

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
«Професійно-психологічна підготовка поліцейського»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)
за темою 2 – «Професійне становлення та деформація особистості
працівника поліції»

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
29.08.2023 № 2)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат соціологічних наук
Наталія БОБРО
2. Старший викладач кафедри психології, політології та соціокультурних
технологій Сумського державного університету, кандидат психологічних наук,
доцент Наталія ТЕСЛИК

План лекції

1. Професійне становлення працівника поліції.
2. Кризи професійного становлення особистості.
3. Психологічні особливості криз професійного становлення.
4. Зміст і прояви професійної деформації.
5. Профілактика та психічні механізми появи професійної деформації особистості.

Рекомендована література:

Основна

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
2. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
3. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
4. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
5. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
6. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах. Монографія / Клімова С. М., Лазаренко О. О, Лукаш С. С., Трубавіна І. М., Тюріна В. О. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с. <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/2750>
2. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>

3. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36

4. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. (Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259-262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>

5. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>

6. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>

7. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.

2. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>.

3. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL:<http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>

Текст лекції

1. Професійне становлення працівника поліції

Професійне становлення фахівця визначають як його професійний розвиток. Такому складному психологічному явищу, як розвиток, у науковій літературі приділяють достатньо велику увагу, його характеризують як незворотною спрямованістю закономірної зміни. Наприклад, Б. Г. Ананьєв зазначав, що розвиток, особливо особистісний, не зупиняється до моменту зупинення самого життя. Процес розвитку будь-якої системи нерозривно пов'язаний з її зміною, у ході якої відбувається зміна її станів. Отже, можна наголошувати, що змінюються ті параметри, які визначають стан системи.

Поняття «розвиток» у психології становить:

по-перше, складний системно організований процес, який включає різні стадії, періоди, етапи, фази, сторони, рівні, що мають спіралеподібний та багатоступінчастий, дискретний і неперервний, диференційований та інтегрований характер;

по-друге, перехід кількості в якість і навпаки, тенденцію руху від нижчого до вищого, що має повторювальний, спадковий і неперервний характер;

по-третє, розвиток, що відбувається в єдності боротьби протилежностей;

по-четверте, вищий тип руху.

Отже, можна дати таке визначення поняття **«професійне становлення фахівця»**: це незворотна спрямована закономірна зміна основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, в даному випадку у системі НП, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності.

«Професіонал – працівник, який, окрім знань, умінь, якостей і досвіду, має також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати завдання і визначити спосіб його вирішення», – вважає Е. Ф. Зеєр.

У професійній педагогіці поняття **«професіоналізм»** розуміється як здатність до компетентного виконання функціональних обов'язків, набутих в ході навчальної і практичної діяльності; рівень майстерності та мистецтва в певному виді занять, який відповідає рівню складності завдань, що вирішуються.

У психології праці це поняття трактується не тільки як вищий рівень знань, умінь і результатів людини в даній сфері діяльності, але і як певна система організації її свідомості і психіки.

У психології професійного розвитку поняття **«професіоналізм»** розуміється як інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, яка характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлена творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації, а **професіоналізація** – це професійний розвиток (професіогенез) суб'єкта, який адекватний змісту і вимогам професійної діяльності.

Методологічні підходи до професійного розвитку

№	Форми професійного розвитку	Об'єкт розвитку	Основа професійного розвитку
1	Професійне становлення	Особистість	Соціум, провідна діяльність
2	Професіоналізація	Суб'єкт діяльності	Рівні успішного виконання діяльності
3	Особистісно-професійний розвиток	Зріла особистість	Самоактуалізація

У своєму дослідженні А.К. Маркова як критерій виокремлення етапів становлення професіонала вибрала рівні професіоналізму особистості. Вона **виділяє 5 рівнів і 9 етапів:**

1) до професіоналізм, на якому відбувається первинне ознайомлення з професією;

2) професіоналізм, який складається з трьох етапів:

- адаптація до професії;
- самоактуалізація у професії;
- вільне володіння професією у формі майстерності;

3) супер професіоналізм, який також складається з трьох етапів:

- вільне володіння професією у формі творчості;
- опанування низкою суміжних професій;
- творче самопроекування себе як особистості;

4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно деформованими нормами на тлі деформації особистості;

5) після професіоналізм – завершення професійної діяльності.

