

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Навчально-науковий інститут № 3
Кафедра психології, соціології та педагогіки*

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни

**«ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО»**

вибіркових компонент

освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

081 «Право» (Поліцейські)

Law (Police Officer)

**за темою – «ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО. ЗАСОБИ
СПІЛКУВАННЯ»**

Вінниця 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою ННІ № 3
Протокол від 09.08.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін ХНУВС
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології (Протокол від 08.07.2024 № 13)

Розробник:

доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3, кандидат педагогічних наук, доцент – Павло Червоний.

Рецензент:

професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3, кандидат психологічних наук, доцент – Світлана Харченко.

План лекції:

1. Поняття професійно-психологічної підготовки поліцейського. Основні завдання психологічної підготовки.
2. Мотивація професійної діяльності працівника поліції.
3. Поняття про професійну деформацію особистості.
4. Вербальні та невербальні засоби професійного спілкування. Види питань.

Рекомендована література:

Основна

1. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ : наук.-практ. посібник : / О.М. Бандурка, В.С. Венедиктов, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко. - Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2015. - 319 с.
2. Барко В. І. Психологічне супроводження оперативно-розшукової діяльності : навч. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. Р. Морозова, Д. Й. Никифорчук. – К. : РВЦ КНУВС, Друкарня МВС, 2014.

Допоміжна

1. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності поліції: проблеми теорії та практики : підручник / В. Л. Лапшина. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2014. – 224с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

2. Геращенко О. С. Особливості психологічної підготовки працівників патрульної поліції до діяльності в екстремальних і надзвичайних ситуаціях. / Щ. С. Геращенко // 36. наук. пр. До нової концепції юридичної освіти. 2018. – С. 95-97. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2018/1/26.pdf>
3. Крашеніннікова Т.В. Комунікативна компетенція працівника Національної поліції: Навчальний посібник. – Дніпро: Адверта, 2017. – 107 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/464/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%B7_%D0%9A%D0%9A%D0%9F%D0%9D%D0%9F_9%2C11.pdf
4. Левенець О. А. Принципи розвитку психологічної стійкості працівників ОВС при виконанні професійної діяльності у ризиконебезпечних ситуаціях / О. А. Левенець // Юридична психологія та педагогіка. - 2014. - № 1. - С. 135-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2014_1_16.
5. Мухіна Г. В. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. – Київ: ВД «Дакор», 2019. – 236 с. URL: <https://dakor.kiev.ua/wp-content/uploads/Jurydychna->

Psychologija.pdf

6. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2016. – 571 с. URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/posib_psykholohiia_ekstr_diialn_2016.pdf

7. Шинкаренко І.О. Професійна деформація жінок-поліцейських: проблеми та шляхи подолання / О.І. Шинкаренко // Матеріали І Всеукраїнського круглого столу (ДДУВС, 18.05.2018) Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти. – 2018. - с. 120-123 URL <https://er.dduvs.in.ua/xmlui/handle/123456789/2856>

Текст лекції

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників поліції.

Професійно-психологічна підготовка (ППП) – сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників поліції, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і, тим самим, забезпечити успішне розв’язання завдань, що стоять перед ними.

Необхідність ППП обумовлена специфікою та особливостями професійної діяльності. Розглянемо особливості діяльності поліції.

1. Діяльність працівника поліції протікає в галузі правових суспільних відносин. Існує жорстка правова регламентація (нормативність) професійної поведінки, прийнятих рішень. Відступ від своїх службових обов’язків, порушення посадових повноважень розглядається як порушення закону. Така регламентація професійної діяльності працівника поліції відрізняє її від інших професій і накладає відбиток на особистість кожного суб’єкта поліції.

Ця особливість визначає вимоги як до ділових якостей, професійних знань, умінь та навичок, так і до моральних якостей професіонала.

2. Діяльність поліцейського передбачає наявність владних повноважень, прав та обов’язків застосовувати владу від імені закону. Найменше відхилення від вимог закону щодо використання владних повноважень може призвести до тяжких наслідків, заподіяти моральну шкоду людині, завдати серйозної психічної травми їй та її близьким, негативно

вплинути на авторитет особистості серед оточуючих.

3. Професії поліцейського властива така особливість, як *процесуальна самостійність, персональна відповідальність* за прийняті рішення. Незалежність діяльності посадових осіб є одним з основних принципів правосуддя, відповідно до якого кожний слідчий, прокурор, суддя й інші посадові особи під час виконання покладених на них обов'язків підпорядковуються тільки закону і не повинні залежати від будь-яких впливів.

