**Тема 1.** **Поняття, сутність та завдання професійно-психологічної підготовки працівників правоохоронних органів**

План

Вступ.

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівника Національної поліції

2. Поняття та критерії професійно-психологічної готовності та професіоналізму працівника Національної поліції.

3. Професійна компетентність як операційна складова професіоналізму працівника Національної поліції.

4. Поняття професійного становлення особистості працівника Національної поліції .

5. Професійна деформація особистості працівників Національної поліції.

**1.Поняття професійно-психологічної підготовки працівника Національної поліції**

Відповідно до норм п. 1.3. Положення МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 16 січня 2016 р. № 50 *службова підготовка* – система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності.

До основних завдань службової підготовки нормами п. 1.5 зазначеного положення віднесено:

– 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 (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими.

Згідно з нормами п. 1.6 зазначеного положення видами службової підготовки є:

– функціональна підготовка – це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок у сфері нормативноправового 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.

Усі види службової підготовки є взаємопов’язаними між собою.

Орієнтовними формами службової підготовки є:

– навчальні заняття в групах за місцем служби;

– навчальні збори – це форма організації службової підготовки поліцейських, яка передбачає підвищення їх професійної готовності до виконання службових завдань, що проводиться на базі тренінгового центру або закладу (установи);

– самостійне навчання (проводиться впродовж усього строку служби поліцейського з метою безперервного, систематичного поповнення та поглиблення знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання службових завдань).

Під психологічною підготовкою слід розуміти комплекс заходів, які спрямовані на формування, підтримку та розвиток у працівників професійно важливих психологічних та морально-ділових якостей і є невід’ємною складовою навчання Національної поліції.

Метою психологічної підготовки працівників Національної поліції є:

– формування в працівників стійкої позитивної професійної мотивації до правоохоронної діяльності;

– розвитку в працівників професійно важливих психологічних якостей; – підтримання на високому рівні психологічної готовності до впевненого та ефективного виконання працівниками своїх службових обов’язків відповідно до посади та виду діяльності в типових та екстремальних ситуаціях;

– зміцнення згуртованості працівників довкола мети професійної діяльності, формування відповідної корпоративної культури в службових колективах;

– озброєння працівників психологічними вміннями та навичками, необхідними для успішної, безпечної і ефективної професійної діяльності.

Психологічна підготовка проводиться:

– безпосередньо під час навчальних занять (лекційних, практичних, тренінгових) з професійної психологічної підготовки;

– під час навчальних занять з тактико-спеціальної, функціональної, вогневої та фізичної підготовки (практичних і тренінгових);

– під час проведення практичних занять та навчань різних категорій особового складу відповідно до оперативних планів;

– під час інструктажів особового складу, що заступає для несення служби з охорони громадського порядку.

Професійно-психологічна підготовка є сучасним видом професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки працівників Національної поліції, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності та для забезпечення успішного розв’язання поставлених перед ними завдань.

Необхідність професійно-психологічної підготовки обумовлена специфікою та особливостями професійної діяльності:

1. Діяльність Національної поліції проходить в умовах жорсткої нормативно-правової регламентації професійної поведінки, правових рішень, відступ від яких (службових завдань, порушення посадових повноважень та ін.) розглядається як порушення закону. Така особливість накладає відбиток на особистість та визначає вимоги як до ділових якостей професійних знань, умінь та навичок, так і до моральних якостей професіонала.

2. Діяльність працівника Національної поліції передбачає наявність владних повноважень, прав та обов’язків застосовувати владу від імені закону. Прийняття рішення у ситуаціях із використанням владних повноважень вимагає від працівника Національної поліції таких якостей як:

– соціальна зрілість,

– висока відповідальність,

– емоційна врівноваженість;

– здатність прогнозувати наслідки своїх рішень;

– поважне ставлення до людей.

Відсутність відповідних якостей може призвести до відхилення працівника Національної поліції від вимог закону щодо використання владних повноважень і, як наслідок, завдання моральної шкоди людини, серйозних психічних травм їх та її близьким, негативного впливу на авторитет особистості серед оточуючих.

3. Процесуальна самостійність та персональна відповідальність за прийняті рішення, яка передбачає високий рівень моралі, стійкості та емоційної зрілості та відповідальності. Як один з основних принципів правосуддя, відповідно до якого суддя, прокурор, слідчий та інші посадові особи під час виконання покладених на них обов’язків підпорядковуються тільки нормами закону і не повинні залежати від будь яких впливів.

4. Висока емоційність, екстремальність праці, яка характеризується:

– виконанням великого обсягу та розмаїтості професійних завдань;

– гострим дефіцит часу та інформації;

– активною протидією осіб, які ігнорують норми закону;

– нервово-психічним перевантаженням;

– частою зміною умов праці;

– порушенням звичайного режиму добової життєдіяльності;

– відмовою від відпочинку.

Вищезазначені особливості професії правоохоронця можуть призвести до розвитку стійких станів психічної напруженості, емоційних зривів, стресів, появи невротичних реакцій, психосоматичних розладів.

Варто також вказати і на наявність небезпеки для життя, яка характеризується постійною можливістю виникнення, а отже її очікуванням, можливістю раптової появи, що впливає на психологічний механізм:

– можливості інстинктивних форм поведінки;

– ризикованих варіантів дій;

– звикання до небезпеки;

– зниження здатності до адекватної можливості власних можливостей.

Зазначені особливості вимагають від особистості майбутнього фахівця Національної поліції не тільки фізичного здоров’я та витривалості, але й емоційної стабільності, працездатності, стійкості до стресів.