Характер кардинальних змін у суб'єктних, особистісних, когнітивних, рефлексивних, операційних та інших рисах, якостях і проявах працівника у процесі його професійного розвитку дозволяє виокремити два основних етапи:

– перший: формування загальних передумов до професійної діяльності (завершується шкільним віком);

– другий: власне професійний розвиток суб'єкта професійної діяльності, який розпочинається на етапі одержання працівником професійної освіти. На цьому етапі формуються, розвиваються, вдосконалюються, змінюються та наповнюються новим змістом (інколи, суттєво) основні складові цього розвитку: «професійна свідомість», «професійна самосвідомість», професійно важливі якості», «професійні мотиви», «професійні настанови», «професійна рефлексія» та інше.

Для виявлення інтегральної якості суб'єкта на різних стадіях професійного розвитку запропоновано **чотири показники:**

1) конкретизація системи «людина і професія» для кожної стадії розвитку, яка задається рамками якісної специфікації тих чи інших складових професійної діяльності;

2) визначення основного завдання, яке вирішує суб'єкт на даній стадії;

3) виокремлення провідної суперечності, яку розв'язує суб'єкт на даній стадії;

4) ступінь (рівень) професіоналізму суб'єкта.

На стадії професійної адаптації інтегральна якість працівника НП може бути розкрита таким чином:

– система, в якій відбуваються різні зміни, це «особистість працівника поліції і його професійна діяльність» як конкретизація системи «людина і професія»;

– основне завдання, яке вирішує працівник як суб'єкт професійної діяльності, – це практичне опанування знаннями, вміннями, навичками, методиками, технологіями та організаційними формами професійного навчання

у конкретному навчальному закладі МВС, особистісна, професійна, соціально-психологічна, психологічна та психофізіологічна адаптація до умов професійної діяльності;

– основна суперечність – між нормативними, психолого-педагогічними та фаховими вимогами до професійної діяльності і тим, що набуто працівником у процесі професійної підготовки, діяльності та життєдіяльності;

– ступінь професіоналізації фіксується в поняттях «новачок», «молодий фахівець», «досвідчений фахівець», «зрілий професіонал», «професійна майстерність», «справжній майстер своєї справи».

Основними психологічними показниками професіоналізму у правоохоронній діяльності є, на нашу думку, такі:

- суб'єктність працівника поліції як суб'єкта професійної діяльності;
- високий рівень фахової кваліфікації та професійної компетентності;
- розвиненість суб'єктних, особистісних і професійно важливих якостей і рис (внутрішня мотивація, організованість, працездатність, змобілізованість, відповідальність, професійна суб'єктність, комунікативність, емпатичність, рефлексивність тощо), які сприяють успішній професійній діяльності в НП;
- володіння сучасними технологіями та методиками вирішення професійних завдань;
- низький рівень залежності у професійній діяльності від зовнішніх чинників;
- гуманність, продуктивність чи результативність та ефективність діяльності.

Детермінанти професійного становлення особистості працівника.



Таким чином, **професійне становлення працівника поліції, професійний розвиток:**

- це мета, сенс і цінність його професійної культури;

– професійний розвиток – це складний і багатогранний процес, який складається із суб'єктного, особистісного та професійного розвитку, детермінований, як правило, соціально-економічними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психологічними та професійно важливими потребами, якостями та рисами;

– професійний розвиток – це результат постійного пошуку працівником відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішніх та внутрішньо особистісних), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання їх врівноважити та вирішити;

– професійний розвиток – це необхідна умова ефективної професійної діяльності працівника поліції;

– професійний розвиток – це необхідна умова особистісної та професійної самоактуалізації працівника у професійній діяльності;

– персональний професійний розвиток має свою межу і пов'язаний з подоланням працівником зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів.