4. *Висока емоційність, екстремальність праці*, що обумовлюється необхідністю виконання великого обсягу професійних завдань в умовах гострого дефіциту інформації і часу, активної протидії осіб, що ігнорують правові норми. Нервово-психічні перевантаження також збільшуються у зв'язку з частою зміною умов праці, порушенням звичного режиму добової життєдіяльності, відмовою від відпочинку. Це може призводити до розвитку стійких станів психічної напруженості, емоційних зривів, стресів, появи невротичних реакцій, психосоматичних розладів.

5. Має місце ще один аспект цієї особливості – *наявність небезпеки для життя*. З одного боку, є постійна можливість виникнення небезпеки, а з іншого – небезпека може з'явитись раптово.

6. *Нестандартний, творчий характер діяльності* працівників поліції, доводиться мати справу з різними життєвими ситуаціями, долями людей, які очікують від нього допомоги, творчого підходу у вирішенні проблем, уважного вивчення виниклих правовідносин.

7. Серед загальних особливостей діяльності працівників поліції виділяють також характеристики, що визначають *специфіку ділового спілкування*, комунікативний аспект їхньої діяльності. Всі працівники поліції, незалежно від їх службового становища, щодня зустрічаються з представниками різних категорій населення з приводу різних причин (прийом та розгляд скарг і заяв, розбір порушень громадського порядку, вчинення правопорушень та злочинів), що визначає широту й різноплановість їх комунікацій.

Основними завданнями професійно-психологічної підготовки є:

- озброєння поліцейських прикладними психологічними знаннями, що є необхідними для осмислених дій у психологічно насичених умовах вирішення завдань;
- формування професійно-психологічних умінь та навичок (аналітико-психологічних, техніко-психологічних і тактико-психологічних);
- розвиток психологічних якостей (здібностей), що є важливими для успішного здійснення професійної діяльності;
- підвищення професійно-психологічної стійкості;
- відпрацювання професійних умінь та навичок через створення умов, максимально наближених до реальних службових, оперативно-службових і службово-бойових, що забезпечує їх закріплення і розвиток.

Професійно-психологічна підготовка працівника поліції до професійної діяльності розпочинається під час навчання у ЗВО МВС України. Вона може здійснюватись як під час аудиторних занять, так і під час позааудиторної діяльності (факультативи, гуртки, ознайомча практика, стажування на посаді).

Професійно-психологічна підготовленість працівників поліції формується й підвищується у процесі всієї служби.

Прикладне використання психологічних знань для підвищення ефективності вирішення професійних завдань реалізується у двох основних напрямках:

1. психологічне забезпечення й супроводження професійних функцій (діяльності).
2. професійно-психологічне удосконалення особистості фахівця, що забезпечують орієнтацію і готовність працівника підрозділу швидкого реагування до якісного виконання діяльності.

Згідно наказу МВС України від 26.01.2016 р. № 50, що зареєстрований в Міністерстві юстиції У. 19.02.2015 за **№ 260/28390** «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» відповідно до пункту 27 частини другої статті 8 Закону

України "Про центральні органи виконавчої влади", статті 72 Закону України "Про Національну поліцію" та з метою вдосконалення системи службової підготовки поліцейських затверджено Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції.

Службова підготовка - система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності.

Основними завданнями службової підготовки є:

- підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності до виконання завдань з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки;
- вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України;
- удосконалення керівним складом органів поліції навичок управління поліцейськими.

Види службової підготовки:

функціональна підготовка - це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок у сфері нормативно-правового забезпечення службової діяльності, необхідних для успішного виконання ним службових обов'язків;

загальнопрофільна підготовка - це комплекс заходів, спрямованих на набуття і вдосконалення поліцейським умінь та навичок практичного застосування теоретичних знань щодо формування готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику, а також надання домедичної допомоги в процесі виконання службових завдань;

тактична підготовка - це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським навичок практичного застосування теоретичних знань щодо правильного оцінювання конкретних подій з подальшим

прийняттям правомірних рішень та психологічної готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику;

вогнева підготовка - це комплекс заходів, спрямований на вивчення поліцейським основ стрільби з вогнепальної зброї, правомірного її застосування (використання) та вдосконалення навичок безпечного поводження з нею, швидкісної та влучної стрільби по нерухомих і рухомих цілях, з різних положень, в обмежений час, в русі тощо;

фізична підготовка - це комплекс заходів, спрямований на формування та вдосконалення рухових умінь і навичок, розвиток фізичних якостей та здібностей поліцейського з урахуванням особливостей його професійної діяльності.

Виокремлюють такі складові готовності працівників поліції до професійної діяльності: 1) мотиваційний компонент; 2) змістовий; 3) комунікативний; 4) операційний (рис. 1).