5. Нестандартний, творчий характер діяльності Національної поліції. У процесі професійної діяльності працівник Національної поліції має справу з різними життєвими ситуаціями, долями людей, які очікують від нього допомоги, що вимагає від нього застосування важного вивчення виниклих правовідносин, творчого підходу у вирішенні проблем, наявності високого рівня знань, загальної культури, освіченості, інтелектуальних і творчих здібностей, знання транскультурального підходу.

6. Специфіка ділового спілкування, комунікативний аспект професійної діяльності Національної поліції, які характеризуються:

– зустріч та комунікація з представниками різних верств населення, релігійних вірувань, віку та ін. з приводу різних причин (прийом та розгляд скарг, розбір порушень громадського порядку, учинення правопорушень та злочинів), що визначає широту та різноплановість комунікації Національної поліції;

– відсутність чітких меж кола спілкування в діяльності правоохоронців, що вимагає гнучкості, нестандартного, творчого підходу у комутації.

Особливості комунікативного аспекту Національної поліції вимагають від особистості фахівця наявності та /або формування, розвитку таких професійно важливих якостей, як:

– уміння встановлювати та підтримувати психологічний контакт;

– уміння розуміти психолого-психіатричний стан співрозмовника та його внутрішній світ, особливості, мотиви;

– уміння слухати та чути, дивитися та бачити;

– емпатія (співчуття);

– володіння вербальними та невербальними засобами спілкування;

– уміння зберігати самоконтроль;

– володіти широким спектром стилів поведінки в конфліктних ситуаціях;

– організаційний якостей.

Вищенаведені особливості професійної діяльності Національної поліції можуть негативно позначитись як на якості виконання службових завдань та обов’язків, визначених нормами ст.ст. 2,18 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р., ст.ст. 1,7 Закону України «Про оперативнорозшукову діяльність» від 18 лютого 1992 р. та ін. нормативно-правовими актами, так і на особистості працівника Національної поліції в цілому, що необхідно враховувати під час професійно-психологічної підготовки.

Ураховуючи вищенаведене, головним завданням професійно-психологічної підготовки є забезпечення ефективності професійної діяльності Національної поліції на основі використання сучасних психологічних розробок (технік і технологій, засобів, методик); підвищення професійно-психологічного потенціалу окремого працівника та підрозділу в цілому за рахунок максимального використання та врахування індивідуально-психологічних особливостей і психологічних ресурсів Національної поліції.

А отже, метою професійно-психологічної підготовки є:

– формування та розвиток у працівників Національної поліції стійкої психологічної установки на успішне виконання поставлених перед ними завдань;

– підвищення мотиваційного аспекту діяльності Національної поліції;

– формування ціннісних орієнтацій на вирішення службових завдань без використання сили, з використанням зброї в окремих та правомірних випадках, на професійно досконале, що відповідає вимогам цивілізованого та правового суспільства, вирішення службових завдань;

– формування психологічної стійкості, здатності ефективного та безпомилкового виконання професійних завдань в умовах граничного внутрішнього напруження, уміння володіти собою, не допускати зривів у поведінці;

– розвиток професійно-важливих якостей, необхідних для успішних, ефективних дій у складних, напружених та небезпечних обставинах: змобілізованості, зібраності, пильності, спостережливості, оперативності та точності мислення, інтуїції, сміливості, витривалості, наполегливості, цілеспрямованості, активності, обачності;

– розвиток професійно-психологічних умінь та навичок психологічного аналізу обстановки, візуальної психодіагностики та складання психологічного портрета громадянина, психологічного впливу, спостережливості, уміння ведення переговорів;

– згуртування колективів служб та підрозділів Національної поліції, розвиток між їх працівників взаємопідтримки, здорових взаємовідносин.

До завдань професійно-психологічної підготовки слід віднести:

– озброєння працівників Національної поліції прикладними психологічними знаннями, необхідними для осмислених дій у психологічно насичених умовах вирішення поставлених перед ними завдань;

– формування професійно-психологічних умінь та навичок (аналітикопсихологічних, техніко-психологічних і тактико-психологічних);

– розвиток психологічних якостей, важливих для успішного здійснення професійної діяльності;

– підвищення професійно-психологічної стійкості;

– для забезпечення закріплення та розвитку відпрацювання професійних умінь та навичок, через створення умов, максимально-наближених до реальних службових, оперативно-службових і службово-бойових;

– розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості, зокрема: постійної уваги, прагненні, звичці до виявлення та урахування психологічних аспектів під час виконання будь-яких професійних дій.

Таким чином, професійно-психологічну підготовку можна розглядати як комплекс взаємопов’язаних заходів, спрямованих на формування та розвиток професійно важливих психологічних знань, умінь, психологічних якостей та станів працівника Національної поліції для більш ефективного використання професійної діяльності.

**2.Поняття та критерії професійно-психологічної готовності та професіоналізму працівника Національної поліції**

Під готовністю працівника Національної поліції до професійної діяльності розуміють результат професійно-психологічної підготовки. Призначення професійної готовності є забезпеченням високих результатів у виконанні будь-якої роботи, що дозволяє розглядати готовність як умову успішної професійної діяльності правоохоронців. Готовність людини до здійснення професійної діяльності є передумовою успішного та ефективного її виконання, що дозволяє якісно виконувати свої обов’язки, правильно використовувати знання, досвід, зберігати самоконтроль, вирішувати різноманітні професійні завдання.