2. Кризи професійного становлення особистості

У вітчизняній психології ретельно досліджені кризи дитинства. Зазвичай виділяють кризу першого року життя, кризу 3 років, кризу 6–7 років і підліткову кризу 10–12 років. Форма, тривалість і гострота переживання криз помітно розрізняються в залежності від індивідуально-типологічних особливостей дитини, соціальних умов, особливостей виховання в сім'ї та педагогічної системи в цілому.

В залежності від міжподійних відносин він виділяє наступні кризи:

- криза нереалізованості – суб'єктивне негативне переживання життєвої програми;

- криза спустошеності – душевна втома і переживання відсутності досягнень;

- криза безперспективності – відсутність перспектив професійного зростання, реальних планів на майбутнє.

В індивідуальному житті людини основні кризи зустрічаються в різних варіантах: спустошеність + безперспективність; нереалізованість + спустошеність + безперспективність. Такі поєднання криз досить важко переживаються людиною, і вихід може бути деструктивним, аж до суїциду.

Життєві кризи є предметом пильної уваги зарубіжних психологів Ш. Бюлер, Б. Лівехуда, Е. Еріксона та ін. Поділяючи людське життя на періоди, стадії, вони звертають увагу на труднощі переходу від однієї стадії до іншої. **При цьому підкреслюються особливості кризових явищ у жінок і в чоловіків, аналізуються фактори, які ініціюють кризи.** У залежності від наукової орієнтації одні дослідники вбачають причини криз у біологічному розвитку людини, звертають увагу на сексуальні вимірювання, інші більшого значення надають соціалізації особистості, треті – духовному, моральному становленню.

Широку популярність в 1980-і роки у США здобула книга американської журналістки Гейл Шінхі «Передбачувані кризи в житті дорослої людини» (1976). Вона виділяє чотири кризи:

- 1) «виривання коренів», емансипації від батьків (16 років);
- 2) максимальних досягнень (23 роки);
- 3) корекції життєвих планів (30 років);
- 4) середини життя (37 років) – найбільш важка, рубіжна.

Виходи з вікових криз

Стадія	Психосоціальний розвиток	Сильна сторона особистості
Новонародженість (0–1 рік)	Базова віра та надія проти базової безнадії (довіра – недовіра)	Надія
Раннє дитинство (1–3 роки)	Самостійність проти відчуття провини та страху осуду (автономія – сором, сумнів)	Сила волі
Вік гри (3–6 років)	Особиста ініціатива проти відчуття провини і страху осуду (ініціативність – відчуття провини)	Цілеспрямованість
Молодший шкільний вік (6–12 років)	Підприємливість проти відчуття неповноцінності (працелюбство – відчуття неповноцінності)	Компетентність
Підлітковий вік – рання юність (12–19 років)	Ідентичність проти змішення ідентичності (его-ідентичність – рольове змішення)	Вірність
Юність (20–25 років)	Інтимність проти ізоляції (інтимність – ізоляція)	Любов
Дорослість (26–64 років)	Продуктивність проти застою, зануреності в себе (продуктивність – застій)	Піклування
Старість (65 років – смерть)	Цілісність, універсальність проти відчаю (его-інтеграція – відчай)	Мудрість

Короткий аналіз досліджень криз особистості свідчить про відсутність їх загальноприйнятої класифікації. Нерідко одні й ті самі кризові явища називають по-різному. Тому необхідна **типологія криз особистості**.

Перша група криз – з 14–16 років зміна провідної діяльності та соціальної ситуації продовжує ініціювати виникнення криз психічного розвитку. Оскільки провідною діяльністю дорослої людини стає навчально-професійна і професійна, доцільно називати ці кардинальні зміни *кризами професійного розвитку особистості*. Вирішальне значення у виникненні цих криз належить зміні і перебудові провідної діяльності. Різновидом професійних криз є творчі кризи, обумовлені творчою неспроможністю, відсутністю значних досягнень, професійною безпорадністю. Ці кризи вкрай тяжкі для представників творчих професій: письменників, режисерів, акторів, архітекторів, винахідників та інше.

