

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт  
Институт гуманитарных наук

Региональный антитеррористический научно-методический центр

**ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА СПЕЦИАЛИСТОВ,  
РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ ИДЕОЛОГИИ  
ТЕРРОРИЗМА, ЭКСТРЕМИЗМА И ДРУГИХ ДЕСТРУКТИВНЫХ  
ИДЕОЛОГИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

*Учебное пособие*



Барнаул

---

Издательство  
Алтайского государственного  
университета  
2021

УДК 343.92  
ББК 67.408.131.11  
О 72

**Редакторы:**

*В.А. Мазуров*, доцент кафедры уголовного права и криминологии  
юридического института Алтайского государственного университета,  
кандидат юридических наук, доцент

*М.В. Шамардина*, доцент кафедры общей и прикладной психологии института  
гуманитарных наук Алтайского государственного университета, кандидат  
психологических наук, доцент

*М.А. Стародубцева*, преподаватель кафедры уголовного права  
и криминологии Алтайского государственного университета

**Рецензенты:**

*Е.А. Куликов*, доцент кафедры уголовного права и криминологии Алтайского  
государственного университета, и.о. заведующего кафедрой, канд. юрид. наук

*Т.Г. Волкова*, заведующий кафедрой общей и прикладной психологии  
Алтайского государственного университета, канд. психол. наук, доцент

**О72 Особенности психологического портрета специалистов, работающих в сфере профилактики идеологии терроризма, экстремизма и других деструктивных идеологий в молодежной среде : учебное пособие / под ред. В.А. Мазурова, М.В. Шамардиной, М.А. Стародубцевой ; Министерство науки и высшего образования РФ, Алтайский государственный университет. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2021. – 155 с.**

ISBN 978-5-7904-2582-0.

Учебное пособие ставит своей целью изучение личностных качеств специалистов антитеррористического центра, имеющих разный стаж работы, специализирующихся на сопровождении девиантных подростков с психологической и юридической точек зрения.

Пособие предназначено для студентов, магистрантов и аспирантов юридических и психологических вузов и факультетов, может быть использовано преподавателями, научными сотрудниками и практикующими юристами и психологами.

УДК 343.92  
ББК 67.408.131.11

ISBN 978-5-7904-2582-0

© Оформление. Издательство Алтайского  
государственного университета, 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
<b>Глава 1 Теоретико-методологические подходы к изучению личностных качеств специалистов, сопровождающих девиантных подростков.....</b>	<b>8</b>
1.1 Изучение профессионально-важных качеств в психологической науке	8
1.2 Девиантное поведение: особенности сопровождения и требования к специалистам работающим с девиантными подростками .....	18
1.3 Формы и методы работы с лицами, являющимися потенциальными участниками экстремистских объединений (на примере РАНМЦ Юридического института АлтГУ) .....	29
<b>Глава 2 Эмпирическое исследование личностных особенностей специалистов антитеррористического центра разного возраста, работающих с девиантными подростками .....</b>	<b>44</b>
2.1 Программа и методы исследования .....	44
2.2 Анализ результатов исследования личностных особенностей специалистов РАНМЦ разного возраста, работающих с девиантными подростками .....	48
2.3 Методические рекомендации организации группового психологического консультирования для специалистов, работающих с девиантными подростками .....	68
<b>Заключение .....</b>	<b>81</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>85</b>
<b>Приложения .....</b>	<b>91</b>
<b>Сведения об авторах .....</b>	<b>119</b>

## Введение

Актуальность учебного пособия определяется тем, что в результате «изоляции», объявленной в России в марте 2020 года, многие люди были «вырваны» из привычного образа жизни, разрушены устоявшиеся связи и отношения, что привело к активизации преступников, которые переместили свою деятельность в цифровую сферу. На этой волне увеличилась и статистика скулшутинга, терроризма и кибертерроризма.

Это естественные последствия гибридно-информационной войны, идущей на международном уровне. Интернет активно вербует молодежь в экстремистские и террористические организации, активизируются националистические сообщества.

Отсюда мы можем увидеть достаточно угрожающую картину обострения криминогенной обстановки в России, в частности, в сфере молодежной преступности.

Ответом на эти процессы стало фактически стихийное появление во многих субъектах РФ институтов гражданского общества, направленных на противодействие деструктивным силам и работу с потенциальными участниками экстремистских и террористических объединений. К ним относятся кибердружины, волонтерские отряды и антитеррористические центры. Однако, до сих пор нет ни нормативной базы работы подобных объединений, ни точных рекомендаций к подготовке подобных специалистов, к развитию их профессионально-важных качеств.

Актуальность проблемы исследования для современного мира определило изучение человека в рамках трудовой деятельности Л.В. Боброва, О.А. Маринова (2012). Так Б.И. Беспалов (2014) выделил два подхода к пониманию «психологического ресурса» деятельности человека – это компетентностный и деятельностный, оба эти подхода взаимодополняют друг друга [10].

Деятельностный подход представлен в трудах А.Н. Леонтьева (1975), где деятельность - это форма сознательного (психологического) взаимодействия человека с миром, которая побуждается и направляется предметами и потребностями (мотивами) [17].

Компетентностный подход описан С.М. Спенсером (2005), через понятие «базовое качество» личности необходимое в деятельности, которое складывается через устойчивую совокупность свойств человека реализуемых в поведении и в рабочих ситуациях [3, 6]. Содержание этого определения демонстрирует соответствие с понятием «профессионально-важные качества» (далее ПВК), где ПВК – обозначается как система мотивационных, личностных и индивидуально-типологических свойств человека состоящая из профессиональных ценностей и способов выстраивания коммуникаций в профессиональной деятельности [6].

В.Д. Шадриков (1996) подчеркивает, что ПВК выступают как «индивидуальные качества субъекта деятельности», определяющие эффективность человека в определенной деятельности или способность обучению операциям и стандартам работы в профессии.

В.А. Бодров (2006) выделяет составляющие ПВК через «совокупность психологических качеств личности и физиологических характеристик человека» [13,14].

Обобщая сказанное можно сделать вывод, что для определенной профессиональной деятельности существует специфический набор индивидуально-типологических личностных качеств, позволяющих качественному выполнению должностных обязанностей.

Таким образом, изучение психологического портрета работника антитеррористической сферы актуально для решения ключевых вопросов юридической и криминологическо-психологической практики – повышении производительности труда при работе с девиантными подростками как потенциальными участниками экстремистских и террористических

объединений, для адаптации к меняющимся условиям труда в условиях отсутствия нормативных стандартов работы антитеррористического центра.

К кандидатам в области криминолого-психологической работы предъявляется целая система требований, как к практическому опыту, так и к психологическим качествам личности, ее общему развитию, физическому здоровью.

Однако, непосредственно в России четкий стандарт требований к подготовке специалистов антитеррористических центров отсутствует. Отчасти это можно объяснить тем, что такие структуры еще достаточно редки, однако практика создания антитеррористических центров постепенно растет, и требует, как юридического, так и психологического оформления.

Обобщая подходы исследований, посвященных анализу ПВК в отечественной и зарубежной литературе наиболее целостное воплощение данный вопрос получил в рамках деятельностного подхода, базирующегося на работах А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, С.Л. Рубинштейна и др., выделяющих аспекты профессиональной деятельности.

В психологии существует как минимум два подхода к составу ПВК.

В первом подходе (Э.Ф. Зеер, Д. Мартенс, А. Шелтен, С.Е. Шишов и др.) выделяются ключевые компетенции, то есть универсальные качества, которые находят применение не в одной, а в группе смежных профессий [21,22,23,16,17,18,70].

Во втором подходе (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников и др.) признается возможность определения комплексов ПВК для каждой отдельно взятой профессии, кроме того, эффективным считается индивидуальный подход к личности специалиста [33,34,46]. Обзор психологических исследований относительно того, какие индивидно-личностные характеристики считать профессионально важными, показал отсутствие однозначного решения данной проблемы.

Важно, однако, выделить составляющие психологического портрета специалиста антитеррористического центра, для того чтобы подбирать

специалистов, способных работать с девиантными подростками в социальной сфере.

### **Теоретико-методологические основания работы**

- теоретические положения субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова - Славская, А.В. Брушлинский);

- базовые положения психологической теории деятельности (А. Н. Леонтьев),

- представление о деятельности как основе общего психического и профессионального развития человека (С.Л. Рубинштейн);

- подход к изучению профессионально-важных качеств с позиции выделения ключевых компетенций (Э.Ф. Зеер, Д. Мартенс, А. Шелтен, С.Е. Шишов);

- подход к изучению профессионально-важных качеств (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников).

# **Глава 1 Теоретико-методологические подходы к изучению личностных качеств специалистов, сопровождающих девиантных подростков**

## **1.1 Изучение профессионально-важных качеств в психологической науке**

Понятие «профессионально – важные качества» (ПВК) впервые было рассмотрено в начале XX века в области психологии труда. Достаточно исследований было посвящено формированию и развитию профессионально-важных качеств личности для человека в конкретной профессиональной деятельности и исследования психических функции профессионала. Психология труда обобщила и выделила две составляющие ПВК – ведущие и базовые. Ведущие связаны с параметрами деятельности, а базовые имеют много связей внутри системы с другими качествами [21, с. 112].

Профессионально важные качества (ПВК) - это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые являются важными для функционирования в профессиональной деятельности на определённом установленном в профессии нормативно заданном уровне [21, с. 112].

Вопросами рассмотрения развития человека в профессиональной деятельности занимались такие авторы как В.А. Бодров, А.В. Зеер, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др., но в настоящее время в современном меняющемся рынке труда к ряду профессий предъявляются специфические требования, касающиеся личностных характеристик в соответствии с выполняемыми профессиональными действиями, что сказывается на развитии ПВК в рамках определенных профессий [13,14, 27, 43].

В.Д. Шадриковым (1996) включены в ПВК «индивидуальные качества субъекта деятельности, определяющие эффективность в конкретной профессиональной деятельности или достаточный уровень освоения операций и стандартов работы. [69, с. 226].



В.А. Бодровым (2001) выделен ряд ПВК «совокупность психологических качеств личности и физиологических характеристик личности человека, позволяющих овладеть, обучиться реальной профессиональной деятельностью». [13, с. 223].

Ряд авторов рассматривают профессионально-важные качества через интегральные психологические и психофизиологические образования, что при проведении профессиональной функции развиваются в специальные [13]. Развитие подсистемы ПВК включает последовательность:

1) овладение каждой профессией, определяет у человека перестройку уже сложившихся качеств под условия конкретной профессии.

2) правило данной перестройки деятельности:

а) перенастройка личностных характеристик в соответствии с профессией;

б) формирование новых качеств и способностей, их развитость;

в) развитие индивидуального стиля в профессии, что способствует становлению человека как профессионала [13, 26, с. 224].

Е.А. Климовым показаны «пять составляющих системы ПВК»:

1. Гражданские качества. Идеальный моральный облик человека как члена коллектива;

2. Отношение человека к труду, профессии, его интересы к деятельности;

3. Дееспособность, которая образуется качествами, которые важны в определенном виде деятельности (широта ума, его глубина, гибкость и т.д.);

4. Единичные, частные, специальные способности, включают качества, необходимые для профессии;

5. Навыки, привычки, знания, опыт [43, с. 98].

Своеобразие типа индивидуальности в составе профессионального стиля личности задают: темп, активность, включенность, адаптивность в профессиональном сообществе. Поэтому, данные свойства темперамента выступают в качестве профессионально-важных качеств на индивидуальном уровне.

Таким образом, можно выделить много подходов к понятию ПВК. Общим в них будет именно то, что ПВК выступает основой личности, соединяющие характеристики, свойства, качества (психические, психологические, физические и пр.). Поэтому ПВК выделяются через такие условия профессии, которые предъявляют специалисту требования к личности и меняют его. Ученые сходны в том, что имеющиеся специфичные ПВК человека, часто позволяют овладеть стандартом профессиональной деятельности. [12, с.44-50].

Стоит указать, что профессионально важные качества имеют непосредственное отношение к развитию личности. Основным аспектом формирования личности с позиции таких психологов как Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн выступает деятельность [16,17,18,40,41,47,48]. Личность понимается как набор социальных качеств индивида, возникающий в процессе преобразования индивидом себя во взаимодействии с другими индивидами.

Деятельность с классической позиции понимается как форма активного поведения человека, направленного на достижение сознательно поставленных целей, связанных с созданием социально полезных благ и усвоением опыта других членов общества. [15,16,17,18].

Деятельность начинается посредством формирования мотива и направлена на достижение определенной цели. Мотив понимается как внутреннее побуждение человека к деятельности. В качестве таких причин могут выступать потребности, мировоззрение, убеждения, идеалы и интересы личности, социальные роли и установки, как указывает В.Д. Шадриков [54]. Сам характер человека, его знания, набор умений и навыков формируются посредством деятельности.

Отсюда, деятельность можно определить как стимул развития личности и условие формирования ее черт и качеств, наиболее адекватных конкретным формам поведения и видам деятельности, то есть, профессионально важных качеств. По мнению В.А. Бодрова, профессиональное становление и развитие личности преследуют цель «обеспечения достаточно надежного поведения

индивида в конкретных и типичных жизненных и профессиональных условиях, что определяет формирование устойчивых черт личности, характерных, в частности, для будущего вида деятельности» [8, 9]. С другой стороны, как отмечает В.Д. Шадриков, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности и являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности [54].

Если мы рассматриваем деятельность как источник развития личности, то приходим к выводу, что профессиональная деятельность является источником развития личности в профессии, ее профессионального роста. Сегодня в психологической науке определяющую роль играет подход, указывающий профессиональное развитие как процесс прохождения человеком в профессии определенных этапов, на каждом из которых происходит формирование различных психических новообразований, обеспечивающих успешное выполнение трудовых функций и подготавливающих субъекта к переходу на другую (чаще всего более «высокую») стадию развития. Согласно этому подходу в качестве показателей развития человека-профессионала выступают в основном формирование профессионального опыта (знаний, умений, навыков), развитие и совершенствование профессионально важных качеств (ПВК).

Теперь обратимся непосредственно к содержательному аспекту ПВК.

В данном понятии можно выделить инвариативную и вариативную части. Вариативность, при этом, относится к структуре ПВК, а инвариативность касается собственно определения профессионально важных качеств.

В частности, Климов Е.А. определяет профессионально важные качества как «такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции» [33,34].

Э.Ф. Зеер указывает ПВК как «качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и т.д. деятельности)» [21,22,23].

Н.С. Пряжников понимает под профессионально важными, «качества человека, необходимые для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Наличие или отсутствие этих качеств у личности позволяет ей определить ту область деятельности, в которой она станет специалистом с меньшими затратами сил» [46].

Клищевская М.В. определяет профессионально важные качества как «необходимые для профессиональной деятельности и достаточные для прогноза ее успешности» [35,36].

Из анализа представленных определений мы можем увидеть примерно одинаковое представление о роли ПВК, об их смысле в профессиональной деятельности.

Теперь перейдем к рассмотрению вариативной части определения ПВК.

Из обозначенных мнений можно выделить две наиболее часто встречающиеся позиции относительно состава ПВК.

Первая связана с выделением ключевых компетенций или квалификаций, под которыми понимаются относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. Данную точку зрения разделяют такие отечественные психологи как Э.Ф. Зеер, С.Е. Шишов, и поддерживают зарубежные коллеги, такие как Д. Мартенс, А. Шелтен, причем за рубежом она доминирует [1,2,3,70].

При рассмотрении состава ПВК Э.Ф. Зеер обращает внимание на так называемые «ключевые квалификации», под которыми он понимает «качества, которые эксплуатируются в ряде смежных профессий либо в большой группе разнопрофильных профессий» [21]. Это своего рода универсальные ПВК. Он указывает на исследования Д. Мартенса и А. Шелтена, относящиеся, в основном, к производственной сфере [68,69,70].

Д. Мартенсом были «выделены в структуре ключевых квалификаций следующие компоненты: абстрактное теоретическое мышление; способность к планированию сложных технологических процессов; креативность; творческие и прогностические способности; способность к самостоятельному принятию

решений; коммуникативные способности; способность к совместному труду и сотрудничеству и др.» [65].

В зависимости от уровня профессиональной активности А. Шелтен выделяет пять групп ключевых квалификаций:

Психомоторные умения: координационные умения, скорость реакции, ручная сноровка, способность к концентрации внимания и др.

Общетрудовые качества: практические умения и навыки для широкого круга деятельности в области измерительной техники, охраны труда, обслуживания машин, технологического планирования, технологической диагностики, чтения технической документации и др.

Познавательные способности: самостоятельное мышление, техническое мышление, креативность, способность к решению проблем, оценочные способности и др.

Персональные способности: надежность, стремление к качественной работе, добросовестность, ответственность, самостоятельность, критичность, уверенность в себе, оптимизм, направленность на конкретные достижения и успех в работе.

Социальные способности (способности, ориентированные на групповое поведение): готовность к кооперации, способность к установлению контактов, коммуникативные способности, откровенность, корпоративность и др. [11,12,13,14,70].

Кроме ключевых квалификаций (компетенций) С.Е. Шишов отмечает базовые и специальные квалификации. Базовые квалификации необходимы для осуществления основных видов профессиональной деятельности специалиста, они жестко привязаны к определенной профессии или группе профессий. Специальные квалификации необходимы для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности специалиста, как указывают С.Е. Шишов, А.Е. Агапов [27,28].

Вторую позицию разделяет, в частности, Е.А. Климов и руководствуется, прежде всего, положением о возможности формирования профессионально

важных качеств. Он указывает, что нельзя считать качества личности, а, следовательно, и ПВК неизменным образованием и неотъемлемым качеством человека. ПВК могут зависеть от многих факторов [33].

По мнению Е.А. Климова, основную часть ПВК составляют психические свойства индивида [33, с. 48].

Под психическими свойствами понимаются «индивидуальные особенности психической деятельности конкретного человека, особенности его психического состояния, его межличностные и личностно-социальные отношения, которые позволяют описывать и прогнозировать его поведение, направление и динамику психического развития».

К психическим свойствам, входящим в состав профессионально важных качеств, относятся:

а) индивидуальные черты - особенности темперамента, характера и мотивационной сферы (темперамент - это проявление в поведении нервно-психической конституции, детерминированной генетически;

б) способности - психические свойства личности, обеспечивающие успешное решение определенного класса задач или соответствие требованиям определенного социокультурного стандарта;

в) психические состояния - разновидность психических свойств, которые имеют как минимум две отличительные особенности: нестабильность во времени (короткая продолжительность) и глобальность - во время возникновения психическое состояние глобально влияет почти на все другие психические процессы и свойства. В психологии принято различать два типа психических состояний: функциональные состояния и эмоциональные состояния;

г) свойства сознания и самосознания;

д) социальные установки и межличностные отношения - группа так называемых социально-психологических черт личности.

Помимо перечисленных психических свойств, некоторые специалисты относятся к ПВК также навыки - действия, сформированные путем повторения,

характеризующиеся высокой степенью развития и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля (то есть автоматизации). Различают перцептивные, моторные и интеллектуальные навыки; разновидностью последних являются учебные навыки. На формирование навыков влияют такие факторы, как мотивация и обучаемость субъекта, уровень его развития (наличие определенных предварительных знаний и умений, полнота понимания содержания материала, усвоение которого происходит в процессе обучения). развитие умения и т. д.).

Навыки относятся к относительно постоянным компонентам ПВК. При этом различные психические свойства в зависимости от ситуации могут превращаться в профессионально важные качества или, наоборот, терять это значение.

Сама профессиональная жизнь личности, ее динамическая составляющая во многом определяются ПВК, универсальными для большинства видов деятельности. В этом тезисе сходятся представители обозначенных нами позиций.

О.И. Галкина выделяет «интегральные качества личности, имеющие существенное значение для успеха в работе: уравновешенность, активность, волевые качества, трудолюбие, коммуникабельность, гуманность и интеллектуальные качества (наблюдательность, логичность, принципиальность, интуиция, догадливость, способность предвидения, правильная самооценка, дипломатичность и юмор)» [10].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович приводят следующий перечень общих качеств, необходимых любому специалисту: дисциплинированность, мужество, выдержка, чувство ответственности, самообладание, уверенность в своих силах, решительность, организованность, инициативность, творческое решение, глубина, гибкость, критичность, самостоятельность и дисциплинированность ума, мобильная память, внимательность [17,18].

Универсальным ПВК многие исследователи считают ответственность. Ответственность влияет на процесс и результаты профессиональной

деятельности через отношение профессионала к своим обязанностям и к своим профессиональным качествам. С данной позицией мы согласны полностью.

Помимо общих качеств, любая профессия имеет набор специальных характеристик, предъявляемых к человеку (эмоциональная устойчивость, коммуникативность и др.). Не всегда в профессии представлены только люди, обладающие конкретным талантом к ней. Чаще всего встречается обратная ситуация, когда специалистам необходимо развивать и применять в работе отсутствующие у них изначально качества.

Связь ПВК и профессиональной компетентности, профессиональной подготовки, навыков и умений очевидна. А.К. Маркова отмечает, что «ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием; человек в ходе труда изменяет и самого себя» [43].

Психологами показано, что каждая профессия представляет определенный набор своеобразных симптомокомплексов субъективных свойств для профессии, реализуется на базе системы ПВК [21, 22]. Симптомокомплексы формируются у личности в ходе освоения деятельности и содержат в себе специфические подсистемы ПВК, что обеспечивают выполнение профессиональной деятельности. Это – планирование деятельности, формирование вектора «мотив – цель», принятие решения, изучение текущей информации, проверка результатов, коррекция действий [30, с. 88].

Обобщая данные подходы к ПВК можно определенно сделать вывод о том, что для определенного вида профессиональной деятельности будет специфичный набор индивидуально – типологических характеристик личности, позволяющих качественно выполнить должностные обязанности, поэтому целью нашего исследования стало определение ПВК для работников антитеррористической сферы, работающих с девиантными подростками как потенциальными участниками экстремистских и террористических организаций.



Ряд исследователей, такие как Н.В. Алишев, А.С. Егоров, Н.П. Ребров понятие профессионально значимые качества определяют с позиции параметров, по которым производится дробная оценка эффективности и надежности человеческого потенциала в системе «человек - машина», «человек-орудие труда» [12, 15]. В качестве профессионально значимых качеств здесь могут выступать психические процессы, психические состояния, а также отношение к труду (непосредственно его потребности, мотивация), часто это определяет компетентность профессионала.