Готовність працівника Національної поліції України до професійної діяльності Мотиваційний компонент Змістовний компонент Комунікативни й компонент Операційний компонент Професійні інтереси Позитивне ставлення Мотивація проф. діяльності Знання НПА різних галузей права Кримінального, адміністратив. Трудового, конституц. та ін. Установки на результативну діяльність Знання про спілкування Комунікативні уміння та навички Аналітичні та прогностичні уміння Організаційні та соц.-правові уміння

Готовність працівників Національної поліції до професійної діяльності З точки зору психологічного підходу готовність до професійної діяльності може розглядатися як певна зібраність особистості, яка допомагає їй актуалізувати і використовувати свої можливості для успішних дій, тобто це є внутрішнє налаштування на певну поведінку в процесі професійної діяльності, що вимагає розуміння працівником Національної поліції професійних завдань, усвідомлення своєї відповідальності, бажання досягти успіхів.

Таким чином, формування готовності особистості до професійної діяльності передбачає такі компоненти підготовки:

– мотиваційний (розвиток професійних інтересів, мотивів, установок, потреб, прагнень ефективно здійснювати діяльність, бажання виявити та реалізувати свої професійні здібності);

– пізнавальний (володіння професійно необхідними знаннями, уміннями, навичками, усвідомлення мети, завдань, результату професійної діяльності);

– емоційний (формування почуття професійної честі, відповідальності, упевненості в успіху, натхнення);

– вольовий (цілеспрямованість, рішучість, подолання сумнівів, труднощів, дотримання дисципліни) та ін.

А отже готовність працівників Національної поліції є цілісним, складним особистісним утворенням, інтегративною якістю особистості, що поєднує її професійні знання, вміння, навички та якості, які можуть бути сформовані за умови поєднання загально правової, психологічної та професійної (спеціальної) підготовки.

Вищенаведене дає змогу виділити такі компоненти готовності працівників Національної поліції до професійної діяльності:

а) мотиваційний компонент;

б) змістовий;

в) комунікативний;

г) операційний .

Логічно припустити, що правоохоронна діяльність вимагає керуватися, як мінімум, п’ятьма рівнями професійно-психологічної готовності.

Так, до них слід віднести:

– початковий або загальний (для курсантів та студентів ВНЗ МВС України);

– базовий (для працівників Національної поліції);

– посилений (для працівників оперативних підрозділів, які постійно несуть службу в екстремальних ситуаціях, з табельною вогнепальною зброєю та до їх посадових обов’язків входить безпосереднє припинення протиправних проявів);

– спеціальний або екстремальний (для працівників підрозділів спеціального призначення Національної поліції «КОРД» та ін.);

– акме (для майстрів-професіоналів підрозділів спеціального призначення).

Отже, чим вищій рівень професійно-психологічної готовності у працівників, тим більше накопичується знань, умінь, навичок та практичного досвіду. Удосконалюючи елементи своєї професійно-психологічної готовності, працівники відшліфовують власну професійну майстерність.

Систематично тренуючись, індивід доходить до вершин професіоналізму – «акме». Тільки в процесі безупинного тренування та вдосконалення можна залишатися на вершині професіоналізму та бути майстром справи.

Отже, працівник Національної поліції повинен морально, мотиваційно, фізично, психофізіологічно та психологічно бути готовим і спроможним у будьякий обстановці та в будь-якій момент виконувати всі покладені на нього функції із забезпечення законності, правопорядку на об’єктах галузі України; здатним встановлювати та підтримувати контакти; здійснювати оперативно-розшукові заходи; до дій в складних, конфліктних, екстремальних ситуаціях; до ефективної соціальної взаємодії з різними верствами населення; до правомірної взаємодії з об’єктами ОРД; до ефективного компетентного здійснення правоохоронної діяльності та ін.

**3. Професійна компетентність як операційна складова професіоналізму працівника Національної поліції**

Визначений нормами Конституції України курс на розвиток і зміцнення правової держави, вимагають нових підходів до професійної підготовки персоналу Національної поліції у цілому, та Національної поліції зокрема. Норми законів України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р., «Про оперативнорозшукову діяльність» від 18 лютого 1992 р., «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю» від 30 червня 1993 р. та ін. надають працівникам Національної поліції значні повноваження щодо застосування примусових заходів, з одного боку, та передбачають для персоналу Національної поліції підвищені вимоги до їх фізичних, розумових, психологічних, моральноетичних, професійних та ін. якостей, – з другого, що потребує науковообґрунтованої, належним чином організованої, урегульованої правовими нормами та матеріально-фінансово забезпеченої системи їх професійної підготовки.

Уже давно доведено, що «людський чинник» відігравав і буде відіграти вирішальну роль в ефективній реалізації соціальними інститутами своїх функцій (і правоохоронні інститути не складають в цьому плані винятку).

Однак підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ неможливе без детального аналізу поняття «професіоналізм». Для з’ясування терміну «професіоналізм», необхідно розглянути такі поняття, як «професія», «професійна правосвідомість», «професійні здібності», «професійна культура», «професійна етика», «професійна компетенція».

Так, наприклад, В.С. Венедиктов та М.І. Іншин під професією працівника МВС розуміють сукупність знань, вмінь і навиків, а також ділових, особистіснопсихологічних і моральних його якостей, які дозволяють останньому вміло виконувати службові функції на певних посадах в органах та підрозділах системи МВС України. В.Л. Білоліпецький вважає, що «оскільки правоохоронна діяльність – це професія в сфері соціального управління, то з теоретико-модельних позицій їй притаманні ряд особливостей.