Друга група криз – *вікові*. Вік – це в першу чергу біологічний фактор, обумовлений дозріванням, перебудовою, старінням організму людини. Враховуючи гетерохронність розвитку людини, правомірно вважати вікові зміни, які породжуються біологічним розвитком, самостійним фактором, що детермінує вікові кризи. Ці кризи відносяться до нормативних процесів, необхідних для нормального поступового ходу особистісного розвитку.

Наступну групу криз обумовлюють внутрішньо особистісні зміни: перебудова свідомості, неусвідомлені враження, інстинкти, ірраціональні тенденції – все те, що породжує внутрішній конфлікт, неузгодженість

психологічної цілісності. Це кризи *невротичного характеру*. Вони традиційно є предметом дослідження психоаналітичних шкіл.

Предметом нашого аналізу є кризи професійного розвитку, а проведений типологічний аналіз дозволить розглядати їх на фоні інших криз.

Критичні події – це поворотні моменти індивідуального життя людини, що супроводжуються значними емоційними переживаннями. Усі професійно обумовлені критичні події можна умовно поділити на три групи:

- нормативні, що обумовлені логікою професійного становлення та життя людини: закінчення школи, утворення сім'ї тощо;
- ненормативні, що характеризуються випадковими або несприятливими обставинами: розпад сім'ї, невдалий вступ до вищого навчального закладу тощо;
- екстраординарні (наднормативні), що відбуваються внаслідок прояву сильних емоційно-вольових зусиль особистості: інноваційна ініціатива, самовільне закінчення навчання, зміна професії тощо.

Аналіз конфліктних ситуацій у кризових явищах дозволяє виділити наступні типи конфліктів професійного розвитку особистості:

- мотиваційний, обумовлений втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного зростання, дезінтеграцією професійних орієнтацій, установок, позицій;
- когнітивно-діяльнісний, що детермінований незадоволеністю змістом і способами здійснення навчально-професійної і професійної діяльності;
- поведінковий, зумовлений суперечностями у міжособистісних відносинах в первинному колективі, незадоволеністю своїм соціально-професійним статусом, становищем у групі, рівнем зарплати та інше.

Конфлікт супроводжується рефлексією, ревізією навчально-професійної ситуації, аналізом своїх можливостей і здібностей.

Вирішення конфлікту приводить *кризу в посткритичну фазу*. Способи вирішення конфліктів можуть мати конструктивний, професійно-нейтральний і деструктивний характер. Конструктивний вихід із конфлікту припускає підвищення професійної кваліфікації, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, зміну місця роботи та перекваліфікацію. Такий шлях подолання кризи вимагає від особистості прояву наднормативної професійної активності, скоєння вчинків, які прокладають нове русло для її професійного розвитку.

Професійно-нейтральне ставлення особистості до криз призводить до професійної стагнації, байдужості та пасивності. Особистість прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю: у побуті, різного роду хобі, садівництві та інше. Деструктивні наслідки криз проявляються в професійній апатії, пияцтві, неробстві тощо.

