

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Навчально-науковий інститут № 3

Кафедра психології, соціології та педагогіки

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни *Юридична психологія*
обов'язкових компонент
освітньої програми першого рівня вищої освіти

053 «Психологія» (психолог ювенальної превенції)

за темою – ПСИХОЛОГІЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Вінниця 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

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

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 3
Протокол від 09.08.2024 року № 8

ПОГОДЖЕНО

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

Розглянуто на засіданні кафедри психології, соціології та педагогіки
(протокол від 08.07.2024 року № 13)

Розробник:

1. Доцент кафедри психології, соціології та педагогіки ННІ № 3 ХНУВС,
кандидат психологічних наук, доцентка – Доценко В.В.

Рецензенти:

Ларіонов С.О. – начальник кафедри психології та педагогіки гуманітарного
факультету Національної академії Національної гвардії України, кандидат
психологічних наук, доцент;

Мілорадова Н.Е. – професор кафедри психології, соціології та
педагогіки ННІ № 3 ХНУВС, доктор психологічних наук, професор.

План лекції:

1. Норми професійної етики поліцейського
2. Імідж діяльності поліцейського.
3. Професійна деформація особистості правоохоронця.
4. Професійно-психологічна підготовка психолога ювенальної превенції

Рекомендована література:

Основна:

1. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навч. посіб. / І.В. Жданова, П.В. Макаренко, Н.Е. Мілорадова та ін. ; за заг. ред. І.В. Жданової ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : ХНУВС, 2014. 516 с.
2. Юридична психологія : підручник / за заг. редакцією О.М. Бандурки; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Майдан, 2018. 684 с.
3. Юридична психологія в Україні: здобутки та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 24 квіт. 2015 р.). К.: Нац. акад. внутр. справ, 2015. 252 с.
4. Максименко С.Д., Медведєв В.С. Юридична психологія : підручник. Київ : ВД "Слово", 2018.
5. Шепітько В.Ю., Коновалова В.О. Юридична психологія : підручник. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2019.

Допоміжна

1. Юридична психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.Є. Самойлов, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець, Г.М. Ржевський. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 432 с.
2. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. Д.В.Швеця ; [Д.В. Швець, О.М. Бандурка, О.І. Федоренко та ін.] ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. 284 с.

Текст лекції

1. Норми професійної етики поліцейського

Діяльність органів поліції пов'язана з безліччю психологічних проблем, викликаних специфікою цілей, завдань, змісту, форм, методів і засобів їх реалізації. Така діяльність у тій чи іншій мірі зачіпає інтереси всіх членів суспільства, а її наслідки безпосередньо впливають на забезпечення безпеки особистості, суспільства і держави, реалізації їх законних інтересів. Органи поліції виконують численні функції щодо забезпечення публічної безпеки і протидії злочинності. Охороняючи правопорядок, органам поліції доводиться застосовувати запобіжні засоби, обмежувати окремі права особистості або тимчасово позбавляти їх, застосовувати примусові заходи.

Відповідно до Закону України «Про національну поліцію» завданнями поліції є забезпечення публічної безпеки і правопорядку, охорона і захист прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидія злочинності, надання допомоги особам, які через особисті, економічні, суспільні причини чи інші надзвичайні ситуації її потребують.

Психологія регулює поведінку людей у всіх сферах громадського життя. Є такі професії, де предметом праці є або сама людська особистість, або цілі

соціальні групи. Це особливо характерно для діяльності працівників органів поліції. Результати праці представників цієї професії мають великий вплив на життєдіяльність, особисті характеристики людини і на долі багатьох людей. Тому наявність високорозвинених моральних рис особистості зазначеної професії розглядається суспільством як найважливіша сторона його професійної придатності. Ці особливості психології поведінки були помічені дуже давно і дійшли до нашого часу в розумінні терміна «професійна етика».

Професійна етика працівників органів поліції – це вид трудової моралі суспільства, яка виявляється у вигляді норм, розпоряджень, правил поведінки, оцінок морального обличчя працівників, предметом діяльності яких є людина, у процесі виконання ними службових обов’язків з охорони правопорядку та поведінки за межами служби.