*Професія (фах)* – це відокремлений («окреслений») у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти, психолого-професійної підготовки чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно самостійно. Професія, як певний набір навичок і якостей в тому чи іншому виді діяльності, являє собою відносно самостійний, конкретно-історичний, спеціалізований і інституціолізований рід занять, який виник під впливом соціального поділу праці.

До важливих ознак професії, як виду діяльності, можна віднести наступні: відносно довготривале, а частіше всього довічне виконання певних функцій; наявність спеціальних знань, освіти, вмінь і навичок, здобутих в ході роботи; отримання плати за свою працю, доходу, що забезпечує підтримання існування працівника та його сім’ї; створення певного суспільного статусу, образу життя людини, її поведінки як на роботі, так і поза нею, що приводить до ототожнення, ідентифікації людини з її професією.

Фактори, які впливають на вибір професії. Під професійною правосвідомістю Національної поліції розуміють головний інструмент їх діяльності, який має свої особливі умови, середовище, засоби та методи формування.

*Правосвідомість* – форма суспільної свідомості, що є однією з пріоритетних складових теоретичної конструкції («теоретичним тілом») більш складних форм правових свідомостей (наприклад, національної «української правової свідомості». Однією з запорук успішного професійного становлення є формування професійно важливих якостей, під якими розуміють розуміти складне системне утворення впідпорядкованих складових компонентів індивідуальних психофізіологічних і соціально важливих якостей, які детермінують здатність особистості до певної діяльності, ефективність та успішність її освоєння, а в подальшому можливість виконання завдань та функцій професії.

Успішність професійного становлення, навчання і оволодіння складними елементами професійної діяльності визначають професійні здібності. Під професійними здібностями працівника Національної поліції розуміють сукупність індивідуально-психологічних властивостей суб’єкта професійної діяльності, що склалася у процесі професійного становлення та діяльності на основі існуючих задатків, загальних та спеціальних здібностей і включення їх до своєї структури.

До структури професійної компетенції також відносять і професійну культуру працівників Національної поліції – сукупність властивостей і якостей (загальнолюдських, класових, професійних тощо), що знаходять зовнішній прояв у правоохоронній діяльності.

На думку інших авторів – прихильників діяльнісного підходу – до професійної культури відносять кваліфіковане, сумлінне і ретельне виконання професійної діяльності; треті додають туди ще елементи психологічної та педагогічної культури.

Носієм професійної культури є правоохоронець, тому рівень його професіоналізму визначається, по суті, рівнем зрілості професійної культури. Константні елементи феномена професіоналізму (сукупність професійноособистісних характеристик) лише визначають необхідні і достатні суб’єктивні умови його становлення, тобто створюють форму, а варіативні елементи (професійна культура та етика) наповнюють цю форму реальним змістом, характеризують механізм формування і реалізації професіоналізму в правоохоронній діяльності.

Професійна культура виявляється, в першу чергу, у розумінні сутності своєї професії, вмінні застосовувати різні методи та форми управління, здатності передавати свої знання, виконувати роботу свідомо, творчо, не шаблонно.

Професійна культура розкривається в умінні передбачати результати своєї діяльності, в її прогнозуванні, здатності відтворювати і висловлювати загальнонаціональні інтереси, бачити перспективу їх розвитку. Отже, вважаємо, що професійна культура правоохоронця – це ступінь оволодіння працівником знаннями, способами та методами правоохоронної діяльності й використання їх на практиці відповідно до рівня розвитку власної мікрокультури.

*Наступним поняттям є професійна етика*. Як свідчать численні дослідження, додержання законності і службової дисципліни визначається не стільки вимогливістю керівників, скільки моральними установками правоохоронців. У багатьох випадках ці установки здійснюють на ефективність службової діяльності більший вплив, ніж професійна компетентність. Тому моральність правоохоронця визначає його готовність до вирішення службових завдань, бажання їх виконувати; формує почуття відповідальності за їх виконання з найбільш результативним ефектом. Саме такий зміст вкладається в поняття професійної етики правоохоронної діяльності.

Внаслідок означених причин до правоохоронця – професіонала ставлять низку специфічних моральних вимог. Частково вони містяться в службових нормативних документах, таких, наприклад, як Кодекс честі, Присяга, а частково складаються у процесі накопичення службового досвіду, традицій; визначаються морально-психологічним кліматом колективу.

В узагальненому вигляді моральні вимоги до правоохоронця включають:

1) ставлення до людини як до найвищої цінності, повага та захист прав, свобод і людської гідності у відповідності до міжнародних та вітчизняних правових норм і загальнолюдських принципів моралі; глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою, бо саме від Національної поліції у більшій мірі залежать громадська безпека, охорона життя, здоров’я, правова захищеність людей;

2) розумне та гуманне використання прав, які надані законом правоохоронцеві, відповідно до принципів соціальної справедливості, громадянського, службового та морального обов’язку;

3) принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об’єктивність та неупередженість у прийнятті рішень;

4) бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію правоохоронця;

5) свідома дисципліна, ретельність та ініціатива, професійна солідарність, взаємодопомога, підтримка, сміливість і морально-психологічна готовність до дій у складних ситуаціях, здатність до розумного ризику в екстремальних умовах;

6) постійне удосконалення професійної майстерності, знань у галузі службової етики, етикету, такту, підвищення загальної культури, розширення інтелектуального кругозору, творче освоєння необхідного в професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Підсумувавши ознаки, що містяться у визначеннях – професії, професійної правосвідомості, професійних здібностей, професійної культури та професійної етики, – можливим стає визначення наступних ознак професіоналізму працівників органів внутрішніх справ:

1) професіоналізм – одна з найважливіших сторін професійної культури працівника органів внутрішніх справ як спеціаліста, елемент (міра) його компетентності;

2) професіоналізм визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати конкретну правоохоронну діяльність як у звичайних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях;

3) на особистісному рівні професіоналізм обумовлюється певними досягненнями у процесі службово-трудової діяльності, високим рівнем сформованості професійної і духовної культури у всій її досконалості.