Компетентность подразумевает наличие у человека специфических профессиональных ценностей и отношение к своей профессии как к значимой профессиональной деятельности. В трудах отечественных ученых отличие квалифицированного специалиста от компетентного заключается в том, что второй обладает не только определенным уровнем знаний, умений и навыков, но также готовностью и способностью (что является компетенцией) реализовывать их в определенной профессиональной деятельности [31].

А.М. Павлова, Э.Ф. Зеер говорят о профессионально значимых качествах как о важнейшей составляющей профессионально-личностного потенциала, под которым авторами понимается «устойчивая интегральная совокупность общих, специальных и частных свойств специалиста, обуславливающих его способность к продуктивному осуществлению профессиональной деятельности» [27, 28].

Э. Ф. Зеер (2005) заложил основу понятию «профессиональное становление личности», которое включает «часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений, до окончания активной профессиональной деятельности» [27]. Поэтому развитие профессиональной направленности идет через развитие профессионально-важных и социально-значимых качеств, и создает готовность к профессиональному росту, поиск приемов, которые позволят профессионалу качественно выполнять деятельность [27, 28].

Таким образом, наряду с профессионально значимыми качествами в модель профессионально-личностного потенциала специалиста определенной профессии входят: психофизиологические свойства, профессиональная направленность (ценностно-мотивационная сфера), профессиональные компетенции (способность реализовывать профессиональные знания и умения в социально-профессиональных условиях).

## **1.2 Девиантное поведение: особенности сопровождения и требования к специалистам работающим с девиантными подростками**

В психологической науке выделяются основные варианты поведения:

1. Нормальное поведение («нормативное», «стандартное») - соответствует социальным нормам, типично для большинства людей, вызывает одобрение окружающих и приводит к нормальной адаптации. В целом, норма адекватна ситуации, продуктивна, хотя может и лишена индивидуальности.

С точки зрения математической статистики все, что происходит часто, нормально, т.е. как минимум в 50% случаев. Следуя позиции Л.С. Выготского, необходимо признать, что «норма есть абстрактное понятие некоторого среднего значения самых частных случаев и встречается не в чистом виде, а всегда с некоторой примесью ненормальных форм» [40,41].

2. Маргинальное (пограничное) поведение - находится на крайней границе социальных норм, размывает и расширяет границы норм, вызывает напряжение в окружающих.

3. Нестандартное («ненормальное») поведение - выходит за рамки принятых в настоящее время норм в этом обществе, присуще меньшему количеству людей. Проявляется в двух основных формах:

- творческое (креативное) поведение - реализует новые идеи, отчетливо, продуктивно, поступательно, может привести к изменению самих норм, но в некоторых случаях вызывает сопротивление со стороны других;

- девиантное (отклоняющееся) поведение - непродуктивное,

деструктивное или саморазрушительное, вызывает неодобрение других и социальную дезадаптацию.

4. Патологическое поведение - отклонение от медицинских норм, проявляющееся в виде специфических симптомов, снижает продуктивность и работоспособность человека, вызывает сочувствие или страх окружающих.

Отсюда, девиантное (отклоняющееся) поведение - это устойчивое поведение личности, которое отклоняется от важнейших социальных норм, наносит реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождается ее социальной дезадаптацией.

Девиантное поведение всегда связано с любым несоответствием между человеческими действиями, действиями, видами деятельности, общими нормами в обществе или группах, правилами поведения, идеями, стереотипами, ожиданиями, установками, ценностями.

Так, например, согласно А. Козну, девиантное поведение - это «такое поведение, которое противоречит ожиданиям социальных институтов, то есть ожиданиям, разделяемым и признанным законными в рамках социальной системы» [17].

Поскольку девиантное поведение признано не соответствующим социальным нормам и ожиданиям, а нормы и ожидания различны не только в разных обществах и в разное время, но и среди разных групп в одном и том же обществе одновременно (нормы права и нормы «воровского мира».) понятие «общепринятой нормы» весьма условно. Следовательно, девиантное поведение тоже относительно.

Приведем определение девиантному (отклоняющемуся) поведению, предложенное Ю.А. Клейберг, которое примем за основное.

«Девиантное поведение – это поведение, не соответствующее нравственным, социальным, правовым нормам и требованиям общества, а также специфический способ изменения социальных норм и ожиданий посредством демонстрации ценностного отношения к ним» [18].

Ту или иную форму поведения классифицируют как отклоняющуюся,

когда это поведение отвечает основным специфическим признакам:

- Стойко повторяющееся поведение (многократное или длительное).
- Отклоняющееся поведение сопровождается различными проявлениями дезадаптации.
- Поведение не соответствует общепринятым или официально установленным социальным нормам.
- Девиантное поведение и личность, его проявляющая, вызывают негативную оценку со стороны других людей.
- Отклоняющееся поведение наносит реальный ущерб самой личности или окружающим людям (разрушительное). Психологическим маркером ущерба является страдание, переживаемое самим человеком или окружающими людьми.
- Поведение рассматривается в пределах медицинской нормы. Оно не должно отождествляться с психическими заболеваниями или патологическими состояниями, хотя и может сочетаться с последними. Личность с отклоняющимся поведением может занимать любое место на психопатологической оси «здоровье — предболезнь — болезнь».

Для человека с девиантными формами поведения характерны:

- Духовные проблемы - отсутствие или потеря смысла жизни, несформированные моральные ценности, снижение высших чувств (совесть, ответственность, честность), внутренняя пустота, блокировка самореализации.

- Деформации в ценностно-мотивационной системе личности - девиантные ценности, ситуационно-эгоцентрическая ориентация, фрустрация потребностей, внутренние конфликты, непродуктивные механизмы психологической защиты.

- Эмоциональные проблемы (тревога, депрессия, отрицательные эмоции, трудности с пониманием и выражением эмоций).

- Проблемы саморегуляции - нарушение умения ставить цели и

достигать их; неадекватная самооценка, чрезмерный или недостаточный самоконтроль, низкая рефлексия, непродуктивные механизмы выхода из стресса, низкие адаптивные возможности, отсутствие позитивных ресурсов личности.

- Когнитивные искажения - дисфункциональные мысли, стереотипы мышления, ограниченные знания, мифы, предрассудки, неадекватное отношение.

- Отрицательный жизненный опыт - отрицательные привычки и навыки, девиантный опыт, жесткие поведенческие стереотипы, психические травмы, опыт насилия.

К девиантным стратегиям отношения к себе и другим у подростков с девиантными формами поведения относятся:

1. Самовозвеличивание (проверка своей личной «особенности», демонстрация исключительности или особой ценности своей личности, конкурентоспособности, принижения других, борьбы за власть, терроризирования других и контроля над ними).

2. Манипулирование добровольной заботой («Ты должен этим мне»; «Докажи, что любишь меня»; «Я буду хорошо, если ты ...»; «Пусть это сделают другие»; «Помоги мне, незащищенный, несчастный ребенок. »).

3. Избегать ответственности и отрицать ее («Ты заставил меня это сделать»; «Это их вина»; «Ты не имеешь права указывать мне, что делать»).

4. Месть (провокационное поведение, умышленное травмирование, подрывное трусливое неповиновение; разговоры типа: «Я взорву, .. причиню себе вред, .. уничтожу, ..»; «Я заставлю всех быть настороже, потом пожалеешь»).

5. Развитие и поддержание параноидального взгляда на мир («Они

заставили меня сделать это, они придираются ко мне». Также: жаловаться вместо того, чтобы преодолевать проблемы; сужение проблемы вместо ее понимания) [3,4].

Можно выдвинуть тезис о том, что любое поведение подчинено общей цели - сохранению личной и социальной идентичности. На личном уровне это необходимое построение положительного имиджа; в социальном плане это обязательная принадлежность к определенной социально идентичной группе. Любой поведенческий акт направлен на то, чтобы ощутить свою значимость и значимость. Каждый человек пытается достичь этих целей.

Проблема девиантности состоит в том, что субъект для самоутверждения выбирает деструктивные способы реализации своих мотивационных целей. Нарушая дисциплину, проявляя деструктивное поведение, дети и подростки часто хорошо осознают, что они плохо себя ведут, но могут не осознавать, что эти нарушения лежат в основе одной из четырех мотивационных целей: привлечение внимания, власть, месть, предотвращение неудач.

Следует отметить, что термин «девиантное поведение» можно применять к детям не моложе 5 лет, но в строгом смысле - после 9 лет. До 5 лет необходимые представления о социальных нормах в сознании ребенка просто отсутствуют, и самоконтроль осуществляется в большей степени с помощью взрослых. К 9-10 годам ребенок способен самостоятельно соблюдать социальные нормы. До 5 лет негативное поведение рассматривается как одно из проявлений незрелости, невротических реакций или нарушения умственного развития [5].

При работе с детьми и подростками с девиантными формами поведения важно не только глубоко понимать основные понятия девиантологии, варианты проявления и последствия девиантного поведения. Специалист,

работающий с «трудными» детьми и подростками, должен иметь диагностический психолого-педагогический аппарат, который целесообразно использовать для изучения личностных особенностей несовершеннолетних, чтобы понять возможные причины отклонений в их поведении, обозначить пути коррекционной, развивающей и воспитательной работы.

Во многих странах особые требования предъявляются к подготовке специалистов, работающих с детьми, совершившими правонарушения, в том числе психологов, врачей, педагогов, социальных работников, полицейских, во избежание в работе профессионалов-любителей «упрощения», правонарушений, личных границ, моральных и этических норм и злоупотреблений по отношению к тем, кто обращается за помощью. Однако, эти требования не распространяются на работников антитеррористических центров именно в том смысле, в каком данные организации понимаются сегодня в России.

Прежде всего, еще раз повторимся: на сегодняшний день в России не разработаны требования к работникам антитеррористических центров в связи с отсутствием нормативной базы данных структур. Неясен статус антитеррористического центра – должен он выступать государственной организацией, силовым ведомством или это специфический институт гражданского общества. Нет четкого понимания, к какой сфере должна относиться работа подобных организаций – социальной либо правоохранительной.

На основе анализа деятельности существующих в субъектах РФ на данный момент антитеррористических центров мы можем сказать, что это структуры, созданные на базе юридических факультетов ВУЗов, функционирующие в качестве опорных центров по методической, научно-

исследовательской работе и проведению региональных профилактических мероприятий антитеррористической направленности. Также направлением их деятельности является непрерывный мониторинг социальных сетей на предмет обнаружения потенциально экстремистского либо террористического контента и работа с его распространителями, каковыми, в подавляющем большинстве случаев, могут быть отнесены подростки с девиантным поведением.

В состав антитеррористических центров обычно входят сотрудники антитеррористических комиссий субъектов РФ, преподаватели юридических факультетов ВУЗов, психологи и социальные педагоги. Сюда же относятся и студенческие волонтерские антитеррористические организации, осуществляющие вспомогательную деятельность, обеспечивающую работу антитеррористических центров.

Как правило, данные структуры не зарегистрированы в качестве официальных организаций либо оформлены как структурные подразделения кафедр факультетов. Соответственно, антитеррористические центры нельзя отнести к правоохранительному звену, это, скорее, специфический вспомогательный институт гражданского общества. Отсюда, можно сделать вывод, что антитеррористический центр можно отнести к учреждениям образовательной сферы, сотрудничающим с правоохранительными органами, а именно, с центрами противодействия экстремизму при ГУ МВД России по субъектам РФ.

Как уже было отмечено, в основе разработки проблемы профессионализма стала концепция психологических профессионально важных качеств (ПВК). Для каждого направления деятельности имеется свой набор ПВК. Так в системе образования следующие требования к кадрам:

Деловые качества.



Оптимальные личные качества.

Специальные профессиональные качества.

**Деловые качества** определяют общую профессиональную пригодность сотрудника. К ним относятся: наличие специального образования и опыта практической работы; организаторские способности, инициативности, чувство нового; стабильная работоспособность; знание юридических и специальных дисциплин, действующего законодательства, приказов и других актов Министерства образования РФ и их неукоснительное соблюдение; владение компьютерной техникой; умение правильно составлять и оформлять служебные документы и др.

**Оптимальные личные качества** представляют собой систему личностных характеристик, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе и служат психологической основой для успешного решения стоящих перед сотрудниками задач. Они включают: умение устанавливать контакт с людьми, общаться с представителями различных слоев населения; умение сохранять самообладание в самых сложных ситуациях; личную дисциплинированность; уважение к критике и самокритичность; честность, добросовестность, вежливость, принципиальность; человечность, готовность оказать помощь нуждающимся в ней и др.

**Специальные профессиональные качества** включают владение специальными знаниями, умениями и навыками, а также определенные личные качества, которые необходимы сотруднику для успешного выполнения служебных обязанностей по конкретно занимаемой должности.

В отличие от деловых качеств, которые носят более универсальный характер и являются необходимой основой специальных профессиональных

качеств, последние определяют уровень профессионального мастерства конкретного сотрудника на конкретной должности.

Необходимо отметить отсутствие строгой иерархии в антитеррористическом центре. Основную роль играют руководитель и секретарь центра. Поэтому к ним предъявляются повышенные требования. Прежде всего каждый руководитель должен в полном объеме отвечать общим требованиям, присущим всем сотрудникам органов образования. Однако для руководителя этого недостаточно. Для того, чтобы успешно справляться со своими функциональными обязанностями, он должен обладать дополнительными знаниями (т.е. усвоенным комплексом сведений, необходимых и достаточных для эффективного руководства органом либо подразделением), навыками и умениями организаторской деятельности.

Умение по сравнению со знаниями и навыками является более сложным психологическим фактором. Оно представляет собой способность выполнять функции руководителя на основе ранее приобретенных знаний и навыков. Умение, объединяя знания с действиями по их реализации, выражается в правильном использовании знаний для решения практических задач.

Можно сказать, что в рамках выполняемой деятельности каждый сотрудник антитеррористического центра может выступать в роли руководителя. Отсюда особые умения сотрудника органа образования (в нашем случае антитеррористического центра) образуют существенную часть его деятельности. Эти умения мы отметим как комплекс умений руководителя антитеррористического центра. Их можно разделить на три группы:

- организаторские умения;
- командные умения;

педагогические умения, необходимые для реализации воспитательных функций.

Организаторские умения связаны с реализацией управленческого цикла (перспективного и текущего планирования, сбора, обработки и анализа управленческой информации, принятия управленческих решений, организации исполнения принятых решений, оценки оперативной обстановки, обеспечения обратной связи, мобилизации личного состава на выполнение поставленных задач, правильного применения мер поощрения и наказания). Важное место среди них принадлежит умениям организовывать и вести служебное совещание, планировать и организовывать свой рабочий день, осуществлять прием посетителей, вести телефонные разговоры и служебную переписку, оптимально сочетать режим труда и отдыха.

Организаторские умения связаны также с организацией коллективных форм работы: правильное распределение обязанностей между сотрудниками, планирование совместной работы, организация взаимодействия между подразделениями антитеррористического центра, планирование связи со студенческими антитеррористическими организациями, умение работать с людьми. Последнее, в свою очередь, включает в себя ряд умений: познавать людей, сплачивать коллектив сотрудников и создавать в нем благоприятный морально-психологический климат, предупреждать и разрешать конфликты, работать с ближайшими помощниками и активом; выработать оптимальный стиль работы в зависимости от ситуации и уровня развития коллективов сотрудников, применять соответствующие методы руководства, управлять общественным мнением [47]. Важными и необходимыми являются умения сотрудника по интенсификации служебной деятельности личного состава: рационально и эффективно использовать силы и средства, добиваться

максимальных результатов при минимизации трудовых и материальных ресурсов; организовывать творчество и инициативу себя и других сотрудников, объективно оценивать кадры, личный вклад каждого сотрудника в общие результаты служебной деятельности органа.

Наконец, следующий комплекс умений рассматриваемой группы связан с организацией личной работы сотрудника. Сотрудник антитеррористического центра должен проявлять образец организованности и деловитости, собранности, культуры труда. В силу своего должностного положения ему необходимо уметь делать одновременно несколько дел, самокритично оценивать свою работу, постоянно стремиться к ее совершенствованию, ценить время, обладать высокой трудоспособностью, правильно реагировать на критику.

Командные умения руководителя антитеррористического центра характеризуют его как строевого командира, тактика и стратега. Они включают: умение тактически грамотно и эффективно использовать вверенные силы и средства для выполнения поставленных перед органом образования задач; способность проявлять твердую волю и принимать оптимальные решения в самых критических ситуациях; обладание навыками командования людьми.

Педагогические умения руководителя антитеррористического центра составляют навыки педагогического воздействия, воспитательной работы. Их успешная реализация невозможна без наличия высоких нравственных качеств руководителя, обладания авторитетом. Эти умения базируются на знаниях в области психологии и педагогики, принципов, форм и методов воспитательной работы. Они предполагают наличие у руководителя педагогического такта, коммуникабельности, умения опираться на воспитательную силу коллектива,

находить индивидуальный подход к конкретной личности, владеть устной речью, уметь убеждать подчиненных в своей правоте.

Вместе с тем реально работник, руководитель не обязательно должен обладать всей типовой стандартной суммой психических качеств [36]. У него может сложиться индивидуальная комбинация некоторых из этих психических качеств, позволяющая ему успешно приспособиться к требованиям профессиональной деятельности, компенсировать недостающие качества и успешно осуществлять деятельность. Поэтому в профессиях типа «человек-человек» профотбор и профподбор не всегда могут опираться на количественные шкалы и уровни измеряемых качеств, большое значение приобретают приоритетные для руководителя ПВК - социальная ответственность, ценностные ориентации (мотивы, отношения, идеалы, цели, установки), затем психические свойства (способности, характеристики процессов мышления, памяти, воли и др.), а также жизненный и профессиональный опыт личности (знания, умения, привычки) [49].

### **1.3 Формы и методы работы с лицами, являющимися потенциальными участниками экстремистских объединений (на примере РАНМЦ Юрического института АлтГУ)**

В ст. 2 Федерального закона от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» дается определение профилактики правонарушений [14].

Выделяют два основных вида профилактики правонарушений: общую профилактику и индивидуальную профилактику. Общая профилактика правонарушений направлена на выявление и устранение причин, порождающих правонарушения, и условий, способствующих совершению

правонарушений или облегчающих их совершение, а также на повышение уровня правовой грамотности и развитие правосознания граждан. Индивидуальная профилактика правонарушений направлена на оказание воспитательного воздействия на лиц определенных категорий, на устранение факторов, отрицательно влияющих на их поведение, а также на оказание помощи лицам, пострадавшим от правонарушений или подверженным риску стать таковыми.

Индивидуальная профилактика правонарушений может осуществляться с применением специальных мер профилактики правонарушений. В Федеральном законе Российской Федерации от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» одной из мер противодействия названа профилактика терроризма [51].

Широкое и развернутое определение профилактики терроризма содержится в Модельном законе СНГ «О борьбе с терроризмом», в котором она трактуется как деятельность государственных органов, органов местного самоуправления и общественных объединений по предупреждению терроризма и (или) террористической деятельности. Далее идет перечень собственно действий [51].

Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года (утв. Президентом РФ 28.11.2014 № Пр-2753) предусматривает основные направления государственной политики в сфере противодействия экстремизму в сфере образования и государственной молодежной политики, носящие преимущественно профилактический характер и нацеленные на молодежь [51].

Профилактика терроризма и экстремизма в молодежной среде имеет определенную специфику. Как известно, именно молодежь выступает

основным объектом информационно-пропагандистской и вербовочной деятельности террористических и экстремистских организаций. Соответственно она должна выступать приоритетным объектом профилактической работы со стороны государственных органов и иных субъектов профилактики правонарушений.

Так, упомянутый выше российский ФЗ № 182 выделяет следующие формы профилактического воздействия:

- 1) правовое просвещение и правовое информирование;
- 2) профилактическая беседа;
- 3) объявление официального предостережения (предостережения) о недопустимости действий, создающих условия для совершения правонарушений, либо недопустимости продолжения антиобщественного поведения;
- 4) профилактический учет;
- 5) внесение представления об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушения;
- 6) профилактический надзор;
- 7) социальная адаптация;
- 8) ресоциализация;
- 9) социальная реабилитация;
- 10) помощь лицам, пострадавшим от правонарушений или подверженным риску стать таковыми.

В то же время они должны быть дополнены специализированным инструментарием, ориентированным именно на молодежную среду [51].

В 2018 году разработан и утвержден Комплексный план противодействия идеологии терроризма в Российской Федерации на 2019-2023 гг. Целью

реализации его мероприятий является защита населения от пропагандистского (идеологического) воздействия МТО, сообществ и отдельных лиц [51].

Считаем наиболее перспективной из указанных в Комплексном плане задач, деятельность по формированию у населения РФ, в частности у студенческой и работающей молодежи антитеррористического сознания.

На данный момент, в Российской Федерации выстроена общегосударственная система противодействия терроризму, которая представляет собой совокупность субъектов противодействия терроризму и нормативных правовых актов, регулирующих их деятельность по выявлению, предупреждению (профилактике), пресечению, раскрытию и расследованию террористической деятельности, минимизации и (или) ликвидации последствий проявлений терроризма.

По решению Президента Российской Федерации в целях совершенствования государственного управления в области противодействия терроризму 15 февраля 2006 года был образован Национальный антитеррористический комитет (далее – НАК).

В субъектах Российской Федерации координацию деятельности территориальных органов государственной власти по профилактике терроризма, минимизации и ликвидации последствий его проявлений осуществляют антитеррористические комиссии (далее – АТК), возглавляемые высшими должностными лицами соответствующих субъектов. На НАК и АТК возложены, прежде всего, полномочия в сфере профилактики терроризма.

Учитывая положительно зарекомендовавший себя опыт функционирования координирующего органа в сфере противодействия терроризму, в 2011 году Указом Президента РФ от 26 июля 2011 г. № 988 образована Межведомственная комиссия по противодействию экстремизму



в Российской Федерации (далее – МВК). Председателем МВК по должности является Министр внутренних дел Российской Федерации. По аналогии с НАК, к числу функций МВК отнесена разработка мер, направленных на противодействие экстремизму и на устранение способствующих ему причин и условий.