3. Психологічні особливості криз професійного становлення

Кризи професійного розвитку особистості

Криза	Фактори, що зумовлюють настання кризи	Засоби подолання кризи
Криза навчально-професійної орієнтації (14–15 або 16–17 років)	Формування професійних намірів та їхня реалізація. Становлення «Я-концепції» та її корекція. Випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності	Вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки
Криза професійного вибору (16–18 років)	Незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Перебудова провідної діяльності	Зміна мотивів навчально-професійної діяльності. Корекція професійного вибору
Криза професійних експектацій (18–23 років)	Труднощі професійної адаптації. Освоєння нової провідної діяльності. Незбіжність професійних очікувань та реальної дійсності	Активізація професійних зусиль. Коректування мотивів праці та «Я-концепції». Звільнення, зміна спеціальності й професії
Криза професійного зростання (23–25 років)	Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єри. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. Створення сім'ї і уповільнення фінансових можливостей	Підвищення кваліфікації. Кар'єра. Зміна місця роботи, роду діяльності. Хобі, сім'я, побут
Криза професійної кар'єри (30–33 роки)	Стабілізація професійної ситуації. Незадоволення собою та своїм професійним статусом. Ревізія «Я-концепції». Нова домінанта професійних цінностей	Перехід на нову посаду або роботу. Опанування нової спеціальності та підвищення кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозволя; соціальна ізоляція; сексуальні пригоди
Криза соціально-професійної самоактуалізації (40–42 роки)	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в існуючій професійній ситуації. Коректування «Я-концепції». Незадоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни й погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	Перехід до інноваційного рівня виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції, сексуальних уподобань, побудова нової сім'ї
Криза втрати професійної діяльності (55–60 років)	Вихід на пенсію і нова соціальна роль. Новий спосіб життєдіяльності. Звуження фінансових можливостей. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів. Залучення до суспільно корисної діяльності
Кризи соціально-професійної адекватності (65–70 років)	Соціально-психологічне старіння, втрата професійної ідентифікації, незадоволеність життям	Соціально-психологічна активність, освоєння нових соціально корисних видів діяльності

4. Зміст і прояви професійної деформації

Можливість виникнення і розвитку деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності. Як свідчать дослідження, в першу чергу, вона вражає представників комунікативних професій: педагогів, управлінців, юристів, працівників органів внутрішніх справ. У загальному вигляді професійна деформація визначається змістом та інтенсивністю комунікативних контактів, необхідністю здійснення цілеспрямованого психологічного впливу на інших людей і попаданням під зустрічний психологічний вплив з їх боку.

Професійна деформація людини як особистості являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості працівника НП ці зміни визначаються виконанням протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії, перш за все, її змістом, організацією та умовами здійснення. Такі зміни виникають і виявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

Найбільш виразно професійна деформація виявляється в окремих аспектах службової діяльності, взаємостосунках із безпосереднім соціальним оточенням (керівники, колеги, друзі, члени сім'ї), ставленні працівника до самого себе.

Сутність найбільш важливих змін:

1. Гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їх трансформація у свою протилежність. Так, пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, стійкість – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість тощо.

2. Актуалізація і розвиток соціально негативних рис, зокрема, жорстокості, мстивості, брутальності, всюдозволеності, цинізму, включаючи збочені форми їх вираження. Виникають і стають домінуючими певні психічні стани (розчарування, нудьга, дратівливість), що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків.

3. Пригнічення та подальша атрофія окремих рис. Зміни такого характеру торкаються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії. Втрачається і переконаність у законослухняності громадян, можливостях ефективної роботи з правопорушеннями, особливо злочинністю.

4. Неузгоджене, дисгармонійне, а в подальшому спотворене співвідношення окремих рис та їх груп, таких, наприклад, як гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, матеріальні і культурно-естетичні потреби, об'єктивність та упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей. Головною закономірністю тут стає не поєднання і стимулювання розвитку рис під загальним кутом, а пригнічення, підкорення одних і абсолютизація інших.

Основними показниками професійної деформації є:

1. Упереджене ставлення до громадянина (громадян), які виступають об'єктами службової діяльності працівника.

2. Довільно суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки громадян. Працівник вважає припустимим і навіть доцільним порушувати службові норми, вимоги, дисципліну для досягнення професійного результату.

3. Виконання професійної ролі як у цілому, так і окремих її елементів поза службою, коли в цьому немає об'єктивної необхідності. Перш за все, це стосується перенесення стилю службового спілкування, поведінки на інше оточення й обставини, зокрема, недоречного вживання професійного жаргону, гумору тощо.

4. Професійне огрубіння особистості працівника. Воно полягає у постійній, надмірній зацікавленості службовими справами, бажанні якомога довше перебувати на роботі (у тому числі у вихідні й святкові дні), обмеженні кола спілкування особами однієї професійної групи, нехтуванні потребами родини й звуженні власних інтересів працівника до сфери професійної діяльності.