*Професіоналізм* у загальному вигляді – це інтегральна характеристика працівника, яка відбиває рівень і характер оволодіння людиною професією і означає, що людина виконує свою діяльність на рівні високих зразків, що склалися у професії дотепер.

Він передбачає забезпечення працівником високої результативності праці, ефективне здійснення професійної діяльності у взаємодії з іншими людьми, наявність професійно важливих якостей особистості працівника.

Тому поняття професіоналізму, на думку В.Л. Лапшиної, охоплює три сторони праці: професійну діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала.

Професіоналізм у системі МВС – це, насамперед, здатність працівника органів внутрішніх справ, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними оперативно-службових завдань у межах нормативно визначених повноважень.

**4. Професійне становлення особистості працівника Національної поліції**

Професійне становлення фахівця визначають як його професійний розвиток, який становить:

– 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;

– перехід кількості в якість і навпаки, тенденцію руху від нижчого до вищого, що має повторювальний, спадковий і неповоротний характер;

– розвиток, що відбувається в єдності боротьби протилежностей; – вищий тип руху.

Таким чином під *професійним становленням* працівника Національної поліції слід вважати незворотньо спрямовану закономірну зміну основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника Національної поліції, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, в даному випадку у системі ОВС, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності.

Правове регулювання професійного зростання особистості встановлюються низкою відомчих нормативних актів, зокрема: нормами Положення МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 16 січня 2016 р. № 50, наказу МВС України від 28 квітня 2016 р. № 326 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС» та ін.

Професійний розвиток особистості є центральною категорією, яка відображає професіоналізацію особистості, тобто розкриває цілі, зміст й основні етапи взаємодії особистості та професії, поступове набуття особистістю фахового досвіду, вдосконалення фахових теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей.

Під професійним розвитком розуміють зміни психіки в процесі опанування та здійснення професійно-освітньої, професійної діяльності. Його початок пов'язується з моментом вибору людиною професії та включення в процес її освоєння. Ця категорія є однією з провідних у психології праці та розкриває професійне дозрівання, формування, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці.

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. Кризи дитинства виникають у процесі переходу дітей на новий віковий щабель і пов'язані із розв'язанням іноді гострих суперечностей між сформованими у них формами взаємин з оточуючими людьми, а також із віковими фізичними та психологічними можливостями і домаганнями.

Негативізм, упертість, примхливість, стан підвищеної конфліктності – характерні поведінкові реакції дітей у період кризи.

Досліджуючи біографічні кризи особистості, Р.А. Ахмеров вказує на події та відносини між ними як фактори, що обумовлюють кризи в залежності від міжповідних відносин:

– нереалізованості – суб'єктивне негативне переживання життєвої програми;

– спустошеності – душевна втома і переживання відсутності досягнень;

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

Автор не пов'язує ці кризи з віком людини, на його думку, вони визначаються суб'єктивними переживаннями.

Різні поєднання криз (спустошеність + безперспективність; нереалізованість + спустошеність + безперспективність) досить важко переживаються людиною, і вихід може бути деструктивним, аж до суїциду.

Життєві кризи є предметом пильної уваги вітчизняних та зарубіжних психологів В.І. Слободчиков, Ш. Бюлер, Б. Лівехуда, Е. Еріксона, Гейл Шінхі та ін. висунув постулат, що кожен віковий етап має свою точку напруги – кризу, викликану конфліктом розвитку «Я» особистості.

Людина стикається з проблемою відповідності внутрішніх і зовнішніх умов існування. «Кожна наступна стадія ... є потенційною кризою внаслідок радикальної зміни перспективи. Слово «криза» ... вживається в контексті уявлень про розвиток для того, щоб виділити не загрозу катастрофи, а момент зміни, критичний період підвищеної вразливості і збільшених потенцій і, внаслідок цього, онтогенетичне джерело можливого формування доброї чи поганої адаптації».

Життєвий шлях Е. Еріксон розділив на вісім стадій, надавши їх якісний . Відповідно до виділених вікових щаблів він обґрунтував основні кризи психосоціального розвитку, вказав два можливих виходи з кожної вікової кризи і назвав сильну сторону особистості, яка зміцнюється в разі успішного вирішення вікової проблеми. Однією з найвідоміших є класифікація вікових етапів Е. Еріксона.

Підставою періодизації криз психосоціального розвитку в Е. Еріксона є поняття «ідентичність» та «самоідентичність». Потреба бути самим собою в очах значущих інших і у власних очах визначає рушійні сили розвитку, а протиріччя між ідентичністю та самоідентичністю обумовлюють кризи і напрямки розвитку на кожному віковому щаблі. У концепції професійного становлення особистості виділені наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність.

Відповідно до визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища.

Ядром кризи є необхідність вибору способу отримання професійної освіти або професійної підготовки. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, вибирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію.

Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей призводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи до «Я-концепції», що вже сформована в цьому віці. Деструктивне розв'язання кризи призводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випадення з нормальної соціальної сфери.