Структурні компоненти психологічної готовності до професійної діяльності

Компонент	Змістове наповнення
Мотиваційний (мотиваційно ціннісний, професійна спрямованість, мотиваційно потребовий)	Позитивне відношення до професійної діяльності, потреба успішно вирішувати професійні завдання та поставлені задачі, зацікавленість в процесі їх вирішення та до діяльності в цілому, активний пізнавальний інтерес до професійної діяльності, прагнення досягти успіху і показати себе з кращої сторони, успішно виконувати поставлені задачі, установка на найбільш доцільні та активні дії, відповідальність за виконання обов'язків.
Особистісний (індивідуально психологічні особливості)	Вміння співвідносити свої можливості з вимогами професії, прагнення до реалізації і прояву себе, самоактуалізація незалежно від середовища, професійне самовираження, самоствердження визначення свого —Я.
Когнітивний (пізнавальний, інтелектуальний)	Розуміння професійних завдань, оцінка значущості, знання способів, методів і засобів їх розв'язання, знання ймовірних змін у

	професійній діяльності; пластичність, самостійність, проблемний та критичний характер мислення, що забезпечує здібність визначати специфіку конкретного професійного середовища, його особливості.
Операційний (операційно технічний, операційно діяльний поведінковий, комунікативно організаційний)	Володіння способами і прийомами професійної діяльності, наявність професійних знань, умінь і навичок необхідних для вирішення професійних завдань, моделювання власної діяльності, адаптація до труднощів, приписування професійних ролей до умов діяльності.
Емоційно вольовий (емоційний, вольовий)	Мобілізація сил у відповідності з умовами професійної діяльності, що проявляється через самоконтроль, самонавіювання в процесі досягнення цілей, саморегуляції дій, подоланні сумнівів, страхів, вмінні зосереджуватися на завданнях, керувати діями з яких складається виконання обов'язків, почуття відповідальності за результати діяльності, стан задоволеності професією, задоволення від роботи.
Орієнтаційний (орієнтаційно оцінний, орієнтаційно моральний)	Знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості, усвідомлення цілей, реалізація яких забезпечить розв'язання певного завдання, осмислення і оцінка умов, за яких відбуватимуться майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з виконанням завдань і вимог подібного характеру, морально-етичні норми.
Оцінний (оцінно рефлексивний, оцінно пізнавальний)	Самооцінка, критичність своєї підготовленості і відповідних процесів вирішення професійних задач, оцінки співвідношення власних можливостей, тобто рівня домагань та ступеня досягнення певного результату.

Компонентний склад *професійно-психологічної готовності майбутніх працівників поліції* до екстремальних ситуацій представлений сукупністю *активаційного, мотиваційного, когнітивного, емоційного і вольового компонентів*.

Активаційний компонент характеризує активаційно-енергетичні ресурси

майбутніх співробітників, у тому числі і таку форму активності, яка в професійній ситуації будь-якої складності дозволяє досягти оптимального співвідношення зовнішніх і внутрішніх умов діяльності і різних рівнів активності, тобто сприяє максимальному використанню активаційно-енергетичних ресурсів для вирішення професійних завдань.

Мотиваційний компонент включає в себе професійну спрямованість особистості майбутніх працівників поліції, а також систему стійких мотивів, відносин, установок, які забезпечують оптимальну поведінку в професійній екстремальній ситуації.

Когнітивний компонент характеризує уявлення майбутніх співробітників про специфіку обраної професійної діяльності та екстремальних ситуацій характерних для неї, сформованість самооцінки, наявність прагнення і здатності за допомогою реалізації певних когнітивних процедур знайти оптимальне рішення професійних завдань, а також здатність до когнітивної оцінки можливих екстремальних ситуацій та вироблення відповідних стратегій поведінки.

Готовність, у першу чергу, визначається через самоусвідомлення себе, як професіонала діяльності, якою він захоплений. У сучасних психологічних словниках готовність до діяльності визначають, як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, які забезпечують ефективне виконання визначених дій.

Існує безліч термінів для позначення різних аспектів “*психологічної готовності*”, вживання яких найчастіше не збігається у різних авторів: психологічна стійкість, емоціональна стійкість, емоційномоторна стійкість, психічна готовність, установка, оперативна стійкість, толерантність до стресу, стійкість до стресу, схильність до ризику, готовність до ризику, надійність у спорті, надійність оператора та ін.

Для розуміння сутності психологічної готовності до діяльності важливе значення має дослідження *установки*, а також домінанти, як нейродинамічної її основи.

Установка – це конституюючий фактор внутрішньої психічної організації індивіда, що виражає собою порядок, організацію, є основою визначеності поведінки особистості.

Розглядаючи установку як механізм стабілізації діяльності, слід враховувати наступні її рівні: змістовні, цільові і операційні установки і рівень психофізіологічних механізмів-реалізаторів установки в діяльності.