5. Зміни в образі «Я». Такі зміни полягають у стійкому завищенні професійної самооцінки, підвищенні критичності в оцінці діяльності колег на фоні зниження самокритики, неадекватного реагування на контроль і критику на свою адресу, переконаності у власній безпомилковості, виключності та незамінності. Відмічається збайдужіння до всього, що виходить за межі професійної сфери.

Зміни професійно важливих та особистісних якостей працівника поліції, його ставлення до оточуючих і самого себе набувають певних зовнішніх проявів. Їх наявність та постійність (стабільність) дозволяють виділяти у професійній деформації початковий, середній та глибинний рівні.

I. Початковий рівень характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника, елементами стійкої дисгармонії між окремими якостями та їх групами в структурі особистості. Реєструються незначні, зовні малопомітні, переважно кількісні зміни особистості, які іноді виявляються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий з вищезазначених показників). У більшості випадків працівник не помічає цих проявів і не відчуває їх деструктивного впливу. Вироблення власного (індивідуального) стилю діяльності йде шляхом поєднання накопичуваного особистого досвіду та наслідування прикладу моделі поведінки колег у різних ситуаціях службової діяльності.

II. Середній рівень характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Зовні це виявляється у наступному діапазоні: стабільні прояви по першому та другому показниках й нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності) по решті показників. Професійні інтереси займають стійке домінуюче положення, завершується формування власного досвіду, в основному достатнього для успішної діяльності. Пізнавши професійні тонкощі і таємниці, працівник добре знає, де й коли можна знехтувати інструкціями без особливого ризику покарання. Характерними і найбільш помітними є зміни в образі «Я»: завищується самооцінка, з'являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним.

III. Глибинний рівень характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, формуванням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями. Зовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник поліції потрапляє

у повну залежність від професійної діяльності, начебто розчиняється в ній. Це призводить до того, що деформовані якості виявляються не тільки як стійкі звички, а й створюють ситуації, сприятливі для власного прояву. Усвідомлення працівником наявності у нього професійної деформації найчастіше поєднується з фаталістичним ставленням до неї і самовиправданням.

Успішність діяльності, яка спрямована на профілактику професійної деформації, значною мірою залежить від знання та урахування загального механізму її виникнення та прояву. Згідно з дослідженнями, проведеними у цій сфері В. С. Медведєвим, ймовірність виникнення професійної деформації працівника НП залежить від строку служби і відбувається за відсутності планомірної роботи щодо її попередження та корекції, що виглядає таким чином:

- до 5 років служби – малоймовірна, незначна, найчастіше спостерігається початковий рівень деформації (характеризується незначними, ззовні малопомітними змінами в особистості, професійна деформація, як правило, не здійснює помітного негативного впливу на ефективність службової діяльності);

- 6 – 10 років – переважно середня ймовірність, початковий та середній рівень поширені приблизно однаково (середній рівень показовий суттєвими кількісно-якісними змінами, завищується самооцінка, виникає ставлення до критики та соціального контролю як до некомпетентних та таких, що заважають роботі, у службовій діяльності виникають окремі зриви);

- 11 – 15 років – ймовірність деформації висока, виникає глибинний рівень (деформаційні зміни вражають всю особистість, яка потрапляє у повну залежність від професійної сфери; професійні риси трансформуються у свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри проти суб'єктивного тлумачення нормослужбної поведінки, перенесення службового спілкування на позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);

- більше 15 років служби – деформація практично неминуча.

Доцільно також враховувати так званий час спостереження за об'єктами оперативного інтересу, огляду місця події тощо умовний коефіцієнт деформації окремих служб і підрозділів. Так, за наслідками дослідження, яке було проведено В. С. Медведєвим, цей **коефіцієнт складає**:

- високий, або критичний коефіцієнт – сектори карного розшуку, слідчий відділ та ізолятор тимчасового утримання;

- середній коефіцієнт – патрульно-постова служба, дільничних інспекторів поліції, кримінальної поліції в справах дітей;

- низький коефіцієнт – сектор інформаційних технологій, чергова частина, паспортна служба.