Що ж стосується формування професійної етики, то воно було обумовлено, насамперед, суспільним поділом праці, виникненням різноманітних видів діяльності, професій. Повсякденний досвід, необхідність у реальному житті регулювати взаємовідносини людей у трудових колективах призвели до створення та оформлення вимог і норм професійної етики.

Психологія службової поведінки проявляється в узгодженні інтересів суспільства й особистості в рамках даної соціальної групи – в цьому також полягає одна з її соціальних функцій.

Професійна етика є складовою частиною реального суспільного середовища, яке оточує кожного члена суспільства, несучи в собі конкретні риси всього укладу життя суспільства – економічних відносин, форм розподілу, обслуговування, стану ідеології, моральних стосунків, права, право-охоронної і судової практики.

Психологія службової поведінки поліцейського про-являється як сукупність соціально обумовлених моральних норм та правил поведінки працівників органів поліції, які в процесі застосування зазнають постійних змін, набувають різноманітного характеру, спрямовуються на успішне виконання службових завдань. Ці норми безпосередньо, повсякденно впливають на мотиви поведінки поліцейських, стимулюючи діяти відповідним чином. Суспільне призначення служби в органах поліції полягає в забезпеченні ефективного здійснення завдань і функцій Української держави в сфері охорони правопорядку шляхом сумлінного виконання працівниками органів поліції покладених на них службових повноважень. Психологія службової поведінки має забезпечувати позитивний імідж та авторитет органів поліції і державної служби в цілому.

Психологія службової поведінки, професійна етика і професійна тактовність зобов’язують поліцейського до до-тримання певних норм поведінки в різних аспектах службової діяльності.

Норми професійної етики вимагають від поліцейського:

- поводитися доброзичливо і відкрито, уважно і ввічливо, співпрацювати з громадянами;
- постійно контролювати свою поведінку, почуття й емоції, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на службові рішення, уміти передбачати наслідки своїх

вчинків і дій;

- поводитись з усіма категоріями громадян однаково коректно;
- виявляти повагу та увагу.

Поліцейський має:

- безперечно і неухильно поважати та захищати права та свободи людини і громадянина, відповідаючи перед державою і суспільством за життя та безпеку людей у ситуаціях, що потребують втручання правоохоронців;
- не допускати проявів принизливого ставлення до людей, поважати їх природне право на життя, законні права на свободу думки, совісті, самовираження, збереження здоров'я, мирне зібрання, володіння майном тощо;
- не допускати впливу сторонніх осіб, особистих (при-ватних) інтересів, інтересів членів своєї сім'ї на виконання службових обов'язків, якщо ці інтереси не співпадають із завданнями органів внутрішніх справ або суперечать їм;
- критично ставитися до власних професійних якостей та поведінки.

Поліцейський зобов'язаний:

- пояснити правопорушнику, якщо дозволяють умови, у тактовній і переконливій формі причину його за-тримання;
- висловлювати думки коротко і ясно, виключаючи можливість помилкового або двозначного їх розуміння громадянами, яких вони стосуються;
- зберігати витримку й гідність, контролювати свій емоційний стан, своїм виглядом і діями демонструвати впевненість і спокій;
- виявляти емоційно-психологічну стійкість при провокації правопорушниками конфліктної ситуації, не дозволяти втягнути себе в конфлікт, уживати всіх можливих за-ходів щодо його вирішення й припинення;
- уживати всіх можливих заходів для встановлення психологічного контакту з очевидцями та свідками, залишаючись водночас принциповим, рішучим та авторитетним представником державної влади;
- давати роз'яснення правопорушнику про неправомірність його дій доброзичливо, переконливо і ясно, посилаючись на відповідні вимоги нормативно-правових актів;
- утримуватись від жорстких дій і різких висловлювань щодо правопорушника.

Поліцейському необхідно:

- починати службове спілкування з привітання, утримуючись від рукостискання; представитися, назвати посаду, спеціальне звання, прізвище, коротко повідомити мету і причину звернення, на прохання громадянина пред'явити службове посвідчення;
- висловлювати свої зауваження та вимоги в коректній і переконливій формі, якщо потрібно, спокійно, без роз-дратування повторити і роз'яснити зміст сказаного;
- вислухати пояснення або питання громадянина уважно, не перебиваючи, виявляючи доброзичливість і повагу до співрозмовника;
- ставитися з повагою до громадян, перш за все до людей похилого віку, ветеранів, інвалідів, надавати їм необхідну допомогу;
- бути уважним до жінок і дітей.