Дівчата і хлопці потрапляють у спільноти з девіантною поведінкою. Асоціальна поведінка часто є формою компенсації внутрішньо особистісного конфлікту: переживання своєї неповноцінності, відторгненості, непотрібності.

На стадії професійної підготовки деякі учні, студенти, курсанти переживають розчарування в професії. Виникає невдоволення окремими навчальними предметами, з'являються сумніви у правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається криза професійного вибору. Як правило, вона чітко виявляється в перший і останній роки професійного навчання. В рідкісних випадках ця криза долається зміною навчальної мотивації на соціально-професійну. Подальше збільшення з року в рік професійної спрямованості навчальних дисциплін знижує незадоволеність.

Таким чином, криза ревізії та корекції професійного вибору на даній стадії не доходить до критичної фази, коли неминучий конфлікт. Можна відзначити уповільнений характер цієї кризи. Проте зміна соціальної ситуації розвитку та перебудова провідної навчально-пізнавальної діяльності у професійноорієнтовану дозволяють виділити її в самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості.

Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система трудових відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вид провідної діяльності.

Основна причина кризи тут психологічна, що є наслідком незбігу реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями. Невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає кризу професійних експектацій (очікувань). Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами праці та зарплатою.

Можливі два варіанти розв'язання цієї кризи:

– конструктивний: активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та набуття досвіду роботи;

– деструктивний: звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3-5 років роботи. До цього часу спеціаліст освоїв і продуктивно виконує нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба у самоствердженні викликають протест, невдоволеність професійним життям.

Свідомо чи несвідомо особистість починає відчувати потребу в подальшому професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутності перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії. Криза професійного зростання може тимчасово компенсуватися різного роду непрофесійними, дозвільним видами діяльності, побутовими турботами або ж кардинально вирішуватися шляхом виходу з професії. Та навряд чи таке вирішення кризи можна вважати продуктивним. Стабілізація ж усіх сторін професійного життя сприяє професійній стагнації особистості: покорі та професійній апатії. Стагнація може тривати роками, іноді до виходу на пенсію.

Подальший професійний розвиток спеціаліста приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому притаманні соціально-професійна позиція, стабільна професійна самооцінка.

Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності та відносини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід спеціаліста на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни сприяють суттєвому перетворенню і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем та елементами творчості. У багатьох випадках якісне і високопродуктивне виконання діяльності сприяє переростанню особистістю своєї професії. Посилюється незадоволеність собою, своїм професійним становищем.

Сформована до цього часу професійна самосвідомість підказує альтернативний сценарій подальшої кар'єри, і не обов'язково в рамках даної професії. Особистість переживає потребу в самовизначенні і самоорганізації. Протиріччя між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами призводять до розвитку кризи професійної кар'єри. При цьому серйозній ревізії піддасться «Я-концепція», вносяться корективи у сформовані виробничі відносини, тобто іде перебудова професійної ситуації розвитку. Можливі сценарії виходу з кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду. Одним із продуктивних варіантів виходу з кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення – стадію майстерності.

Стадія майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним фактором подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, навколишніми людьми.

Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, криза соціальнопрофесійної самоактуалізації, – це душевна смута, бунт проти себе. Продуктивний вихід з неї – новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна та професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти розв'язання кризи: звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія.

Наступна нормативна криза професійного розвитку обумовлена відходом із професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю освоєння нової соціальної ролі та поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зменшення фінансових можливостей.

Гострота протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану і здоров'я. Для зняття кризових явищ доцільно було б проводити курси з підготовки до виходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організовувати клуби дозвілля пенсіонерів.

Після виходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Воно виявляється у послабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійна заглибленість у минуле та орієнтація на минулий досвід. Відзначається також пристрасть до моралізаторства і засудження поведінки молоді, чітко простежується протиставлення свого покоління поколінню, яке йде на зміну.

Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, втрачені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена укороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією і самотністю.

Це – криза соціальнопсихологічної адекватності. Люди похилого віку можуть активно протистояти наступу безпорадної старості, і умовою подолання цієї кризи може стати визначення сфер вкладання накопиченого досвіду, в яких можна отримати підтвердження своєї корисності, потрібності. «Нові люди похилого віку» можуть освоювати і нові професії, не кажучи вже про вдосконалення у звичних сферах професійної діяльності. Літні люди можуть, нарешті, зайнятися узагальненням свого індивідуального досвіду у формі книги спогадів, декоративно-прикладними ремеслами тощо.

Головне – наситити життя активною діяльністю. Тепер актуальним стає забезпечення повноцінної соціально-професійної діяльності людей похилого віку. Крім нормативних криз, професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як змушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, пов'язані з народженням дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають чітко вираженого кризового характеру. До ефективних психотехнологій подолання криз професійного становлення відносяться психопрофілактика криз, діагностика соціально-професійних якостей особистості як інформаційна основа корекції професійно-психологічного профілю особистості, тренінги особистісного і професійного зростання, рефлексія професійного розвитку і складання альтернативних сценаріїв професійного життя, індивідуальне консультування, прогноз бажаних професійних досягнень.

Психотехнології подолання криз професійного становлення створюють умови для прогресивного цілеспрямованого професійного становлення, сприяють професійній самоактуалізації працівників.