Среди несилowych ведомств важные задачи в области профилактики терроризма и экстремизма в молодежной среде выполняет Министерство образования и науки Российской Федерации.

Осуществляется работа по выстраиванию в России отечественной системы исламского образования. Минобрнауки России разработан и утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2014 г. № 815-р План мероприятий по обеспечению подготовки специалистов с углубленным знанием истории и культуры ислама в 2014–2016 гг., продленный на 2017–2020 гг. В рамках его исполнения была создана Концепция исламского образования в России.

В рамках одного из приоритетных направлений профилактической работы – информационного противодействия терроризму и экстремизму – в 2012 году был создан Национальный Центр информационного противодействия терроризму и экстремизму в образовательной среде и сети Интернет (НЦПТИ). Центр находится в г. Ростове-на-Дону.

Работа Центра направлена на активное противодействие распространению идеологии терроризма и экстремизма, совершенствование работы по информационно-пропагандистскому обеспечению антитеррористических мероприятий в сети Интернет.

В целях информирования руководителей государственных учреждений НЦПТИ издает периодическое печатное издание «Обзор. НЦПТИ», в котором

публикуются информационно-аналитические материалы по тематике противодействия терроризму и экстремизму, а также обеспечению безопасности в целом. Значительный объем профилактических мероприятий в сфере противодействия терроризму и экстремизму реализуется на региональном и муниципальном уровнях. Центральную роль в координации их проведения выполняют антитеррористические комиссии в субъектах РФ и в муниципальных образованиях.

Значимое место в профилактике терроризма и экстремизма в молодежной среде занимают такие институты гражданского общества, как общественные и религиозные организации. Они оказывают содействие правоохранительным органам в осуществлении профилактической работы, а также реализуют ряд самостоятельных профилактических функций в рассматриваемой сфере.

Одним из направлений профилактической работы общественных объединений выступает мониторинг сети «Интернет», включая социальные сети и блогосферу, на предмет выявления экстремистского контента и иных экстремистских и террористических угроз.

Помимо традиционных каналов передачи информации в правоохранительные органы (личное обращение в дежурную часть, направление письменного или электронного обращения) рядом некоммерческих организаций учреждены специальные «горячие линии». Так, активную работу по данному направлению проводит Общественная палата Российской Федерации во взаимодействии с Международным общественным фондом «Российский фонд мира». Широко известны «горячие линии» «Центра безопасного Интернета в России» и «Лиги безопасного Интернета». Хотя основным профилем их деятельности выступает выявление детской

порнографии в Сети, они также принимают сообщения о контенте экстремистской направленности и организуют реагирование на них.

В последние несколько лет в российских регионах получила распространение практика создания т. н. «кибердружин» – групп активистов студенческих объединений на базе вузов, которые осуществляют мониторинг сети «Интернет» с целью выявления противоправного контента и последующего информирования правоохранительных органов.

В 2016 году Национальный антитеррористический комитет рекомендовал активно развивать движение кибердружинников — борцов за чистоту Интернет-контента в субъектах Российской Федерации. По данным «Лиги безопасного Интернета» общее количество кибердружинников на сентябрь 2017 года составляло более 50 тысяч человек, при этом многими регионами создавались собственные движения, направленные на борьбу с противоправным контентом.

Другим направлением привлечения институтов гражданского общества выступает информационно-разъяснительная и контрпропагандистская работа, направленная на противодействие идеологии экстремизма и терроризма. В рамках данного направления деятельности общественные организации по инициативе или при содействии правоохранительных органов могут организовывать проведение публичных акций антиэкстремистской и патриотической направленности.

Например, с 2008 года в России региональной общественной организацией «Центр Интернет-технологий» (РОЦИТ), иными общественными, коммерческими и образовательными организациями ежегодно во Всемирный день безопасного Интернета проводятся информационные мероприятия в рамках недели безопасного Рунета в Москве

и иных городах России, включающие интернет-конкурсы, вебинары, конференции, «круглые столы» и др.

С 2009 года ежегодно проводится российский конкурс на лучший интернет-ресурс с позитивным контентом, ориентированный на детскоюношескую аудиторию, под названием «Позитивный контент». Конкурс направлен на поддержку команд создателей и разработчиков существующих интернет-ресурсов с позитивным контентом для детей и подростков.

В студенческой среде необходимо формировать стойкое неприятие экстремизма и терроризма.

Вузовская среда и образовательные программы должны выполнять важнейшую профилактическую функцию, обеспечивающую предупреждение терроризма на основе глубоких знаний в области философии, социологии, истории, культурологии, психологии, педагогики, права, религиоведения.

Все это формирует специалистов с высшим образованием, способных не только к выполнению руководящих и организационных функций в учреждениях и организациях, но и предотвращению террористических опасностей и угроз.

А теперь рассмотрим картину противодействия экстремизму и идеологии терроризма в образовательной сфере и молодежной среде в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет».

Стратегическая задача Алтайского государственного университета – создание единого образовательного пространства, стремление к созданию Азиатского федерального университета. Для решения данной задачи важен аспект профилактики экстремизма и терроризма в образовательной сфере.

Приказом ректора АлтГУ от 14.02.2017 утверждена программа «Профилактика экстремизма в студенческой среде ФГБОУ ВО «Алтайский

государственный университет» на 2017-2020 гг. Ожидаемые конечные результаты программы: сформированная материально-техническая база, способствующая противодействию экстремизму в университете, количество ответственных за профилактическую работу не менее 1 в каждом учебном структурном подразделении, вовлечение в профилактическую работу не менее 40 сотрудников студенческого оперативного отряда.

На основании решения Антитеррористической комиссии Алтайского края на базе юридического института ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» создан Региональный антитеррористический научно-методический центр (РАНМЦ). Эта организация курирует проведение региональных антитеррористических мероприятий с участием образовательных учреждений края.

Важными направлениями работы РАНМЦ являются изучение процессов и явлений в регионе, способствующих формированию у молодежи взглядов и намерений экстремистского и террористического характера, разработка учебно-методических материалов и рекомендаций по противодействию терроризму в регионе, внедрение их в практическую деятельность, организацию и координацию работы с органами власти, правоохранительными органами.

Под патронатом РАНМЦ работают два добровольческих антитеррористических подразделения. Именно здесь должны найти свое применение передовые кадры студенческой молодежи, заинтересованные не только в получении научных знаний, но и в их непосредственном использовании на практике. В первую очередь, речь идет о студентах старших курсов юридических факультетов, имеющих профили подготовки «Уголовное право», «Уголовный процесс». В зависимости от проявленного интереса к

работе волонтеров могут быть привлечены студенты гражданской и государственной специализации или студенты других факультетов, в частности, физико-математических и физико-технических. Студенты участвуют в антитеррористической деятельности путем мониторинга социальных сетей, проведения социологических и психологических опросов студентов, оказания помощи в подготовке и проведении студенческих конференций и конкурсов на тему борьбы с экстремизмом и терроризмом. Студенты, участвующие в организациях, проходят обязательную юридическую и психологическую подготовку.

С 2016 года действует молодежная организация «Антиэкстремизм». Волонтеры в основном работают на базе колледжа АГУ с несовершеннолетними студентами, которые из-за недостаточно сформированной психологической устойчивости являются основной целью вербовки в экстремистские и террористические объединения.

Еще одна студенческая организация Алтайского государственного университета – «Кибердружина 22» (действует с 2018 г.). Основное направление деятельности кибербригады - борьба с нелегальным контентом в Интернете. Киберотряд выступает за создание сети киберотрядов в средних учебных заведениях, информирующих учащихся о безопасном поведении в Интернете. Проект «Кибердружина 22» реализуется при поддержке Российской академии наук и технологий и Молодежного парламента Алтайского края. Важнейший вклад этой организации - прямые посещения учебных заведений с лекциями.

Следует отметить, что реализация программ по профилактике экстремизма, терроризма и кибертерроризма требует достаточно высокого уровня подготовки субъектов, их интеграции в систему общей и специальной

профилактики правонарушений. В этом и заключается определенная проблема. Старшекурсники участвуют в волонтерских организациях, чаще всего на последнем году обучения, затем заканчивают учебу, и состав организаций постоянно обновляется. На обучение волонтеров и улаживание всех формальностей уходит определенное время, что негативно сказывается на качестве работы организаций. Мы считаем, что волонтерам необходимо уделять внимание подготовке своих преемников, возможно, посоветовать руководителям отрядов разработать собственные рекомендации и памятки для волонтеров.

Следующая проблема, как уже отмечалось, - это регулирование волонтерской деятельности. Плюс есть проблема взаимодействия этих организаций с правоохранительными органами.

Считаем, что необходимо присоединять к этой работе и другие волонтерские организации ВУЗов под эгидой Совета по профилактике негативных проявлений в молодежной среде. На базе юридического института с 2012 года работает бесплатная клиника правовой помощи по гражданским делам «Фемида», а с 2018 года – платный Центр правовой помощи по гражданским делам АлтГУ. Алтайскому государственному университету и другим ВУЗам стоит, по нашему мнению, выработать единую программу помощи и поддержки волонтеров, чтобы эти мероприятия проходили не разово, а оформились в целостную систему. Необходимо учесть психологический фактор, без отдачи к добровольчеству быстро теряется интерес, первокурсников новых наборов не так просто заинтересовать оказанием бесплатной помощи, и в волонтерских рядах начинается мощный отток.

## **Выводы по 1 главе**

По итогам проведенного нами теоретического исследования, мы можем сделать некоторые выводы.

Стимулом и условием развития личности выступает деятельность, соответственно, профессиональная деятельность детерминирует развитие личности в профессии. Можно выделить много подходов к понятию ПВК. Общим в них будет именно то, что ПВК выступает основой личности, соединяющие характеристики, свойства, качества (психические, психологические, физические и пр.). Поэтому ПВК выделяются через такие условия профессии, которые предъявляют специалисту требования к личности и меняют его. Ученые сходны в том, что имеющиеся специфичные ПВК человека, часто позволяют овладеть стандартом профессиональной деятельности. В психологии существует как минимум два подхода к составу ПВК. В первом подходе (Э.Ф. Зеер, Д. Мартенс, А. Шелтен, С.Е. Шишов и др.) выделяются ключевые компетенции, то есть универсальные качества, которые находят применение не в одной, а в группе смежных профессий. Во втором подходе (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников и др.) признается возможность определения комплексов ПВК для каждой отдельно взятой профессии, кроме того, эффективным считается индивидуальный подход к личности специалиста. Обзор психологических исследований относительно того, какие индивидуально-личностные характеристики считать профессионально важными, показал отсутствие однозначного решения данной проблемы.

Во многих странах предъявляются особые требования к подготовке специалистов, работающих с детьми, совершившими правонарушения, включая психологов, врачей, педагогов, социальных работников, полицейских, чтобы избежать в работе специалистов самодеятельности, «упрощенчества», нарушения личностных границ, моральных и этических стандартов и



злоупотребления по отношению к тем, кто обращается за помощью. Однако, отметим, что в России, в связи с изменением криминогенной обстановки в 2020 году и стихийным формированием множества антиэкстремистских и контрпропагандистских организаций наметилось расслоение теоретических позиций и отсутствие практического регулирования в данной сфере.

Прежде всего, еще раз повторимся: на сегодняшний день в России не разработаны требования к работникам антитеррористических центров в связи с отсутствием нормативной базы данных структур. Неясен статус антитеррористического центра – должен он выступать государственной организацией, силовым ведомством или это специфический институт гражданского общества. Нет четкого понимания, к какой сфере должна относиться работа подобных организаций – социальной либо правоохранительной.

На основе анализа деятельности существующих в субъектах РФ на данный момент антитеррористических центров мы можем сказать, что это структуры, созданные на базе юридических факультетов ВУЗов, функционирующие в качестве опорных центров по методической, научно-исследовательской работе и проведению региональных профилактических мероприятий антитеррористической направленности. Также направлением их деятельности является непрерывный мониторинг социальных сетей на предмет обнаружения потенциально экстремистского либо террористического контента и работа с его распространителями, каковыми, в подавляющем большинстве случаев, могут быть отнесены подростки с девиантным поведением.

В состав антитеррористических центров обычно входят сотрудники антитеррористических комиссий субъектов РФ, преподаватели юридических факультетов ВУЗов, психологи и социальные педагоги. Сюда же относятся и

студенческие волонтерские антитеррористические организации, осуществляющие вспомогательную деятельность, обеспечивающую работу антитеррористических центров.

Как правило, данные структуры не зарегистрированы в качестве официальных организаций либо оформлены как структурные подразделения кафедр факультетов. Соответственно, антитеррористические центры нельзя отнести к правоохранительному звену, это, скорее, специфический вспомогательный институт гражданского общества. Отсюда, можно сделать вывод, что антитеррористический центр можно отнести к учреждениям образовательной сферы, сотрудничающим с правоохранительными органами, а именно, с центрами противодействия экстремизму при ГУ МВД России по субъектам РФ.

Мы рассмотрели методы работы с потенциальными участниками экстремистских и террористических объединений, используемые правоохранительными органами и институтами гражданского общества, такими как антитеррористические центры. Можно сказать, что структуры МВД, безусловно, используют специфические методы, по большей части, негласные, что соответствует их целям. Антитеррористические центры и подконтрольные им волонтерские объединения, в свою очередь, преимущественно работают в сфере информационно-разъяснительной и контролпропагандистской работы. Проблема заключается в том, что указанные структуры не взаимодействуют друг с другом, и мы не можем привести разрозненные мероприятия в целостную систему. Две системы, по сути, функционируют параллельно.

Сложная ситуация складывается и в системе подготовки работников антитеррористических центров и студенческих антитеррористических отрядов

и организаций, вовлеченных в работу с потенциальными участниками экстремистских объединений. Сама по себе реализация программ по профилактике экстремизма, терроризма и кибертерроризма требует достаточно высокого уровня подготовки субъектов, их интеграции в систему общей и специальной профилактики правонарушений. В этом заключается определенная проблема. В волонтерские организации участвуют студенты старших курсов, чаще всего на последнем году обучения, затем они выпускаются, и состав организаций постоянно обновляется. Требуется определенное время для подготовки волонтеров и улаживания всех формальностей, что отрицательно влияет на качество работы организаций. Сюда же примыкают проблемы регламентации деятельности волонтеров, их финансового обеспечения и вопрос взаимодействия с правоохранительными организациями. В итоге, большой процент людей просто отсеивается, не видя результатов своей работы, и уровень заинтересованности молодежи быстро падает. А это означает отток людей из антитеррористических центров, работающих с данными представителями молодежи.

## **Глава 2 Эмпирическое исследование личностных особенностей специалистов антитеррористического центра разного возраста, работающих с девиантными подростками**

### **2.1 Программа и методы исследования**

Эмпирическое исследование личностных особенностей специалистов антитеррористического центра разного возраста, работающих с девиантными подростками состояло из ряда этапов.

**Исследование проводилось в несколько этапов:**

1. *Подготовительный этап* (август 2020 г. – октябрь 2020 г.) содержал в себе анализ отечественной и зарубежной научной литературы по проблеме исследования, определение объекта, предмета исследования, постановку цели, формирование задач и гипотез, разработку программы эмпирического исследования.

2. *Основной этап* (ноябрь 2020 – февраль 2021 г.) был направлен на разработку и апробирование исследовательского инструментария, проведение исследования, математическую обработку полученных результатов.

3. *Заключительный этап* (март 2021 – май 2021 г.) включал в себя анализ, интерпретацию, обобщение и систематизацию результатов, разработку рекомендаций, оформление исследования.

**Методы сбора эмпирических данных:**

#### **1. Анкетный опрос.**

Анкетирование – это вербально-коммуникативный метод, в котором средством для сбора сведений о респонденте является анкета – заранее подготовленный список вопросов. В своей работе данный метод использовался

для получения данных относительно возраста, семейного положения и рабочего стажа в учреждении (Приложение 1).

## **2. Психологическое тестирование.**

В работе нами были использованы следующие психодиагностические методики исследования (Приложение 1):

1) **Опросник «Адаптивные стратегии поведения» (АСП) (Н.Н. Мельникова (2000)).** Опросник включает в себя 8 шкал, определяющие 8 стратегий поведения.

Стратегии адаптивного поведения:

- Активное изменение среды (активная, контактная, направленная вовне);
- Активное изменение себя (активная, контактная, направленная во внутрь);
- Уход из среды и поиск новой (активная, избегающая, направленная вовне);
- Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир (активная, избегающая, направленная вовнутрь);
- Пассивная репрезентация себя (пассивная, контактная, направленная вовне);
- Пассивное подчинение условиям среды (пассивная, контактная, направленная вовнутрь);
- Пассивное выжидание внешних изменений (пассивная, избегающая, направленная вовне);
- Пассивное ожидание внутренних изменений (пассивная, избегающая, направленная вовнутрь).

2) **Опросник «Проактивного совладающего поведения (копинга)» (Greenglas, Schwarzer и Taubert, 1999 г., в адаптации Е.С. Старченковой 2009 г.).** Состоит из 55 утверждений и содержит шесть шкал:

- Проактивное преодоление;
- Рефлексивное преодоление;

- Стратегическое планирование;
- Превентивное преодоление;
- Поиск инструментальной поддержки;
- Поиск эмоциональной поддержки.

**3) Методика «Большая пятерка личностных качеств»** (Р. МакКрае, П. Коста 1985 г., в адаптации А.Г. Грецова). Состоит из 40 утверждений и включает в себя 5 шкал.

«Большая пятерка» качеств личности:

- Экстраверсия – интроверсия;
- Нейротизм (повышенная эмоциональность реакций) – эмоциональная устойчивость;
- Открытость – закрытость к новому опыту;
- Сознательность – несобранность;
- Доброжелательность – враждебность.

### **3. Методы количественного и качественного анализа результатов исследования.**

**1. t-критерий Стьюдента** - используется как общее название для класса методов статистической проверки гипотез, основанных на распределении Стьюдента. Наиболее частые случаи применения t-критерия связаны с проверкой равенства средних значений в двух выборках.

**2. Корреляционный анализ Пирсона** позволяет производить расчеты регрессионных моделей различных видов, и определить параметры модели, статистический метод, который используется для исследования отношений между двумя величинами.

**3. Факторный анализ** используется для обнаружения латентной структуры (измерений) набора переменных. Он сокращает пространство отличительных черт от большего количества переменных к меньшему количеству факторов и

как таковой является «независимой» процедурой (то есть, он не предполагает указания зависимой переменной).

В нашем эмпирическом исследовании факторный анализ использовался для сокращения большого количество переменных до меньшего количества факторов.

Обработка осуществлялась в статистическом пакете SPSS for Windows 13.0.7.

### **Эмпирическая база исследования.**

В исследовании приняли участие специалисты РАНМЦ «Антитерроризм» в возрасте от 21 лет до 50 лет (с их письменного личного согласия), имеющие различный стаж работы от трех лет и более трех лет: 1 группа - 31 специалист, стаж работы в учреждении до 3х лет и 2 группа - 29 работников в возрасте до 25 лет со стажем работы в учреждении более 3х лет, в возрасте 45-50 лет.

Общее количество респондентов, проходивших исследование по трем опросникам, составило 60 человек.

Специалисты участвующие в исследовании, имеют различное семейное положение.

В нашем исследовании мы работали с экспериментальными группами и группами контраста. В качестве групп контраста в работе приняли участие работники КАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» в возрасте от 25 лет до 45 лет (с их письменного личного согласия), имеющие различный стаж работы от трех лет и более трех лет: 25 работников стаж работы в учреждении до 3х лет и в возрасте до 25 лет и 35 работников стаж работы в учреждении более 3х лет, в возрасте старше 25 лет.

Общее количество респондентов, проходивших исследование по трем опросникам, составило 60 человек.

## 2.2 Анализ результатов исследования личностных особенностей специалистов РАНМЦ разного возраста, работающих с девиантными подростками

На первом этапе исследования был проведен анализ средних значений по шкалам всех методик.

На рисунке 1 представлены средние значения по опросникам в двух экспериментальных группах исследования: до 25 лет со стажем работы в учреждении до 3х лет, и 45-50 лет со стажем работы более 3х лет в учреждении Региональный антитеррористический научно-методический центр «Антитерроризм».

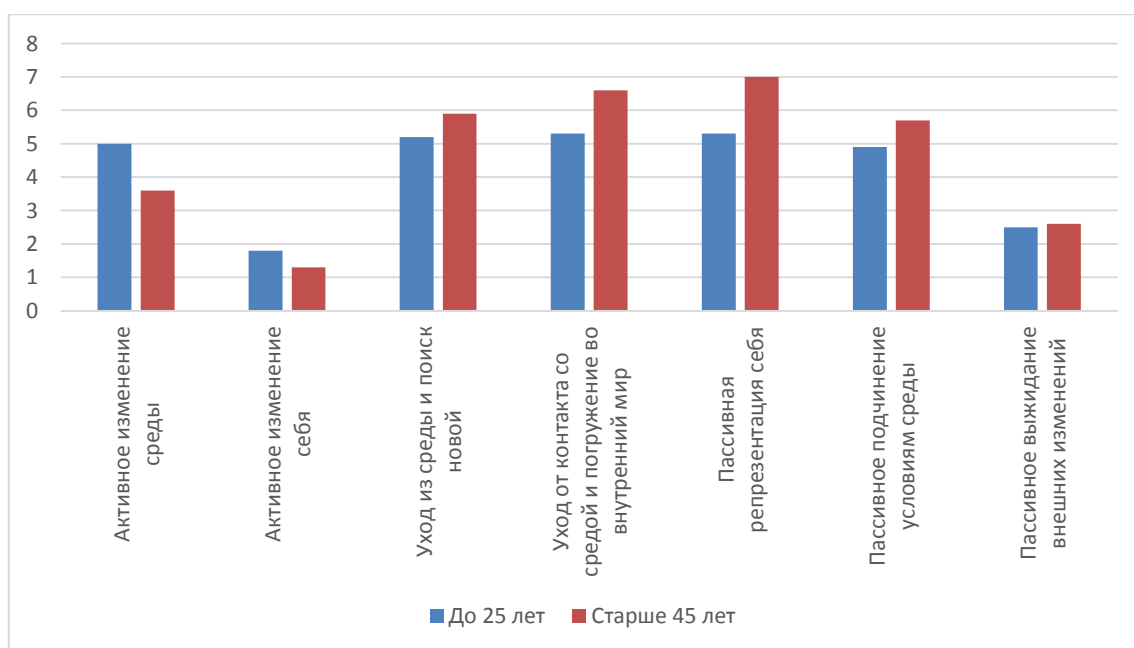


Рис. 1. Средние значения по опроснику «Адаптивные стратегии поведения» в группах до 25 лет и 45-50 лет.