Близьким до поняття професійна деформація є поняття професійного або емоційного вигорання.

5. Профілактика професійної деформації працівників поліції

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і

згладжування трьох груп чинників, що сприяють розвитку професійної деформації.

1. Чинники, які не залежать від особливостей особистості й від соціально-психологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності в підрозділах поліції («нормативний» характер діяльності, владні повноваження, психічні й фізичні перевантаження, підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, екстремальність, об'єкт професійної діяльності тощо).

2. Особистісні чинники – певні особистісні особливості працівника поліції (наприклад, підвищений самоконтроль, рішучість, професійний досвід та ін.).

3. Фактори соціально-психологічного характеру, під якими маються на увазі соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості тощо.

Робота з профілактики професійної деформації включає заходи як психологічного, так і непсихологічного, організаційно-управлінського, виховного характеру.

До завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників поліції, слід віднести:

- формування у працівників поліції професійного імунітету і високої культури в роботі;
- розвиток етично-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників поліції;
- формування у працівників установки на проходження в роботі кодексу професійної честі;
- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Пропонуємо ряд практичних рекомендацій для начальників підрозділів поліції як посадових осіб, що безпосередньо відповідають за профілактику професійної деформації працівників.

У сфері організації професійної діяльності:

1. Підбір особового складу з числа працівників, які бажають працювати і люблять роботу в даному відділенні.
2. Постановка реальних завдань – прийняття всіх заходів для виконання їх у визначений час.
3. Формування навичок вести цілеспрямовану індивідуальну виховну роботу з громадянами, людьми з числа раніше осуджених, а також інших людей, які підпадають у сферу діяльності працівників НП.
4. Формування у працівника поліції уміння спілкуватися з людьми, знаходити спільні інтереси, психологічно на них впливати.
5. Заохочення в підлеглих творчого мислення, нестандартного підходу до кожної справи.
6. Навчання конкретних прийомів психологічного впливу, психологічна підготовка працівників до конфліктних і стресових ситуацій.
7. Розвиток фізичної сили і витривалості працівника поліції.

У сфері виховної роботи:

1. Формування у працівників наукового світогляду, морально-правових переконань, ідейно-політичних і вольових якостей.
2. Виховання почуття критики і самокритики.
3. Виховання сили волі і характеру працівника поліції.
4. Виховання психологічного імунітету проти впливу з боку злочинного світу, формування моральної стійкості.
5. Уміле сполучення в процесі виховного впливу на підлеглих примусових заходів і переконання.
6. Створення здорового морально-психологічного клімату в колективі.
7. Цілеспрямований і систематичний вплив на позаслужбову діяльність підлеглих, турбота про їх дозвілля і побут.

У сфері формування морально-психологічного клімату:

1. Створення умов, що прискорюють адаптацію молодих працівників поліції.
2. Систематичний збір і оцінка соціально-психологічної інформації про підлеглих (неформальне лідерство, психологічна атмосфера, слухи, плітки).
3. Удосконалювання взаємин між членами колективу, керівниками і підлеглим шляхом розвитку товариського співробітництва і взаємодопомоги.
4. Удосконалювання системи інформування працівників про найближчі і перспективні цілі та завдання, що стоять перед колективом.
5. Ефективне використання громадської думки колективу.
6. Гласне і відкрите вирішення питань матеріального і морального заохочення працівників, які відзначилися.
7. Вивчення, закріплення і розвиток позитивних традицій у професійної діяльності.
8. Підбір, розміщення первинних колективів і груп з урахуванням індивідуальних особливостей і психологічної сумісності працівників.

Важливо відзначити такий захід профілактики професійної деформації як психологічна підготовка працівників поліції. Доцільно впроваджувати індивідуальні комплекси відновлення емоційної рівноваги. Наприклад, у виникнення почуття люті, агресивності можна здійснити імітацію боксу з уявним супротивником, дихальні вправи, прогулянку поза службовою територією.