При спілкуванні з громадянами поліцейський повинен виявляти витримку і бути готовим:

- до неадекватної поведінки з їх боку, також до прояву агресії і вчинення опору;
- до надання їм першої медичної допомоги (у тому числі направлення до закладу охорони здоров'я).

У спілкуванні з громадянами з боку поліцейського неприпустимі:

- будь-які висловлювання і дії дискримінаційного характеру за ознаками статі, віку, раси, національності, мови, громадянства, соціального, майнового або сімейного стану, політичної чи релігійної належності;
- надмірний тон, грубість, некоректність зауваження, пред'явлення неправомірних, незаслужених звинувачень;
- погрози, образливі вирази або репліки; 280
- суперечки, дискусії та дії, що перешкоджають нормальному спілкуванню або провокують протиправну поведінку;
- необґрунтовані перевірки документів.

Поліцейському не слід сприймати на свою адресу образливих зауважень, недоречних жартів, глузувань, висловлених на вулицях і в громадських місцях.

Психологія службової поведінки поліцейського має надати йому вміння і можливість користування владними повноваженнями розумно і правильно, успішно виконувати службові обов'язки.

2. Імідж діяльності поліцейського

У Законі України «Про Національну поліцію», визначено, що діяльність Національної поліції здійснюється у тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та інститутами громадянського суспільства на принципах партнерства і спрямована на вирішення їхніх потреб. У законі йдеться, що рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції. Тому питання формування позитивного іміджу поліції є одним з пріоритетних.

Імідж — це цілеспрямовано сформований образ, уявлення, що символізує сутність явища або об'єкта в соціально-політичному просторі.

Професійний імідж – важлива складова частина іміджу. Інтервальна життєва стратегія націлює людину на досягнення життєвого успіху в трудовій сфері. Професійна кар'єра значною мірою залежить від рівня розвитку позитивного професійного іміджу.

Імідж виконує декілька функцій які поділяються на дві групи:

Ціннісні функції іміджу:

1) Особистісно підносить. Завдяки створенню навколо особистості ореолу привабливості, вона стає соціально затребуваною, розкутою в прояві своїх кращих якостей.

2) Комфортизація міжособистісних відносин. Суть цієї функції в тому, що привабливість людей об'єктивно до-дає в їх спілкування симпатії і доброзичливості, терпимості і такту.

3) Психотерапевтична. Суть її в тому, що особистість, завдяки усвідомленню своєї індивідуальної непересічності і підвищеної

комунікабельності, перебуває у стабільно піднесеному настрої і впевнена у собі.

Технологічні функції іміджу:

1) Міжособистісної адаптації. Завдяки правильно ораному іміджу можна швидко увійти в певне соціальне середовище, привернути до себе увагу, швидко встановити доброзичливі стосунки.

2) Висвітлення кращих особистісно-ділових якостей. Сприятливий імідж дає можливість візуально представити найбільш привабливі якості людини, дозволяючи навколишнім людям пізнавати саме ці риси, що викликають симпатію чи позитивне сприйняття.

3) Затінення негативних особистісних характеристик. За допомогою макіяжу, дизайну одягу, аксесуарів, зачіски тощо можна відвернути людей від тих недоліків, які має людина.

4) Організація уваги. Привабливий імідж мимоволі притягує до себе людей, він імпонує їм, а тому вони психологічно легше сприймають те, що людина говорить або демонструє.

5) Подолання вікових рубежів. Майстерно володіючи технологією самопрезентації, що конкретно проявляється у вдалому виборі моделей поведінки і виконанні різних ролей, можна комфортно себе почувати в спілкуванні з людьми різного соціального стану та професійного статусу, не сковуючи себе «комплексом» власного віку.

За сприйняттям виділяють:

- позитивний імідж;
- негативний імідж;
- нечіткий (завуальований) імідж.

В основі діяльності по створенню індивідуального іміджу можуть лежати два основних типи мотивації:

По-перше, психологічна мотивація, пов'язана з потребою людини в підвищенні своєї самооцінки, результатом чого стає досягнення психологічного комфорту;

По-друге, прагматична мотивація, пов'язана з бажанням використовувати імідж для більш ефективного соціального впливу та досягнення зовнішніх цілей.