Анализируя данные по рисунку 1 наиболее высокие результаты были



получены по стратегии поведения *«пассивная репрезентация себя»*, что означает склонность к самоутверждению путем отстаивания своего «я», также возможна приверженность к категоричности в жизненных принципах.

Также преобладающий показатель по среднему баллу по стратегии *«уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир»* отражает направленность вовнутрь, из чего следует предположение о том, что у работников антитеррористического центра есть предрасположенность к избеганию длительных контактов с фрустрирующей средой посредством замыкания во внутреннем мире.

Результаты сравнения (рис. 1) в группе работников антитеррористического центра до 25 лет преобладающими стратегиями поведения стали *«уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир»*, *«пассивная репрезентация себя»* и *«уход из среды и поиск новой»*.

Группа работников 45-50 лет проявляет в поведении стратегию *«пассивная репрезентация себя»* и *«уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир»*.

На рисунке 2 представлены средние значения по опроснику «Проактивное совладающее поведение (копинг)» в экспериментальных группах до 25 лет и 45-50 лет.

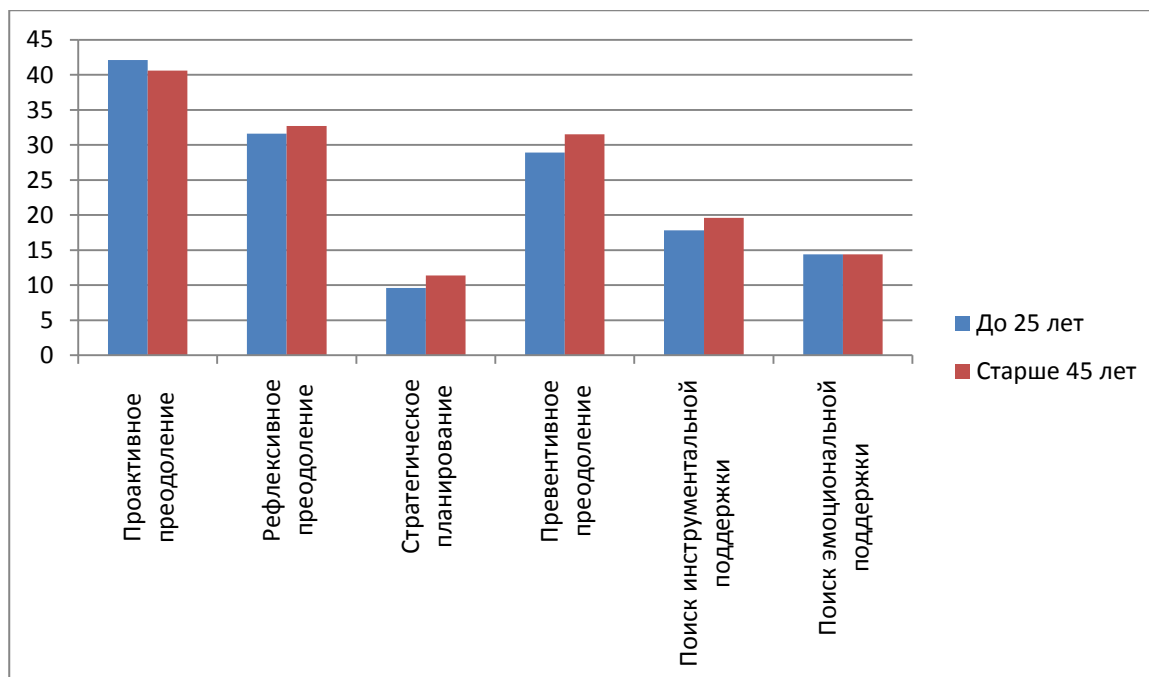


Рис. 2. Средние значения по опроснику «Проактивное совладающее поведение (копинг)» в группах до 25 лет и 45-50 лет.

Изучая данные результаты (рис. 2) в двух группах были выявлены различия в средних значениях по шкалам. Группа 45-50 лет чаще использует стратегию «*проактивное преодоление*» чем группа работников до 25 лет. Работники антитеррористического центра 45-50 лет более адаптивны к рабочим ситуациям. Группой работников 45-50 лет так же часто выбирается стратегия «*рефлексивное преодоление*». Данная группа чаще анализирует проблему и имеющиеся ресурсы, генерирует предварительный план действий, а также прогнозирует вероятный исход деятельности и выбор способов её выполнения.

Группа работников 45-50 лет чаще выбирает стратегию «*стратегическое планирование*», чем группа работников до 25 лет. Примерно на одном уровне у групп до 25 лет и старше 45 лет находится выбор стратегии «*поиск эмоциональной поддержки*».

Стратегия «*поиск инструментальной поддержки*» у группы работников

до 25 лет пользуется меньшей популярностью, чем у испытуемых зрелого возраста.

У группы работников 45-50 лет выражена стратегия «*превентивное преодоление*», у группы до 25 лет этот показатель снижен.

На рисунке 3 представлены средние значения по шкалам теста «Большая пятерка личностных качеств» в двух обследуемых группах.

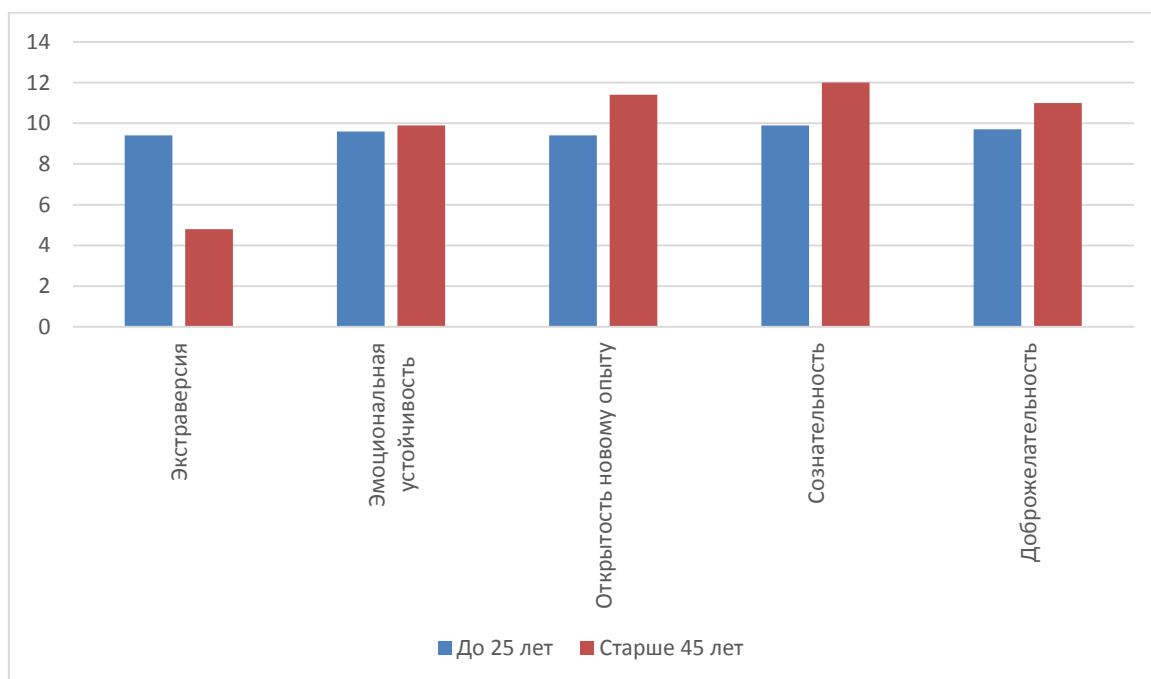


Рис. 3. Сравнительный анализ средних значений по шкалам теста «Большая пятерка личностных качеств» в экспериментальных группах до 25 лет и 45-50 лет.

По результатам (рис 3) можно сделать выводы, что работники антитеррористического центра в возрасте старше 45 лет более доброжелательны, чем их коллеги в возрасте до 25 лет. Сознательность и открытость новому опыту более выражена в группе 45-50 лет.

В экспериментальных группах также с помощью t-критерия Стьюдента на уровне значимости ( $p < 0,05$ ) были выявлены достоверные различия по

уровню сознательности в группах до 25 лет и 25-45 лет. Результаты t-критерия Стьюдента представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты t-критерия Стьюдента по тесту «Большая пятерка личностных качеств» в группах до 25 лет и 45-50 лет.

Шкала	группа	N	M	SD	t-test	p
Сознательность	До 25 лет	31	9,9	2,85	2,002	0,05
	45-50 лет	29	12,0	2,16		

*Условные обозначения:* N – Объем выборки, M – среднее арифметическое, SD – стандартное отклонение, t-test – значение статистики Стьюдента, p – уровень значимости.

**Значение t-критерия Стьюдента: NaN**

**Различия статистически не значимы (p=NaN)**

*Число степеней свободы  $f = 58$*

*Критическое значение t-критерия Стьюдента = 2.002, при уровне значимости  $p = 0,05$*

Как видно по результатам анализа по t-критерию Стьюдента (см. таблица 1) группа работников антитеррористического центра в возрасте до 25 лет достоверно отличается от группы работников 45-50 лет по показателю шкалы «Сознательность» (ср.з. до 25 лет =9,9; ср.з. 45-50 лет =12,0 t-test=2,002,  $p<0,05$ ).

Так, группа работников антитеррористического центра в возрасте 45-50 лет более осторожны, ответственно выполняют свои должностные обязанности. Они более организованные и дисциплинированы чем их коллеги в возрасте до 25 лет.

На втором этапе исследования был проведен корреляционный анализ. Он использовался для выявления взаимосвязи между стратегиями поведения, личностными качествами. Нами был применен параметрический корреляционный анализ Пирсона.

Сначала отобразим выявленные корреляционные связи для группы испытуемых 45-50 лет.

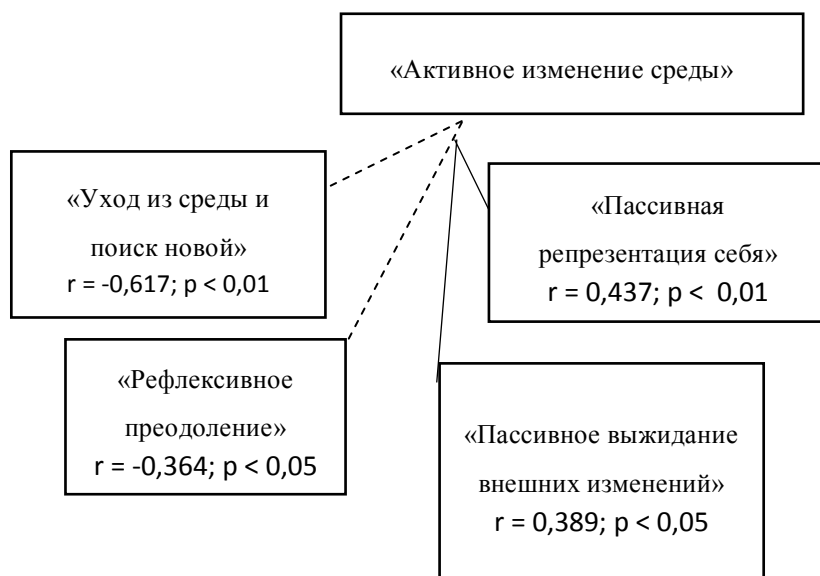


Рис. 4. Корреляционный анализ Пирсона в группе 45-50 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена отрицательная корреляция шкал адаптивной стратегии поведения «Активное изменение среды» и «Уход из среды и поиск новой» ( $r = -0,617$ ,  $p < 0,01$ ). Она показывает взаимосвязь, по сути, между противоположными стратегиями поведения в группах испытуемых.

Также с помощью корреляционного анализа Пирсона была получена отрицательная корреляция шкалы адаптивной стратегии поведения у показателей «Активное изменение среды» со шкалой проактивного совладающего поведения «Рефлексивное преодоление» ( $r = -0,364$ ,  $p < 0,05$ ).

Можно предположить, что чем активнее человек стремится воздействовать на среду, приспособить ее под себя, тем меньше времени у него остается на оценку возможных стрессоров, анализ проблем и имеющихся ресурсов, генерирование предполагаемого плана действий, прогноз вероятного исхода деятельности и выбор способов ее выполнения.

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкал адаптивной стратегии поведения «Активное изменение среды» и «Пассивная репрезентация себя» ( $r=0,437$ ,  $p < 0,01$ ), а также «Пассивное выжидание внешних изменений» ( $r= 0,389$ ,  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что чем сильнее человек пытается воздействовать на среду, тем сильнее меняется она, вследствие чего, человек вынужден либо твердо отстаивать свою позицию, либо применить тактику выжидания. Именно эта ситуация сложилась в работе РАНМЦ «Антитерроризм» в марте 2020 г., в связи с резким массовым переносом работы в цифровую сферу.

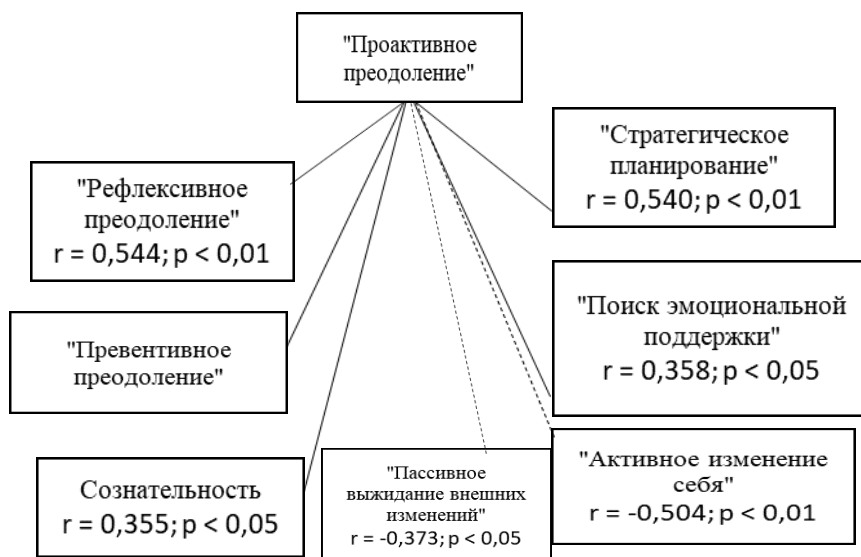


Рис. 5. Корреляционный анализ Пирсона в группе 45-50 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкал проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное преодоление» и «Рефлексивное преодоление» ( $r=0,544$ ,

$p < 0,01$  ). В этой же корреляционной плеяде получены положительные корреляции шкалы копинг-стратегий «Проактивное преодоление» со шкалами проактивного совладающего поведения «Превентивное преодоление» ( $r=0,680$ ,  $p < 0,01$ ), «Стратегическое планирование» ( $r=0,540$ ,  $p < 0,01$ ), «Поиск эмоциональной поддержки» ( $r=0,358$ ,  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что работа сотрудников антитеррористического центра требует взвешенного подхода к принятию решений, постоянной саморегуляции и, как следствие, включает в себя прогнозирование событий, оценку возможных стрессоров, анализ проблем и имеющихся ресурсов. Это сложно осуществить без создания четко продуманного, целеориентированного плана действий, что и означает стратегическое планирование. При этом сотрудники центра зрелого возраста активны в поиске эмоциональной поддержки. Это косвенно может свидетельствовать об обострении их ранимости и нервозности в связи с постоянными стрессовыми ситуациями на работе.

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена отрицательная корреляция шкалы проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное преодоление» и шкал адаптивной стратегии поведения «Активное изменение себя» ( $r = -0,504$ ;  $p < 0,01$ ) и «Пассивное выжидание внешних изменений» ( $r = -0,373$ ;  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что с попаданием человека в новую среду, он начинает усиленно приспосабливать ее под себя. Сотрудники антитеррористического центра 45-50 лет, начав в период пандемии новой коронавирусной инфекции работу в цифровой сфере, достаточно быстро адаптировались к ней, несмотря на первоначальный ступор, а затем начали сами предлагать новые методы работы с девиантной молодежью посредством информационных технологий (вебинары, онлайн-лекции).

Можно предположить, что чем более сосредоточенного подхода к принятию решений требует работа сотрудника антитеррористического центра, тем менее он пытается изменить и приспособить себя и тем больше предпочитает просто плыть по течению. В конечном итоге это приводит к формированию неадаптивных стратегий поведения сотрудников зрелого возраста и нарастающим конфликтам между ними и администрацией в случае резкого изменения направления деятельности центра.

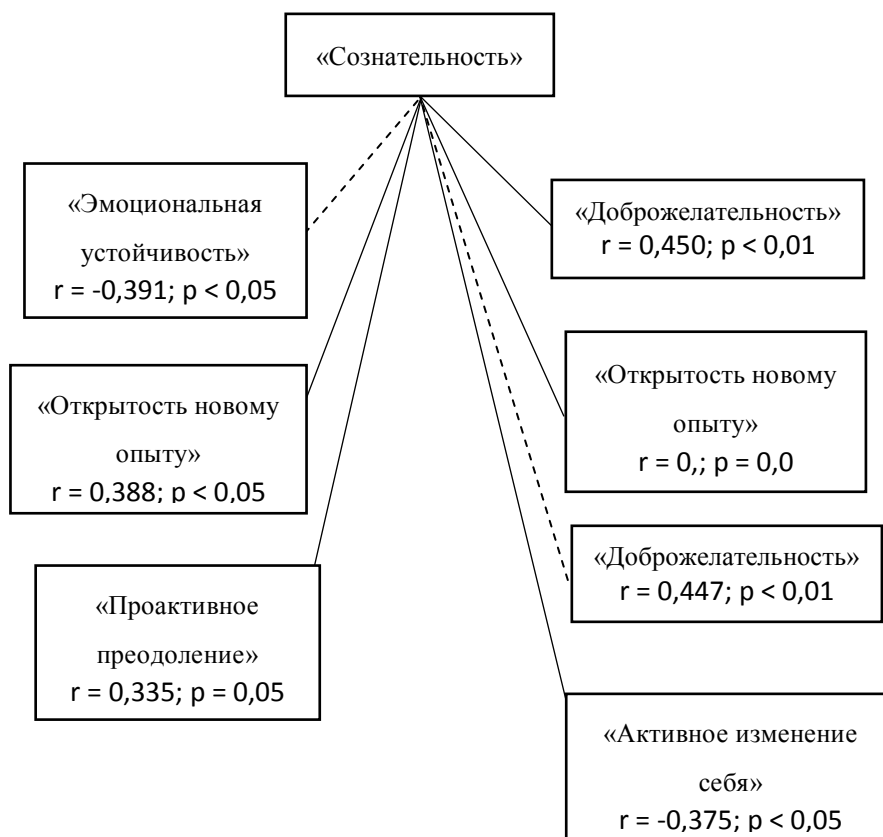


Рис.6. Корреляционный анализ Пирсона в группе 45-50 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкалы большой пятерки личностных качеств «Сознательность» и шкалы проактивного совладающего поведения «Проактивное преодоление» ( $r = 0,335; p = 0,050$ ). Можно предположить, что целеполагание и саморегуляция, необходимые при принятии решений, повышают уровень сознательности человека.



В этой же корреляционной плеяде выявлены положительные связи шкал большой пятерки личностных качеств «Сознательность» и «Доброжелательность» ( $r = 0,450$ ;  $p < 0,01$ ), также со шкалой «Открытость новому опыту» ( $r = 0,388$ ;  $p < 0,05$ ). Данную связь также иллюстрирует ситуация перехода работников антитеррористического центра зрелого возраста в цифровую сферу (пусть и не на постоянной основе, в отличие от работников 65 лет и старше). Вынужденные в короткий срок осваивать программы цифрового взаимодействия, сотрудники проявили большой интерес к новому опыту, и с удовольствием организовывали онлайн мастер-классы и круглые столы через приложение «Zoom». Подобным путем были проведены две конференции, посвященные противодействию экстремизму и терроризму в киберпространстве.

В данной корреляционной плеяде выявлены отрицательные связи шкал большой пятерки личностных качеств «Сознательность» и «Эмоциональная устойчивость» ( $r = -0,391$ ;  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что при работе, требующей постоянного напряжения, эмоциональная устойчивость несколько снижается. Однако, в дальнейшем, при приспособлении сотрудников зрелого возраста к постоянному стрессу, наблюдаются неадаптивные стратегии поведения: сотрудники выполняют «работу ради работы», отставляя в сторону эмоциональное удовлетворение.

В данной корреляционной плеяде выявлены отрицательные связи шкалы большой пятерки личностных качеств «Сознательность» со шкалой адаптивной стратегии поведения «Активное изменение себя» ( $r = -0,375$ ;  $p < 0,05$ ). У сотрудников антитеррористического центра 45-50 лет энергия уходит на сосредоточение для принятия решений (например, для организации в сжатые сроки серии мероприятий), но не остается времени на адаптацию себя

к работе. Следствием этого становится, как мы уже указывали, неадаптивные стратегии поведения.

Теперь рассмотрим корреляционные связи, выявленные в группе работников антитеррористического центра до 25 лет.



Рис. 7. Корреляционный анализ Пирсона в группе до 25 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкал проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное преодоление» и «Рефлексивное преодоление» ( $r = 0,661; p < 0,01$ ). Можно предположить, что процесс целеполагания и принятия сложных решений требует от сотрудников антитеррористического центра до 25 лет значительного уровня рефлексии. По нашим данным, степень саморегуляции у молодых сотрудников антитеррористического центра несколько выше, чем у сотрудников зрелого возраста. Это можно объяснить тем, что молодые сотрудники еще не успели привыкнуть к однообразию работы и более гибко и остро реагируют на порядок действий в организации.