Смислова установка актуалізується мотивом діяльності і являє собою форму вираженого особистісного сенсу у вигляді готовності до виконання певним чином спрямованої діяльності.

Цільова установка – це готовність суб'єкта здійснювати те, що відповідає меті, яка перед ним стоїть і виникає після прийняття відповідного завдання.

Операційна установка – готовність до здійснення певної дії, яка виникає при вирішенні завдання на основі врахування умов наявності ситуації і передбачення цих умов, що спирається на минулий досвід поведінки в подібній ситуації.

Слід наголосити на трьох значеннях готовності до праці:

– готовність до будь-якої праці є результатом трудового виховання, що виражається в бажанні працювати, усвідомленням необхідності брати участь у спільній трудовій діяльності;

- готовність до певної праці, що стала професією, є результатом професійного навчання, виховання й соціальної зрілості особистості;

- готовність до праці є результатом психологічної підготовки й психологічної мобілізації.

Основні підструктури готовності до праці:

морально-психологічні якості, що визначають позитивне ставлення до праці (усвідомлення своїх службових обов'язків, спрямованість на трудову діяльність, усвідомлення цілей своєї праці, мотиви праці, моральні почуття, потреби і інтереси);

якості, які забезпечують регулярне виконання діяльності (політехнічна підготовка, деякі індивідуально-психологічні особливості, спеціальні

інтелектуально-вольові і характерологічні якості).

Модель психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності включає в себе взаємопов'язані та взаємообумовлені компоненти:

– *“мотивація обов'язку”* здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком;

– *“професійна витривалість”* здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах в основі якої лежить витривалість;

– *“професійна взаємодопомога і довіра”* здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра. Усвідомлення цієї здатності створює перевагу у боротьбі мотиву обов'язком і іншими мотивами, в тому числі і потреби у безпеці;

– *“професійна компетентність”* здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі і врахування наявних ресурсів здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність;

– *“вольове зусилля”* здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля.

2. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Поняття мотивації є комплексним і включає в себе установки, мотиви, потреби, ціннісні орієнтації, ставлення й інтереси. Причому мотиваційний компонент професіоналізму поєднує в собі два види мотивації: пізнавальну та професійну. З одного боку, пізнавальна мотивація (пізнавальні потреби, інтереси, установки) необхідна для якісного засвоєння знань, умінь та навичок, які треба засвоїти у процесі підготовки до професійної діяльності.

Спонукальна функція полягає у тому, що мотиви викликають,

обумовлюють активність особистості та її поведінку щодо оволодіння обраною професійною діяльністю. Її реалізація залежить передусім від сили мотивів.

Під впливом професійної мотивації відбувається також вибір і здійснення певної лінії поведінки. Особистість прагне досягнення конкретних цілей, вирішення певних завдань свого професійного життя. У цьому полягає сутність *спрямовуючої функції* мотивації, пов'язаної з її стійкістю.

Сутність *регулюючої функції* полягає в тому, що поведінка та дії в залежності від особливостей професійної мотивації мають вузькоособистісний характер або суспільно значущий. Регуляція полягає в тому, що визначальними в спонуканнях поведінки виступають або вузькоособистісні, або корпоративні (притаманні персоналу), або загальні соціальні мотиви.

В юридичній психології виділяють такі основні *типи професійної мотивації*:

1. Адекватний, коли ціннісні орієнтації та мотиви, що пов'язані з ними, адекватні змісту та цілям професії, тобто спрямовані на захист інтересів та прав громадян і боротьбу зі злочинністю.

2. Ситуативний, коли вибір професії здійснюється під впливом чинників, які характеризують зовнішню мотивацію: матеріальні інтереси, зовнішній престиж й романтична привабливість професії, незадоволеність своїм становищем у соціумі.

3. Конформістський, коли вибір професії відбувається під впливом референтної групи без урахування особистісних якостей та прагнень: боязнь відстати від однолітків, «мода» на професію, потреба продовжити професійну династію.

4. Компенсаторний, коли людина обирає діяльність поліцейського для подолання в собі слабких рис характеру (невпевненості, тривожності, замкненості, некоммунікабельності, боязливості тощо).

5. Кримінальний тип, коли існує неявна антисоціальна спрямованість: нечесність, безпринципність, схильність до авантюри та ін.

СУТНІСТЬ ОПЕРАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Операційна складова передбачає визначення умінь, що необхідні працівникам поліції у професійній діяльності. Як було зазначено вище, окрім правових знань (кримінальне право, кримінальний процес, адміністративне право й ін.) та умінь їх застосовувати в професійній діяльності, необхідними є різні види знань та умінь, що забезпечують успішне виконання професійних обов'язків. Конкретизуємо уміння, що необхідні працівникам слідства і дізнання у професійній діяльності.