Залежно від переважаючого типу мотивації, що лежить в основі діяльності по створенню іміджу, Є. Б. Перелигіна розрізняє два типи індивідуального іміджу:

- імідж, орієнтований на самовідчуття;
- імідж, орієнтований на сприйняття.

Також існують інші типи індивідуального іміджу:

- іміджі для ділового спілкування (спілкування з діловими партнерами, співробітниками, що знаходяться в рівному статусі),
- іміджі для спілкування з людьми, які мають владу,
- іміджі для спілкування під час психологічного консультування,
- іміджі знайомства (з попутниками, сусідами),
- іміджі розваги та ін.

Формування іміджу буває:

- усвідомленим,
- неусвідомленим.

Технологія формування позитивного іміджу

Техніки формування іміджу діляться на три групи залежно від іміджевої мети:

- піднесення іміджу; мета – підвищити значущість, силу, авторитетність, переконливість образу;
- створення образу, який швидко впізнається (бренду); мета – привернути увагу, запам'ятатися, стати впізнаваним;
- формування позитивного ставлення; мета – викликати позитивні почуття: довіру, симпатію, інтерес.

До технік формування позитивного ставлення відносяться:

1) підвищення зовнішньої привабливості. Дослідження показують, що привабливі зовні люди оцінюються вище за інші значущі для реципієнта параметри. Зовнішня привабливість корпоративної ідентичності також має велике значення для формування позитивного ставлення до організації: привабливі логотипи, фірмові бланки, дизайн приміщень, формений одяг – все це складові позитивного іміджу;

2) позитивний настрій. Відома закономірність: при-вабливі ті люди, які добре ставляться до нас. Отже, позитивне ставлення до різних груп громадськості забезпечує їх відповідну позитивну думку про організацію. Непоправної шкоди як індивідуальному так і іміджу всієї організації на-носять співробітники, що дозволяють собі хамство щодо відвідувачів, неуха до їх прохань і потребам;

3) створення бездоганної репутації – забезпечується планомірною конструктивною діяльністю, виконанням своїх функцій;

4) позитивні послання групам громадськості – висловлення подяки, прояв поваги, привітання і т.ін.;

5) особиста участь – прояв щирого інтересу до людей, надання підтримки і реальної допомоги;

6) дистанціювання від негативних символів (компрометуючих факторів, фігур, груп). Іноді необхідно застосувати цей прийом у випадках, коли співробітники здійснюють якісь непристойні вчинки. Навіть один подібний факт може зруйнувати імідж, що складався роками. У таких випадках необхідно діяти швидко, не вичікувати і не приховувати інформацію: виступити із засудженням подібних вчинків, продемонструвавши, що засуджується саме вчинок, а не система в цілому. Це допоможе відмежуватися від негативних іміджевих фігур.

Техніки створення яскравого і впізнаваного образу:

1) підбір відповідного імені, назви – дуже важливий, тому що несе інформацію про місію організації;

2) типізація і стилізація іміджу – вибір стилю, оформлення, відповідного цілям і місії організації;

3) використання іміджевої символіки: герб, логотип, слоган – також у приємній формі висловлюють цілі та цінності організації;

4) міфологізація образу – створення міфологічного контексту із залученням архетипових образів колективного несвідомого.

До технік піднесення іміджу відносяться:

1) приєднання до безумовних соціальних цінностей, тобто включення в

ключове повідомлення цінностей, поділюваних цільовими групами громадськості;

2) посилення особистої влади;

3) підвищення фізичної сили керівника;

4) підвищення впевненості і внутрішньої енергії;

5) демонстрація заслуг, досягнень, нагород;

6) місіонерство – покладання на себе зобов'язань у ви-рішенні актуальних соціальних завдань (благодійність, спонсорство тощо);

7) приєднання до загальноприйнятих авторитетів (контакти і демонстрація хороших, близьких відносин з авторитетними людьми, організаціями).