В данной корреляционной плеяде выявлена положительная корреляция шкал проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное

преодоление» и «Превентивное преодоление» ( $r = 0,702$ ;  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что усилия по формированию общих ресурсов, которые облегчают достижение важных целей и способствуют личностному росту стимулируют человека к предвосхищению потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие.

Также в данной корреляционной плеяде выявлена положительная корреляция шкалы проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное преодоление» и шкалы большой пятерки личностных качеств «Открытость новому опыту» ( $r = 0,771$ ;  $p < 0,01$ ). Можно предположить, что процесс целеполагания и саморегуляции при принятии решений стимулирует человека к открытию для себя новых возможностей. Однако, исходя из наших данных, степень открытости к новому опыту у молодых сотрудников антитеррористического центра ниже, чем у работников зрелого возраста. Это можно объяснить большим объемом работы в связи с частичным переводом деятельности РАНМЦ в дистанционный режим в марте 2020 г. Молодые сотрудники, в отличие от более старшего поколения, оказались не привычны к резкому росту нагрузки, вследствие чего у многих было заметно снижение интереса к работе.

В данной корреляционной плеяде выявлена отрицательная связь шкалы проактивного совладающего поведения (копинг) «Проактивное преодоление» и шкалы адаптивной стратегии поведения «Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир» ( $r = 0,53$ ;  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что чем большей сосредоточенности требует работа, тем сильнее человек погружается в себя, пытаясь защититься, таким способом, от внешнего негативного воздействия. В сравнении с данными сотрудников

антитеррористического центра зрелого возраста, у молодых работников этот показатель ниже. Это можно объяснить высокой степенью неадаптивных стратегий поведения зрелых работников, тогда как молодежь еще не успела сформировать защитный механизм от внешнего воздействия.



Рис.8. Корреляционный анализ Пирсона в группе до 25 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкал проактивного совладающего поведения (копинг) «Рефлексивное преодоление» и «Превентивное преодоление» ( $r = 0,764; p < 0,01$ ). Можно предположить, что прогноз вероятного исхода деятельности предполагает у человека подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие.

В данной корреляционной плеяде выявлена положительная связь шкалы проактивного совладающего поведения (копинг) «Рефлексивное преодоление» и шкалы большой пятерки личностных качеств «Открытость новому опыту» ( $r = 0,569; p < 0,05$ ). Интересен момент, что данная корреляция является двухсторонней и значимой на уровне 0,05. Можно предположить, что процессы самоанализа и поиска новых возможностей у человека возрастают одновременно. Подтверждение данному тезису мы также увидели в среде молодых сотрудников РАНМЦ в марте 2020 г. Молодежь гораздо быстрее

сотрудников зрелого возраста смогла адаптироваться к дистанционному режиму работы, однако интерес к новому опыту у молодых сотрудников достаточно быстро угас. Это можно объяснить тем, что молодежь достаточно давно живет в цифровой сфере и воспринимает ее уже не как новшество, а как очередное средство для выполнения профессиональных обязанностей.

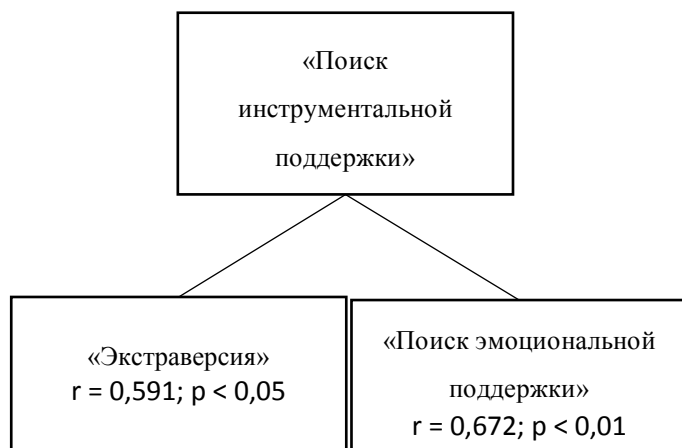


Рис.9. Корреляционный анализ Пирсона в группе до 25 лет

С помощью корреляционного анализа Пирсона была получена положительная корреляция шкалы проактивного совладающего поведения (копинг) «Поиск инструментальной поддержки» и шкалы большой пятерки личностных качеств «Экстраверсия» ( $r = 0,591$ ;  $p < 0,05$ ). Можно предположить, что получение информации, советов и обратной связи от непосредственного социального окружения человека в период совладания со стрессами прямо зависит от степени его экстраверсии. По нашим данным, уровень экстраверсии у молодых сотрудников гораздо выше, чем у работников зрелого возраста, однако степень инструментальной поддержки у зрелых работников больше. Это можно объяснить тем, что молодежь предпочитает взаимодействовать между собой не столько по рабочим, сколько по личным и дружеским мотивам, тогда как лица зрелого возраста в работе предпочитают более официальную атмосферу.

В данной корреляционной плеяде была получена положительная корреляция шкал проактивного совладающего поведения (копинг) «Поиск инструментальной поддержки» и «Поиск эмоциональной поддержки» ( $r = 0,672$ ;  $p < 0,01$ ). Специалисты РАНМЦ в возрасте до 25 лет активно взаимодействуют друг с другом, что и подтверждается нашими данными. При этом необходимо отметить, что по результатам обработки методик, поиск эмоциональной поддержки в двух группах респондентов находится примерно на одном уровне (среднее значение 14,4). Это можно объяснить тем, что, хотя сотрудники и общаются друг с другом, тесных эмоциональных связей в антитеррористическом центре не наблюдается. В частности, это показала ситуация с переводом работы в дистанционный режим. Взаимодействие между сотрудниками свелось к онлайн –встречам при помощи приложения «Zoom».

На третьем этапе исследования для определения структуры психологического портрета сотрудника по стажу работы в организации был применён факторный анализ.

Рассмотрим факторную модель, определяющую психологический портрет работника РАНМЦ «Антитерроризм» в возрасте до 25 лет с опытом работы до 3 лет в организации, полученную методом главных компонент с применением Varimax-вращения. В результате выделено 3 фактора, объясняющих 60,74% кумулятивной дисперсии.

Первый фактор, объясняющий 29,09% дисперсии, был назван «*Активное изменение*». С наибольшим факторным весом сюда вошли такие шкалы, как: «*Активное изменение среды*» (0,749), «*Пассивное выжидание внешних изменений*» (0,742) и обратная «*Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир*» (-0,708).

В содержание данного фактора входит готовность новых сотрудников меняться и подстраиваться под условия организации, в которую они попали.

Второй фактор имеет процент объяснённой дисперсии 18,41% - был назван *«Проактивное преодоление»* объединил шкалы с наибольшим факторным весом составили: *«Проактивное преодоление»* (0,851), *«Превентивное преодоление»* (0,846), *«Стратегическое планирование»* (0,789).

Третий фактор представляет процент объяснённой дисперсии в 13,24%, был назван *«Экстраверсия»*. В его состав вошли такие шкалы с наибольшим факторным весом: *«Экстраверсия»* (0,733), *«Доброжелательность»* (0,639) и *«Поиск инструментальной поддержки»* (-0,584).

Рассмотрим факторную модель психологического портрета работника в возрасте 45-50 лет, с опытом работы более 3х лет, полученную методом главных компонент с применением Varimax-вращения. В результате выделено три фактора, объясняющих 60,15% кумулятивной дисперсии.

Первый фактор, объясняющий 24,52% дисперсии, был назван *«Превентивное преодоление»*. Наибольший факторный вес имеют шкалы такие, как: *«Превентивное преодоление»* (0,940), *«Рефлексивное преодоление»* (0,855), *«Стратегическое планирование»* (0,807).

Второй фактор, имеющий процент объяснённой дисперсии в 19,50%, был назван *«Уход от контактов»* имеет шкалы с наибольшим факторным весом такие, как: *«Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир»* (0,835), *«Уход из среды и поиск новой»* (-0,771), *«Пассивное выжидание внешних изменений»* (0,750).

Третий фактор объясненная дисперсия которого составила 16,13%, был назван *«Сознательность»* с наибольшим факторным весом в него вошли такие

шкалы, как «Сознательность» (0,740), «Доброжелательность» (0,635), «Поиск инструментальной поддержки» (0,592).

	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Возраст 25 лет	<b>Активное изменение</b>	<b>Проактивное преодоление</b>	<b>Экстраверсия</b>
Стаж работы до 3 лет	Дисперсия = 29,09% «Активное изменение среды» (0,749), «Пассивное выжидание внешних изменений» (0,742) «Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир» (-0,708).	Дисперсия = 18,41% Проактивное преодоление» (0,851), «Превентивное преодоление» (0,846), «Стратегическое планирование» (0,789).	Дисперсия = 13,24% «Экстраверсия» (0,733), «Доброжелательность» (0,639) и «Поиск инструментальной поддержки» (-0,584).
Возраст 45-50 лет	<b>Превентивное преодоление</b>	<b>Уход от контактов</b>	<b>Сознательность</b>
Стаж работы более 3 лет	Дисперсия = 24,52% «Превентивное преодоление» (0,940), «Рефлексивное преодоление» (0,855), «Стратегическое планирование» (0,807).	Дисперсия = 19,50% «Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир» (0,835), «Уход из среды и поиск новой» (-0,771), «Пассивное выжидание внешних изменений» (0,750).	Дисперсия = 16,13% «Сознательность» (0,740), «Доброжелательность» (0,635), «Поиск инструментальной поддержки» (0,592).

На основе полученных и проанализированных нами данных мы можем сказать, что сотрудники антитеррористического центра в возрасте до 25 лет достаточно активны и контактны. Они стремятся активно воздействовать на среду или партнёра с целью изменить их, «приспособить» к своим



особенностям и потребностям. У них в достаточной мере развит процесс целеполагания, т.е. постановка важных для личности целей, а также процесс саморегуляции по достижению этих целей, включающий когнитивную и поведенческую составляющие. Также у них достаточно высокий уровень экстраверсии.

Сотрудники зрелого возраста (45-50 лет) предпочитают предвосхищение потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие. Им свойственен периодический уход от контактов со средой и погружение внутрь себя. Также для них характерен достаточно высокий уровень сознательности.

А теперь сравним полученные нами результаты с данными групп контраста.

Рассмотрим факторную модель определяющую психологический портрет работника с опытом работы до 3 лет в многофункциональном центре, полученную методом главных компонент с применением Varimax-вращения. В результате выделено 3 фактора, объясняющих 75,69% кумулятивной дисперсии.

Первый фактор, объясняющий 37,17% дисперсии, был назван «Подчинение». С наибольшим факторным весом сюда вошли такие шкалы, как: «Пассивное подчинение условиям среды» (0,888), «Активное изменение себя» (0,817) и обратная «Уход из среды и поиск новой» (-0,608).

В содержание данного фактора входит готовность новых сотрудников меняться и подстраиваться под условия организации в которую попали.

Второй фактор имеет процент объяснённой дисперсии 24,84% - был назван «Ориентация на внешнюю среду» объединил шкалы с наибольшим

факторным весом составили: «Нейротизм» (0,783), «Пассивная репрезентация себя» (-0,583), «Открытость новому опыту» (0,515).

Третий фактор представляет процент объяснённой дисперсии в 13,68%, был назван «Рефлексия». В его состав вошли такие шкалы с наибольшим факторным весом: «Рефлексивное преодоление» (0,635), «Сознательность» (0,622) и «Превентивное преодоление» (0,567).

Рассмотрим факторную модель психологического портрета работника старше 25 лет с опытом работы более 3х лет, полученную методом главных компонент с применением Varimax-вращения. В результате выделено три фактора, объясняющих 73,49% кумулятивной дисперсии.

Первый фактор, объясняющий 29,88% дисперсии, был назван «Превентивное преодоление». Наибольший факторный вес имеют шкалы такие, как: «Превентивное преодоление» (0,857), «Сознательность» (0,723), «Активное изменение среды» (0,696).

Второй фактор, имеющий процент объяснённой дисперсии в 27,52%, был назван «Ориентация на себя» имеет шкалы с наибольшим факторным весом такие, как: «Пассивная репрезентация себя» (0,823), «Экстраверсия – Интроверсия» (0,752), «Доброжелательность – Враждебность» (0,724), «Пассивное выжидание внешних изменений» (-0,640).

Третий фактор объясненная дисперсия которого составила 16,08%, был назван «Уход от контактов» с наибольшим факторным весом в него вошли такие шкалы, как «Нейротизм» (0,769), «Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир» (0,727), «Активное изменение себя» (-0,723).

	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Возраст 25 лет	<b>Подчинение</b>	<b>Ориентация на внешнюю среду</b>	<b>Рефлексия</b>
Стаж работы до 3 лет	Дисперсия = 37,17% «Пассивное подчинение условиям среды» (0,888), «Активное изменение себя» (0,817) «Уход из среды и поиск новой» (-0,608)	Дисперсия = 24,84% «Нейротизм» (0,783), «Пассивная репрезентация себя» (-0,583), «Открытость новому опыту» (0,515).	Дисперсия = 13,68% «Рефлексивное преодоление» (0,635), «Сознательность» (0,622) «Превентивное преодоление» (0,567)
Возраст старше 25 лет	<b>Превентивное преодоление</b>	<b>Ориентация на себя</b>	<b>Уход от контактов</b>
Стаж работы более 3 лет	Дисперсия = 29,87% «Превентивное преодоление» (0,857), «Сознательность» (0,723), «Активное изменение среды» (0,696)	Дисперсия = 27,52% «Пассивная репрезентация себя» (0,823), «Экстраверсия – Интроверсия» (0,752), «Доброжелательнос ть – Враждебность» (0,724), «Пассивное выжидание внешних изменений» (-0,640)	Дисперсия = 16,08% «Нейротизм» (0,769), «Уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир» (0,727), «Активное изменение себя» (-0,723)

Мы можем увидеть, что специалисты многофункционального центра в возрасте до 25 лет более адаптивны к изменениям среды, они готовы меняться и подстраиваться под условия организации, в которую попали. У них в достаточной мере развит процесс целеполагания, т.е. постановка важных для личности целей, а также процесс саморегуляции по достижению этих целей,

включающий когнитивную и поведенческую составляющие. Также у них достаточно высокий уровень экстраверсии.

Специалисты старше 25 лет предпочитают предвосхищение потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие. Им свойственен периодический уход от контактов со средой и погружение внутрь себя.

Можно сказать, что сравнительный анализ экспериментальных групп и групп контраста подтвердил нашу гипотезу.

### **2.3 Методические рекомендации организации группового психологического консультирования для специалистов, работающих с девиантными подростками**

По итогам проведенного исследования нами разработан проект программы психологического сопровождения для специалистов РАНМЦ зрелого возраста. Программа включает в себя комплекс упражнений, направленных на профилактику неадаптивных стратегий поведения, развитие навыков саморегуляции и переключения.

**Цель программы:** Предупреждение возникновения и снижение уровня адаптивности у сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста.

**Задачи программы:**

- Провести исследование для определения уровня адаптивности среди сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста;
- Проинформировать сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста о присутствии риска формирования неадаптивных стратегий

поведения, дать представление о его причинах, основных симптомах и способах профилактики;

- Обучить сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью.

- Повысить уровень психологических знаний, сформировать желание использовать их в работе над своими проблемами, сформировать потребность в саморазвитии;

- Представить анализ результатов исследования по реализации программы.

### **Формы работы**

#### *Групповые:*

- тренинг - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок. Так же тренинг является методом создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

- сеансы релаксации с целью достижения расслабления, снятия эмоционального напряжения сотрудников.

- семинары-практикумы с целью информирования и привлечения сотрудников к участию в реализации данной программы.

#### *Индивидуальные:*

- индивидуальные консультации по запросу сотрудника антитеррористического центра зрелого возраста

- коррекционные занятия по рекомендации психолога.

### **Методы работы:**

- **Дискуссии** - обсуждение спорного вопроса, проблемы.

- **Психологическое просвещение** – расширение знаний о закономерностях и условий благоприятного психического развития человека.
- **Мозговой штурм** (мозговая атака— англ. Brainstorming)— оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных.
- **Игровые методы** – методы психологической подготовки персонала, включающие деловые игры.
- **Арттерапевтические методы** – воздействие средствами искусства (музыкотерапия, рисование) помогающие ощутить и понять самого себя, выразить свои мысли, чувства, освободиться от конфликтов и сильных переживаний.
- **Релаксационные техники**, – которые помогают регулировать напряжение, приостанавливать и расслабляться по собственной воле, желанию
- **Психогимнастические упражнения** – в ходе которых участники приобретают опыт, позволяющий осознать разнообразные вербальные и невербальные средства установления контакта.

### **Содержание программы.**

Программа реализуется в течение года. Продолжительность занятия от 30 до 40 минут каждое. Продолжительность сеанса релаксации от 15 до 20 минут каждое. Программа состоит из 4х встреч с каждой группой сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста.

Нестабильность состава сотрудников, частая его сменяемость, разный возраст, специфика режима работы антитеррористического центра обуславливают необходимость гибкости программы, темы которой не требуют

строгой последовательности. Это позволяет сотрудникам на любом этапе реализации программы включиться в процесс.

Тематика занятий определена достаточно условно. Содержание деятельности может быть упрощено и усложнено в зависимости от конкретного опыта.

Реализация программы осуществляется в тесном взаимодействии со специалистами различных областей.

Эффективность реализации поставленных задач во многом зависит от содержания активности и мотивации сотрудников учреждения.

Практическая значимость программы заключается в составлении и подборе тренингов, семинаров, упражнений, разработке памяток, составление консультаций по вопросам сохранения психического здоровья, профилактике риска формирования неадаптивных стратегий поведения.

Структура каждой встречи определяется тремя частями: вводной (ритуал приветствия), основной (игры и упражнения по теме) и заключительной (ритуал завершения).

Используемые методы: игровые, арттерапевтические и релаксационные техники, психогимнастические упражнения и элементы тренинга общения.

В программе используются различные способы управления эмоциональным состоянием.

Оптимальное число участников группы 6-10 человек, поскольку это дает возможность представить разные точки зрения и позволяет составлять пары для выполнения упражнений. При большей численности группы участники, не склонные к самораскрытию, могут остаться без должного внимания, а при меньшей – возрастает на них нагрузка.

## План основных мероприятий реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
<b>Организационный этап</b>			
1	Подобрать упражнения для сеансов релаксации и комплекса тренингов	апрель	Стародубцева М.А.
<b>Основной (практический) этап</b>			
2	Проведение тренингов, дискуссий, семинаров-практикумов по тематикам «Неадаптивные стратегии поведения: методологические основы, причины. Источники напряжения в профессиональной деятельности сотрудников антитеррористического центра», «Самооценка и уровень притязаний», «Приглашение в хорошее самочувствие».	В течение реализации программы с мая по ноябрь	Стародубцева М.А.
3	Проведение сеансов релаксации, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, расслабление.	В течение реализации программы с мая по ноябрь	Стародубцева М.А.
4	Распространение буклетов, памяток, информационных листов, направленных на закрепление приобретенных навыков позитивного мышления, снятия напряжения, восстановления гармоничного состояния.	В течение реализации программы с мая по ноябрь	Стародубцева М.А.
5	Фиксирование проведенной работы в письменной форме.	В течение реализации программы с мая по ноябрь	Стародубцева М.А.
<b>Аналитический этап</b>			
1	Анализ результатов.	декабрь	Стародубцева М.А.



## **Выводы по 2 главе**

По итогам проведенного нами эмпирического исследования, мы можем сделать некоторые выводы.

В исследовании приняли участие специалисты РАНМЦ «Антитерроризм» в возрасте от 20 лет до 50 лет (с их письменного личного согласия), имеющие различный стаж работы от трех лет и более трех лет: 31 работник стаж работы в учреждении до 3х лет и в возрасте до 25 лет, и 29 специалистов, стаж работы в учреждении более 3х лет, в возрасте 45-50 лет. Общее количество респондентов, проходивших исследование по трем опросникам, составило 60 человек. Специалисты участвующие в исследовании, имеют различное семейное положение.

На первом этапе исследования был проведен анализ средних значений по шкалам всех методик.

Обе группы испытуемых показали склонность к самоутверждению путем отстаивания своего «я», также возможна приверженность к категоричности в жизненных принципах.

Также результаты отразили направленность специалистов вовнутрь, из чего следует предположение о том, что у специалистов антитеррористического центра есть предрасположенность к избеганию длительных контактов с фрустрирующей средой посредством замыкания во внутреннем мире.

Специалисты антитеррористического центра 45-50 лет более адаптивны к рабочим ситуациям. Данная группа чаще анализирует проблему и имеющиеся ресурсы, генерирует предварительный план действий, а также прогнозирует вероятный исход деятельности и выбор способов её выполнения.

Специалисты антитеррористического центра в возрасте старше 45 лет более доброжелательны, чем их коллеги в возрасте до 25 лет. Сознательность и открытость новому опыту более выражена в группе 45-50 лет.

Группа специалистов антитеррористического центра в возрасте 45-50 лет более осторожны, ответственно выполняют свои должностные обязанности. Они более организованные и дисциплинированы чем их коллеги в возрасте до 25 лет.

На втором этапе исследования был проведен корреляционный анализ. Он использовался для выявления взаимосвязи между стратегиями поведения, личностными качествами. Нами был применен параметрический корреляционный анализ Пирсона.

Можно предположить, что чем сильнее человек пытается воздействовать на среду, тем сильнее меняется она, вследствие чего, человек вынужден либо твердо отстаивать свою позицию, либо применить тактику выжидания. Именно эта ситуация сложилась в работе специалистов РАНМЦ «Антитерроризм» в марте 2020 г., в связи с резким массовым переносом работы в цифровую сферу. Многие специалистов 45-50 лет отмечали нехватку сил и времени на обдумывание своих действий, но требование постоянного предоставления механической отчетности. Вследствие этого возрос процент конфликтов между сотрудниками и администрацией антитеррористического центра.

Можно также предположить, что работа специалистов антитеррористического центра требует взвешенного подхода к принятию решений, постоянной саморегуляции и, как следствие, включает в себя прогнозирование событий, оценку возможных стрессоров, анализ проблем и имеющихся ресурсов. Это сложно осуществить без создания четко продуманного, целеориентированного плана действий, что и означает стратегическое планирование. При этом сотрудники центра зрелого возраста активны в поиске эмоциональной поддержки. Это косвенно может

свидетельствовать об обострении их ранимости и нервозности в связи с постоянными стрессовыми ситуациями на работе.