1. Аналітичні вміння: пошук, сприйняття та відбір інформації, що необхідна у професійній діяльності; аналіз, збір, облік, обробка, підготовка аналітичних матеріалів для формування кримінальних справ; аналіз та оцінка соціального оточення; аналіз результатів власної діяльності; аналіз, виявлення і облік осіб, схильних до вчинення правопорушень.

2. Організаторські вміння: постановка мети і завдань для розв'язання певного завдання в професійній діяльності; структурування та планування власної діяльності; вибір методів і форм роботи; організація роботи та координування її з іншими підрозділами і службами; організація індивідуальної роботи з громадянами; ведення кримінальних справ.

3. Прогностичні уміння: передбачати результати професійної діяльності та можливі труднощі; оцінювати ефективність обраних методів і форм роботи; враховувати можливі відхилення від поставленої мети; коригувати власну діяльність, вносити зміни в її організацію.

4. Профілактичні вміння: здійснювати профілактичні та виховні заходи з громадянами; проводити профілактично-виховні заходи з громадянами; вміння консультувати (інтегративні форми консультування для школярів, батьків і вчителів); здійснювати правове виховання (правове консультування, правове навчання, правова освіта); застосовувати засоби виховного впливу на особистість правопорушника (переконання, навіювання, формування позитивного досвіду та ін.).

5. Комунікативні вміння: встановлювати контакт з людьми різного віку;

налагоджувати позитивні відносини з різними категоріями громадян; уміння активно слухати та розуміти, вести розмову та ставити відкриті запитання; співробітництво; здійснення індивідуального підходу у спілкуванні; уважність до проблем; тактовність; уміння спостерігати та здійснювати корекцію власної поведінки й поведінки інших осіб та ін.

6. Соціально-правові вміння: надавати юридичні консультації; застосовувати правові норми для захисту прав та інтересів громадян; враховувати всі фактори (педагогічні, соціальні та психологічні) в ситуаціях формування кримінальних справ щодо осіб, які вчинили правопорушення.

7. Уміння саморегуляції: управляти власними емоціями і контролювати їх; управляти настроєм; переносити нервово-психічні навантаження; знімати психічне навантаження.

3. ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ДЕФОРМАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ.

Професійна деформація найбільш поширена серед представників людинознавчих спеціальностей, до яких належить і діяльність працівників поліції. Це призводить до специфічних, загалом негативних змін, що поступово охоплюють психічні процеси, стани, риси особистості.

Небезпека професійної деформації полягає в тому, що вона проявляється не тільки у службовій діяльності, а й у позаслужбовій поведінці, повсякденному спілкуванні з оточуючими. Деформований працівник поліції, часто, не усвідомлюючи цього, перетворюється на заручника своєї професії.

На думку Ю.В. Александрова, **професійна деформація** – це зміни, які відбуваються в структурі особистості в процесі професійної діяльності під час виконання трудових функцій.

Професійна деформація людини як особистості являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності.

Феномен «професійна деформація» досліджували різні вчені, назовмо

головні з них:

—□ прояви в особистості під впливом деяких особливостей професійної діяльності таких психологічних змін, які починають негативно впливати на здійснення діяльності, на психічну структуру самої особистості. (Новікова Б.Д.);

—□ різке загострення якостей особистості працівника, перенесення назовні професійних стереотипів поведінки, мислення, спілкування, що призводять до ускладнень у взаємодії людини з іншими людьми та роблять його поведінку такою, що не відповідає обставинам (Нікіфоров Г.С.);

—□ результат появи та розвитку жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності (В.С.Медведєв, С.Є.Пиняєва).

Сутність найбільш важливих змін у особистості. **Чому це погано.**

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;

2. актуалізація і розвиток соціально негативних рис, зокрема, жорстокості, мстивості, брутальності, вседозволеності, цинізм, 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 пригнічення, підкорення одних і абсолютизація інших рис.

Проте процес деформації необхідно контролювати, щоб він не став перешкодою для професійного та особистісного розвитку, тому що це явище має багато прихованих негативних аспектів. Серед цих **аспектів** дослідники виокремлюють такі.

1. Знижується адаптивність особистості. Звикнувши до певного стилю виконання роботи людина перестає прагнути нового у своїй професії, застосовувати незвичні способи виконання завдань. Поступово вироблені в діяльності риси характеру закріплюються, поглиблюються та стають частиною особистості людини.

2. Знижується якість роботи, людина починає ставитися до неї формально й занадто абстрактно. У фахівців трепетне ставлення до клієнта змінюється на офіційне, ділове, а керівник починає ставитися до своїх підлеглих лише як до інструментів діяльності, що заважає їм повністю реалізувати свій потенціал.