Під іміджем поліцейського науковці розуміють об-раз, який створюється у громадській свідомості, що формує певну соціальну установку та відношення до нього. Цей образ проектується в інтересах організації (правоохоронної системи) та ґрунтуючись на особливостях її діяльності, внутрішніх закономірностях, позитивних та негативних аспектах, впроваджується у свідомість населення, відповідає або не відповідає очікуванням населення та надає відмінної характеристики певній організації. Імідж поліції складається та визначається іміджем окремих працівників, за яким пересічні громадяни оцінюють всю систему в цілому

Необхідна складова успіху поліцейського — позитивний імідж, який удаю робить його професійно-психологічний портрет завершеним і досконалим. Визначимо основні складові позитивного іміджу працівника поліції, які, розкривають природу цього явища і впливають на успішність професійної діяльності загалом.

3. Професійна деформація особистості правоохоронця.

Відомий у галузі юридичної психології дослідник О.М. Столяренко пропонує виділяти дві групи негативних, екстремально-психологічних факторів поліцейської діяльності:

1. Морально-психологічні фактори сильного впливу, що вимагають мобілізованості, підготовленості, стійкості:

а) спостереження та усвідомлення працівником по-рушень публічного порядку і розуміння свого обов'язку припинити порушення і відновити порядок;

б) спостереження людських втрат і негараздів: загибель людей, трупи, жертви, страждання, горе людей, їх тяготи, матеріальні збитки;

в) загальна дезорганізація життя на території, незвичайна поведінка громадян (паніка, натовп, біженці, істерія, агресивність тощо);

г) різка активізація кримінального елементу, несподіваний перехід його від імітації правослухняності до агресії із застосуванням фізичної сили; крадіжки, грабежі, використання мирних громадян для прикриття свого відходу та ін.;

д) велика значимість поганих подій, розуміння особистої причетності до них;

е) усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки, дії і досягнення необхідного професійного результату;

ж) небезпека для здоров'я і життя громадян, які пере-бувають у зоні екстремальних подій, а також своїх колег і себе особисто;

з) колективізм, солідарність, що виражаються в розумінні необхідності

діяти спільно, злагоджено зі своїми товаришами по службі і взаємодіючими підрозділами, не підводити один одного;

і) приклад старших, начальників, командирів – фактор, що особливо сильно діє в складних, небезпечних умовах;

и) обіцянки, підкуп – в екстремальних умовах правопорушники, злочинці потрапляють у критичні, безвихідні ситуації і готові пообіцяти, запропонувати, дати працівникам поліції будь-що заради полегшення власного становища, що вступає всупереч із професійним обов'язком.

2. Професійно-психологічні фактори, що ускладнюють виконання звичайних, раніше відпрацьованих дій:

а) новизна, незвичність ситуації, що робить її унікальною, вимагає діяти не шаблонно, а гнучко, винахідливо, з розумом, напружуючи свої можливості;

б) раптовість настання або змін ситуації, що вимагає готовності до дій, пильності, сконцентрованості;

в) стрімкість, дефіцит часу, що змушує діяти швидко, реагувати на зміни негайно і адекватно, не відстаючи від темпу зміни обстановки і розвитку подій;

г) високі навантаження, які в основному є комплекс-ними (розумовими, емоційними, вольовими, фізичними), та супроводжуються обмеженнями (можливі порушення при-йому їжі, умов для відпочинку і сну, дотримання особистої гігієни та ін.).

д) тривалі навантаження, що вимагає проявів високого самовладання, стриманості, вміння мобілізувати себе на продовження якісної роботи;

е) невизначеність: неясність, брак інформації, велика кількість інформації (у тому числі суперечлива, недостовірна і брехлива, застаріла і неточна) та вимога діяти негайно, без часу на роздуми;

ж) ризик: ризик зриву рішення службового завдання, ризик порушення термінів, ризик уникнення злочинцем відповідальності, ризик отримання стягнення, ризик звільнення з посади, ризик отримання фізичного пошкодження, ризик для свого життя, ризик для громадян, ризик для свого авторитету і морального престижу тощо.

Погано підготовлені працівники, демонструють якості, що негативно впливають на успішність професійної діяльності в складних умовах:

- надмірно висока інтенсивність психічної напруги;
- неспокій, тривога;
- розгубленість, нерішучість, уповільнення реакцій;
- побоювання невдачі;
- прагнення уникнути відповідальності;
- зниження спостережливості, пам'яті, кмітливості;
- погіршення спроможності об'єктивно та оперативно оцінити обстановку;
- пасивність, зниження активності, наполегливості, цілеспрямованості, винахідливості в досягненні професійної мети;
- відчуття слабкості, безсилля, втома без об'єктивних причин (відсутність травм, поранень, надмірних і тривалих навантажень), нездатність мобілізуватися;
- зростання дратівливості, втрата контролю над собою, імпульсивні, необдумані дії, що можуть становити не-безпеку для себе і оточуючих тощо.