**5. Професійна деформація особистості працівників Національної поліції**

У процесі професійної діяльності можуть виникати і побічні, небажані наслідки – професійні травми, захворювання, деформація особистості. Можливість виникнення і розвитку деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності. Першою «групою ризику» є професії категорії «людина-людина» – педагоги, юристи, управлінці, працівники Національної 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. Професійна деформація людини як особистості являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності.

Стосовно особистості співробітника ОВС ці зміни визначаються виконанням протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії, перлі за все її змістом, організацією та умовами здійснення. Такі зміни виникають і виявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

З точки зору В.С. Медведева, сутність найважливіших змін полягає в наступному.

По-перше, це 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.

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

По-третє, це пригнічення та подальша атрофія окремих рис, що суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні, а то й зайві. Зміни такого характеру торкаються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії. Втрачається і переконаність у законослухняності громадян, можливостях ефективної роботи з правопорушеннями, особливо злочинністю. Слід зазначити, що деякі характеристики набувають специфічного перекрученого вигляду. Найбільшою мірою це стосується такої важливої сфери, як правосвідомість, ціннісні уявлення про мету, методи, засоби та прийоми професійної діяльності.

По-четверте, це 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. Ці зміни є взаємопов'язаними, але аналітично незалежними. Це означає, що вони можуть не співпадати у часі виникнення, темпах розвитку та мати різне поєднання у конкретних працівників. 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.

Основними показниками професійної деформації є:

– упереджене ставлення до громадянина (громадян), які виступають об'єктами службової діяльності працівника. В основі такого ставлення лежить специфічний професійний стереотип, який характеризується переважанням негативного змісту та емоційного забарвлення, стійкістю враження та спрощенням уявлення про людей та ситуацію;

– 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;

– 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;

– 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;

– 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.

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 затриманих); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза рамками своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків).

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 соціальнопсихологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності в підрозділах Національної 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 співробітників Національної поліції (наприклад підвищений самоконтроль, рішучість, Професійний стереотип – узагальнений образ певної категорії громадян, які входять у сферу службових інтересів працівника органів внутрішніх справ. Реалізується шляхом його приписування окремій людині як представнику цієї категорії спеціалістів. професійний досвід й 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 органів правопорядку, слід віднести:

– формування у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі;

– розвиток етично-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників органів правопорядку;

– 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.

МВС України розроблено Методичні рекомендації з виявлення професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ України відповідно до Програми реалізації Концепції психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 05.04.2002 № 334, які можуть використовуватись у практичній діяльності фахівців Центрів практичної психології.

Згідно із вказаними рекомендаціями, профілактична робота щодо попередження професійної деформації повинна здійснюватися керівниками всіх рівнів шляхом своєчасного виявлення зовнішніх первинних ознак професійної деформації, а також якісної психологічної діагностики та корекції, що покладається на фахівців Центрів практичної психології при ГУМВС, УМВС, УМВСТ та психологів вищих навчальних закладів МВС України.

Серед документів МВС України, які мають загально спрямовуюче та профілактичне значення для співробітників ОВС, спонукають їх до зразкового виконання завдань та досягнення високих результатів правоохоронної діяльності, можна назвати наказ МВС України від 28 квітня 2016 р. № 326 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС», Положення МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 16 січня 2016 р. № 50, Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р.

**Список використаних джерел**

Нормативно-правові джерела

1. Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ: Наказ МВС України від 13 квітня 2012 р. № 318 // [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0728- 12](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0728-%2012).

2. Про міліцію [текст] : /офіц. текст : Закон України від 20 грудня 1990 р. № 565- ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

3. Про оперативно-розшукову діяльність [текст] : /офіц. текст : Закон України від 18 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 303.

4. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 p. № 3460-IVII Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

5. Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 13 квітня 2012 р. № 318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/0728-12>.

6. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 26 травня 2005 р. № 385. – К., 2005.

7. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативнослужбової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28 липня 2004 р. № 842 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 44. – Ст. 2922.

8. Про затвердження Правил поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 22 грудня 2012 р. № 155. – К.: МВС України, 2012. – 11 с.

9. Програма зміцнення кадрового потенціалу МВС на 2012-2016 роки : рішення колегії МВС України від 5 липня 2012 р. № 18км/3 «Про стан реалізації в органах внутрішніх справ державної кадрової політики, підвищення професіоналізму працівників Національної поліції, забезпечення належного стану дисципліни та законності». – К. : МВС України, 2012. – 16 с.

10.Методичні рекомендації з виявлення професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ України / уклад.: М.Н. Курко, С.В. Омельченко. – К. : МВС, 2003. – 12 с.

**Основна література**

1. Андросюк В.Г. Профессиональная психология в ОВД. Общая часть : курс лекций / В.Г. Андросюк, Л.И. Казмиренко, В.С. Медведев. – К.: УАВД, 1995. – 111 с.

2. Ахмеров Р.А. Жизненные программы личности / Р.А. Ахмеров // Наука и практика. Диалоги нового века : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Ч. 1. – Набережные Челны : Изд-во Камского ГПИ, 2003. – С. 3-4.

3. Бандурка А.М. Юридическая психология : монография / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. – 750 с.

4. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О.М. Бандурка. – X.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.

5. Барко В.І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : практ. посіб. / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т.В. Нещерет, О.В. Шаповалов. – К.: Київ. нац. ун-т внутр. справ ; Друкарня МВС, 2007. – 100 с.

6. Безносов С.П. Профессиональная деформация и воспитание личности / С.П. Безносов // Психологическое обеспечение социального развития человека. – СПб.: Речь, 2004. – 271 с.

7. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с.