3. Страждають взаємини з оточенням. Шаблони спілкування, які успішно застосовують на роботі, можуть бути зовсім неефективними в особистому житті.

4. Настає втома й професійне вигорання. Робота починає здаватися нудною. Ці симптоми відомі кожному, хто тривалий час пропрацював на одному місці, виконував одні й ті самі функції й не вчився нічому новому.

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 поліції. 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.

Механізм виникнення професійної деформації

Професійна деформація особистості відбувається під впливом змісту та

своєрідності умов, за яких здійснюється діяльність. Механізм виникнення професійної деформації має досить складну динаміку.

Спочатку несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній діяльності, в поведінці. Потім, у міру повторення важких ситуацій ці негативні зміни можуть накопичуватися і в особистості, призводячи до її розбудови, що далі проявляється в повсякденній поведінці та спілкуванні. Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани та установки, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника [3, с .45].

Професійна деформація може зачіпати різні сторони психіки: мотиваційну, когнітивну, сферу особистісних якостей. Її результатом можуть бути специфічні установки і уявлення, виникнення певних рис особистості [4, с. 69].

Рівні деформації

I. Початковий рівень характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника. 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. Ззовні це виявляється у наступному. 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. Ззовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник 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.

Згідно з дослідженнями, проведеними у цій сфері В. С. Медведєвим, ймовірність виникнення професійної деформації працівника поліції залежить від строку служби і відбувається за відсутності планомірної роботи щодо її попередження та корекції, що виглядає таким чином:

- до 5 років служби – малоімовірна, 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 нормослужняної поведінки, перенесення службового спілкування на

позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);

– більше 15 років служби – деформація практично неминуча.

Зміна свідомості у юриста

Правові відносини часто накладають відбиток на думку людей цієї професії. У людини, яка пов'язана з цією сферою діяльності, профдеформація проявляється в наступних формах:

Нігілізм. В даному випадку служителі Феміди починають застосовувати у своїй практиці принцип користі у розріз із загальноприйнятими цінностями. Не оминаючи при цьому закон, такі юристи, знайшовши певні лазівки, досить успішно його ігнорують.

Правовий інфантилізм. Зазвичай озвучене явище спостерігається у тих людей, які обіймають свою посаду не по праву. Їхня свідомість змінюється виключно через юридичну некомпетентність або родичів-покровителів, які займають вищий чин.

Правовий радикалізм. При такому ставленні до своїх обов'язків людина перетворюється на робота, який неухильно дотримується всіх догм закону. При цьому його абсолютно не цікавить людський фактор, через який він легко переступає.

Негативно-правовий радикалізм. Є зворотним боком медалі чесного ставлення до виконання своїх обов'язків. В основі такої моделі поведінки лежить шахрайство та відверте хабарництво.

Профдеформація у співробітників поліції

Досить часто люди цієї професії стикаються з екстремальними ситуаціями, тому в них простежуються такі видозміни характеру:

Зайва напористість. Перебуваючи постійно у стані бойової готовності, їм складно стримувати свою активність у деяких життєвих ситуаціях. Соціалізація при цьому порушується, що іноді заважає співробітникам поліції влаштувати своє особисте життя.

Владність. Представники озвученої правової структури часто не бажають

чути якусь критику на свою адресу. Власну думку вони починають вважати єдино вірною, пригнічуючи таким чином найближче оточення та сторонніх людей.

Черствість. Одним із проявів профдеформації у працівників поліції є той факт, що вони перестають бачити прояви людського горя. При цьому такі особи здатні продовжувати чітко виконувати свої службові обов'язки та стояти на варті інтересів держави.

Недотримання професійно-етичних норм. Постійне спілкування із злочинцями іноді закінчується для служителів закону ворожим ставленням до тих, хто порушив його. Внаслідок цього частішають випадки фізичного та морального приниження людської гідності затриманих осіб.

Професійна деформація керівника

Не всі підлеглі можуть похвалитися мудрим начальством, яке вникає у проблеми свого колективу. У деяких випадках професійна деформація керівників виглядає так:

Авторитарність. У цьому прояві начальники чимось нагадують педагогів з їхньою безапеляційністю поглядів на багато життєвих ситуацій. Користуючись своїм службовим становищем, вони поступово вважають себе надлюдьми з унікальними організаторськими здібностями.

Сухість. Звичка роздавати вказівки робить деяких керівників скупими на репліки людьми. З одного боку, це не є явним недоліком, але змістовної розмови від такої людини годі й чекати.

Некоректність. Певна влада здатна закрутити голову навіть адекватним особам. Особливо це стосується тих людей, які довго піднімалися службових сходах. Отримавши заповітну керівну посаду, вони можуть набути вульгарно-безконтрольної зміни особистості.