В итоге, чем более сосредоточенного подхода к принятию решений требует работа специалиста антитеррористического центра, тем менее он пытается изменить и приспособить себя и тем больше предпочитает просто плыть по течению. В конечном итоге это приводит к эмоциональному «выгоранию» специалиста зрелого возраста и нарастающим конфликтам между ними и администрацией в случае резкого изменения направления деятельности центра.

Однако, дальнейший анализ результатов специалиста антитеррористического центра зрелого возраста позволил предположить, что с попаданием человека в новую среду, он начинает усиленно приспосабливать ее под себя. Специалиста антитеррористического центра 45-50 лет, начав в период пандемии новой коронавирусной инфекции работу в цифровой сфере, достаточно быстро адаптировались к ней, несмотря на первоначальный ступор, а затем начали сами предлагать новые методы работы с девиантной молодежью посредством информационных технологий (вебинары, онлайн-лекции).

Можно предположить, что при работе, требующей постоянного напряжения, эмоциональная устойчивость несколько снижается. Однако, в дальнейшем, при приспособлении сотрудников зрелого возраста к постоянному стрессу, наблюдаются неадаптивные стратегии поведения: сотрудники выполняют «работу ради работы», отставляя в сторону эмоциональное удовлетворение.

У специалистов антитеррористического центра 45-50 лет энергия уходит на сосредоточение для принятия решений (например для организации в

сжатые сроки серии мероприятий), но не остается времени на адаптацию себя к работе. Следствием этого становится, как мы уже указывали, неадаптивные стратегии поведения.

Можно предположить, что процесс целеполагания и принятия сложных решений требует от сотрудников антитеррористического центра до 25 лет значительного уровня рефлексии. По нашим данным, степень саморегуляции у молодых сотрудников антитеррористического центра несколько выше, чем у сотрудников зрелого возраста. Это можно объяснить тем, что молодые сотрудники еще не успели привыкнуть к однообразию работы и более гибко и остро реагируют на порядок действий в организации.

Также усилия по формированию общих ресурсов, которые облегчают достижение важных целей и способствуют личностному росту стимулируют человека к предвосхищению потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие.

Можно предположить, что процесс целеполагания и саморегуляции при принятии решений стимулирует человека к открытию для себя новых возможностей. Однако, исходя из наших данных, степень открытости к новому опыту у молодых сотрудников антитеррористического центра ниже, чем у работников зрелого возраста. Это можно объяснить большим объемом работы в связи с частичным переводом деятельности РАНМЦ в дистанционный режим в марте 2020 г. Молодые специалисты, в отличие от более старшего поколения, оказались не привычны к резкому росту нагрузки, вследствие чего у многих было заметно снижение интереса к работе.

Мы указываем, что чем большей сосредоточенности требует работа, тем сильнее человек погружается в себя, пытаясь защититься, таким способом, от

внешнего негативного воздействия. В сравнении с данными специалистов антитеррористического центра зрелого возраста, у молодых специалистов этот показатель ниже. Это можно объяснить высокой степенью неадаптивных стратегий поведения зрелых специалистов, тогда как молодежь еще не успела сформировать защитный механизм от внешнего воздействия.

По результатам нашего анализа можно предположить, что процессы самоанализа и поиска новых возможностей у человека возрастают одновременно. Подтверждение данному тезису мы также увидели в среде молодых сотрудников РАНМЦ в марте 2020 г. Молодежь гораздо быстрее специалистов зрелого возраста смогла адаптироваться к дистанционному режиму работы, однако интерес к новому опыту у молодых сотрудников достаточно быстро угас. Это можно объяснить тем, что молодежь достаточно давно живет в цифровой сфере и воспринимает ее уже не как новшество, а как очередное средство для выполнения профессиональных обязанностей.

Получение информации, советов и обратной связи от непосредственного социального окружения человека в период совладания со стрессами прямо зависит от степени его экстраверсии. По нашим данным, уровень экстраверсии у молодых специалистов гораздо выше, чем у специалистов зрелого возраста, однако степень инструментальной поддержки у зрелых работников больше. Это можно объяснить тем, что молодежь предпочитает взаимодействовать между собой не столько по рабочим, сколько по личным и дружеским мотивам, тогда как лица зрелого возраста в работе предпочитают более официальную атмосферу.

Специалисты РАНМЦ в возрасте до 25 лет активно взаимодействуют друг с другом, что и подтверждается нашими данными. При этом необходимо отметить, что по результатам обработки методик, поиск эмоциональной

поддержки в двух группах респондентов находится примерно на одном уровне (среднее значение 14,4). Это можно объяснить тем, что, хотя сотрудники и общаются друг с другом, тесных эмоциональных связей в антитеррористическом центре не наблюдается. В частности, это показала ситуация с переводом работы в дистанционный режим. Взаимодействие между сотрудниками свелось к онлайн –встречам при помощи приложения «Zoom».

Поведение специалистов антитеррористического центра в возрасте до 25 лет, в целом, конформное. Они не идут на открытые конфликты в отличие от сотрудников зрелого возраста, предпочитая использовать стратегию выжидания.

Можно предположить, что человек предпочитает пассивно ждать смягчения условий среды, чем уйти из нее. Это тоже можно увидеть среди молодых сотрудников РАНМЦ, особенно тех, кто работает в связанных с антитеррористическим центром образовательных учреждениях. Несмотря на возрастающую нагрузку и повышение количества отчетности, молодежь опасается переходить на другую работу, так как нет уверенности, что таковая найдется. Отсюда многие вынуждены работать на неинтересной им работе, отчего возникает стремление реализовать себя не в профессиональных обязанностях, а в общении с другими сотрудниками в рабочее время.

По нашим данным, уровень стратегического планирования в группах специалистов РАНМЦ молодого и зрелого возрастов сравнительно невысок (среднее значение 9,6 и 11,4 соответственно). Это можно объяснить тем, что работа РАНМЦ происходит по плану, утвержденному Экспертным советом Алтайского края по выработке информационной политики в сфере профилактики терроризма, и сами сотрудники антитеррористического центра коррективы в план не вносят.

Можно предположить, что следование плану действий требует повышения уровня самоанализа. По нашим данным, уровень рефлексии у молодых специалистов антитеррористического центра достаточно высок, но ниже, чем у специалистов зрелого возраста. Молодежь еще не привыкла следовать четкому плану, утвержденному вышестоящими органами, и анализировать свои действия в соответствии с распланированным расписанием.

Укажем, что чем выше уровень сознательности, тем ниже эмоциональная устойчивость человека. Эту тенденцию, по нашим данным, можно наблюдать и у сотрудников возрастом до 25 лет, и у сотрудников зрелого возраста. Уровень нейротизма достаточно высок и у тех, и у других. Однако, специалисты антитеррористического центра зрелого возраста реализуют защитный механизм в форме неадаптивных стратегий поведения и притупления эмоций, тогда как молодежь на любое изменение утвержденного плана либо режима работы реагирует достаточно остро.

Можно предположить, что чем больше человек старается отстоять свою позицию, тем сильнее он отстраняется от внешнего мира. Среди сотрудников РАНМЦ до 25 лет эта тенденция заметна при работе в образовательных учреждениях (выступления с лекциями, проведение классных и кураторских часов). Молодые специалисты, сохраняя в значительной мере юношеский максимализм, готовы отстаивать свою точку зрения по любому юридическому вопросу, забывая о том, что нормативный и теоретический материал в юриспруденции постоянно меняется и их позиция может банально устареть. При этом они не разрешают школьникам и студентам задавать им вопросы по интересующей теме, предпочитая доминировать над аудиторией и сосредотачивая силы на поддержании дисциплины. Это можно объяснить тем,

что молодые сотрудники опасаются обнаружения у них нехватки знаний относительно поставленного вопроса.

На третьем этапе исследования для определения структуры психологического портрета специалиста по стажу работы в организации был применён факторный анализ.

На основе полученных и проанализированных нами данных мы можем сказать, что специалисты антитеррористического центра в возрасте до 25 лет достаточно активны и контактны. Они стремятся активно воздействовать на среду или партнёра с целью изменить их, «приспособить» к своим особенностям и потребностям. У них в достаточной мере развит процесс целеполагания, т.е. постановка важных для личности целей, а также процесс саморегуляции по достижению этих целей, включающий когнитивную и поведенческую составляющие. Также у них достаточно высокий уровень экстраверсии.

Специалисты зрелого возраста (45-50 лет) предпочитают предвосхищение потенциальных стрессоров и подготовку действий по нейтрализации негативных последствий до того, как наступит возможное стрессовое событие. Им свойственен периодический уход от контактов со средой и погружение внутрь себя. Также для них характерен достаточно высокий уровень сознательности.

По итогам проведенного исследования нами разработан проект программы психологического сопровождения для специалистов РАНМЦ зрелого возраста. Программа включает в себя комплекс упражнений, направленных на профилактику риска формирования неадаптивных стратегий поведения, развитие навыков саморегуляции и переключения.



## Заключение

В работе нами были рассмотрены категории профессионально-важных качеств и индивидуально-психологических особенностей работника антитеррористического центра, а также выявлена их взаимосвязь.

Теоретический анализ обозначенной проблемы показал, что в настоящее время работа антитеррористических центров как вид деятельности, еще не имеет в достаточной мере четкую структуру профессионально-важных качеств, и не оформлена в нормативном порядке.

Если мы относим деятельность антитеррористических центров к образовательной сфере, то опираемся на то, что работники сферы образования интерпретируют объективную реальность через структуру своей личности. Поэтому в психологической науке появляется множество отечественных и зарубежных работ касательно проблемы психологических качеств личности работника сферы образования. Профессионально важные качества в работе рассматриваются как проявления психологических особенностей личности специалистов социальной сферы, занятых в антитеррористическом центре на работе с девиантными подростками, как потенциальными участниками экстремистских и террористических организаций. Несмотря на это, вопрос структуры психологических особенностей остается мало изученным. Отсутствуют исследования общей структуры психологических особенностей личности специалиста сферы образования. Также отсутствуют исследования по данному вопросу у работников антитеррористических центров. Личностные качества специалистов по антитеррористической и контрпропагандистской работе являются базисными при становлении профессионального мастерства.

На первом этапе нашей работы был осуществлен теоретический анализ зарубежной и отечественной литературы подходов к изучению

психологических свойств личности, необходимых для осуществления своих профессиональных обязанностей.

Также были выделены специфические характеристики профессиональной деятельности специалистов антитеррористического центра.

На втором этапе была разработана и осуществлена программа эмпирического исследования.

На третьем этапе были проведены работы по обработке и интерпретации полученных данных, подведению итогов исследования, описанию выводов и заключений.

В процессе работы нами были решены поставленные задачи.

Проведен анализ литературы по проблеме исследования, выявлены существенные характеристики и определения психологических свойств личности, необходимых для осуществления своих профессиональных обязанностей на примере работников антитеррористического центра.

В работе сделаны следующие выводы:

1. Стимулом и условием развития личности выступает деятельность, соответственно, профессиональная деятельность детерминирует развитие личности в профессии. Можно выделить много подходов к понятию ПВК. Общим в них будет именно то, что ПВК выступает основой личности, соединяющие характеристики, свойства, качества (психические, психологические, физические и пр.). Поэтому ПВК выделяются через такие условия профессии, которые предъявляют специалисту требования к личности и меняют его.

2. Становление профессиональной компетенции заключается в системном единстве специальных и психолого-акмеологических знаний, опыта, свойств и личностных качеств специалистов, позволяющих эффективно осуществлять

профессиональную деятельность и целенаправленно организовывать процессы профессионального общения предполагающих личностное развитие и совершенствование профессиональной деятельности.

3. На сегодняшний день в России не разработаны требования к работникам антитеррористических центров в связи с отсутствием нормативной базы данных структур. Неясен статус антитеррористического центра – должен он выступать государственной организацией, силовым ведомством или это специфический институт гражданского общества. Нет четкого понимания, к какой сфере должна относиться работа подобных организаций – социальной либо правоохранительной.

На основе анализа деятельности существующих в субъектах РФ на данный момент антитеррористических центров мы можем сказать, что это структуры, созданные на базе юридических факультетов ВУЗов, функционирующие в качестве опорных центров по методической, научно-исследовательской работе и проведению региональных профилактических мероприятий антитеррористической направленности. Также направлением их деятельности является непрерывный мониторинг социальных сетей на предмет обнаружения потенциально экстремистского либо террористического контента и работа с его распространителями, каковыми, в подавляющем большинстве случаев, могут быть отнесены подростки с девиантным поведением.

В состав антитеррористических центров обычно входят сотрудники антитеррористических комиссий субъектов РФ, преподаватели юридических факультетов ВУЗов, психологи и социальные педагоги. Сюда же относятся и студенческие волонтерские антитеррористические организации, осуществляющие вспомогательную деятельность, обеспечивающую работу антитеррористических центров.

Как правило, данные структуры не зарегистрированы в качестве официальных организаций либо оформлены как структурные подразделения кафедр факультетов. Соответственно, антитеррористические центры нельзя отнести к правоохранительному звену, это, скорее, специфический вспомогательный институт гражданского общества. Отсюда, можно сделать вывод, что антитеррористический центр можно отнести к учреждениям образовательной сферы, сотрудничающим с правоохранительными органами.

4. При отборе кандидатов в антитеррористический центр важную роль играет уровень сформированности профессиональных качеств личности, необходимых для работы в агрессивной среде, и в дальнейшем, с учетом объективных условий профессиональной деятельности (стаж работы, условия организации труда) индивидуально-психологические характеристики работников антитеррористического центра оттачиваются и становятся все более выраженными.

5. В зависимости от стажа работы в антитеррористическом центре (более трех лет) и возраста специалиста, в его поведении проявляются неадаптивные стратегии, что можно увидеть в сравнении с группами контраста. Именно поэтому необходим постоянный контроль риска формирования неадаптивных стратегий поведения с помощью программы психологического сопровождения работников антитеррористического центра зрелого возраста.

Задачи, поставленные в работе выполнены, гипотезы доказаны, цель работы достигнута.

## Список использованной литературы

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1987. 261 с.
2. Аведисова А.С., Канаева Л.С., Ибрагимов Д.Ф. Копинг и механизмы его реализации: аналитический обзор // Российский психиатрический журнал. 2017. № 4. С. 59-64.
3. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 2015. № 1. С. 3-18.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 260 с.
5. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 282 с.
6. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. № 9(45). С. 12-16.
7. Беспалов Б.И. Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике // Организационная психология. 2014. № 4. С. 12-50.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: ПЕР СЭ, 2006. 511 с.
9. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы. Москва: ИП РАН, 2006. 622 с.
10. Галкина О.И. Информационная поисковая система «Профессиография»: методические рекомендации. Москва: ПЕР СЭ, 1973. 311 с.

11. Григорьев Д.А. Определение понятия «профессионал» как основа проектирования процесса профессионализации // Проблемы проектирования образования в работах аспирантов ИПИ РАО за 1994 г. Москва: Педагогика, 1995. С. 9-21.
12. Григорьева М. В. Психология труда. Москва: Высшее образование, 2006. 112 с.
13. Деркач А. А., Зазыкин В.Г. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях (психолого – акмеологические основы). Москва: РАГС, 1998. 152 с.
14. Деркач А.А. Основы общей и прикладной акмеологии: учебное пособие для вузов. Москва: Аспект, 2016. 264 с.
15. Диянова З.В. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности: учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 173 с.
16. Долгова В.И., Долгов П.Т., Латышин Я.В. Волонтеру-консультанту антинаркотических программ: монография. Челябинск: Изд-во ГОУ ВПО «ЧГПУ», 2005. 308 с.
17. Долгова В.И., Мельник Е.В. Эмпатия и коммуникативная компетентность. Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2007. 253 с.
18. Долгова В.И., Напримеров А.А., Латышин Я.В. Формирование эмоциональной устойчивости личности. Санкт-Петербург: РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. 167 с.
19. Дружинин В. Н. Психодиагностика общих способностей. Москва: Издательский центр «Академия», 1996. 224 с.
20. Елисеев О.П. Конструктивная типология и психодиагностика личности. Псков: Изд-во Псков. обл. ин-та усовершенств. учителей, 1994. С.72-74.

21. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. Москва: Академический проект 3 – е изд., 2005. 105 с.
22. Зеер Э. Ф., Павлова А.М., Зольников А.П. Практикум по психологии профессий. Москва: РГППУ, 2002. 173 с.
23. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. № 6. С. 35-36.
24. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Профессиональное образование. 2006. № 2. С. 18-21.
25. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Москва: АПКиПРО, 2003. 101 с.
26. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. Санкт-Петербург: Питер, 2016. 428 с.
27. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 208 с.
28. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. Москва: Издательство МГУ, 1987. 207 с.
29. Кашапов М. М. Акмеология: учебное пособие для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 106 с.
30. Корнеенков С.С. Психология и этика профессиональной деятельности: учебное пособие для среднего профессионального образования. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 304 с.
31. Коссов Б.Б Психология личности: проблемы теории, диагностики и развития. Москва: Академический Проект, 2020. 304 с.
32. Коссов Б. Б. Актуальные проблемы и перспективы развития психодиагностики // Психологический журнал. 1985. № 4. С. 12-13.

33. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студентов вузов. Ростов-на-Дону: Феникс. 1996. 509 с.
34. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва: Издательство Институт практической психологии, 1996. 400 с.
35. Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности // Вестник МГУ. 1999. № 4. С. 21-34.
36. Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности // Вестник МГУ. 1999. № 4. С. 28.
37. Ковалев А.Г. Психология личности. Ленинград: ЛГУ, 1963. 234 с.
38. Крайг Г. Психология развития. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 992 с.
39. Крысько В. Г. Социальная психология: словарь-справочник. Москва: АСТ, 2001. 415 с.
40. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. Москва: Издательство МГУ, 1971. 40 с.
41. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 304 с.
42. Львов Л.В. Формирование профессиональных умений у студентов вузов: (Еще раз о «ЗУНах»): В помощь преподавателю. Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2004. 44 с.
43. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: РАГС, 1996. 158 с.
44. Митина Л. Н. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1977. № 4. С. 29-32.
45. Мясищев В.Н. Психология отношений. Москва: Издательство Институт практической психологии, 1995. 356 с.



46. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Издательство ИПИ, 1996. 126 с.
47. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 705 с.
48. Рубинштейн С.Л. Теоретические вопросы психологии и проблемы личности. Москва: Издательство МГУ, 1985. С. 28-34.
49. Рыбалко Е. Ф. Возрастная и дифференциальная психология: учебное пособие. Ленинград: Издательство ЛУ, 1990. 256 с.
50. Рыбалко Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология: учебное пособие. Ленинград: Издательство ЛУ, 1990. С. 155- 158.
51. Столяренко Л.Д. Общая психология: учебник для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 355 с.
52. Соколов Е. А. Профессиональное становление личности специалиста – гуманитария. Москва: Университетская книга, 2009. 479 с.
53. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов-на Дону:Феникс, 1997. С. 554-557.
54. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие. Москва: Издательская корпорация «Логос», 1996. 320 с.
55. Шамардина М.В. Кадровый менеджмент: практикум для студентов, психол. спец. вузов. [Электронный ресурс]. Барнаул: АлтГУ, 2018. URL: <http://elibrary.asu.ru/handle/asu/4913>
56. Шелепова Е. С. К проблеме профессионально – важных качеств субъекта трудовой деятельности // Вестник ТГУ. 2008. № 2. С. 35-42.
57. Элкин Д., Эриксон Э. 8 стадий человеческой жизни. Москва: Когнито – центр, 1996. 20 с.
58. Ярышева Т. Модели образования. Компетентностная модель в системе высшего образования / Материалы Международной научно-практической

конференции. ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. Барнаул, 2016. С. 104-106.

59. Ясюкова Л.А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей // Вопросы психологии. 1990. № 5. С.37-45.

60. Arnold J. Career decidedness and psychological well-being: a two-cohort longitudinal study of undergraduates // Journal of Occupational Psychology. 1989. № 62 (2). P. 163-176.

61. Daniel J., Shado I. Psychological burnout in professional with permanent communication // Studia – Psychologica. 1993. № 35. P. 124-126.

62. Digman J. Personality structure: Emergence of the five-factor model // Annual Review of Psychology. 1999. № 41. P. 417-440.

63. Hogan R. Personality assessment. In R.S. Barrett (Ed.) // Fair employment strategies in human resources management. 1996. № 5. P.144-152.

64. Mirvis P.H. Psychological success and the boundaryless career // Journal of Organizational Behavior. 1994. № 15. P. 365-380.

65. Mischel W. The self as a psycho-social dynamic processing system: A meta-perspective on a century of the self in psychology. London: The Guildford Press, 2003. P. 15-43.

66. Myers R.A. Effects of an Educational and Career Exploration System (ECES) on Vocational Maturity // Journal of vocational behavior. 1975. № 6. P. 245-254.

67. Neisser U. Concepts and self-concepts. Cambridge: Cambridge University Press, 1997. P.3-12.

68. Newstead S.E. Psychology Teaching in Europe // European Psychologist. 1997. №1. P. 3-10.

69. Salgado J. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors // International Journal of Selection and Assessment. 2002. №10. P. 117-125.

70. Schelten A. Einfüring in die Beruspedagogic. Stuttgart, 1991. P. 16-35

**ЗДРАВСТВУЙТЕ! Просим Вас принять участие в психологическом исследовании особенностей личности. Все данные конфиденциальны и будут использоваться в обобщенной форме.**

**ВАШЕ УЧАСТИЕ ОЧЕНЬ ВАЖНО ДЛЯ НАС.**

**Благодарим за сотрудничество!**

**Укажите ваши данные:**

Пол: М / Ж    Возраст: \_\_\_\_\_

Стаж работы в данной организации \_\_\_\_\_

Укажите стаж работы в руководящей должности (если имеется) \_\_\_\_\_

Кол-во человек в подчинении \_\_\_\_\_

Семейное положение \_\_\_\_\_

**Ниже вам будет предложен ряд методик (вопросов), пожалуйста, при работе над методиками просим отвечать искренне.**

**В опросниках нет "неправильных" или "правильных" утверждений.**

**Отвечайте так, как Вы сами думаете.**

**Инструкция:** Перед Вами жизненные ситуации, которые могут произойти с любым человеком. Представьте, что это произошло именно с Вами. Вам предлагается 7 вариантов поведения в каждой ситуации. Каждый из способов поведения по-своему хорош и может способствовать разрешению ситуации.