8. Белолипецкий В.Я. Профессиональная культура в системе государственной службы / В.Л. Белолипецкий // Политико-административная элита и государственная служба в системе властных отношений. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – Вып. 2. – С. 67-71.

9. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2000.- 624 с.

10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад, і голов, ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: Перун, 2004. – 1440 с.

11. Венедиктов В.С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : наук.-практ. посіб. / В.С. Венедиктов, М.І. Іншин. – X. : Нац. ун-т внутр. справ, – 188 с.

12. Гранат Н.Л. Профессионализм как принцип организации и деятельности органов внутренних дел / Н.Л. Гранат // Профессиональные и общественные начала в деятельности органов внутренних дел: история и современность. – М.: МАЭП, 1990. – С. 45-68.

13. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України / розроб. С. Мельник, Ю. Юров, В. Гонтар та ін. – К.: ДУ НДІ соціально-трудових відносин ; МВС України, 2006. – 287 с.

14. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов / Э.Ф. Зеер. – М.: Академ, проект ; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

15. Зозуля І.В. До професіоналізму працівника системи МВС України / І.В. Зозуля // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – № 28. – 2004. – С. 493-496.

16. Корнева Л.Н. Профессиональная психология личности / Л.Н. Корнева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности,– СПб. : Питер, 1991. – С. 35-39.

17. Лапшина В.Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник / В.Л. Лапшина. – X.: Вапнярчук Н. М., 2005. – 224 с.

18. Линенко А.Ф. Професійна діяльність та готовність до неї / А.Ф. Линенко // Вісник Одес. ін-ту внутр. справ. – 1998. – № 2. – С. 168-170.

19. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. Педагогика, 1996. – 256 с.

20. Медведев В.С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект) / В. С. Медведев. – К.: НАВСУ, 1999. – 310 с.

21. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / В.М. Плішкін ; за ред. Ю.Ф. Кравченка. – К.: КІВС, 1999. – 702 с.

22. Поволоцький О.В. Професіоналізм Національної поліції: сучасний стан та нові вимоги / О.В. Поволоцький // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – № 28. – С. 396-405.

23. Попков В.А. Теория и практика высшего профессионального образования : учеб. пособие / под ред. В.А. Попкова, А.В. Коржуева. – М.: Академ, проект, 2004. – 428 с.

24. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.I. Прокопенко. – X. : Основа, 2003. – 450 с.

25. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навчальний посібник / За ред. к.п.н., доцента І.В. Жданової. – Х., 2014. – 515 с.

26. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід / В.А. Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: Знання, 2000. – С. 176-203.

**Питання до самоконтролю**:

1. Професійно-психологічна підготовка Національної поліції: поняття, мета та завдання?

2. Яким нормативно-правовим актом Національної поліції здійснюється правове. регулювання професійно-психологічної підготовки Національної поліції?

3. Дайте визначення поняття «професійна підготовка Національної поліції»?

\4. Дайте визначення поняття «психологічна підготовка Національної поліції»?

5. Чим відрізняється професійна і психологічна підготовки Національної поліції?

6. Що входить в систему професійної підготовки Національної поліції.

7. Визначте основні завдання психологічної підготовки Національної поліції?

8. Назвіть основну мету психологічної підготовки Національної поліції?

9. Дайте загальне визначення професійно-психологічної підготовки?

10.Чим обумовлена необхідність професійно-психологічної підготовки Національної поліції?

11.Розкрийте сутність поняття «професіоналізм»; визначте його складові.

12.Визначте критерії прийняття рішення у ситуаціях із використанням владних повноважень вимагає від працівника Національної поліції?

13.Чим характеризується висока емоційність, екстримальність професійній діяльності працівника Національної поліції?

14.У чому полягає сутність операційної складової професіоналізму працівника Національної поліції?

15.Визначте які, на Вашу думку, існують небезпеки для життя України?

16.Наявністю яких факторів характеризується небезпечна професійна діяльність працівника Національної поліції?

17.У чому полягає нестандартний творчий характер діяльності Національної поліції?

18.Розкрийте специфіку ділового спілування у професійній діяльності Національної поліції?

19.У чому полягає головне завдання професійно-психологічної підготовки Національної поліції?

20.Яка мета професійно-психологічної підготовки Національної поліції?

21.Назвіть основні критерії професійно-психологічної готовності працівника Національної поліції?

22.Розкрийте структуру готовності працівників Національної поліції

23.Назвіть рівні професійно-психологічної готовності працівників Національної поліції

24.Дайте визначення поняття «професіоналізм»

25.Дайте визначення понять «професія», «професійна правосвідомість», «професійні здібності», «професійна культура», «професійна етика», «професійна компетенція».

26.Які суб’єктивні фактори детермінують професійне становлення особистості?

27.Які об'єктивні фактори детермінують професійне становлення особистості?

28.Які етапи професійного становлення особистості можливо виділити?

29.Розкрийте суть поняття «криза професійного розвитку».

30.Які чинники криз професійного розвитку Ви знаєте?

31.Як кризи професійного розвитку можуть впливати на професійну діяльність працівника Національної поліції?

32.Розкрийте сутність поняття «професійна деформація».

33.Охарактеризуйте основні показники професійної деформації.

34.Як змінюються основні показники та зміст професійної деформації на різних її рівнях?

35.Назвіть чинники, які сприяють розвитку професійної деформації.

36.На що спрямована профілактика професійної деформації працівників Національної поліції?

37.Які основні заходи профілактики професійної деформації співробітників Національної поліції?