У дослідженні причин загибелі і травмування працівників органів внутрішніх справ В. О. Лефтеров спробував узагальнити ситуації, за яких гинули або отримували поранення колишні працівники міліції, і виділив три групи типових травмонебезпечних ситуацій, які виникають у їх діяльності:

- 1) ситуації, пов'язані з виконанням повсякденної службової діяльності;
- 2) ситуації, пов'язані з проведенням спеціальних операцій;
- 3) ситуації, які виникають у позаслужбовий час.

Професійна деформація людини як особистості – це комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості працівника поліції 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.

Основними показниками професійної деформації є:

1. Упереджене ставлення до громадян, які виступають об'єктами службової діяльності працівника. В основі та-кого ставлення лежить специфічний професійний стерео-тип, який характеризується переважанням негативного змісту та емоційного забарвлення, стійкістю враження та спрощенням уявлення про людей та ситуацію.

2. Довільно суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки громадян. Таке тлумачення полягає в тому, що працівник вважає припустимим і навіть доцільним порушувати службові норми, вимоги, дисципліну для досягнення професійного результату. Він у власних інтересах із суб'єктивних позицій оцінює свої дії та вчинки й провокує інших працівників на наслідування ними його прикладу.

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 ро-боті (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 стій-кому завищенні професійної самооцінки, підвищенні критичності в оцінці діяльності колег на фоні зниження самок-ритики, 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.

У професійній деформації виокремлюють початковий, середній та глибинний рівні.

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, ззовні мало-помітні, переважно кількісні зміни особистості, які іноді ви-являються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий із 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.

Середній рівень характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Ззовні 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 по-карання. Характерними і найбільш помітними є зміни в об-разі «Я»: завищується самооцінка, з'являється самовпевнність, ставлення до соціального контролю і нагляду як до та-кого, що заважає і є некомпетентним.

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.

Успішність діяльності, яка спрямована на профілактику професійної деформації, значною мірою залежить від знання та врахування загального механізму її виникнення та прояву. 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 деформація, найчастіше спостерігається її початковий рівень (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 деформації, 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 і 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 нормослухняної поведінки, перенесення службового спілкування на позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);

– більше 15 років служби – деформація практично неминуча.

Часто прояви професійної деформації є наслідком звернення працівника до неадекватних психологічних захисних механізмів у своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину); заміщення (наприклад, досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності або словесної образи за-триманих); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза рамками своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків).

4. Професійно-психологічна підготовка психолога ювенальної превенції

Професійно-психологічна підготовка психологів ювенальної превенції – сучасний вид професійного, прикладного, спеціально організованого навчання, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і, тим самим, забезпечити успішне розв'язання завдань, що стоять перед ними.

Основними завданнями професійно-психологічної підготовки є:

– озброєння професіоналів правоохоронних органів 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;

– розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості, що виражається в постійній увазі, прагненні, звичці до виявлення й урахування психологічних аспектів під час виконання будь-яких професійних дій.

Професіоналізм у системі правоохоронної діяльності – це здатність працівника поліції, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень.

До складових професіоналізму психолога ювенальної превенції можна віднести:

– професійну самосвідомість;

– професійну культуру (культуру професійного та міжособистісного спілкування);

– професійну етику;

– сформованість системи професійних знань, умінь, навичок;

– професійні здібності;

– сформованість професійно важливих рис та якостей особистості.