Науковцями виокремлюються різні види професійних деформацій. Їх можна визначити за допомогою різних опитувальників. Так, відомий російський дослідник Е. Ф. Зеєр виділив одинадцять деформацій менеджерів. Серед яких : авторитарність, демонстративність, професійний догматизм,

домінантність, професійна індиферентність, консерватизм, професійна агресія, рольовий експансіонізм, соціальне лицемірство, поведінковий трансфер, понад точність. Кожна з них має свій певний прояв у професійній діяльності управлінського персоналу, що позначається на результатах праці.

Основними ознаками прояву професійної деформації є такі:

- відчуття емоційного виснаження внаслідок низької результативності роботи;
- наявність негативних почуттів стосовно клієнтів у зв'язку з їхнім зазвичай споживацького ставленням до життя;
- формування негативної самооцінки за неоціненими зусиллями;
- образа як реакція на невиправдані очікування;
- почуття провини, тривоги, гніву через усвідомлення неможливості досягнення швидкого результату;
- згасання позитивних життєвих настанов через занурення в чужі проблеми;
- невіра в можливість зміни соціальної ситуації та ін. Будь-яка з названих ознак сигналізує про початок процесу професійної деформації.

Необхідно зазначити, що професія практичного психолога пов'язана зі специфічними проблемами, адже у своїй діяльності психолог має справу з різноманітними проблемами, неблагополуччям, стражданнями, труднощами в житті людей. Безсумнівно, це проявляється в підвищеному рівні психологічного навантаження, яке здатне привести фахівця до деформацій, коли продуктивність і результативність праці виявляються неможливими. Щоби нейтралізувати цей небажаний стан, необхідне знання причин і наслідків негативного впливу професії, особливостей особистісного реагування, шляхів профілактики негативних станів, а також методів корекції професійної деформації для збереження працездатності та професійного зростання. Тільки психологічно здоровий практичний психолог здатний знаходити адекватні форми психологічної допомоги.

Професійна деформація жінки.

Як приклад можна привести випадок з життя. Жінка, яка працює слідчим, постійно спілкується з неблагополучними та аморальними людьми, насильниками, вбивцями тощо, переносить даний стиль спілкування при взаємодії з близькими та рідними людьми.

Професійна деформація особистісних властивостей може виникнути унаслідок надмірного розвитку однієї риси, необхідної для успішного виконання професійних обов'язків, якщо вона розповсюдила свій вплив на непрофесійну сферу життя суб'єкта.

Наприклад, слідчий в своїй роботі стикається з підступністю і лицемірством. На підставі цього у співробітниці може виробитися підвищена критичність і зайва пильність. Подальше загострення цих рис може призвести до розвитку надмірної підозрілості, коли слідчий в кожній людині бачить злочинця, причому ця риса виявляється не тільки в професійній діяльності, але розповсюджується і на сімейні і побутові відносини.

Часто зустрічається посадова деформація, коли керівник не обмежує свої владні повноваження, у нього з'являється прагнення до придушення іншої людини, нетерпимість до іншої думки, зникає вміння бачити свої помилки, самокритичність, виникає упевненість, що лише власна думка є правильною.

У сімейному житті жінки не можуть повноцінно виконувати свої обов'язки матері та дружини виявляються негативні характеристики відносно себе («погана матір та дружина», «невдаха», «ледарка» тощо). Професійні звички не полишають працівниць навіть в побуті. Вони стають жорсткими, агресивними, пасивними, можливо і байдужими до сімейних проблем. Часто це пояснюється особливостями життєвої кризи, яку жінки переживають гостріше, ніж чоловіки, в силу неможливості поєднати соціальні ролі в даний період життя.

Підсумовуючи вищевказане, можна зробити висновок, що професійна деформація особистості негативно впливає на якість діяльності, що виконується, та сімейне життя працівника.

4. Вербальні та невербальні засоби професійного спілкування. Види питань.

У діяльності поліцейського дуже важливу роль виконує використання мовних засобів спілкування. Від уміння правильно формулювати свої думки, грамотно їх висловлювати під час безпосереднього спілкування або складання документів значною мірою залежить ефективність службової діяльності. Професійне мовлення поліцейського потребує поступової переорієнтації стилю спілкування поліцейського з громадянами з режиму монологу (переважного використання примусового впливу) на режим діалогу (продуктивного спілкування і взаємодії), що є незвичним для поліцейського, який підготовлений за традиційною навчальною програмою.

Не менш важливим для поліцейського є культура мовлення – це вміння сказати необхідне слово в потрібний час, доцільно, із дотриманням правил мовного етикету, щоб не образити людину і водночас не втратити власну гідність. Низький рівень мовної культури, навпаки, є ознакою обмеженості, виявом невміння замінити власні думки і сприймати чужі. Людина, яка виявляє низький рівень мовної культури, не здатна до креативного, нестандартного мислення, вирішення професійних і організаційних проблем, що обов'язково позначається на її успіхах у професійній діяльності.