Внимательно прочитайте все предложенные стратегии и выберите ту, которая, на Ваш взгляд, чаще используется. Номер выбранной стратегии обведите в кружок. После этого выберите стратегию, которая, недопустима в данной ситуации, практически никогда Вами не используется. Номер этой стратегии зачеркните.

После этого, необходимо посмотреть, какие ещё стратегии можно использовать в данной ситуации, кроме выбранной, и подчеркнуть в бланке их номера (не более двух).

Обязательно, перед тем как сделать выбор, прочитайте все 7 вариантов. Помните, что варианты ответов подобраны так, что среди них нет «неправильных».

**1. Сложилось так, что Вы вынуждены выполнять значимое для Вас дело совместно с другим человеком, но Ваши точки зрения на саму проблему и на способ решения не совпадают.**

- 1) Такая ситуация доставляет мне много неприятных переживаний, но я не решусь высказать своё неудовлетворение вслух.
- 2) Постараюсь настоять на своём способе решения, убедить партнёра.
- 3) Думаю, если нет согласованности, для пользы дела лучше сменить партнёра.
- 4) Попробую встать на точку зрения партнёра, может это поможет мне пересмотреть мои

позиции.

5) Если нет согласованности, я не буду уговаривать, просто буду делать по-своему для пользы дела.

6) Думаю, лучше отложить дело на более поздний срок, может, позиция моего партнёра несколько изменится или я буду готов работать вместе с этим человеком.

7) Скорее всего, придётся согласиться с предложенным мне способом работы.

## **2. Вам трудно поддерживать стиль общения, принятый в Вашем коллективе.**

1) Постараюсь ограничиться только необходимыми формальными контактами, а для общения найти другое место, по душе.

2) Постараюсь сделать так, чтобы коллеги изменили свой стиль общения на более приемлемый для меня.

3) В таком случае я просто чувствую себя «одиноким среди людей». Это может продолжаться достаточно долго.

4) Буду общаться так, как я привык (привыкла) и считаю правильным. Пусть подстраиваются под меня.

5) Надо изменить своё отношение к этому и приложить усилия, чтобы изменить свой стиль общения.

6) Постараюсь временно поменьше вступать в контакты, подожду, может что-то изменится.

7) Думаю, надо принять этот стиль общения, чтобы просто быть со всеми.

## **3. Вы завершили работу, в которую вложили много сил и времени. Работа получилась, на Ваш взгляд удачной, но Вас оценили гораздо ниже того, что Вы заслуживаете, не заметив основных достоинств работы.**

1) Считаю, что оценка должна быть пересмотрена.

2) Если ситуация будет повторяться, постараюсь найти новое место работы, где меня больше будут ценить.

3) Обычно я сильно переживаю, но ничего не говорю.

4) Нужно подождать. Возможно, позже мой труд заметят и оценят по достоинству.

5) Постараюсь ещё раз показать все положительные стороны моей работы, убедить в том, что оценка неадекватна, приложу все силы для достижения цели.

6) Вряд ли можно что-то исправить, придётся согласиться с тем, что есть.

7) Постараюсь разобраться в чём заключаются замечания ко мне, чтобы ситуация не повторялась.

## **4. Вы должны участвовать в мероприятии, которое Вам совершенно не интересно.**

1) Придётся прийти на мероприятие, чтобы избежать конфликта.

2) Буду активно протестовать против такого распоряжения, добьюсь того, чтобы посещение подобных мероприятий стало добровольным.

3) Сегодня схожу, а завтра посмотрю.

4) Просто не пойду на это мероприятие.

5) Постараюсь найти в предложенном мероприятии что-то интересное для себя.

6) Постараюсь избежать участия в мероприятии, сославшись на занятость в другом

месте.

7) Находясь на подобных мероприятиях, я просто «отсутствую», занимаюсь своими делами, ухожу в себя, думаю о своём.

**5. Ваш друг (подруга) требует к себе постоянного внимания, ревнует Вас, когда Вы общаетесь с другими людьми. Вас это утомляет.**

1) Постараюсь объяснить этому человеку его неправоту и убедить прекратить подобное поведение.

2) Постараюсь избегать с ним (с ней) разговоров на эту тему, может проблема разрешится сама собой.

3) Буду делать так, как считаю нужным. Никто не вправе мне указывать.

4) Я непроизвольно начинаю избегать контактов с этим человеком, стараюсь реже встречаться, чтобы не провоцировать выяснения отношений.

5) Я чувствую себя очень неуютно в такой ситуации, сильно переживаю, ухожу в себя.

6) Если этот человек мне дорог, скорее всего, буду меньше встречаться с другими людьми, как он (она) хочет.

7) Подумаю, может, я действительно мог (могла) бы уделять ему (ей) больше внимания.

**6. Вы перешли на новое место работы и чувствуете, что коллектив не принимает Вас, Вы – чужой для них.**

1) Постараюсь вернуться на прежнее место работы или перейти в какую-нибудь другую организацию, где обстановка будет лучше.

2) Постараюсь сделать так, чтобы мной заинтересовались. Постараюсь понять «их» законы и научиться их использовать.

3) Ничего не буду предпринимать; со временем, думаю, всё наладится.

4) Скорее всего, замкнусь в себе и буду жить своей жизнью, почти ни с кем не общаясь.

5) Считаю, что новый коллектив тоже должен считаться с моим характером и с моими интересами. Буду вести себя так, как всегда.

6) Надо выполнять все требования и правила нового коллектива, чтобы стать «своим». Так и поступлю.

7) Не буду ждать, предприму специальные шаги, чтобы меня заметили и изменили ко мне отношение.

**7. Ваш руководитель (администратор) опытный и компетентный человек, прекрасно владеющий речью. Однако он очень властен и напорист и во время бесед с Вами постоянно ставит Вас в неловкое положение, как бы подчёркивая Вашу некомпетентность в отдельных вопросах.**

1) Скорее всего, попрошу его изменить свой стиль общения со мной, объясню, что мне сложно работать в такой атмосфере.

2) Незачем тратить нервы и подвергать себя лишним стрессам. Постараюсь реже с ним встречаться или, при удобном случае, сменю место работы.

3) Будет спокойнее, если просто выслушивать его, принимая предложенную позицию.

4) Я тяжело переживаю такие ситуации, пропадает желание общаться, скорее

всего, замкнусь в себе, внутренне отгородившись от него.

- 5) Если я ему нужен как специалист, пусть принимает меня таким, как есть.
- 6) Постараюсь повысить свой уровень компетентности и отработать соответствующий стиль общения, чтобы разговаривать с ним на равных.
- 7) Возможно, со временем, когда у нас будет больше совместного опыта работы, ситуация изменится.

**8. Победителю конкурса была обещана денежная премия. Вы выиграли конкурс, но почему-то вознаграждения до сих пор не получили, о нём как будто забыли.**

- 1) Это обычная история, придётся остаться без вознаграждения.
- 2) Потребую вознаграждение, не имеют права не выплатить положенное.
- 3) Попробую по-другому отнестись к этому, ведь и сама победа в конкурсе может быть не менее ценна.
- 4) Если обещанное не выплачивают, больше не буду участвовать в подобных конкурсах.
- 5) Это меня сильно расстраивает, но, несмотря на внутренние переживания, никуда не пойду.
- 6) Думаю, сумею договориться и получить положенное, использую для этого все возможные средства.
- 7) Надо подождать, надеясь, что вознаграждение выплатят позже.

**9. У Вашего приятеля (приятельницы) есть некоторые привычки (черты характера), которые Вас раздражают и доставляют массу неприятностей.**

- 1) Ничего не поделаешь, буду терпеть его недостатки, хотя это и неприятно.
- 2) Когда это начинается снова, лучше просто уйти.
- 3) Когда это надоедает, надо сказать, чтобы он перестал вести себя подобным образом, постараться объяснить ему его ошибки.
- 4) В неприятный момент можно «отключиться», погрузившись в свои мысли.
- 5) Надо подождать, рано или поздно он сам поймёт свою ошибку.
- 6) Мои друзья должны знать, что мне не нравится их поведение и целесообразно это открыто демонстрировать.
- 7) Надо разобраться, почему он поступает именно таким образом и что можно сделать, чтобы не провоцировать неприятного мне поведения.

**10. У Вас есть недоброжелатели в коллективе, с которыми очень напряжённые отношения.**

- 1) Я тяжело переживаю такую ситуацию, чувствую себя неловко, неуверенно, замыкаюсь в себе.
- 2) Надо найти средства сделать так, чтобы они изменили своё мнение обо мне.
- 3) Поищу новое место работы, где бы у меня не было конфликтов.
- 4) Буду всё время стараться наладить с ними отношения, демонстрируя доброжелательность.
- 5) Не всегда всё в жизни гладко, придётся с этим смириться.
- 6) Каждый вправе думать то, что он хочет. Буду таким (такой) как я есть, несмотря ни на

что.

7) Считаю, что ничего страшного не происходит, надо не вступать в конфликт, постепенно всё наладится.

**11. Ваше руководство контролирует буквально каждый Ваш шаг.**

1) В такой ситуации лучше по возможности реже встречаться с администрацией.

2) Надо несмотря ни на что делать по-своему, в конце концов, они поймут, что жёсткие рамки не для меня.

3) Остаётся только создать свой мир, внутренне отгородиться, иначе это выдержать очень сложно.

4) Надо подождать несколько лет, всё само собой встанет на свои места.

5) По всей вероятности, надо измениться самому, и тогда изменится отношение ко мне.

6) Постараюсь убедить, доказать, что такой контроль излишен и в нём нет необходимости.

7) Скорее всего, придётся с этим смириться, чтобы не создавать напряжения.

**12. В Вашей организации ввели дополнительные семинарские занятия. Они достаточно скучны и Вы считаете, что Вам нет необходимости посещать их. Но введены требования обязательного присутствия на семинарах.**

1) Скорее всего, буду ходить на занятия для того, чтобы не порпить отношения.

2) Найду причину, чтобы избежать посещения семинаров.

3) Постараюсь взять из этих занятий максимум.

4) Я могу посещать семинар формально, проводя время в своих размышлениях и занимаясь своими делами.

5) Поговорю с администрацией, постараюсь переубедить их, буду добиваться добровольного посещения.

6) Такие занятия следует игнорировать. Никто не имеет права ставить такие условия.

7) Может, немного похожу, если будет настроение, возможно, через некоторое время уже не будет таких жёстких требований.

**13. Ваш близкий друг (подруга) пригласил(а) Вас на день рождения. Вы узнаете, что среди приглашённых будет человек, к которому Вы испытываете явную антипатию.**

1) Мне будет неприятно там находиться, буду чувствовать себя скованно, у меня испортится настроение, но другу (подруге) ничего не скажу.

2) Скорее всего, не пойду на день рождения.

3) С этим я не могу ничего поделать, придётся терпеть.

4) Возможно, пообщавшись с этим человеком, смогу пересмотреть своё отношение к нему.

5) Постараюсь убедить друга ради хорошего вечера пересмотреть список гостей и не приглашать этого человека.

6) До дня рождения ещё есть время, может что-то изменится.

7) Мой друг должен учитывать мои интересы. Поставлю условие: или я, или он.

**14. В Вашем коллективе есть определённые неформальные правила, которые Вы считаете важными, но некоторые члены Вашего коллектива не выполняют их.**

1) Мне нужны эти правила, я придерживаюсь их для себя, но вряд ли я буду вмешиваться

в чужую жизнь.

- 2) Надо подождать, если нормы нужны, то, в конце концов, все их примут.
- 3) Постараюсь убедить в необходимости соответствия общим нормам, объяснить их целесообразность.
- 4) Здесь я ничего не могу поделать. Пусть поступают так, как считают нужным.
- 5) Возможно, мои собственные представления об этих нормах не совсем верные. Постараюсь пересмотреть их.
- 6) С такими людьми достаточно трудно, я буду всячески избегать общения с ними.
- 7) Правила есть правила. Все это должны понимать.

**15. Вы получили распоряжение от Вашего руководства использовать новые методы работы. Но Вы осознаёте, что введение этих новых методов нецелесообразно и будет стоить Вам многих затрат сил и времени.**

- 1) Постараюсь протянуть время, может нововведение растворится само собой.
- 2) Постараюсь отстоять своё право выбирать, постараюсь убедить руководство в нецелесообразности нововведения, приложу к этому все силы.
- 3) Если меня заставят заниматься тем, чем я не хочу, это выведет меня из равновесия на долгое время, я замкнусь в себе и всё равно не смогу хорошо выполнить работу.
- 4) Просто откажусь и буду делать так, как считаю нужным.
- 5) Спокойнее будет просто выполнить то, что требуют.
- 6) Скорее всего, сменю место работы: лучше найти новое место работы, чем тратить время на бесполезное переучивание.
- 7) Рассмотрю это предложение, постараюсь найти в нём положительные моменты, возможно, пересмотрю своё мнение.

**16. В очередной раз изменился режим работы. Новый график чрезвычайно неудобен для Вас. Из-за этого нарушается весь ритм повседневной жизни и не остаётся времени для отдыха.**

- 1) Придётся от многого отказаться и перейти на новое расписание.
- 2) Буду искать возможности добиться изменений неудобного для меня графика, думаю, мои усилия не пропадут даром.
- 3) Буду сильно переживать по этому поводу, но что я могу сделать?
- 4) Думаю, что возможно быстро перестроить свою жизнь, приспособиться к возникшей ситуации.
- 5) Не соглашусь на изменения. Мои интересы тоже должны учитывать.
- 6) Надо подождать. Возможно, появятся какие-нибудь компромиссные варианты.
- 7) Когда такая ситуация возникнет не в первый раз, я серьёзно подумаю о поиске нового места работы.

**17. Один из Ваших знакомых очень любит критиковать других.**

- 1) Лучше переждать такой момент. Рано или поздно он всё равно успокоится.
- 2) Постараюсь объяснить ему непродуктивность его поведения.



- 3) Попытаюсь понять, что он от нас хочет; может стоит вести себя с ним по-другому.
- 4) Мне это очень неприятно, я сильно переживаю, хотя высказать это вслух мне трудно.
- 5) Если его критика несправедлива, я смогу противостоять ему в споре.
- 6) Ему всё равно ничего не докажешь, лучше просто уйти и в дальнейшем меньше с ним общаться.
- 7) Правильнее будет выслушать критику, по-видимому, для неё есть основания.

**18. Ценности группы людей, с которыми Вы обычно проводите свободное время, чужды Вам.**

- 1) Я умею не замечать таких противоречий, живу в своём мире, ценном и значимом для меня.
- 2) Буду спокойно ждать, может, наши ценности со временем и сблизятся.
- 3) Думаю, смогу повлиять на окружающих и сделать так, чтобы они поняли, что для меня важно.
- 4) Постараюсь понять, что нравится им и, возможно, изменю свои представления.
- 5) Не пойду на уступки, буду жить так, как я считаю правильным.
- 6) Вероятно, оставлю эту группу и поищу для себя более приемлемый вариант.
- 7) Не следует показывать своё несогласие. Правильнее будет следовать правилам группы, когда Вы находитесь в ней.

**19. Обычно, важные решения в Вашей организации принимаются без Вашего участия.**

- 1) Даже если меня это не совсем устраивает, придётся смириться с этим.
- 2) Надо просто не соглашаться с решениями принятыми таким образом, в конце концов, наше мнение тоже что-то значит.
- 3) Необходимо изменить ситуацию, убедить администрацию прислушиваться к нашему мнению, согласовывать принимаемые решения.
- 4) Сейчас такой период, возможно, со временем ситуация сама собой изменится.
- 5) Возможно, я не умею донести своё мнение, надо над этим поработать.
- 6) Если здесь не хотят со мной считаться, то можно найти другое место работы, где моё мнение будет учитываться.
- 7) Это очень обижает меня, но что-то говорить бесполезно и я переживаю всё внутри себя.

**20. В Вашей организации существуют некоторые формальные требования, которым трудно соответствовать.**

- 1) Думаю необходимо настойчиво добиваться изменения принятых правил, что я и буду делать.
- 2) Будет спокойнее, если просто выполнять эти требования.
- 3) Если так будет продолжаться, то, в крайнем случае, можно поменять место работы.
- 4) Ничего предпринимать не буду, думаю, постепенно требования сами собой станут более лояльными.
- 5) Находясь в таких условиях, я чувствую себя очень плохо, мне тревожно, я переживаю, но вряд ли буду что-то говорить вслух.
- 6) Буду просто игнорировать нецелесообразные требования, и никто меня не сможет

заставить.

7) Необходимо понять, что именно от нас хотят, может тогда легче будет изменить своё поведение.

**Инструкция:** Следующие утверждения касаются ваших реакций на различные жизненные ситуации. Отметьте, насколько вы согласны с каждым из этих утверждений, поставив галочку в соответствующей графе.

Шкалы	Абсолютно не согласен	Частично согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Полностью согласен
<b>Шкала 1</b>				
1. Я — ответственный человек				
2. Я предпочитаю, чтобы дела шли сами собой				
3. После достижения одной цели я ищу другую, более сложную				
4. Я люблю рисковать и преодолевать трудности				
5. Я стараюсь реализовывать свои мечты				
6. Несмотря на возникающие неудачи, я обычно добиваюсь своего				
7. Я стараюсь понять, что мне необходимо для достижения цели				
8. Я всегда стараюсь находить обходные пути в сложных ситуациях, и меня ничто не остановит				
9. Поскольку у меня часто случались неудачи, мои ожидания не очень-то велики				
10. Когда я претендую на что-то, я всегда представляю, как я буду вести себя, когда получу это				
11. Я воспринимаю трудности как позитивный опыт				
12. Если кто-то скажет мне, что я не способен сделать что-то, то я наверняка сделаю это				
13. Если у меня есть проблемы, я активно их решаю				
14. Если я сталкиваюсь с трудной проблемой, мне кажется, что я не смогу с ней справиться				

<b>Шкала 2</b>				
<b>Шкалы</b>	<b>Абсолютно не согласен</b>	<b>Частично согласен</b>	<b>Скорее согласен, чем не согласен</b>	<b>Полностью согласен</b>
1. Порой я представляю себя решающим сложные задачи и проблемы				
2. Я обычно обдумываю несколько путей решения проблем, а не действую импульсивно, по первому побуждению				
3. Мысленно я обычно прокручиваю несколько сценариев развития событий, чтобы быть готовым к разным последствиям				
4. Решая проблему, я стараюсь объективно смотреть на обстоятельства				
5. Когда у меня есть проблемы с коллегами, друзьями или семьей, прежде чем действовать, я представляю, как я со всем удачно справлюсь				
6. Прежде чем браться за трудное задание, я продумываю различные пути достижения успеха				
7. Я приступаю к действиям только после тщательного обдумывания				
8. Я часто представляю, как решаю сложные проблемы перед тем как действительно за них возьмусь				
9. Я смотрю на проблему под различными углами, чтобы найти правильное решение				
10. Когда есть серьезное недопонимание (недоразумение) между мной и друзьями или семьей, я вначале мысленно представляю, как я буду справляться с ним				
11. Я думаю о возможных последствиях перед тем, как взяться за решение проблемы				
<b>Шкала 3</b>				
1. Я всегда нахожу способы разложить сложную проблему на отдельные, более понятные составляющие				
2. Я обычно составляю план и следую ему				

3. Я разбиваю проблему на части и решаю каждую по отдельности в свое время				
4. Я составляю список того, что надо сделать, и стараюсь вначале сфокусироваться на важных пунктах				
<b>Шкала 4</b>				
1. В моих планах я стараюсь учесть различные случайности				
2. Я предпочитаю откладывать деньги, а не тратить все сразу				
3. Я стараюсь быть готовым ко всему				
4. До того как происходит какое-нибудь несчастье, я хорошо подготовлен к его последствиям				
5. Прежде чем действовать, я обдумываю свою стратегию				
6. Я стараюсь совершенствоваться в профессиональном плане, чтобы не оказаться безработным				
7. Я стараюсь заботиться о своей семье, чтобы оградить ее от возможных неприятностей в будущем				
8. Я думаю на шаг вперед, чтобы предотвратить опасные последствия				
9. Я планирую способы достижения того результата, который мне нужен				
10. Я стараюсь разумно распоряжаться своими деньгами, чтобы не было проблем в будущем				
<b>Шкала 5</b>				
<b>Шкалы</b>	<b>Абсолютно не согласен</b>	<b>Частично согласен</b>	<b>Скорее согласен, чем не согласен</b>	<b>Полностью согласен</b>
1. Советы других людей могут помочь в решении моих проблем				
2. Я стараюсь обсуждать свои проблемы с друзьями, чтобы получить от них поддержку				
3. Информация, которую я получал от других людей, всегда помогала мне решить мои проблемы				

4. Я легко могу найти людей, способных помочь мне принять правильное решение				
5. Я часто спрашиваю других, что бы они сделали в моей ситуации				
6. Обсуждение с другими своих проблем может дать новый взгляд на ситуацию				
7. До того как моя проблема меня поглотит, я звоню другу, чтобы получить совет				
8. Когда у меня неприятности, я справляюсь с ними обычно при помощи других				
<b>Шкала 6</b>				
1. Если я подавлен, я знаю, кто именно может помочь мне почувствовать себя лучше				
2. Другие люди помогают мне почувствовать себя окруженным заботой				
3. Я знаю, на кого я могу рассчитывать, когда мне очень плохо				
4. Когда нахожусь в плохом настроении, я говорю об этом с другими				
5. Я доверяю свои чувства другим людям, чтобы построить или укрепить близкие отношения				

**Инструкция:** оцените применимость к себе каждого из приведенных ниже утверждений.

Свои ответы обозначьте одной из трех цифр:

**0 – нет, это не обо мне; 1 – иногда это обо мне, иногда – нет; 2 – да, это точно обо мне.**

1. Для меня лучший отдых пообщаться в веселой компании.
2. Я иногда чувствую себя веселым или печальным даже без серьезной причины.
3. Меня очень интересует все новое, что появляется вокруг.
4. Я всегда осуществляю то, что запланировал.
5. Когда я с кем-то в ссоре, то обычно сам делаю первый шаг, чтобы помириться.
6. Я часто нуждаюсь в друзьях, которые могли бы меня поддержать и утешить.
7. У меня легко меняется настроение.
8. Мне кажется, что пословица «все новое – это хорошо забытое старое», неверна.
9. Я умею рассчитывать свое время так, что успеваю сделать все запланированное.
10. Меня можно назвать человеком мягкосердечным.
11. Я очень люблю ходить в гости.
12. Иногда я волнуюсь так сильно, что не могу усидеть на месте.
13. Меня можно назвать человеком очень любопытным.