Критерії професіоналізму працівника поліції

№	Критерії	Показники
1.	Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> – стійка адекватна професійна мотивація з орієнтацією на досягнення успіху; – позитивне ставлення, інтерес до професійної діяльності, усвідомлення її соціально важливої ролі; – професійне цілепокладання і побудова професійного шляху;
2.	Професійна самосвідомість	<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлення свого місця і ролі в професійній діяльності; – проектування себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку; – прагнення до реалізації здібностей і професійного самовдосконалення; – прагнення одержання високих результатів професійної діяльності
3.	Професійна культура	<ul style="list-style-type: none"> – ставлення до людини як до найвищої цінності, повага і захист прав, свобод та ін.; – бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію правоохоронця; – володіння прийомами роботи «у команді»; – безконфліктне співробітництво з колегами та громадянами; – дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у даному професійному середовищі.
4.	Професійна етика	<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлення системи моральних цінностей, менталітету даної професії; – глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою; – розумне та гуманне використання прав, які надані законом поліцейському
5.	Професійні здібності	<ul style="list-style-type: none"> – здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду; – здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля; – здатність підтримувати задоволеність працею, позитивне ставлення до себе як професіонала; – здатність витримувати значні фізичні і психологічні навантаження та значну інтенсивність діяльності та швидко відновлюватись після них; – здатність до керівництва; – підвищення інтелектуального рівня та розширення кругозору, творче освоєння необхідного у професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду
6.	Професійні знання, уміння, навички	<ul style="list-style-type: none"> – сформованість умінь: аналітичних, організаторських, прогностичних, профілактичних, соціально-правових, комунікативних та ін.; – уміння розподіляти функції та ролі у спільній професійній діяльності; – вироблення індивідуального стилю професійної діяльності (поєднання професійних завдань і засобів діяльності); – постійне удосконалення професійної майстерності, знань у галузі службової діяльності
7.	Професійно важливі риси та якості особистості	<ul style="list-style-type: none"> – дисциплінованість, витримка, рішучість, самовладання; – принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень; – розвиток soft skills:

	Комунікація(комунікативні навички); Команда (вміння працювати у команді); Критичне мислення; Креативність (нестандартні способи вирішення професійних завдань)
--	---

Мотивація професійної діяльності працівників ювенальної превенції

Професійна мотивація – це спонукання, що викликає активність особистості та визначає її спрямованість щодо майбутньої професії.

Професійне мотивування – раціональне пояснення особистістю причин свого професійного вибору шляхом вказування на соціально прийнятні для неї та її референтної групи обставини, що спонукали до цього вибору.

У процесі усвідомлення мотивів вибору професії виникають, формуються функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча та регулююча.

Спонукальна функція – мотиви викликають активність особистості та її поведінку щодо оволодіння обраною професійною діяльністю. Її реалізація залежить передусім від сили мотивів.

Регулююча функція полягає в тому, що поведінка та дії в залежності від особливостей професійної мотивації мають вузько особистісний характер або суспільно значущий. Регуляція полягає в тому, що визначальними в спонуканнях поведінки виступають або вузько особистісні, або корпоративні (притаманні персоналу органів внутрішніх справ), або загальносоціальні.

Мотивація може змінюватись. Мотиви, які раніше спонукали діяльність, починають виявлятися лише за певних обставин, а не завжди, як це спостерігалось раніше. Можливі випадки, коли мотив, який спонукав раніше декілька видів діяльності, виявляється у зміні сили як окремих мотивів, так і мотивації в цілому. Все це є свідченням негативної динаміки мотивації.

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

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 правоохоронців тощо.

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

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

Треба зазначити, що найбільш бажаним, безумовно, є адекватний тип професійної мотивації.

Люди із ситуативним та конформістським типами в процесі навчання й подальшої роботи в змозі виробити в собі якості, необхідні для діяльності з охорони та захисту прав і свобод громадян. Однак все це стає можливим далеко не завжди, а їх професійна адаптація пов'язана з низкою проблем, які виникають через неповну відповідність системи життєвих цінностей та особистих якостей людей цього типу мотивації потребам професії.

Люди з компенсаторним і кримінальним типами мотивації однозначно не спроможні працювати в правоохоронних органах. При компенсаторному типі мотивації існує висока ймовірність емоційних зривів, труднощів у професійній адаптації або виникає гіперкомпенсація, а саме – тенденція до надмірного домінування, прагнення лідерства, емоційна холодність, прояви жорстокості. Кримінальний тип мотивації породжує, по суті, «злочинців у мундирі».

На основі викладеного можна зробити висновок, що мотиваційний компонент підготовки покликаний забезпечити формування пізнавальних і професійних установок, потреб, інтересів, переконань про необхідність, соціальну значущість професійної діяльності психолога ювенальної превенції, що сприятиме більш ефективному виконанню професійних обов'язків.