Корисними і необхідними для вирішення деяких професійних завдань є враховування особливостей спілкування у злочинному середовищі, як зазначають В.І. Московець, А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, зокрема, вміння правильно інтерпретувати злочинний жаргон і татуювання як специфічних засобів спілкування у такому середовищі. Тому в поліцейській практиці непоодинокі випадки (особливо коли спілкування відбувається з особами, які належать до злочинного світу) використання поліцейським блатного жаргону, субкультури злочинного середовища. Цей прийом використовується для встановлення й розвитку довірчих взаємин з метою отримання потрібної інформації чи здійснення певного впливу. У поліцейських з великим стажем служби спостерігається професійна деформація мови, що проявляється у

використанні кримінального жаргону, перевантаженості професійною термінологією. На жаль, часто вона ґрунтується на вуличній лексиці, а іноді – на кримінальній субкультурі, що негативно впливає не тільки на рівень комунікативної культури самих поліцейських, а й на пересічних громадян, що беруть участь у такому спілкуванні, особливо на тих, хто вперше опинився у подібній ситуації. Аналіз досліджень, проведених у різних зарубіжних країнах, свідчать, що чимало арештів і затримань здійснюється без застосування сили. Дослідники вважають такий стан справ перемогою, що здобута за допомогою слів і поваги до людини.

У професійній діяльності поліцейського дуже важливо вміти висловлювати думки професійно, використовуючи зрозумілі мовні звороти. При цьому треба дбати про чіткість вимови, прагнути бути небагатослівним, не засмічувати мову словами-паразитами. Однією з найбільш важливих якостей, яка сприяє підвищенню ефективності процесу спілкування, є вміння вислуховувати інших. Коли людина уважно слухає свого співрозмовника, вона демонструє свою зацікавленість у тому, що він говорить, проявляє повагу до нього.

Суттєвою особливістю професійного спілкування є зацікавленість поліцейського у тому, щоб більше говорив його співрозмовник. Адже людину, яка активно говорить, можна краще зрозуміти, від неї можна отримати необхідну інформацію, простежити її позицію і тактику розмови. У поліцейській практиці є чимало конкретних прийомів, за допомогою яких здійснюється спонукання співрозмовника до передачі інформації поліцейському. До них належать такі:

- демонстрація конкретних предметів, які оживляють у пам'яті відповідні образи і спонукають до мимовільного висловлювання;
- використання суміжної теми розмови;
- постановка прямих, але достатньо мотивованих запитань;
- виклик суб'єкта на відповідну розмову;
- демонстрація конкретних предметів, пов'язаних із злочинною

діяльністю суб'єкта;

– перехід на сленг, зрозумілий для злочинця.

Відкрите питання	Спонукає на висловлення інформації	Наприклад: «Де Ви були 12-го вересня о 22.00 год?»
Закрите питання	Розраховано на відповідь «так» або «ні»	Наприклад: «Ви проживаєте за адресою...?»
Нейтральне питання	Питання, що не стосується справи і її наслідків	Наприклад: «Ви, звісно, вчилися у школі?»
Дзеркальне питання	Дозволяє виходити за межі смислового поля, що окреслено співбесідником, звертатися до першооснови думки або переживання, неусвідомленої причини.	Повторення із питальною інтонацією частини твердження, яке тільки що було вимовлено співбесідником. Інтонацією робиться акцент на необхідному слові
Естафетне питання	Робить діалог більш динамічним. Це питання випереджує висловлювання партнера, допомагаючи йому сказати більше	Уважно слухаючи партнера, швидко схоплюємо його репліку і провокуємо його сказати ще більше, сказати по-іншому
Фокусуюче питання	Примушує співбесідника замислитися щодо наслідків певних дій або рішень	Наприклад: «Як Ви гадаєте, що буде, якщо...?» «Чого Ви хочете добитися, коли...?»
Питання, що заповнює мовчання	Заповнення паузи або спрямування розмови в іншому напрямку	Наприклад: «Якщо б Ви були на моєму місці, які б питання задали собі?»
Уточнююче питання	Спрямовано на уточнення раніше висловленої інформації	Наприклад: «Декілька хвилин тому Ви казали, що.... Як це співвідноситься з Вашими останніми словами?»
Маніпулююче питання	Питання, де в завуальованій формі йде маніпулятивний вплив на людину	Наприклад, питання по типу «вибір без вибору» («Ви будете підписувати протокол своєю ручкою чи моєю?»)

Риторичне питання	Питання, яке не потребує відповіді	Ставиться емоційно, з акцентом на необхідному словосполученні
-------------------	------------------------------------	---