14. Думаю, что окружающие считают меня очень ответственным человеком.
15. Я человек доверчивый.
16. Меня часто тянет к приключениям.
17. Однообразие мне очень быстро надоедает.
18. У меня широкий круг интересов, разнообразные увлечения.
19. Я аккуратен и осмотрителен в словах и в делах.
20. Я охотно откликаюсь на самые разнообразные просьбы друзей и знакомых.
21. Большинство знаний я получаю из общения с ровесниками, а не из книг.
22. Бывает, я чувствую себя очень уставшим без всякой причины.
23. Я легко ориентируюсь в неожиданных ситуациях.
24. Если мои желания вступают в противоречие с потребностями, то я выбираю не то, что хочу, а то, что должен делать.
25. Думаю, что окружающие не считают меня эгоистом.
26. Я человек разговорчивый.
27. Считаю, что характеристика «спокойный» – точно не про меня.
28. Думаю, что большинство окружающих считает, что я человек творческий, с богатым воображением.
29. Полагаю, что назвать меня ленивым нельзя.
30. Предпочитаю сотрудничать с окружающими, а не вступать с ними в соперничество.
31. Мне нравятся большие шумные компании.
32. Меня часто одолевают сомнения по самым разным поводам.
33. Я люблю размышлять над причинами и последствиями происходящих в моей жизни событий.
34. Когда я поставил перед собой цель, то готов преодолеть большие трудности на пути к ней.
35. Думаю, что я человек щедрый.
36. У меня лучше получается работать в обществе других людей, а не в одиночестве.
37. Меня легко развеселить, или расстроить.
38. Мне нравится узнавать все новое – даже когда это идет вразрез с моими знаниями и убеждениями.
39. Прежде чем сделать что-либо, я всегда задумываюсь о возможных последствиях.
40. Мне доставляет удовольствие помогать другим людям.

**Инструкция:** «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и соотнесите его с тем, как Вы себя обычно чувствуете в течение последних нескольких месяцев.

Если оно совпадает с типичными для Вас ощущениями – обведите ответ “Да”, в противном случае – обведите ответ “Нет”. Если Вы затрудняетесь в выборе ответа, обведите оба предложенных варианта “Да – Нет”».

<b>№</b>	<b>Утверждения</b>	<b>Ответ</b>
1	Чаще всего у меня хорошее самочувствие	Да Нет
2	Я стал(а) раздражительным(ой)	Да Нет
3	В последнее время я стал(а) хуже видеть	Да Нет
4	Я стал(а) забывчивым(ой)	Да Нет
5	После работы я чувствую себя разбитым(ой)	Да Нет
6	Мне нравится работать в коллективе	Да Нет
7	У меня часто бывает подавленное настроение	Да Нет
8	Я чувствую постоянную тяжесть в голове	Да Нет
9	У меня отекают ноги	Да Нет
10	У меня бывают головокружения	Да Нет
11	У меня бывает ощущение, что мне трудно вздохнуть	Да Нет
12	Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой	Да Нет
13	После сна я обычно встаю вялым и плохо отдохнувшим	Да Нет
14	Мой рабочий день обычно протекает незаметно	Да Нет
15	Я часто стал(а) ссориться со своими близкими	Да Нет
16	После пробуждения я засыпаю с трудом	Да Нет
<b>№</b>	<b>Утверждения</b>	<b>Ответ</b>
17	Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах	Да Нет
18	В последнее время меня стали раздражать вещи, к которым я раньше относился(лась) спокойно	Да Нет
19	Я стал(а) вялым(ой) и безразличным(ой)	Да Нет
20	Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые нужно сделать сегодня	Да Нет
21	У меня ровный и спокойный характер	Да Нет
22	В последнее время мне стало трудно работать	Да Нет
23	Меня мучают боли в висках и во лбу	Да Нет
24	У меня бывают приступы сердцебиений	Да Нет
25	Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея	Да Нет
26	У меня часто возникает ощущение тошноты	Да Нет
27	У меня часто болит голова	Да Нет
28	Моя работа перестала мне нравится	Да Нет
29	Я постоянно хочу спать днем	Да Нет
30	Мои близкие стали замечать, что у меня начал портиться характер	Да Нет
31	Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза	Да Нет
32	У меня чаще всего беспокойный сон	Да Нет
33	Я с удовольствием прихожу на работу	Да Нет
34	Я все время чувствую себя усталым	Да Нет

35	В последнее время я чувствую общее недомогание	Да Нет
36	Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком	Да Нет



## Приложение 2

### Факторный анализ для группы сотрудников в возрасте до 25 лет со стажем работы до трех лет

#### Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперси и	Суммарн ый %	Всего	% дисперси и	Суммарн ый %	Всего	% дисперси и	Суммарн ый %
1	4,689	26,052	26,052	4,689	26,052	26,052	3,436	<b>29,086</b>	19,086
2	2,533	14,071	40,122	2,533	14,071	40,122	3,314	<b>18,410</b>	37,497
3	1,911	10,617	50,740	1,911	10,617	50,740	2,384	<b>13,243</b>	<b>60,740</b>
4	1,558	8,653	59,393						
5	1,424	7,912	67,305						
6	1,257	6,981	74,287						
7	1,139	6,329	80,616						
8	,803	4,463	85,079						
9	,678	3,765	88,844						
10	,525	2,916	91,760						
11	,385	2,141	93,901						
12	,304	1,691	95,592						
13	,233	1,293	96,885						
14	,163	,904	97,789						
15	,147	,819	98,608						
16	,111	,616	99,224						
17	,096	,534	99,758						
18	,044	,242	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

**Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>**

	Компонент		
	1	2	3
Стратегия 1	<b>,749</b>		,351
Стратегия 7	<b>,742</b>	-,329	
Стратегия 4	<b>-,708</b>		,269
Стратегия 2	,632	-,422	-,139
Стратегия 3	-,576	,165	
Стратегия 5	,526	-,289	
Эмоциональная устойчивость	,410	,224	-,409
Стратегия 6	,385	,196	
Шкала 1		<b>,851</b>	,139
Шкала 4	-,112	<b>,846</b>	-,159
Шкала 3	-,257	<b>,789</b>	,131
Шкала 2	-,256	,653	-,414
Экстраверсия	-,344	,229	<b>,733</b>
Доброжелательность			<b>,639</b>
Шкала 5	-,231	,359	<b>-,584</b>
Шкала 6	-,412	,291	-,436
Открытость новому опыту		,237	,434
Сознательность			,306

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией

Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.

## Факторный анализ группы сотрудников в возрасте 45-50 лет со стажем более трех лет

### Объясненная совокупная дисперсия

Комп онент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперси и	Суммарн ый %	Всего	% дисперсии	Суммарн ый %	Всего	% дисперси и	Суммарн ый %
1	4,719	26,219	26,219	4,719	26,219	26,219	4,414	<b>24,522</b>	24,522
2	3,495	19,418	45,638	3,495	19,418	45,638	3,511	<b>19,503</b>	44,025
3	2,613	14,519	60,157	2,613	14,519	60,157	2,904	<b>16,132</b>	<b>60,157</b>
4	2,202	12,235	72,392						
5	1,459	8,106	80,498						
6	1,064	5,913	86,411						
7	,746	4,142	90,553						
8	,621	3,450	94,004						
9	,427	2,373	96,377						
10	,272	1,509	97,885						
11	,149	,831	98,716						
12	,128	,711	99,427						
13	,078	,434	99,862						
14	,025	,138	100,000						
15	1,019E-16	5,660E-16	100,000						
16	6,736E-17	3,742E-16	100,000						
17	#####	#####	100,000						
18	#####	#####	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>

	Компонент		
	1	2	3
Шкала 4	<b>,940</b>	-,135	
Шкала 2	<b>,855</b>	,171	
Шкала 3	<b>,807</b>	-,363	-,223
Шкала 1	,730	,466	
Стратегия 6	,626	,304	,399
Стратегия 5	-,585	,217	-,376
Шкала 6	,502	-,127	,118
Стратегия 4		<b>,835</b>	,261
Стратегия 3		<b>-,771</b>	,192
Стратегия 7		<b>,750</b>	-,447
Открытость новому опыту	,513	,652	
Эмоционал ьная устойчивос ть		-,616	-,507
Стратегия 1	-,188	,365	
Сознательн ость	-,223	,285	<b>,740</b>
Доброжелат ельность	,127	-,249	<b>,635</b>
Шкала 5	,415		<b>,592</b>
Стратегия 2			-,580
Экстраверс ия	,279	,129	,577

Метод выделения факторов: метод главных

компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.

**Факторный анализ для группы сотрудников в возрасте до 25 лет со стажем работы до трех лет (группа контраста)**

**Объясненная совокупная дисперсия**

Компо нент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
		Сумма			Сумма			Сумма	
1	3,236	17,978	17,978	3,236	17,978	17,978	2,898	16,098	16,098
2	2,794	15,524	33,501	2,794	15,524	33,501	2,446	13,591	29,689
3	2,194	12,191	45,693	2,194	12,191	45,693	1,922	10,681	40,369
4	1,789	9,941	55,634	1,789	9,941	55,634	1,828	10,156	50,525
5	1,344	7,464	63,098	1,344	7,464	63,098	1,671	9,285	59,810
6	1,292	7,176	70,274	1,292	7,176	70,274	1,646	9,143	68,953
7	1,125	6,253	76,527	1,125	6,253	76,527	1,363	7,574	76,527
8	,846	4,700	81,227						
9	,781	4,339	85,566						
10	,745	4,141	89,707						
11	,493	2,741	92,447						
12	,437	2,430	94,877						
13	,310	1,722	96,599						
14	,212	1,175	97,774						
15	,182	1,009	98,784						
16	,122	,678	99,462						
17	,056	,313	99,775						
18	,041	,225	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>

	Компонент						
	1	2	3	4	5	6	7
страт 6	,904					-,262	
страт 2	,802		,173			-,113	-,122
страт 4	-,682	,478	,295	-,180	-,113		
страт 3	-,635		-,140	,469	,114	-,416	,151
страт 1		-,833		-,124	,133	,147	,154
темпер 2		,780	-,138				,269
темпер 5	-,278	,437		,255	,329		,332
повед 2	-,208	-,385	,760	,143	,116		-,221
повед 3	,127	,126	,731	-,107	,188		,250
повед 5	,459		,605		-,272	,122	
страт 7				,812		-,121	-,252
темпер 3	-,175	,411	-,133	,707		,160	
повед 6	,235	-,496	,310	,503		,206	,272
повед 1		-,134			,909		
темпер 4	-,198		,194	,133	,655	,362	-,118
страт 5		-,311	-,151			,856	
повед 4	-,243		,305		,321	,621	
темпер 1				-,107	-,121		,911

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 11 итераций.

## Факторный анализ группы сотрудников в возрасте старше 25 лет со стажем более трех лет (группа контраста)

### Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	4,028	22,379	22,379	4,028	22,379	22,379	2,733	15,182	15,182
2	3,110	17,280	39,660	3,110	17,280	39,660	2,589	14,382	29,564
3	2,489	13,827	53,486	2,489	13,827	53,486	2,449	13,608	43,172
4	1,638	9,100	62,586	1,638	9,100	62,586	2,342	13,012	56,184
5	1,446	8,033	70,619	1,446	8,033	70,619	2,182	12,123	68,307
6	1,243	6,905	77,524	1,243	6,905	77,524	1,659	9,217	77,524
7	,983	5,463	82,987						
8	,764	4,244	87,231						
9	,680	3,777	91,008						
10	,506	2,812	93,820						
11	,483	2,682	96,502						
12	,292	1,623	98,125						
13	,152	,845	98,970						
14	,100	,553	99,523						
15	,062	,344	99,868						
16	,022	,123	99,991						
17	,002	,009	100,000						
18	##### #	##### #	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Повернутая матрица компонентов<sup>а</sup>

	Компонент					
	1	2	3	4	5	6
темпер 4	,868					-,182
повед 4	,704	,260	-,364	-,438		,112
повед 2	,599	-,243	-,276			,554
страт 1	,598	,402	,334	-,266		
страт 4		-,775		,316	,275	
темпер 3		,764		,291	,220	
повед 1	,353	,649	,174			-,342
страт 6	-,299	,436	-,315	-,427	-,363	,208
страт 7			-,905	,160	-,151	
темпер 1	-,188		,757	,409	-,136	,159
страт 5	,388	,283	,631		-,172	,490
темпер 5	,265	,381	,284	,715		,129
повед 6	-,408			,708	,117	,143
повед 3	,165	,158	,109	-,652	,135	
страт 2			-,196		-,847	-,325
страт 3	,180			-,169	,833	-,272
темпер 2	-,239	-,488	-,162	,184	,614	
повед 5	-,112		,191			,803

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 15 итераций.



**Проект программы психологического сопровождения для специалистов антитеррористического центра зрелого возраста.**

**Занятие №1**

**Тема: «Неадаптивные стратегии поведения: методологические основы, причины. Источники напряжения в профессиональной деятельности сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста и их эффективное преодоление».**

**Цель:** Знакомство с понятием «Неадаптивные стратегии поведения». Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.

Ход занятия:

1. **Упражнение «Знакомство».** Каждый участник передает по кругу мяч или клубок, называя при этом свое имя и по два качества положительные и отрицательные.
2. **Дискуссия.** «Неадаптивные стратегии поведения у сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста: причины, симптомы». Основные понятия: Понятие «Неадаптивные стратегии поведения». Причины риска формирования неадаптивных стратегий поведения у сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста, и способы его преодоления. Дискуссия.
3. **Мозговой штурм** «Неадаптивные стратегии поведения – это...». Решение проблемных ситуаций возникающих в течении рабочего дня.
4. **Упражнение «Ассоциации».** Каждый участник группы фломастерами или карандашами изображает на листе любой предмет быта, с которым себя ассоциирует на рабочем месте. Затем происходит обсуждение рисунков.
5. **Сеанс релаксации «Семь свечей»** направленный на тренировку расслабляющего дыхания.
6. **Заключительная часть.** Рефлексия.

**Занятие №2**

**Тема: «Самооценка и уровень притязаний»**

**Цель:** Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влияния на успешность профессиональной деятельности сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

1. **Разминка. Упражнение «Снеговик».** Каждый участник стоя пытается изобразить замершего снеговика, при этом сжимая все мышцы тела. Психолог может

подходить к участникам и дотрагиваться, проверяя, хорошо ли он замерз. Затем представляем, что наступила весна, стало пригревать солнышко и снеговик начал таять. После чего происходит расслабление мышц, и участники изображают растаявшего снеговика.

2. **Упражнение «Кто я?».** Каждый участник должен ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями. Это задание участники выполняют на отдельных карточках. Затем каждый участник зачитывает свои варианты.

3. **Упражнение «Личный герб и девиз».** Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатым и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

4. **Упражнение «Сосредоточение на ощущениях».** Сосредоточьтесь на ваших телесных ощущениях. Направьте луч вашего внимания на ступню правой ноги. Почувствуйте пальцы, подошву. Почувствуйте соприкосновения с полом, ощущения, которые возникают от этого соприкосновения. Сосредоточьтесь на правой руке. Почувствуйте ладонь, поверхность кисти, всю кисть. Почувствуйте ваше предплечье, локоть; почувствуйте соприкосновение подлокотника кресла с рукой и вызываемое им ощущение. Точно так же почувствуйте левую руку. Почувствуйте поясницу, спину. Сосредоточьте свое

внимание на лице – нос, веки, лоб, скулы, губы, подбородок. Почувствуйте прикосновение воздуха к коже лица. Почувствуйте свое дыхание. Побудьте в этом состоянии несколько минут

**5. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями  
**Занятие №3**

**Тема:** «Приглашение в хорошее самочувствие»

**Цель:** создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления, снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Ход занятия:

**1. Упражнение «Картинка».**

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Сотрудники объясняют свой выбор.)

**2. Упражнение «Откровенно говоря».**

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

**3. Упражнение «Моя аффирмация»**

Материалы и оборудование: карточки с позитивными утверждениями — аффирмациями.

Инструкция. Предлагаю вам вытянуть карточки с позитивными утверждениями-аффирмациями. Если вам какая-то карточка не понравится, можете вытянуть другую, которая вам близка.

Участники по очереди тянут карточки и зачитывают их. После завершения упражнения можно спросить, какие у участников ощущения от этого упражнения.

**4. Упражнение-медитация «Сад моей души».**

1-я часть упражнения — медитативная и релаксационная визуализация.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации. Инструкция. Сейчас я вам зачитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

**Текст к упражнению**

- Примите удобную позу, закройте глаза, расслабьтесь, почувствуйте, как ваше тело обмякло и тяжелая волна расслабления потекла по мышцам.
- Сейчас я буду предлагать вам кое-что услышать, ощутить, почувствовать. Не старайтесь специально и не заставляйте себя, просто позвольте себе наблюдать за собой.

- Перед вами из темноты появляются красивые резные ворота, вы протягиваете руку и открываете их. За ними прекрасный сад. Вы идете по дорожке сада и любуетесь яркими цветами, шелковистой изумрудной травой, слышите шелест листьев и пение птиц. Ветер доносит до вас аромат цветов и свежесть утреннего воздуха. Вас наполняет ощущение внутренней свободы и легкости. Вы гуляете по дорожкам и вдруг впереди замечаете необычное сияние. Чем ближе вы подходите, тем яснее проявляются контуры прекрасного цветка. Вас тянет к нему, вы чувствуете – он неповторим и единственен, он прекрасен. Поговорите с ним и скажите ему, что вы испытываете. Взгляните на мир так, как его видит этот цветок. Угадайте, что он чувствует, что он думает.

- А теперь попрощайтесь с цветком и возвращайтесь к воротам. Оглянитесь на этот сад, сад вашей души. И вы в любой ситуации можете получить поддержку, вспомнив это место.

После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

**5. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями  
**Комплекс упражнений для саморегуляции.**

**Прием «Полет».**

Встаньте, закройте глаза, опустите руки вдоль тела. Медленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

**Прием «Расхождение рук»**

Встаньте, закройте глаза, руки вытяните перед собой. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте развести их в стороны, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

**Приём «Автоколебания тела»**

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно раскачиваться, медленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное - искать приятный ритм и темп раскачивания.

**Техника саморегуляции дыхания.**

1. Сядьте и займите удобное положение.
2. Положите одну руку в области пупка, вторую - на грудь.
3. Сделайте глубокий вдох (2 сек.), набирая воздух сначала в живот, а затем заполните им всю грудь.
4. Задержите дыхание на 1-2,3,4 секунды.
5. Выдыхайте медленно и плавно в течение 3-4 секунд. Выдох должен быть длиннее вдоха.
6. Снова сделайте глубокий вдох без остановки и повторите упражнение.

### **Упражнение «Муха»**

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача, не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

### **Упражнение «Лимон»**

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Медленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали весь сок». Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками, расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

### **Упражнение «Сосулька»**

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх. Представьте, что вы сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела. Запомните эти ощущения. Замерьте в этой позе на 1-2 минуты. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять, расслабляя постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д.

Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния. Это упражнение желательно выполнять на полу.

### **Упражнение «Воздушный шар»**

Цель: Управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, Закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы - большой воздушный шар, наполненный воздухом. Пойдите в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем, представьте себе, что в шаре появилось отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела, кисти рук, мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

### **Предполагаемые результаты программы**

1. Сотрудники антитеррористического центра зрелого возраста повысят свои знания о риске формирования неадаптивных стратегий поведения, о его причинах, основных симптомах и способах профилактики.

2. Показать психологические техники и приемы в ходе мероприятий по профилактике риска формирования неадаптивных стратегий поведения с сотрудниками антитеррористического центра зрелого возраста, в результате чего они обучатся способам

эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях.

3. Повысится уровень психологических знаний и навыков у сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста, сформируется желание использовать их в работе над своими проблемами и потребность в саморазвитии.

4. Снизится риск формирования неадаптивных стратегий поведения среди сотрудников антитеррористического центра зрелого возраста.

## Сведения об авторах

*Мазуров Валерий Анатольевич* – доцент кафедры уголовного права и криминологии Алтайского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент, руководитель Регионального антитеррористического научно-методического центра, член Экспертного совета по выработке информационной политики в сфере профилактики терроризма в Алтайском крае.

*Шамардина Марина Валерьевна* – доцент кафедры общей и прикладной психологии Алтайского государственного университета, канд. психол. наук, директор психологического центра «PSY-контакт».

*Стародубцева Мария Александровна* – преподаватель кафедры уголовного права и криминологии Алтайского государственного университета, секретарь Регионального антитеррористического научно-методического центра, руководитель волонтерской студенческой организации Алтайского государственного университета «Антиэкстремизм», куратор волонтерской студенческой организации Колледжа Алтайского государственного университета «АКТО».

*Учебное издание*

**ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА  
СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ  
ИДЕОЛОГИИ ТЕРРОРИЗМА, ЭКСТРЕМИЗМА И ДРУГИХ  
ДЕСТРУКТИВНЫХ ИДЕОЛОГИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

Издание публикуется в авторской редакции  
Дизайн обложки *А.А. Карпов*

Издательская лицензия ЛР 020261 от 14.01.1997.

Подписано в печать 22.09.2021.

Формат 60 × 84 1/16. Усл.-печ. л. 9,07.

Тираж 100. Заказ 326.

Типография Алтайского государственного университета:  
656049, Барнаул, ул. Димитрова, 66