, кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии и педагогики дистанционного обучения факультета дистанционного обучения, ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: [maris505@mail.ru](mailto:maris505@mail.ru)

Семья Галина Владимировна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Возрастная психология им. профессора Л.Ф. Обухова», ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: [gvsemia@yandex.ru](mailto:gvsemia@yandex.ru)

*Колесникова Ульяна Владимировна*, научный сотрудник Центра прикладных психолого-педагогических исследований, ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: [alli-tett@ya.ru](mailto:alli-tett@ya.ru)

*Зайцев Георгий Олегович*, кандидат физико-математических наук, доцент, исследователь, программист-вычислитель, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0325-2938>, e-mail: [gozai@yandex.ru](mailto:gozai@yandex.ru)

### **Information about the authors**

*Veronika N. Oslon*, PhD of Psychological Sciences, Professor, Department Psychology of Education, Chair of Age Psychology Named after L.F. Obukhovoya, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: [oslonvn@mgppu.ru](mailto:oslonvn@mgppu.ru)

*Maria A. Odintsova*, PhD in Psychology, Head of the Department of Psychology and Pedagogy of Distance Learning, Faculty of Distance Learning, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: [mari505@mail.ru](mailto:mari505@mail.ru)

*Galina V. Semya*, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Department Psychology of Education, Chair of Age Psychology Named after L.F. Obukhovoya, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: [gvsemia@yandex.ru](mailto:gvsemia@yandex.ru)

*Uliana V. Kolesnikova*, Research Associate, Center of Applied Psychological and Pedagogical Studies, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: [alli-tett@ya.ru](mailto:alli-tett@ya.ru)

*Georgy O. Zaitsev*, PhD in Physics and Mathematics, Docent, Research, Programmer, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0325-2938>, e-mail: [gozai@yandex.ru](mailto:gozai@yandex.ru)

Получена 26.08.2022

Received 26.08.2022

Принята в печать 26.10.2022

Accepted 26.10.2022